

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomiky



Diplomová práce

Mobilita pracovních sil v rámci vnitřního trhu EU

Ivy Weissová

© 2021 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Ivy Weissová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k. s. Sez. Ústí – Tábor

Název práce

Mobilita pracovních sil v rámci vnitřního trhu EU

Název anglicky

Labour Mobility within the EU Single Market

Cíle práce

Cílem diplomové práce je zhodnocení mobility pracovních sil v rámci vnitřního trhu Evropské unie. Cílem teoretické části diplomové práce je popsání mobility pracovních sil v rámci vnitřního trhu EU jakožto součásti politiky zaměstnanosti. Dílčím cílem je vymezení a charakteristika pojmů jakým jsou trh práce, Evropská unie či pilíře svobod. Cílem praktické části je zhodnocení pohybu pracovníků na základě analýzy statistických údajů a reálného příkladu. Dílčím cílem je analýza mobility na základě praktického příkladu vyslání pracovníků do Rakouska.

Metodika

V teoretické části je převážně užitá výběrová a částečně orientovaná literární rešerše z uvedených zdrojů. Praktická část využívá metody kvantitativního i kvalitativního výzkumu. V kvantitativním výzkumu je užitá především analýza k zhodnocení statistických dat zveřejňovaných na portálu EURES a University of Oxford. Dále jsou užitý metody popisu, analýzy a zhodnocení konkrétního příkladu přidělování zaměstnanců. Kvalitativní výzkum se týká postupu vyslání zaměstnance. Syntéza výsledků z analytické části ústí ve vyvození závěrů a doporučení.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 strna

Klíčová slova

Evropská unie, Česká republika, migrace, mobilita, pracovní síla, přidělování zaměstnanců, vnitřní trh, volný pohyb pracovní síly, zaměstnanost

Doporučené zdroje informací

- ANYŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. 278 s. ISBN 978-80-246-4294-9.
- BALDWIN, Richard E. a Charles WYPLOSZ. Ekonomie evropské integrace. 4. vyd. Přeložil Stanislav ŠAROCH. Praha: Grada, 2013. 584 s. ISBN 978-80-247-4568-8.
- FIALA, Petr, Ondřej KRUTÍLEK a Markéta PITROVÁ. Evropská unie. 3., aktualizované, rozšířené a doplněné vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2018. 990 s. ISBN 978-80-7325-450-6.
- HOLMAN, Robert. Ekonomie. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy ekonomické učebnice. 696 s. ISBN 978-80-7400-278-6.
- JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7.
- KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
- PAVLÍK, Marek. Regiony budoucnosti: spolupráce, bezpečí, efektivita: inspirace pro rozvoj měst a regionů s příklady dobré praxe. Praha: Grada, 2020. 224 s. ISBN 978-80-271-1310-1.
- RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie. Olomouc: ANAG, 2012. 368 s. ISBN 978-80-726-3732-4.
- STEHLÍK, Václav, Ondřej HAMULÁK a Michal PETR. Právo Evropské unie: ústavní základy a vnitřní trh. Praha: Leges, 2018. Student (Leges). 356 s. ISBN 978-80-7502-277-6.
-

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

doc. Ing. Karel Tomšík, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomiky

Elektronicky schváleno dne 16. 3. 2021

prof. Ing. Miroslav Svatoš, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 16. 3. 2021

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 16. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Mobilita pracovních sil v rámci vnitřního trhu EU" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.3.2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Karlovi Tomšíkovi Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a čas strávený nad mojí prací. Dále bych ráda poděkovala své rodině za trpělivost a podporu.

Mobilita pracovních sil v rámci vnitřního trhu EU

Abstrakt

Diplomová práce si klade za cíl zhodnocení mobility pracovních sil v rámci vnitřního trhu Evropské unie. Práce je rozdělena do dvou částí – teoretické a praktické. Teoretická část popisuje trh práce a ekonomická východiska s tím související, dále lidský kapitál a jeho specifika. Věnuje se blíže i fenoménu migrace a důvodům vedoucí jedince k migraci. Stručně popisuje historii evropské integrace a základní charakteristiky vnitřního trhu, dále na to navázané legislativní podmínky umožňující zvláště vyslání pracovníka do jiného členského státu EU vyplývající ze čtyř základních svobod. Praktická část analyzuje pohyb pracovníků ve vnitřním trhu na základě analýzy statistických údajů zveřejněných na portálu EURES. Práce dále popisuje a analyzuje postup podniku vedoucí k vyslání zaměstnance z České republiky do Rakouska. Práce zmiňuje i změny vyvolané vystoupením Velké Británie z členství v EU. Závěrem práce problematiku shrnuje a uvádí nejdůležitější poznatky a vyslovuje případná doporučení.

Klíčová slova: Evropská unie, Česká republika, migrace, mobilita, pracovní síla, přidělování zaměstnanců, vnitřní trh, volný pohyb pracovní síly, zaměstnanost

Labour Mobility within the EU Single Market

Abstract

The main goal of the diploma thesis is to analyse the labour mobility within the EU Single Market. The thesis is divided into two parts – theoretical and practical. The theoretical part describes the labour market and the related theories like the human capital and its specific characteristics then. The part focuses on the migration phenome and the motives, which drive the person to migrate. The history of European migration is briefly mentioned, following with the description of the EU single market. It is not forgotten to relate the legal background, which particularly allows posting workers to other member countries of the EU. The right of a free movement comes from the four main freedoms, which is mentioned as well. The practical part analyses the movement of the workers within the single market on the base of the data's analyzation published on the EURES website. The thesis describes and analyses the process of posting a worker from the Czech Republic to Austria. There are also mentioned the changes, which are the effect of the UK's departure from the EU. The main summary and the most important findings are written in the end of the thesis, as well as the recommendations.

Keywords: European union, Czech Republic, migration, mobility, workforce, posting workers, single market, free movement of workers, employment

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická východiska	13
3.1 Vymezení základních ekonomických pojmů	13
3.1.1 Práce.....	13
3.1.1.1 Trh práce.....	14
3.1.2 Lidský kapitál	21
3.1.2.1 Základní lidský kapitál	21
3.1.2.2 Širší lidský kapitál	22
3.2 Mobilita a její důsledky.....	22
3.2.1 Mobilita a migrace	22
3.2.1.1 Typologie migrace	23
3.2.1.2 Vysvětlení hybnosti z pohledu ekonomických teorií	24
3.2.1.3 Model push – pull	25
3.2.2 Důsledky migrace	27
3.3 Evropská integrace	28
3.3.1 Historický vývoj evropské integrace	28
3.3.2 Novodobá evropská integrace.....	30
3.3.3 Současná podoba.....	32
3.3.3.1 Členské státy EU	33
3.3.3.2 Svobody Evropské unie	34
4 Vlastní práce	39
4.1 Pracovní mobilita v EU z pohledu statistiky.....	39
4.1.1 Komparace údajů z období 2018 a 2019	40
4.1.1.1 Statistika vysílání pracovníků.....	46
4.1.2 Dopady mobility	48
4.1.2.1 Dopady na země původu jedince.....	48
4.1.2.2 Dopady na cílovou zemi jedince	48
4.1.3 Vliv Brexitu	49

4.2	Trh práce a mzdová legislativa Rakouska.....	51
4.2.1.1	Pracovní právo Rakouska	51
4.2.1.2	Kolektivní smlouvy	52
4.2.2	Vysílání a přidělování pracovníků.....	58
4.2.2.1	Ohlašovací povinnost	58
4.2.2.2	Zjednodušené hlášení	59
4.2.2.3	Doklad o způsobilosti	60
4.2.2.4	Sociální pojištění	61
4.2.2.5	Kontaktní osoba.....	62
4.2.2.6	Odpovědnost.....	62
4.2.2.7	Podklady ke kontrole.....	63
4.3	Případová studie vyslání do Rakouska.....	64
4.3.1	Oznamovací povinnost v Rakousku	65
4.3.2	Specifika odvětví	66
4.3.3	Přípravné úkony před vysláním	66
4.3.3.1	Žádost o vystavení potvrzení – A1	67
4.3.3.2	Žádost ZKO 3	69
4.3.4	Postup v případě kontroly ze strany finanční policie.....	69
4.3.5	Důvody k výjezdu do Rakouska z pohledu OSVČ.....	70
5	Výsledky a diskuse	72
6	Závěr.....	76
7	Seznam použitých zdrojů	78
8	Přílohy	81

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Poptávková křivka	16
Obrázek 2 - Nabídková křivka.....	17
Obrázek 3 - Rovnováha na trhu práce	19
Obrázek 4 - Křivka individuální nabídky	20
Obrázek 5 - Model push a pull faktorů	26
Obrázek 6 - Členské státy EU.....	33
Obrázek 7 - Přehled států EU28 v roce 2019.....	41

Obrázek 8 - Vývoj zaměstnanosti v EU 27 mezi lety 2005–2019.....	42
Obrázek 9 - Složení mobilních pracovníků v letech 2011–2019, EU28, v tis.....	44
Obrázek 10 - Podíl mobilních pracovníků na celkovou pracující populaci v %, 2019	45
Obrázek 11 - Nově migrující a vyslaní pracovníci ve vybraných zemích, vyjádřeno v % jakožto podíl na celkové pracující populaci, členěné dle věku.....	47
Obrázek 12 - Vývoj migrace ze zemí EU do Velké Británie, 2004–2019.....	50

Seznam grafů

Graf č. 1 - Změny v trendu pracovní migrace v letech 2008 - 2018.....	40
Graf č. 2 - vývoj příjmů v letech 2016 - 2020	71

1 Úvod

Tužba po umožnění aplikace čtyř svobod Evropské unie stojí za vznikem vnitřního trhu, kde je možné volně nabízet a poptávat zboží, služby, kapitál i práci. Nebylo tomu tak vždy. Vnitřní trh je možné považovat za prvek evropské integrace, která se sama o sobě dá označit jako komplexní problematika s bohatou historií.

Sjednocená Evropa bez válečného konfliktu byla dlouhodobým cílem politiků. Aktuálnost záměru se ještě více umocnila po I. a II. světové válce, po kterých se Evropa nacházela v sociální, ekonomickém a politickém rozkladu. V té době se zrodila myšlenka společné Evropy, která proti sobě neválčí, ale drží při sobě. Při zakládání prvních společenství bylo patrné, že bez existence vnitřního trhu, a na to navazujícího volného pohybu, bude iniciativa kontraproduktivní. Z toho důvodu již v 50. letech 20. století se zmínka o volném pohybu objevila v Římských smlouvách, na jejichž základě bylo založeno Evropské hospodářské společenství, později Evropská unie.

Od zmíněných 50. let se mnoho změnilo, ze zakládající „šestky“, tedy Francie, Německo, Nizozemí, Belgie, Lucemburska a Itálie, se společenství rozšířilo na 28 členských států, avšak po odchodu Velké Británie se snížil počet členů na 27. Vnitřní trh se však dotýká i členů Evropského sdružení volného obchodu, kterými jsou Island, Norsko, Lichtenštejnsko a Švýcarsko. Vzhledem k tomu, že i Česká republika je členem Evropské unie, vztahuje se na české občany právo na svobody volného pohybu spojené s možností nákupu a prodeje statků, služeb, kapitálu a přemístění se dočasně i trvale na území jiného členského státu za podmínky, že s je zacházeno jako s občanem dané země. Mezi tyto svobody se řadí i blíže zkoumané vyslání pracovníka.

Diplomová práce se blíže zabývá teoretickou i praktickou deskripcí pracovní mobility v rámci vnitřního trhu Evropské unie s bližším zkoumáním statistických údajů pohybu osob ve vnitřním trhu. Praktická část blíže shrnuje situaci na pracovním trhu Rakouska, členské země Evropské unie a zároveň sousedící země, která je častým cílem českých pracovníků. Důraz je kladen na pojmenování rozdílů ve srovnání s českou legislativou. Závěrem je blíže popsán a zhodnocen postup v případě vyslání pracovníka na území Rakouska.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je analýza a zhodnocení mobility pracovních sil v rámci vnitřního trhu Evropské unie. Cílem teoretické části diplomové práce je popsání mobility pracovních sil v rámci vnitřního trhu EU jakožto součásti politiky zaměstnanosti. Dílčím cílem je vymezení a charakteristika pojmů jakým jsou trh práce, Evropská unie či pilíře svobod.

Cílem praktické části je zhodnocení pohybu pracovníků na základě analýzy statistických údajů o pohybu osob ve vnitřním trhu a také dopady Brexitu na pohyb osob a reálného příkladu. Dílčím cílem je analýza mobility na základě praktického příkladu vyslání pracovníků do Rakouska.

2.2 Metodika

Diplomová část se člení na teoretickou a praktickou část. V teoretické části je převážně užitá výběrová a částečně orientovaná literární rešerše z uvedených odborných zdrojů. Praktická část využívá metody kvantitativního i kvalitativního výzkumu. V kvantitativním výzkumu je užitá především analýza a komparace k zhodnocení statistických dat zveřejňovaných na portálu EURES a University of Oxford. Dále jsou užitý metody popisu, analýzy a zhodnocení konkrétního příkladu přidělování zaměstnanců. Kvalitativní výzkum se týká postupu vyslání zaměstnance z České republiky do Rakouska na základě praktické zkušenosti autora. Syntéza výsledků z analytické části ústí ve vyvození závěrů a doporučení.

3 Teoretická východiska

3.1 Vymezení základních ekonomických pojmů

S ohledem na komplexnost problematiky, je nutné nejprve vymežit základní pojmy týkající se práce a mobility v návaznosti na ekonomické aspekty a legislativní předpisy.

3.1.1 Práce

Definicí pojmu „práce“ je široká řada s ohledem na úhel pohledu, kterým se na heslo pohlíží. S ohledem na kontext této práce, z hlediska ekonomiky lze práci definovat jako *„cilevědomou lidskou činnost, která vede k uspokojování lidských potřeb, k vytváření statků a služeb“*¹.

*„Práce je vědomé vynakládání duševní a svalové energie lidí zaměřené k uspokojování jejich potřeb.“*² Takto zní jiná definice práce, která kombinuje pohled na práci z ohledu manuální a duševní práce.

Práce je jedním z výrobních faktorů (další jsou půda a kapitál), jedná se o činnost, která je vykonávána vědomě a účelově. Nositelem jsou lidé se svojí osobitostí a talenty. Nositel či pracovník disponuje různým množstvím a škálou akumulovaných dovedností a znalostí, což se označuje za tzv. lidský kapitál. Ten je v tomto úhlu pohledu vnímán jako komponent výrobního faktoru *práce*.³

¹ Ottův slovník naučný – svazek XX., str. 377 – heslo Práce

² JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7, s. 258.

³ Tamtéž, s. 30-33.

Přínos práce je ovlivňován účinností neboli produktivitou práce, která se posuzuje dle množství statků či služeb vyprodukovaných jedním pracovníkem v časově ohraničeném úseku. Může být posuzována časovou náročností produkce jednoho statku či služby.⁴

Práci lze charakterizovat z kvantitativního a kvalitativního hlediska. Množstvím vynaložených hodin lze práci popsat z kvantitativního úhlu pohledu. Na druhé straně stojí úroveň všeobecného a odborného vzdělání, skladba povolání či všeobecné podmínky kulturní vyspělosti obyvatelstva.⁵

3.1.1.1 Trh práce

Trh jako takový je místem, kde se střetávají ti, co poptávají statek či službu a ti, co dané nabízí. Trh práce však má svá specifika plynoucí z nositele práce – člověka. Lidé mají rozdílné biologické i psychické prepozice a svá lidská práva, která jsou chráněna legislativou.⁶ Na trhu práce se střetávají ti, co práci poptávají a ti, co práci nabízejí. Odměnou za práci bývá mzda.

Efektivně fungující trh práce je v zájmu hospodářství, neboť z něj pramení prvotní zdroj důchodů pro většinu domácností. Při nefunkčnosti se jedná nejen o problém ekonomický, ale zároveň i sociální až politický. Logika trhu práce je tedy totožná s logikou jakéhokoliv jiného trhu – se zbožím, službami či cennými papíry. Na trhu působí cena odvíjející se z působící nabídky a poptávky. Specifika trhu práce jsou předmětem státních intervencí, práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců vymezuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.⁷

⁴ JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7, s. 31.

⁵ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Roman SVOBODA. Mikroekonomie: teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 283 s. ISBN 978-80-7380-453-4, s. 234.

⁶ SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie: 19. vydání. Praha: NS Svoboda, 2013. ISBN 978-80-205-0629-0., s. 676.

⁷ JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7, s. 258-259.

3.1.1.1.1 Specifika trhu práce

Trh práce, konkrétně samotná poptávka a nabídka, je heterogenní, tzn, že jsou kladeny rozdílné požadavky na vykonavatele práce v různých odvětvích výroby. Profesní segmentace poukazuje na nízkou, téměř nulovou zastupitelnost pracovníků v různých oborech. Při rozlišení práce na kvalifikovanou a nekvalifikovanou může dojít k asymetrii v zastupování, které se liší i v návaznosti na časovost. Asymetrie je mnohem větší v dlouhém období, neboť je nutné zaškolení při změně profese pracovníka. Naopak segmentace trhu se projevuje výrazněji v krátkém časovém úseku.

Regionální segmentace naráží na různou poptávku a nabídku na trhu práce v různých oblastech světa. S tím jsou spojené teorie migrace, které jsou blíže popisovány v práci.

Trh práce je taktéž institucionalizován, tedy na něj působí svazy, odbory či velké firmy. Jejich působení je jistým způsobem konsekvant tradic a specifických rysů dané lokality vyplývající z kulturně historických východisek. Stanovení minimální a zaručené mzdy je právní regulací trhu, která přispívá institucionalizaci.

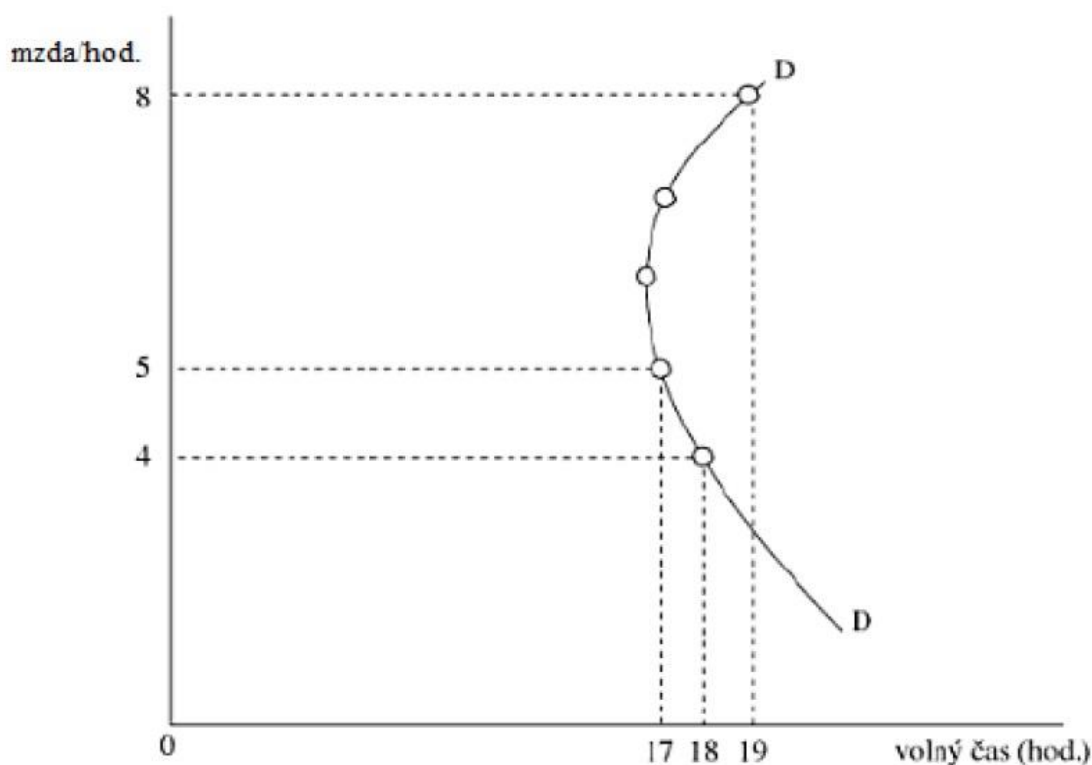
Rigidita mezd neboli strnulost, odkazuje na pomalou tendenci změn. Za hlavní příčinu je nejčastěji považován vliv odborů a velkých korporací na stanovení fixního mzdového tarifu. Vše se zakládá na předpokladu, že vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem stojí na dohodě, která má smluvní charakter. Ve smlouvě je obvykle uveden zvláště mzdový tarif, který se mění spíše v dlouhodobém aspektu. Náklady související s administrativou týkající se změny mzdové struktury v dlouhodobém aspektu převyšují efekt⁸

⁸ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Roman SVOBODA. Mikroekonomie: teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 283 s. ISBN 978-80-7380-453-4, s. 235.

3.1.1.1.2 Nabídka a poptávka na trhu práce

Nabídka a poptávka stojí vůči sobě naproti, ale smysl dávají dohromady. Zákon poptávky stojí na předpokladu, že pokud vzroste cena statku, klesne poptávka po statku. Pokud naopak klesne cena statku, poptávka se zvýší. Oproti tomu zákon nabídky tvrdí, že s růstem ceny statku, roste i nabízené množství statku.⁹

Obrázek 1 - Poptávková křivka



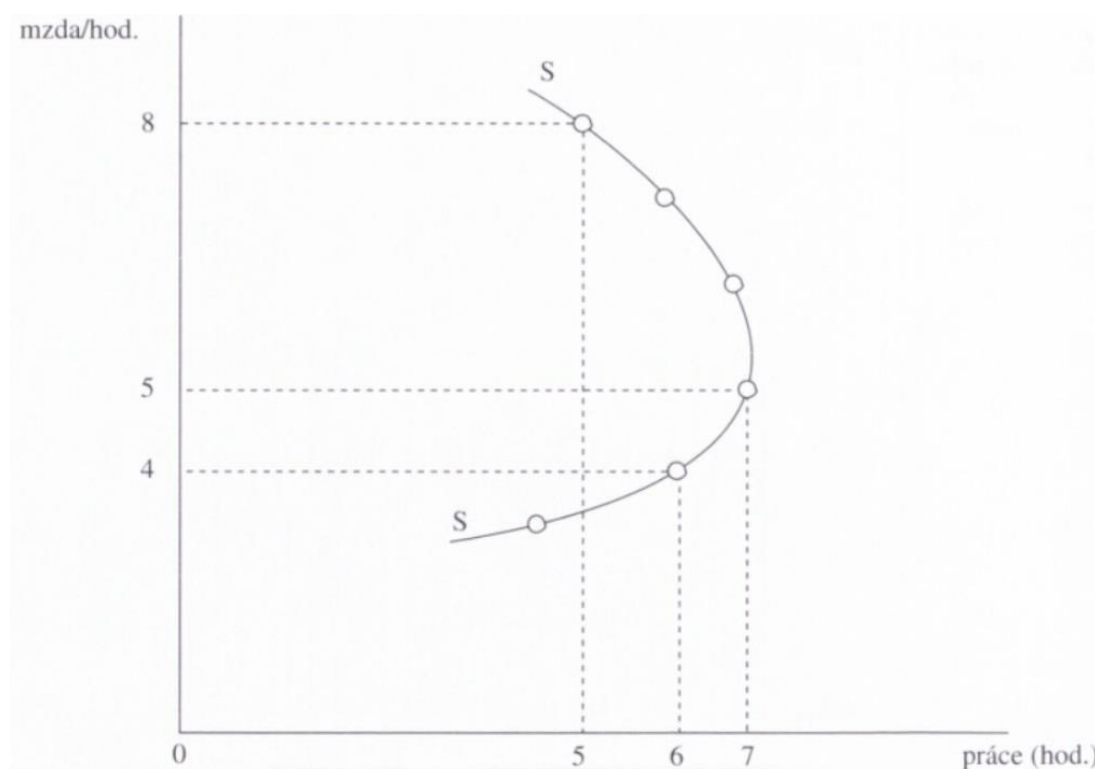
Zdroj: HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy ekonomické učebnice. 696 s. ISBN 978-80-7400-278-6, s. 267.

Poptávka po práci je tvořena zaměstnavateli, která je odvozena od poptávky po výrobcích a službách. Lze říct, že poptávka zaměstnavatele po práci je určována predikovanou produktivitou oboru práce a její schopnosti zvýšit celkovou produktivitu zaměstnavatele.

⁹ LIPOVSKÁ, Hana. *Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět*. Praha: Grada, 2017. 266 s. ISBN 978-80-271-0120-7, s. 63.

Ústřední místo v utvoření poptávky zaměstnavatele po práci zaujímá mezní fyzický produkt práce (*marginal physical product of labour = MPP_L*). Tato veličina vypovídá o přínosu každé dodatečné jednotky práce, k již vyrobené produkci. Důležitým aspektem je i příjem z mezního produktu práce (*marginal revenue product of labour = MRP_L*), což reprezentuje částku, o kterou se příjem zaměstnavatele zvýší v návaznosti zvýšení další jednotky práce. Příjem z mezního produktu práce je odvozen mezním fyzickým produktem a cenou produktu, který je vyráběn. Poptávka tedy je dána příjmem z mezního produktu a množství je dáno mzdovou sazbou, na kterou závisí.¹⁰

Obrázek 2 - Nabídková křivka



Zdroj: HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy ekonomické učebnice. 696 s. ISBN 978-80-7400-278-6, s. 268.

¹⁰ JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7, s. 267 – 268.

Nabídková křivka znázorňuje vztah mezi cenou za jednotku práce a množstvím práce. Nabízející se nositel výrobního faktoru, tedy potenciální zaměstnanec vstupuje na trh práce s úmyslem nabídnout určité množství práce za určitou cenu za jednu hodinu, tedy za mzdu.

Potenciální zaměstnanec jakožto majitel práce v nabídkové křivce si neustále volí mezi možnostmi pracovat a trávením volného času. Zvýšení mzdy může pro zaměstnance znamenat, že vzrostly alternativní náklady jedné hodiny volného času a výnos z pracovní aktivity je pro něj lukrativnější.¹¹

3.1.1.1.3 Rovnováha na trhu

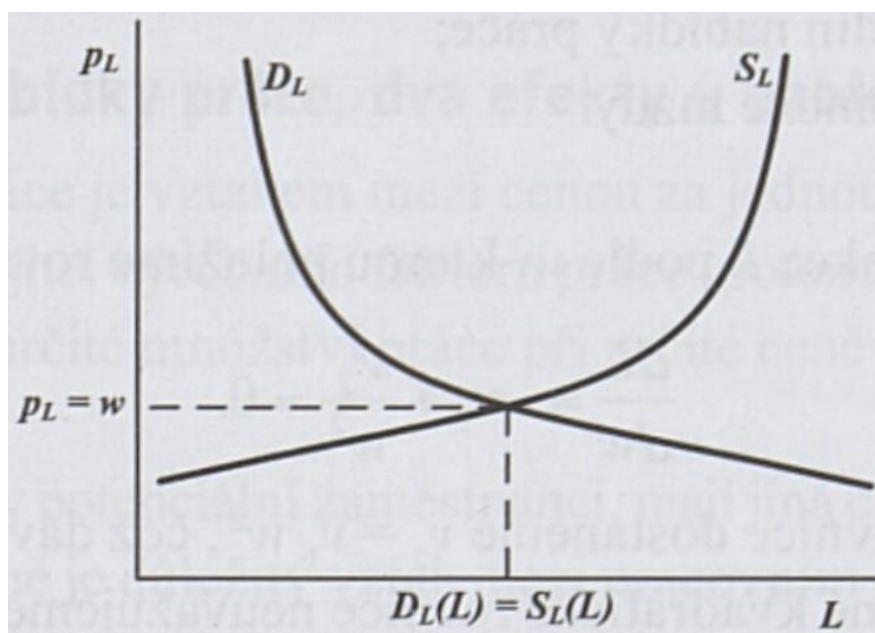
Rovnováha na trhu nastává, když nabízené množství se rovná poptávanému množství a zároveň cena nabídky se rovná ceně poptávky. Rovnovážná cena je taková, za kterou výrobci jsou ochotni prodat takové množství statku, které kupující hodlá koupit. Rovnovážnou cenu lze popsat i ze strany kupujícího, kterou lze popsat jako takovou, kterou je kupující zaplatit práce za tolik statku, kolik je výrobce při dané ceně ochoten prodat.¹² Stav dlouhodobé rovnováhy je na trhu vzácný. Reálně dochází k neustálým změnám nabídky a poptávky, protože kupující i výrobci si nepřetržitě konkurují, což má za následek klesání nebo naopak růst cen.¹³

¹¹ BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Roman SVOBODA. Mikroekonomie: teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 283 s. ISBN 978-80-7380-453-4, s. 238.

¹² Tamtéž, s. 55 – 57.

¹³ HOLMAN, Robert. Ekonomie. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy ekonomické učebnice. 696 s. ISBN 978-80-7400-278-6., s. 88.

Obrázek 3 - Rovnováha na trhu práce



Zdroj: BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Roman SVOBODA. Mikroekonomie: teorie a praxe. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 283 s. ISBN 978-80-7380-453-4, s. 240.

3.1.1.1.4 Substituční a důchodový efekt

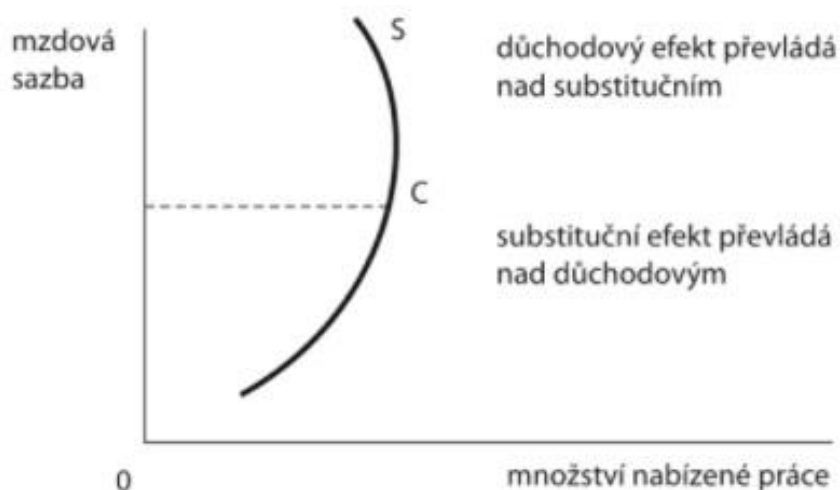
Růst mzdy ovlivňuje množství nabízené práce, tyto efekty jsou označovány za substituční a důchodový. Substituční efekt lze popsat jako změnu poptávaného množství vyvolané změnou relativních cen produktů. Z toho vyplývá, že pokud cena produktu klesne, produkt se jeví oproti konkurenci relativně výhodnější, potažmo levnější a spotřebitel má tendenci ho preferovat na úkor ostatních produktů. Dochází tedy k substituování relativně dražších produktů relativně levnějšími. Změny v důsledku substitučního efektu jsou vždy v protisměru změny ceny.¹⁴

Důchodový efekt naopak lze popsat jako změnu poptávaného množství vyvolané změnou spotřebitelova reálného důchodu. Tento efekt lze popsat na vývoji mezd. Při růstu mezd

¹⁴ JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7, s. 105.

bohatne spotřebitel, čímž je podněcována poptávka po širokém spektru zboží, včetně volného času. Z čehož vyplývá, že spotřebitel v takové situaci může inklinovat k snížení nabízené práce ku prospěchu jeho volného času.¹⁵

Obrázek 4 - Křivka individuální nabídky



Zdroj: JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7, s. 263.

Působení substitučního a důchodového efektu znázorňuje obrázek č. 4 na křivce individuální nabídky práce. Nabídka práce roste do bodu C, neboť do tohoto bodu působí substituční efekt. Po bodu C se snižuje mzdová sazba s množstvím nabízené práce, protože důchodový efekt převažuje nad substitučním. Při působení mzdových podnětů k práci, posouvá se křivka individuální nabídky práce doleva. Doprava se křivka posouvá, když na křivku působí mimo mzdové stimuly.¹⁶

¹⁵ JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7, s. 262.

¹⁶ Tamtéž, s. 263.

3.1.2 Lidský kapitál

Lidský kapitál je nejvíce specifická komodita na trhu, protože jako jediná nelze koupit jako celek, ale pouze jeho znalosti a dovednosti. Ty jsou neoddělitelně vázány na nositele, tudíž nikdy nelze oddělit znalostní a osobnostní stránku jedince. Problém se však nachází v nečitelnosti jedince. V případě, že podnik kupuje stroj, zná veškeré parametry a dovednosti. To však se netýká přijímání zaměstnance.¹⁷

I když je vzdělávací systém nastaven plošně, předložená kvalifikace ve smyslu vysokoškolského diplomu, maturitního vysvědčení nebo výučního listu nezaručuje kvalitu pracovníka a reálný přínos jedince. Nelze opomenout osobnostní stránku jedince, která je spjatá s jeho dovednostmi a znalostmi. Proto se mnohdy stane, že skutečný odborník, znalec svého oboru, je vyloučen z kolektivu kvůli své nízké kontabilitě se skupinou, a naopak společensky oblíbený nemusí vykonávat svoji práci dostatečně. Lze rozlišovat základní lidský kapitál a širší lidský kapitál.¹⁸

3.1.2.1 Základní lidský kapitál

Vše, co bylo člověku vrozeno, lze považovat za základní lidský kapitál. Pohlaví, věk, výška, charakter, sociální původ – to vše, a nejen to, je možné považovat za základní kapitál. Tyto faktory se podílí na tzv. prvním dojmu, ke kterému dochází nejen při pracovních pohovorech či začleňování do pracovního kolektivu. Vyšší atraktivita některých jedinců je mnohdy využívána pro jejich prospěch, někdy je na nich vystavěna celá kariéra, např. v oblasti modelingu. Některé dispozice jsou měnitelné, jiné zůstávají konstantní.¹⁹

¹⁷ KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2, s. 23.

¹⁸ Tamtéž, s. 23-24.

¹⁹ Tamtéž, s. 24.

3.1.2.2 Širší lidský kapitál

Pojem „širší lidský kapitál“ vymezuje složky, které jedinec dokáže vylepšit, zušlechtit. Jedná se zvláště o vzdělání a dosažený stupeň, znalosti a dovednosti v oblasti např. jazyků, technické zdatnosti, dále profesní zkušenosti nebo držení řidičského oprávnění. Tento kapitál lze označit za tzv. zásluhový, protože na tom jedinec pracuje. Širším kapitálem může jedinec posilňovat či tlumit své základní, tedy vrozené vlastnosti.²⁰

Obecně lze tvrdit, že celkový lidský kapitál se skládá ze základního a širšího lidského kapitálu.

3.2 Mobilita a její důsledky

Pojem „mobilita“ zahrnuje veškeré typy pohybu osob vč. dočasného pohybu bez ohledu na periodicitu, účel, vzdálenost či směr. Jedná se o nejobecnější pojem.²¹

Na to navazuje pojem „migrace“, který lze chápat jako prostorové přemístování jedinců přes hranice, které trvá kratší či delší až permanentní časový úsek. Migrace má daleko užší význam, je spíše spojován se změnou trvalého pobytu, ale pro účely této práce je pojem migrace a mobilita slučován. Pojmy lze slučovat i pod nadřazujícím pojmem „hybnost“.²²

3.2.1 Mobilita a migrace

Migraci lze popsat jako stěhování obyvatel z jednoho regionu do jiného, z čehož lze indukovat, že se jedná o jev tuzemský i mezinárodní. Na základě toho lze rozlišit migraci vnitřní a vnější. Vnitřní migrace je pohyb v prostoru vně hranic jednoho státu. Vnější

²⁰ KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2, s. 24

²¹ ROUBÍČEK, Vladimír. Úvod do demografie. Praha: Codex Bohemia, 1997. 348 s. ISBN 80-85963-43-4, s. 257.

²² ROLNÝ, Ivo a Lubor LACINA. Globalizace, etika, ekonomika. Boskovice: Albert, 2001. ISBN 80-7326-000-x, s. 26-29.

migraci lze popsat jako pohyb přesunu jednotlivců či skupin lidí přes hranice jiného státu na kratší či delší časový interval.²³

3.2.1.1 Typologie migrace

Andreas Demuth členil migraci na dobrovolnou a nucenou. Dobrovolná migrace je založena na volném rozhodnutí se přemístit. Lze ji dále dělit na migraci pracovní, řetězovou, neimigrační a inovační. Hlavním determinantem pracovní migrace je potenciál perspektivnějšího zaměstnání, kde hodnotícími faktory jsou mzda, benefity, nové pracovní zkušenosti, kariérní růst. Nucená migrace je naopak následkem vyhoštění, evakuace, přírodní katastrofy typu sucho, záplavy, zemětřesení, dále válečné konflikty, porušování lidských práv, etnické či náboženské nepokoje nebo politická nestabilita.²⁴

Jednotlivé typy pak vychází z převažujícího důvodu přesunu. Dále zda se jedná o migraci jedince, skupiny nebo masy, z čehož vyplývá rozdělení na migraci individuální, kolektivní nebo masovou. Samostatným pojmem je exodus, nebo hromadná migrace způsobená válečným konfliktem nebo živelní katastrofou.²⁵

Z hlediska časovosti je možné rozlišovat migraci krátkodobou, dlouhodobou a přechodnou, která se také označuje za kyvadlovou. Za krátkodobou migraci se považuje ta, jejíž trvání nepřekročí délku jednoho roku.

Oproti tomu za dlouhodobou je brána ta, která trvá déle než jeden rok a je považována za jednu z podmínek trvalého ekonomického a sociálního rozvoje rozvinutých zemí. Přechodná je taková migrace, která je časově omezená a migrant po uplynutí doby se přesouvá zpět do své domoviny nebo do jiného státu. Kyvadlová migrace má v sobě

²³ MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0, s. 26.

²⁴ PALÁT, Milan. Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). 95 s. ISBN 978-80-7418-161-0, s. 13.

²⁵ HODÁČ, Jan a Tomáš KOTRBA. Učebnice globalizace. Brno: Barrister & Principal, 2011. 308 s. ISBN 978-80-87474-33-4, s. 212.

prvkem cykličnosti, který se skrývá v opakovaném přesunu ze země původu do jiného státu a zpět.²⁶

Lze členit i jednotlivé typy migrantů. Členění migrantů na legální a nelegální lze považovat za aktuálně nejvíce užívané mezi širokou veřejností. Legální migrant překročí hranice jiného státu splňujíc veškeré legální podmínky daného státu, do kterého vstupuje s účelem setrvání. Nelegálním migrantem je ten, který některé z legálních podmínek nesplňuje. Může se však stát, že podmínky migrant přestane splňovat během doby, kterou tráví v dané zemi.²⁷

Existuje i rozlišení migrace dle převažujícího důvodu. Ekologická migrace byla např. způsobena jadernou havárií v Černobylu nebo vybudováním vodní přehrady Tři soutěsky na řece Jang-c'-ťiang v Číně, která donutila místní obyvatele k migraci. Dále existuje politická migrace, která v historii byla způsobena např. anexí Sudet. Migrace motivovaná tužbou po vyšším životním standardu je označována za migraci ekonomickou. S narůstajícím počtem tzv. satelitních městeček dochází k specifikaci urbanizační migrace. Je známa také cirkulační migrace, někdy označovaná za pendlerskou. Ta stojí na principu přeshraniční opakované migrace, která je krátkodobá (trvá méně než jeden rok) a nepromítá se do statistických údajů. Je čtenější v hraničních regionech.²⁸

3.2.1.2 Vysvětlení hybnosti z pohledu ekonomických teorií²⁹

Makroekonomický přístup z pohledu neoklasické ekonomie zkoumá důvody migrace z pohledu celé země. Vysvětluje migraci jako důsledek diferencí ve mzdách mezi státy.

²⁶ PALÁT, Milan. Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). 95 s. ISBN 978-80-7418-161-0, s. 13.

²⁷ Tamtéž, s. 14-16.

²⁸ HODAČ, Jan a Tomáš KOTRBA. Učebnice globalizace. Brno: Barrister & Principal, 2011. 308 s. ISBN 978-80-87474-33-4, s. 212.

²⁹ PALÁT, Milan. Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). 95 s. ISBN 978-80-7418-161-0, s. 21.

Oproti tomu mikroekonomický přístup z pohledu neoklasické ekonomie zkoumá důvody z pohledu jednotlivce, který racionálně hodnotí náklady a výnosy případné migrace.

Nová ekonomie pracovní migrace pohlíží na tento pohyb jako na rozhodnutí skupiny lidí, nejčastěji domácnosti, která je považována za kolektivního aktéra v ekonomickém přežití. V migraci domácnost shledává značné přínosy pro společný rozpočet.

Duální trh práce a teorie světových systémů přistupují k vysvětlení migrace strukturálně. Teorie duálního trhu operuje s myšlenkou, že v rozvinutější společnosti existuje skupina zaměstnání, která je stigmatizována představou nízkého statusu či se jedná o zaměstnání, které je hůře mzdově ohodnoceno. Tyto pracovní místa zaznamenávají nižší poptávku, což zaměstnavatele na straně nabídky motivuje k hledání pracovní síly v zahraničí.

Teorie světových systémů nachází vysvětlení v infiltraci kapitalistických vztahů dále od centra, což má za následek vyšší pracovní mobilitu do vzdálených míst za prací, mnohdy i přes hranice. V některých regionech, např. oblast známá jako Sudety, je častější přeshraniční spolupráce, protože je mnohdy výhodnější než pracovat v dané zemi.

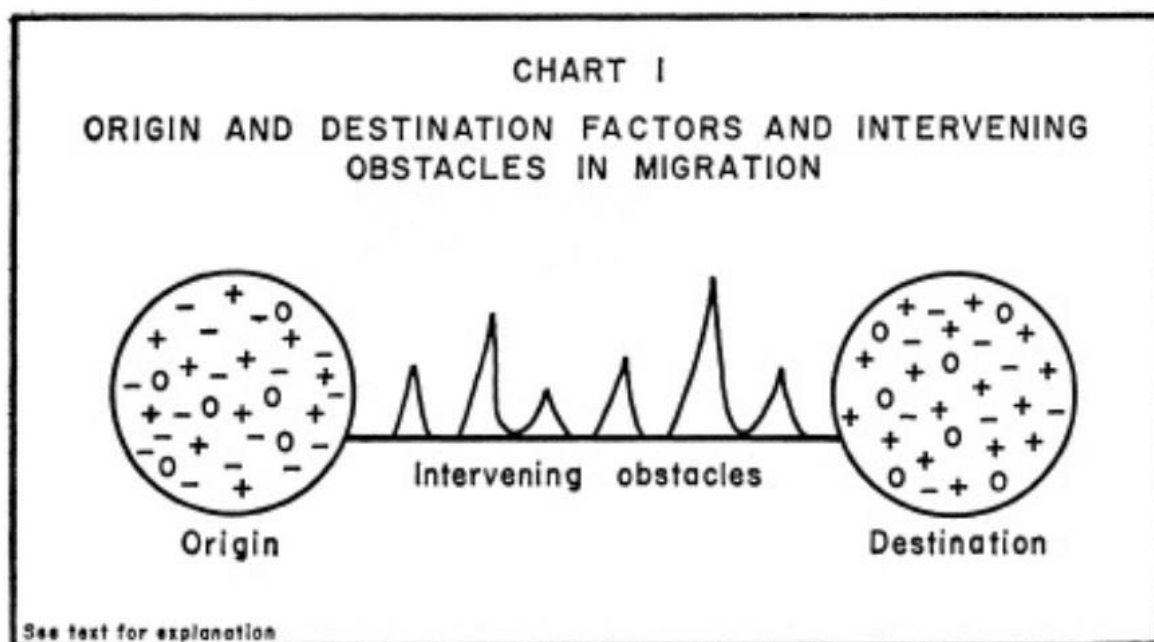
3.2.1.3 Model push – pull

Faktorů, které motivují pohyb jedinců, je široké spektrum a obvykle nepůsobí samostatně, ale mezi sebou se překrývají. Tyto faktory je možné shrnout do dvou kategorií – push faktory a pull faktory. Push faktory motivují migraci ve výchozí zemi, na druhé straně pull faktory zvyšují atraktivitu cílových zemí. Některé stimuly není možné zařadit jen k jednomu typu, jedná se např. o otázku bezpečnosti, o možnost seberealizace či o úroveň zdravotní péče.³⁰

³⁰ HODAČ, Jan a Tomáš KOTRBA. Učebnice globalizace. Brno: Barrister & Principal, 2011. 308 s. ISBN 978-80-87474-33-4, s. 213.

Samotnému modelu push-pull se věnoval ve svém díle *A Theory of Migration* (1966) Everett S. Lee, který sestavil model push – pull, viz Obrázek č. 5. V české literatuře se tento model nazývá jako model tlaku a tahu. Push, česky tlak, působí na jedince uvnitř země a tlačí ho ven. Pull, česky tah, naopak působí na jedince vně země a přitahuje je do jiné oblasti.³¹

Obrázek 5 - Model push a pull faktorů



Zdroj: LEE, Everett S. *A Theory of Migration*. Demography 3, no. 1. Pennsylvania: University of Pennsylvania, 1966. [online]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/2060063>, s. 50.

Model znázorňuje, že jak země původu („origin“) i země cílové („destination“) mají své klady i záporny a na jedince, který se rozhodne pro migraci, působí pull i push faktory. Nelze však opomenout překážky („intervening obstacles“), mezi které lze zařadit např. delší vzdálenost cílové země od země původu, jazykovou bariéru či vízovou politiku cílové země. Psychologické aspekty spojené s odloučením od známého či vyšší finanční

³¹ PALÁT, Milan. *Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii*. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). 95 s. ISBN 978-80-7418-161-0, s. 21.

náklady spojené s přestěhováním hrají také nepřehlédnutelnou roli. Otázka důvodů migrace je komplexní otázkou. Ve fenoménu migrace se promítají komponenty mikro, mezo i makrostrukturální a neexistuje jednotná teorie, která by vše vysvětlila.³²

3.2.2 Důsledky migrace

V mnoha zemích světa žijí komunity bez základních životních potřeb, postrádají smysl života, reálné životní alternativy. Nespokojenost a sociální konflikt jsou zásadním a společným jevem v těchto oblastech, které následně vedou do cílových oblastí, konkrétně západní Evropa a Severní Amerika. Země západní Evropy čelí víceméně legální vlně migrace z východní Evropy, ale čelí legální i nelegální migraci z Asie a Afriky.

S přílivem zahraničních pracovníků se objevuje trend změny ve struktuře obyvatelstva v diverzifikaci rasy, etnika či náboženství. Z toho vyplývají změny v celkové struktuře vládních institucí, neboť se s přílivem pracovníků objevují i sociální konflikty, zvýšená kriminalita, xenofobie, projevy rasismu a segregace, projevy nacionalismu až násilí vůči přistěhovalcům. V posledních letech se objevuje nárůst preferencí antiimigračních politických stran, které mají čím dál větší podporu např. v Rakousku, Francii, Dánsku či Nizozemí. Migrační problémy mohou vést k celkové nestabilitě země, z toho vyplývá, že správné nastavení migrační politiky je stěžejní pro udržení situace.

Výše jsou popsány důsledky na země, které čelí imigraci, ale to má vliv i na emigrační země, kde se snižuje tlak na domácím trhu práce. Důležitým aspektem jsou i tzv. remitence, neboli příjmy plynoucí od emigrantů zpět do země původu jejich příbuzným. Zvláště v chudých zemích tyto finanční toky mají značný vliv na ekonomický

³² PALÁT, Milan. Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). 95 s. ISBN 978-80-7418-161-0, s. 22-23.

rozvoj, tvoří velkou část valutového příjmu na krytí dovozu, tedy pokrytí obchodních deficitů, zároveň rozšiřují obchodní bilanci.³³

3.3 Evropská integrace

Evropská integrace je zdoluhavý a stále nedokončený proces. Pokusů o nadnárodní sjednocení byla v historii celá řada, avšak jednotlivé státy se nemohly dohodnout na množství delegované suverenity. Mnohé státy zároveň hledaly důvody, proč se snažit o nadnárodní sjednocení. Veškeré vzniklé modely měly však shody v cíli, kam by se sjednocení mělo ubírat, a to směrem k politické či federální unii.³⁴

Je patrný rozpor mezi supranacionalismem, který usiluje o vytvoření integrace na nadnárodní úrovni, a intergovernmentalismem, který usiluje o ponechání suverenity členských států.³⁵ Lze rozlišovat vztahy v rámci evropské integrace na intrastátní a interstátní. Intrastátní vztahy směřují kompetence orgánů seskupení směrem dovnitř, naopak ve vztazích interstátních jsou tendence opačné, tedy ven. Jednání vně Společenství se tedy udává na úrovni intrastátních vztahů, neboť omezená regulace jednání byla prováděna na úrovni mezinárodní agentury bez omezení suverenity subjektů.³⁶

3.3.1 Historický vývoj evropské integrace

Myšlenka „společné Evropy“ se objevovala již v dílech filozofů antického Řecka, o sjednocení se pokoušeli vládci Římské říše, později Franská říše zvláště v čele s králem

³³ LIĐÁK, Ján. Mezinárodní migrace a Evropa. Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, 2010. 149 s. ISBN 978-80-86879-24-6, s. 70 - 71.

³⁴ FIALA, Petr, Ondřej KRUTÍLEK a Markéta PITROVÁ. Evropská unie. 3., aktualizované, rozšířené a doplněné vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2018. 990 s. ISBN 978-80-7325-450-6, s. 21.

³⁵ Tamtéž.

³⁶ FORSYTH, Murray Greensmith a H. M. A. KEENS-SOPER. The political classics: Green to Dworkin. New York: Oxford University Press, 1996. 292 s. ISBN 9780198780953, s. 227.

Karlem I. Velikým. Avšak za prvního státníka, který prosazoval sjednocení Evropy, je považován český král Jiří z Poděbrad.³⁷

Nutnost sjednocení Evropy nastala až po I. světové válce. Jednalo se o první válečný konflikt celosvětového měřítka, po jehož konci zůstala Evropa v chaosu. Došlo k zániku řady evropských států – Ruské impérium, Německé císařství, Rakousko-Uhersko či Osmanská říše, která se tedy většinou své rozlohy nacházela v Asii. Zároveň vznikla řada nových států, mezi nimi i Československo.

Aby bylo možné předejít opakování podobného konfliktu, objevila se řada unifikačních myšlenek, mezi nimi i myšlenka založení Spojených států evropských. Panevropa je dílem hraběte R. M. Coudenhove-Kalergiho, které se stalo manifestem Panevropského hnutí. Toto hnutí prosazovalo právě myšlenku vytvoření jednotné Evropy vyplývající z politického a hospodářského sjednocení evropských států s povinným smírčím soudem, celní unií a evropskou ústavou dle předlohy Spojených států amerických. Hnutí však bylo neúspěšné, protože jednotlivé státy nedůvěřovaly natolik myšlence. Také již v meziválečném období byla znatelná polarizace Evropy na tu západní, s americkým vlivem, a východní, s ruským vlivem.

II. světová válka navrátila téma vytvoření společenství mezi diskutovaná témata, protože bylo více než jasné, že mír v Evropě může obnovit jen sjednocená Evropa. S tímto poselstvím vystoupil i tehdejší britský premiér, Winston Churchill, na univerzitě v Curychu (1946).

Rada Evropy vznikla v květnu 1949 jakožto výsledek hnutí za evropskou jednotu. Od založení sídlí ve Štrasburku, jedná se o mezivládní organizaci, jejíž členem se může stát jakákoliv evropská země, která dodržuje lidská práva, zaručuje svobodu pro své občany a celkově jeví znaky právního státu.

³⁷ MOUDRÝ, Marek. Evropská unie v kostce. Praha: Jalna, 2017.66 s. ISBN 978-80-86396-88-0, s. 5-8.

V rámci obnovy válkou zpusťosené Evropy byl nasazen tzv. Marshallův plán, projekt Spojených států amerických. Organizace pro evropskou spolupráci (dále jen „OEEC“) se stala nástrojem, pomocí které se Spojené státy pokoušely přimět evropské státy k bližší spolupráci. Zároveň měl i jiný přesah, a to být protilehlou silou vůči šířícímu se komunismu do Evropy z Ruska, resp. Sovětského svazu. Integrace opakovaně ztroskotala na rozmachu radikální ideologie, viz nacismus, z toho důvodu byly opodstatněné obavy ze šířícího se komunismu.³⁸

3.3.2 Novodobá evropská integrace

Novodobá evropská integrace se datuje do 50. let 20. století, kdy byla vytvořena tři evropská společenství, která ovlivnila celkový vývoj dění v Evropě:

- Evropské společenství uhlí a oceli (dále jen „ESUO“)
- Evropské hospodářské společenství (dále jen „EHS“)
- Evropské společenství pro atomovou energii (dále jen „EURATOM“).

Evropské společenství uhlí a oceli bylo navrženo v Schumanově deklaraci. Robert Schuman byl francouzský ministr zahraniční, který toto společenství označil ve své řeči za „první konkrétní základ Evropské federace, jenž je nezbytná pro udržení míru“. Celkově tematika udržení míru a poválečné zapojení Německa do dění v Evropě byla stěžejní v těchto jednáních.³⁹

Na základě Římských smluv byly založeny EHS a EURATOM, smlouvy vstoupily v platnost po ratifikaci k 1.1.1958.

³⁸ MOUDRÝ, Marek. Evropská unie v kostce. Praha: Jalna, 2017.66 s. ISBN 978-80-86396-88-0, s. 5-12.

³⁹ KÖNIG, Petr, Lubor LACINA a Jan PŘENOSIL. Učebnice evropské integrace. Brno: Barrister & Principal, 2006. 414 s. ISBN 80-7364-022-8, s. 24 - 25.

S ohledem na rozsah práce, je vhodné se zaměřit zvláště na EHS. Zakládajícími členskými státy byly Belgie, Francie, Německo, Itálie, Lucembursko a Nizozemí. Cílem EHS bylo vytvoření společného trhu, eliminace rozdílů na hospodářské úrovni členských států, prohloubení vztahů mezi jednotlivými členskými státy, podpora stability a růstu a zvýšení životní úrovně v členských státech.

Konkrétní klíčové cíle byly specifikovány až později na základě rozhodnutí členských států, které vedlo k delegování části rozhodovacích pravomocí na nadnárodní úroveň. Dané politiky pak nebyly pravomocí daného státu. Konkrétně se jednalo o oblasti:

- Společná zemědělská politika
- Společná politika rybolovu
- Společná dopravní politika
- Politika ochrany hospodářské soutěže, daňového ustanovení, sblížení právních předpisů
- Hospodářská politika – platební bilance, politika vedoucí k celní unii
- Sociální politika

Spolu s EHS byly zřízeny i instituce, které měly rozhodovací a řídicí pravomoci. Konkrétně se jednalo o Komisi, Shromáždění, Radu ministrů, Hospodářský a sociální výbor a Soudní dvůr.⁴⁰

Mezi klíčové činnosti patřilo odstranění cel a omezení exportu a importu zboží mezi členskými státy. Nejprve došlo k vytvoření zóny volného obchodu, společného celního sazebníku a celkové obchodní politiky vůči nečlenským zemím. Celní unie následovala po zóně volného obchodu, která umožnila volný pohyb osob, zboží, služeb a kapitálu. Vytvoření vnitřního trhu bylo plánováno dosáhnout k roku 1970, tedy po 12 letech od založení EHS.⁴¹

⁴⁰ KÖNIG, Petr, Lubor LACINA a Jan PŘENOSIL. Učebnice evropské integrace. Brno: Barrister & Principal, 2006. 414 s. ISBN 80-7364-022-8, s. 34 - 38.

⁴¹ Tamtéž, s. 38.

Změna lokace rozhodovacích pravomocí sebou nese i změnu finančních toků, neboť realizace politik EHS lze označit za finančně náročnou. Základním příjmem společenství jsou členské příspěvky, které se odvíjí od velikosti členského státu. Německo, Francie a Itálie přispívaly po 28% z celkového rozpočtu, Nizozemsko a Belgie po 7,9% a Lucembursko, nejmenší člen, po 0,2%. Dalšími příjmy do EHS tvořily vybraná cla, celní unie jako takový byla dokončena v roce 1968.⁴²

3.3.3 Současná podoba

Evropská unie (dále jen „EU“) je politicko-ekonomickým uskupením skládající se z 27 členských států. Na základě zakládajících smluv vstoupily členské státy do uskupení a tím delegovaly část své národní suverenity na společné orgány, které dozírají na národní i kolektivní zájmy. EU vznikla na základě Smlouvy o Evropské unii neboli Maastrichtskou smlouvou (1993). Do tohoto momentu bylo EU nazýváno Evropským společenstvím, které se kontinuálně snažilo o integrační proces, na který navázala i samotná EU.

Mezi cíle EU lze uvést utváření společného trhu, podpora rozvoje a růstu hospodářství, zaměstnanosti, konkurenceschopnosti, dále zlepšování životní úrovně a ochrana životního prostředí. Jakožto zabezpečení těchto cílů slouží čtyři základní pilíře, dále svobody, kterým bude věnován prostor dále v této práci. Uvnitř EU působí tzv. vnitřní trh, který je tvořen společnou politikou, která působí např. ve společné vnější obchodní politice či v zemědělství.⁴³

⁴² KÖNIG, Petr, Lubor LACINA a Jan PŘENOSIL. Učebnice evropské integrace. Brno: Barrister & Principal, 2006. 414 s. ISBN 80-7364-022-8, s. 39.

⁴³ MOUDRÝ, Marek. Evropská unie v kostce. Praha: Jalna, 2017. 66 s. ISBN 978-80-86396-88-0, s. 14.

3.3.3.1 Členské státy EU

Obrázek 6 - Členské státy EU



Zdroj: https://europa.eu/european-union/about-eu/countries_cs

Počet členských států se k 31.1.2020 snížil z původních 28 členů na 27, a to díky vystoupení Velké Británie. Základ EU tvoří 6 států, konkrétně Francie, Německo, Itálie, Nizozemí a Lucembursko. Postupně se k nim přidalo zbývajících 21 členských států včetně České republiky, která vstoupila do EU k 1.1.2004 na základě splnění kritérií.

Kodaňská kritéria byla přijata Evropskou radou v roce 1993 a lze říct, že se jednalo o reakci na rozpad bývalého Sovětského svazu. Nově vzniklé suverénní státy byly v jiné politické, ekonomické i sociální situaci a z toho důvodu byly přijaty přístupové podmínky, které musela kandidátská země splnit před přijetím.

Kodaňská kritéria zohledňují více ohledů, ale mezi zásadní patří zvláště politická a ekonomická kritéria. Z ohledu politických kritérií musí kandidátská země splňovat podmínku, že je demokratickým a právním státem s fungující státní správou, která dodržuje lidská práva. Ekonomická kritéria podmiňují fungující tržní ekonomiku kandidáta, která je schopná se vypořádat s konkurencí uvnitř vnitřního trhu.⁴⁴

Některé země členství v EU odmítly a vývojem společenství došlo i k vytvoření sdružení typu Evropské sdružení volného obchodu (dále jen „EFTA“). Sdružení samozřejmě prošlo vývojem, ale stále sdružuje země za účelem volného pohybu zboží. Mezi zakladatelské země patří Velká Británie, Švýcarsko, Norsko, Švédsko, Dánsko, Rakousko a Portugalsko. Nyní má sdružení jen čtyři členy, a to konkrétně Island, Lichtenštejnsko, Norsko a Švýcarsko.⁴⁵

3.3.3.2 Svobody Evropské unie

Vnitřní trh EU vznikl 1.1.1993 jako nástupce společného trhu EHS, který byl zavedený Smlouvou o EHS. Podle čl. 26 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“) vnitřní trh zahrnuje prostor bez vnitřních hranic, ve kterém probíhá pohyb osob, zboží, služeb či kapitálu. Z tohoto předpokladu vychází koncept čtyř základních tržních svobod, kterými jsou:

- volný pohyb osob
- volný pohyb zboží
- volný pohyb služeb
- volný pohyb kapitálu.

Současné pojetí vnitřního trhu se liší od původní konstrukce, ale posun je zásadní z kvalitativního úhlu pohledu, nikoliv kvantitativního, neboť počet svobod je konstantní.

⁴⁴ MOUDRÝ, Marek. Evropská unie v kostce. Praha: Jalna, 2017. 66 s. ISBN 978-80-86396-88-0, s. 16.

⁴⁵ FIALA, Petr, Ondřej KRUTÍLEK a Markéta PITROVÁ. Evropská unie. 3., aktualizované, rozšířené a doplněné vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2018. 990 s. ISBN 978-80-7325-450-6, s. 85-90.

Kvalitativní posun je týká zvláště nástrojů unijního práva, které mají možnost odstraňovat technické, daňové a hmotné překážky bránící základním svobodám. Unijní práce je dále schopné vytvářet a rozvíjet doprovodné politiky, např. politiku soudržnosti. Další posun se týká absorpce občanského prvku, což navazuje na novou kategorii občanství Unie, což se odráží zvláště v koncepci volného pohybu osob.⁴⁶

3.3.3.2.1 Volný pohyb osob

Volný pohyb osob je zakotven v čl. 39 Smlouvy o založení Evropského společenství, který zaručuje volný pohyb pro pracovníky uvnitř všech zemí EU. V praxi to znamená, že je možné hledat zaměstnání v jakémkoliv členském státě bez nutnosti pracovního povolení. Konkrétně to znamená, že má jedinec právo se v členském státě ucházet o zaměstnání, pohybovat se za prací volně po území všech členských států či pobývat na území.⁴⁷

Jinými slovy řečeno, každý občan Unie má právo pracovat a žít v jiném členském státě a má s ním být zacházeno jako s občanem daného členského státu. Lpí se na potírání diskriminace, zvláště co se týče odměny a pracovních podmínek, aby nedocházelo k rozdílnému přístupu. Toto se však netýká migrujících pracovníků ze třetích zemí.⁴⁸

Členské státy mohou omezit tuto svobodu, a to z důvodu zajištění veřejného pořádku, zdraví, bezpečnosti země či ve vztahu k činnostem spojeným s výkonem státní moci. Toto právo omezení bylo prověřeno praxí v rámci aktuální koronavirové pandemie, kdy volný pohyb osob byl značně omezen.⁴⁹

⁴⁶ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). 496 s. ISBN 978-80-7502-184-7, s. 208 - 209.

⁴⁷ KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2, s. 150.

⁴⁸ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). 496 s. ISBN 978-80-7502-184-7, s. 224 - 225.

⁴⁹ KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2, s. 150 – 151.

Neexistuje definice pracovníka z ohledu primárního ani sekundárního práva, ale nemělo by docházet k záměně s pojmem zaměstnanec, který je znám z českého práva. Pracovník z pohledu unijního práva musí splnit několik podmínek, aby byl za něj považován:

- Povaha práce
 - Podmínkou je vykonávaná činnost s hospodářskou hodnotou, která je skutečná, efektivní a nezahrnuje činnosti malého rozsahu, které lze považovat za okrajové či vedlejší.
- Subordinace pracovníka
 - Dochází k rozlišení pracovníka od osoby samostatně výdělečně činné, což je důležité kvůli přechodným omezením volného pohybu pracovníků při přistoupení nových členů do EU. Tato omezení se netýkala osob samostatně výdělečně činných.
- Odměna
 - Vykonavatel činnosti musí získat za práci odměnu, čímž se podkládá ekonomický motiv pohybu. To je zároveň hlavním faktorem odlišující pracovníky od volně pohybujících se osob s neekonomickými motivy. Peněžitou odměnou nejsou jen peníze, ale může mít i naturální plnění.

Důležitým rozlišovací prvkem mezi vnitrostátním a unijním pracovníkem je tzv. unijní prvek. V tomto případě to znamená, že uvedená pravidla jsou platná jen při přeshraničním pohybu.⁵⁰

3.3.3.2.2 Volný pohyb zboží

Za volný pohyb zboží lze považovat přechod zboží přes hranice členských států bez segregace a diskriminace zboží na základě země původu. Nově je v judikatuře zakázáno i stanovení nediskriminačních překážek, dále je vyžadováno, aby byl všeobecně zajištěn

⁵⁰ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). 496 s. ISBN 978-80-7502-184-7, s. 224 – 228.

volný pohyb zboží na celém území EU. Jsou zakázána i omezení týkající se volného pohybu zboží uvnitř členského státu.

Zboží není v primárním právu EU jasně definováno, ale je užívána trichotomie zboží – výrobek – produkt. Judikatura užívá definici, že „zboží je výrobek, jehož hodnota je vyjádřena v penězích a může být předmětem obchodní transakce“. Předmětem obchodu jsou věci movité, které mají pozitivní či negativní ekonomickou hodnotu, jenž vychází převážně z výroby či získáním ovladatelnosti.

Cla i veškeré poplatky jsou zrušeny tím, že jsou neslučitelné s institutem celní unie. S ohledem na to, že EU (tehdy Evropské společenství) je od roku 1.7.1968 zmiňovanou celní unií, vyplývá z toho zákaz vnitřních cel, otevření vnitřního trhu a jednotnou politiku vnějších cel. Důležitý je i princip proporcionality, kdy jednotlivá kritéria musí být důvodná a přiměřená.⁵¹

3.3.3.2.3 Volný pohyb služeb

Jedná se o přechod výkonu, činností, přes hranice členských států bez restrikcí či diskriminačních opatření proti pohybu s ohledem na státní příslušnost. Pojem „služba“ je definován v primárním právu, konkrétně čl. 57 SFEU, a to jako výkon nebo činnost poskytnuté zpravidla za úplatu. Pojmovým znakem je dočasnost služeb, čímž se pohyb vymezuje proti svobodě usazování.

Nutný je i samotný unijní prvek. To znamená, že službami nejsou činnosti, kde se všechny prvky týkají jen jednoho členského státu – poskytovatel, příjemce i služba se udává v jednom členském státu. Unijní právo prosazuje zásadu mobility, kterou lze vnímat v rovině aktivní a pasivní. Zaručení poskytovatelům, že činnost mohou vykonávat

⁵¹ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). 496 s. ISBN 978-80-7502-184-7, s. 212 – 218.

po území celé EU bez restrikcí, je aktivní rovina. Pasivní rovinou je svoboda spotřebitele si vybrat, ze kterého členského státu bude službu přijímat.

Poskytovatelem služeb může být právnická i fyzická osoba. Osoba samostatně výdělečně činná (dále jen „OSVČ“) podnikající na základě českého živnostenského oprávnění musí dodržovat podmínky zmiňované dočasnosti, která je v jejich případě ohraničena dobou max. 1 roku. Může být udělena výjimka v délce 1 roku, tudíž poskytovatel může působit v jiném členském státě max. 2 roky.⁵²

3.3.3.2.4 Volný pohyb kapitálu

Tuto svobodu lze rozdělit na dvě části – volný pohyb kapitálu a plateb. Rozdíl se nachází v účelu. Pohyb kapitálu je převod hodnot vyjádřených v penězích, cenných papírech, drahých kovech či virtuální měně přes hranice členských států. Pohyb plateb je také převod hodnot vyjádřených v penězích, cenných papírech, drahých kovech či virtuální měně za účelem splnění závazku v jiném členském státě, aniž by docházelo k diskriminaci plátce na základě státní příslušnosti.

Primární právo neuvádí v návaznosti na volný pohyb kapitálu žádná zakázaná jednání. Existují však nepřímá omezení, která se např. týkají devizových cizozemců, kteří nemohou nabývat nemovitosti v jiném členském státě.⁵³

⁵² TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). 496 s. ISBN 978-80-7502-184-7, s. 219 – 224.

⁵³ Tamtéž, s. 239 - 243.

4 Vlastní práce

4.1 Pracovní mobilita v EU z pohledu statistiky

Volný pohyb pracovníků je jedním ze čtyř svobod EU, který byl blíže popsán v teoretické části práce. Pro účely praktické části je nutné zmínit, že princip volného pohybu pracovníků zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace mezi pracovníky z různých členských států EU v oblasti zaměstnání, odměny za práci a jiné pracovní podmínky.

Klíčovými indikátory, které jsou statisticky zkoumány, jsou formy pracovní mobility, mezi které patří dlouhodobá pracovní mobilita, pendlování, vysílání zaměstnanců, ale i zpětná mobilita neboli návrat do domoviny.

Dlouhodobá pracovní mobilita znamená, že pracovník je v dané cílové zemi déle než jeden rok. Koncept se ale odlišuje od právního termínu „dlouhodobý pobyt“, což znamená právo trvale bydlet v dané zemi minimálně pět let. K pojmu se pojí i termín krátkodobé mobility, což znamená, že se lidé stěhují do dané země na méně než jeden rok. Data jsou však nepřesná a zároveň by se mísila s daty týkající se vysílání zaměstnanců a pendlování.

Pendlování je forma mobility, kdy pracovník bydlí v jedné členské zemi a vykonává práci v jiném členském státě, tudíž pravidelně, ne-li denně, překračuje hranice.

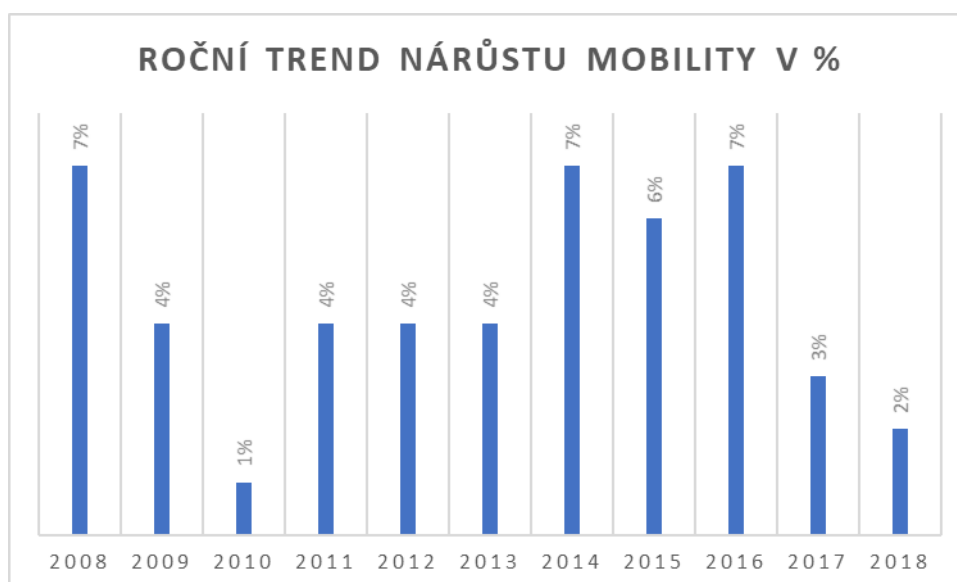
Vysílání zaměstnanců je formou mobility, kdy zaměstnavatel vyšle svého zaměstnance svým jménem, aby vykonal práci v jiném členském státě limitovanou dobu. Tuto formu je možné praktikovat i když jedincem je OSVČ, která na území jiného vykonává svoji podnikatelskou činnost.

Zpětná mobilita je brána jakožto samostatná forma, protože dochází ke zkoumání kvantitativních i kvalitativních ukazatelů vedoucích jedince k návratu do domoviny.⁵⁴

4.1.1 Komparace údajů z období 2018 a 2019

Ze statistických údajů uvedených v portálu EUROSTAT vyplývá, že trend pracovní mobility ve vnitřním trhu EU se stále zvyšuje, ale v pomalejším tempu než v minulých letech. Snížení trendu růstu je patrné již od roku 2017. V zemích 28 členských států (dále jen „EU28“) mezi 2016 a 2017 klesl nárůst o 4%.

Graf č. 1 - Změny v trendu pracovní migrace v letech 2008–2018



Zdroj: Intra-EU Labour Mobility at a glance, vlastní zpracování⁵⁵

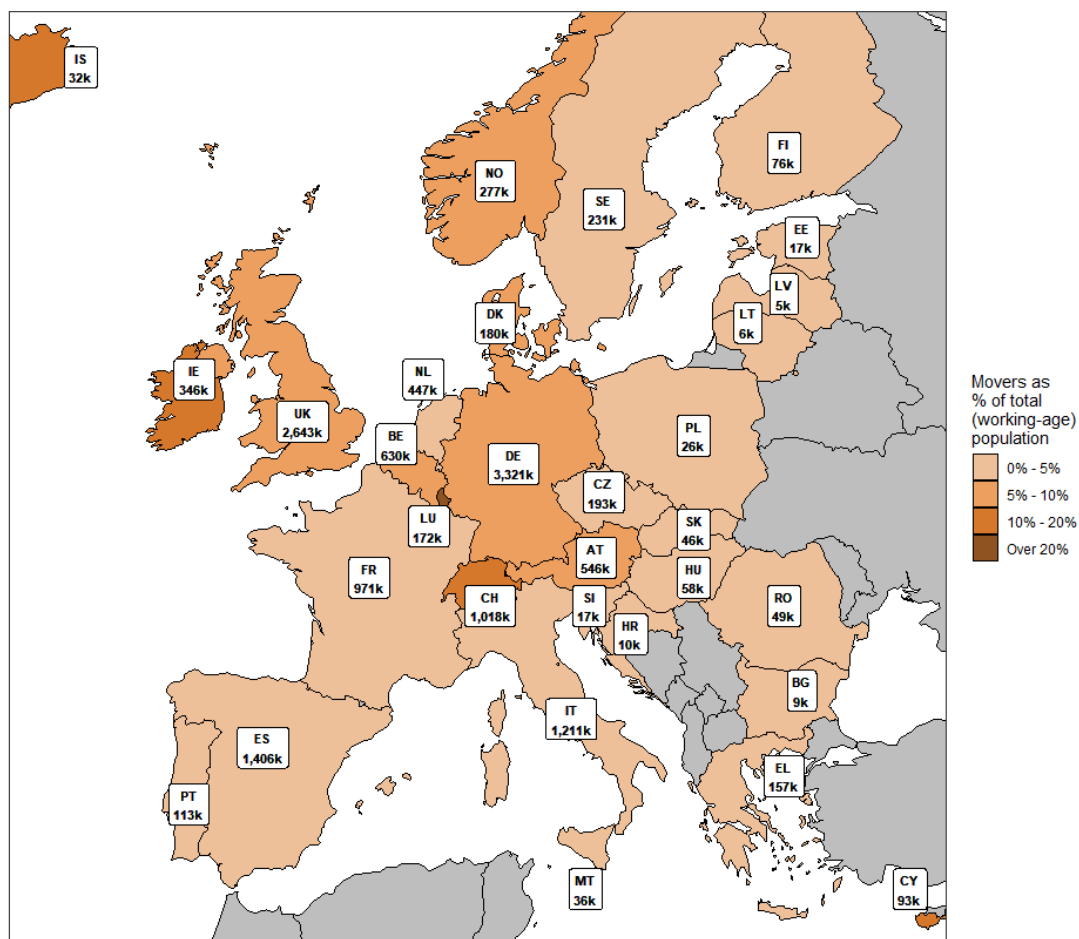
Při srovnání množství migrujících pracovníků (v produktivním věku od 20 do 64 let) v letech 2018 (nárůst o 3,4%) a 2019 (nárůst o 1,2%), je snížení trendu evidentní.

⁵⁴ FRIES-TERSCH, Elena, Matthew JONES a Linus SIÖLAND. Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2020 [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021 [cit. 2021-02-27], 207 s. ISBN 978-92-76-25452-2. Dostupné z: <https://op.europa.eu/s/oNaf>, s. 19.

⁵⁵ Intra-EU Labour Mobility at a glance: Main findings of the 2019 Annual Report on intra-EU Labour Mobility [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020 [cit. 2021-01-04]. 16 s. ISBN 978-92-76-15362-7. Dostupné z: <https://op.europa.eu/s/oM8l>, s. 2-4.

Odůvodněním je z velké části samotný odchod Velké Británie z EU, protože při datech pouze 27 států (dále jen „EU27“), nárůst se v roce 2019 pohybuje na 3,2%.

Obrázek 7 - Přehled států EU28 v roce 2019



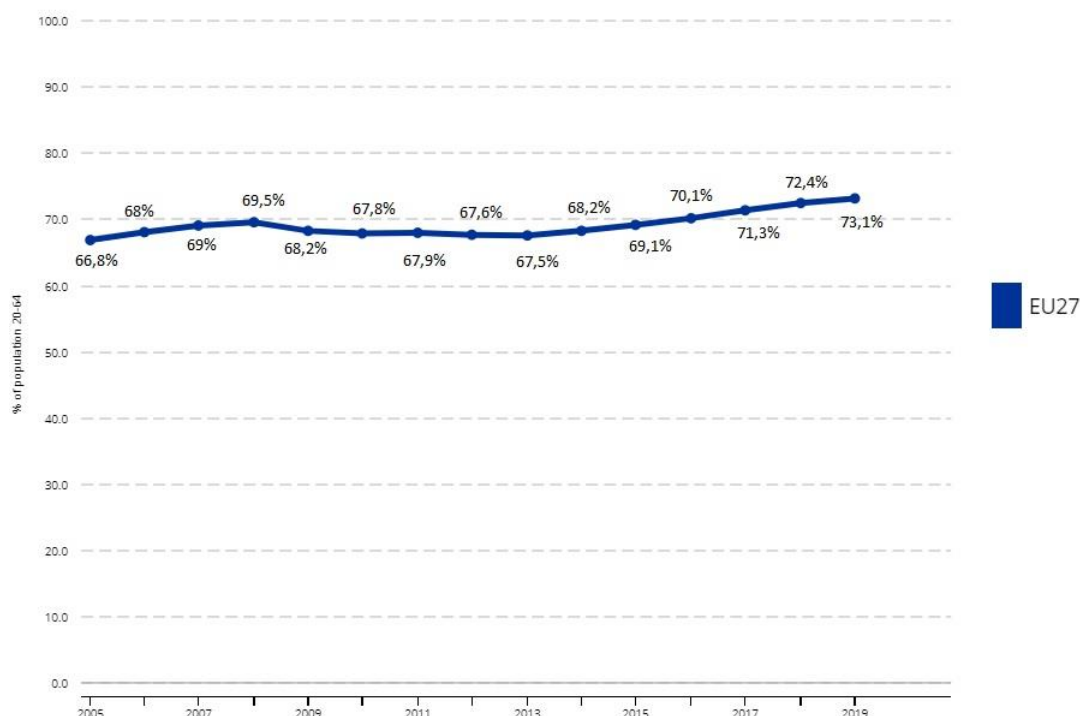
Zdroj: Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2020, s. 24.

Na obrázku č. 7 jsou znázorněny státy EU28 a EFTA, uvedená data reprezentují mobilní pracovníky v tisících a jsou zbarvena dle legendy na základě přepočtu podílu mobilních pracovníků na celkovou pracující populaci. Je patrné, že nejvyšší podíl je v Lucembursku, dále Island, Irsko a Švýcarsko.

V roce 2019 se pohybovalo po EU28 17,9 milionu migrantů, z čehož 13 milionů bylo v aktivním pracovním věku od 20 do 64 let. Skoro polovina z těchto migrujících, konkrétně 46%, se zdržuje na území Velké Británie a Německa, dále 28% ve Francii, Itálii

a Španělsku. Z čehož 58% těchto migrujících pochází z Rumunska, Polska, Itálie, Portugalska a Bulharska. Ve srovnání s rokem 2018, počet migrujících z Polska a Rumunska vzrostl o 4%. Počet vyslaných zaměstnanců dosáhl 3 milionů v roce 2019. Meziročně vzrostl i počet migrantů, kteří se vrací do své domoviny. Ze statistiky uvedené na portálu EUROSTAT vyplývá, že návratnost migrujících se pohybuje okolo 65%. Toto lze chápat tak, že když tři jedinci emigrují za prací, dva z nich se vrátí po čase zpět.⁵⁶

Obrázek 8 - Vývoj zaměstnanosti v EU 27 mezi lety 2005–2019



Zdroj: EUROSTAT, přístupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics, upraveno autorem

Obrázek č. 8 znázorňuje vývoj zaměstnanosti v 27EU v období 2005 až 2019, kde je patrný jistý rostoucí trend. Míra zaměstnanosti migrujících v 28EU stála na 78% a míra nezaměstnanosti meziročně stagnovala na 7% v roce 2019. Při porovnání dat z roku 2019

⁵⁶ FRIES-TERSCH, Elena, Matthew JONES a Linus SIÖLAND. Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2020 [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021 [cit. 2021-02-27], 207 s. ISBN 978-92-76-25452-2. Dostupné z: <https://op.europa.eu/s/oNaf>, s. 13 – 16.

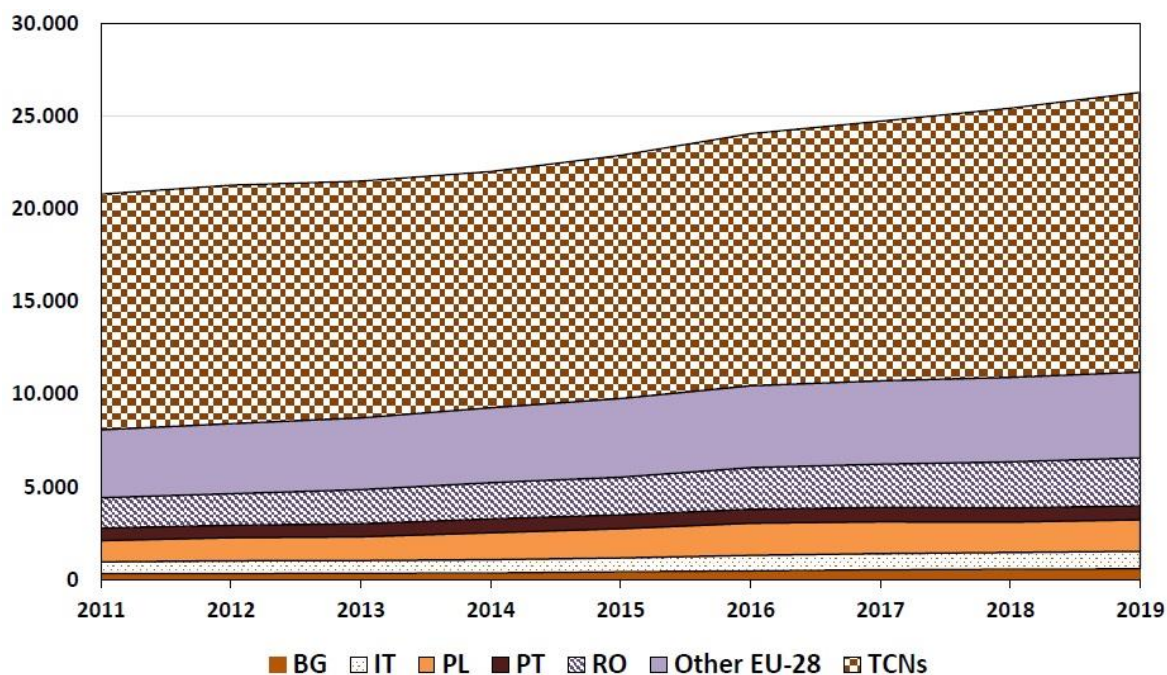
EU 27 – 73,1%; a EU28 – 78%, je patrné, že odchod Velké Británie ovlivnil citelně zaměstnanost, protože Velká Británie byla jednou z cílových zemí pracovníků pohybujících se za prací.

Výroba (15%), velkoobchod a maloobchod (12%) stojí na vrcholu žebříčku odvětví, ve kterých nejčastěji nachází migranti uplatnění. Když dojde ke srovnání zaměstnaných občanů dané členské země oproti zaměstnaným imigrantům, největší rozdíl je v sektoru nekvalifikovaných prací, kde zaměstnanost občanů je v průměru na 7% oproti 19% imigrantů.

Všeobecně lze říct, že dochází k nárůstu počtu migrujících s dosaženým vyšším vzděláním. V roce 2019 to bylo konkrétně 34% ze všech migrujících. Mezi cílové země kvalifikovaných pracovníků se řadí Německo, Španělsko, Francie, Belgie a Rakousko. Mezi tyto země se řadila i Evropská unie, ale ta odchodem z EU přestala být mezi ně počítána. Do těchto zemí nejvíce proudí pracovníci z Polska, Rumunska, Itálie, Bulharska a Portugalska.

Kvalifikovaní zaměstnanci nejčastěji pracují v oblasti administrativy, vědy a techniky či vzdělávání. Častým jevem u těchto pracovníků je tzv. překvalifikovanost, což znamená, že pracovník disponuje daleko vyšším vzděláním a zkušenostmi, než k výkonu dané práce potřebuje.

Obrázek 9 - Složení mobilních pracovníků v letech 2011–2019, EU28, v tis.

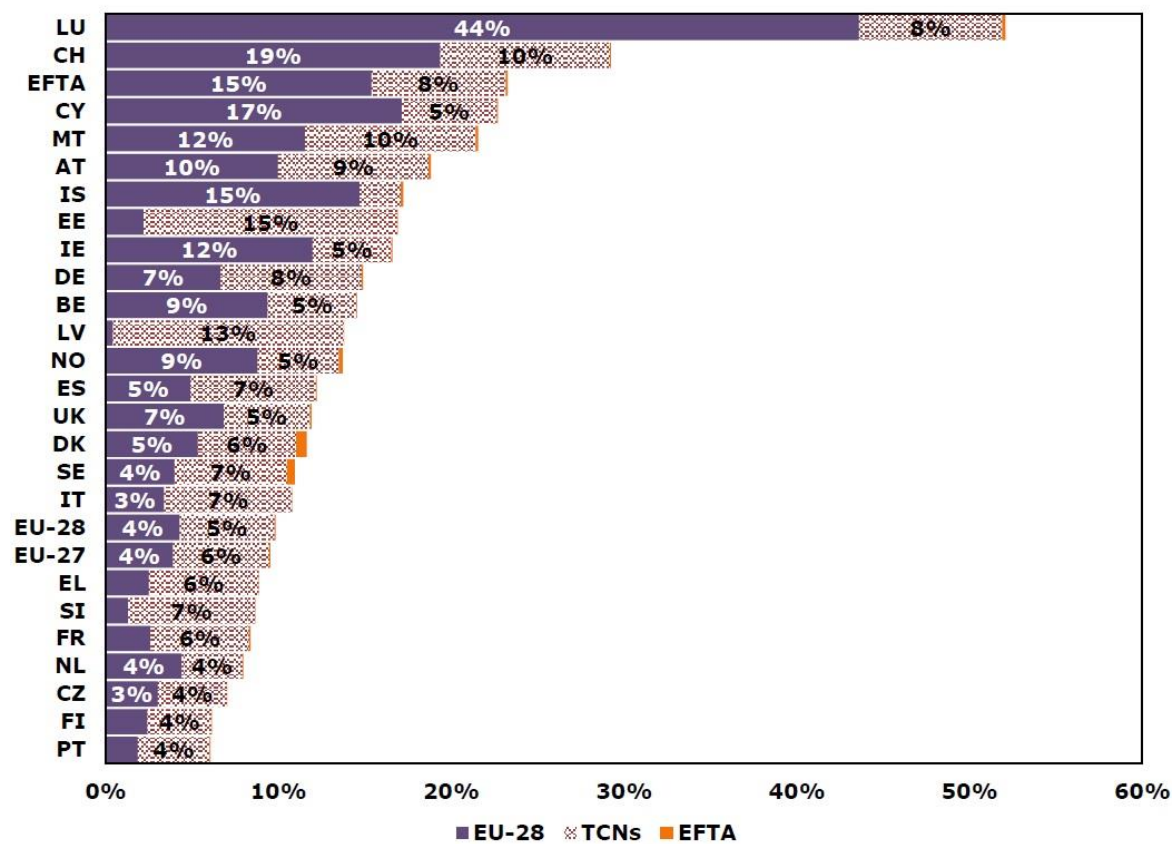


Zdroj: Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2020, s. 30.

Obrázek č. 9 znázorňuje pohyb pracovníků ze zemí, ze kterých pracovníci nejvíce migrují, tedy Bulharsko, Itálie, Polsko, Portugalsko a Rumunsko v komparaci s pohybem pracovníků z třetích zemí, znázorněné pod zkratkou TCNs. Meziročně je pohyb pracovníků relativně konstantní, nárůst o 4% mezi lety 2018 a 2019 byl pozorován u polských a rumunských pracovníků.

Při porovnání situací v jednotlivých členských státech, ve většině je pozorován větší příliv pracovníků ze zemí EU než z třetích zemí. Je to logické, pohyb pracovníků ve vnitřním trhu EU je snazší pro občany členských zemí než pro občany třetích zemí, které musí splňovat vízové podmínky styku. Česká republika má konkrétně podíl 7% cizích pracovníků na celkovou pracující množinu, a z toho 4% jsou pracovníci z třetích zemí. Ze zveřejňovaných údajů Českého statistického úřadu lze predikovat, že tato většina je tvořena zvláště pracovníky z Ukrajiny.

Obrázek 10 - Podíl mobilních pracovníků na celkové pracující populaci v %, 2019



Zdroj: Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2020, s. 29.

Přehledu vévodí Lucembursko, kde nadpoloviční většina pracujících pochází ze zemí EU nebo z třetích zemí. Specifické je Lotyšsko, kde je pozorována minorita zahraničních pracovníků ze států EU, ale naopak 13% pracovníků pochází z třetích zemí.

4.1.1.1 Statistika vysílání pracovníků⁵⁷

Vysílání pracovníků je forma mobility, ve které vysílaný pracovník dlouhodobě nežije v dané zemi, ale vyjíždí čistě kvůli specifickým pracovním povinnostem. Je sledováno, že vysílání pracovníků je častější u mladších jedinců, četnost vyslání se snižuje s věkem.

Vyslání umožňuje snižovat náklady spojené s dlouhodobým pracovním pobytem (delší než jeden rok) a je taktéž považována za výhodnější pro ty pracovníky s pevnějšími či dependentními sociálními vazbami.

Je však důležité rozlišovat pojem vysílání pracovníků a dočasné přidělení pracovníka. Při vyslání je pracovník stále začleněn do organizační struktury zaměstnavatele, i když vykonává činnost a její výsledky společnost, do které byl vyslán. Přidělení pracovníka stojí na podstatě pronájmu zaměstnanců dle požadavků objednatele. Přidělený zaměstnanec je začleněn do organizačního řádu objednatele, může ho reprezentovat, ale fakticky je jen pronajímán.

Data týkající se pohybu vyslaných pracovníků nejsou k dispozici. Ve výstupech EUROSTAT nedochází k bližšímu rozlišení jedinců, kteří se z dané země přestěhovali do jiné členské země, a vyslaných pracovníků. Výsledek indikuje, že ve většině zemí, odkud dochází k vysílání pracovníků, je pozorován snižující trend s věkem odvíjející se stárnutím pracovníka. Čím je pracovník starší, tím je nižší zájem o to být vyslán do zahraničí za prací.

Tento lineárně se snižující trend je pozorovatelný na datech Španělska, Itálie, Rumunska a Slovenska. V letech 2012 a 2013 došlo k průzkumu mezi vyjíždějícími z České republiky, Slovenska a Maďarska do Rakouska, který daný trend potvrdil:

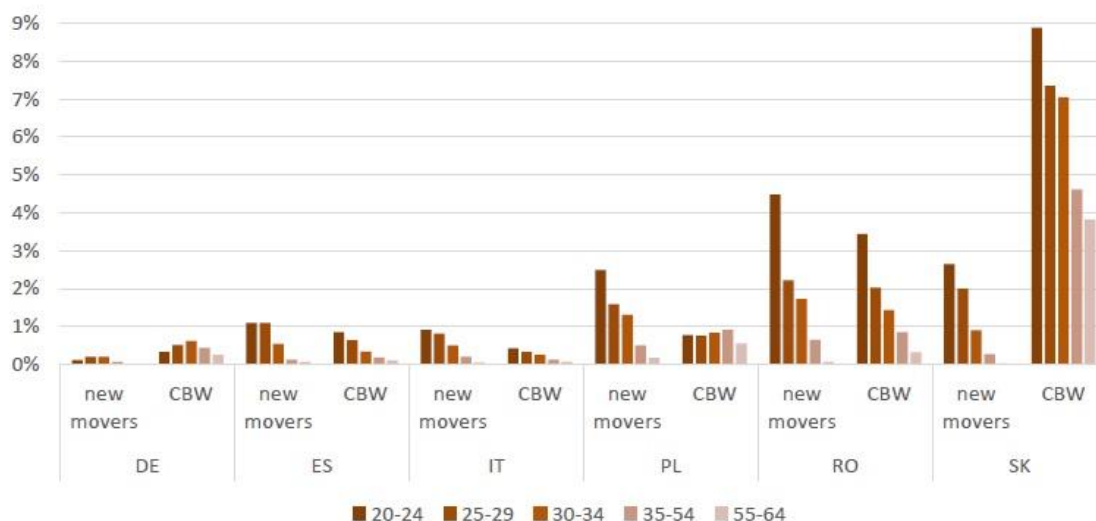
- 50% respondentů ve věku 21 – 35 let

⁵⁷ FRIES-TERSCH, Elena, Matthew JONES a Linus SIÖLAND. Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2020 [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021 [cit. 2021-02-27], 207 s. ISBN 978-92-76-25452-2. Dostupné z: <https://op.europa.eu/s/oNaf>, s. 133 - 140.

- 36% respondentů ve věku 36 – 50 let
- 14% respondentů ve věku 51 – 65 let.

Výjimkou je Německo a Polsko, kde není sledována spojitost mezi vysláním pracovníka a jeho věkem. V Německu je největší podíl pracovníků mezi 35 do 54 let, poté se jen lehce snižuje, ale nic razantního. Polsko jisté spojení mezi věkem a ochotou být vyslán vykazuje, ale i tak nelze říct, že se snižuje s věkem.

Obrázek 11 - Nově migrující a vyslaní pracovníci ve vybraných zemích, vyjádřeno v % jakožto podíl na celkové pracující populaci, členěné dle věku



Zdroj: Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2020, s. 140.

Na obrázku č. 11 jsou zobrazeny data z Německa (DE), Španělska (ES), Itálie (IT), Polsko (PL), Rumunska (RO) a Slovenska (SK). Zkratka CBW znamená cross border worker, v českém překladu přeshraniční pracovník (vyslaný pracovník). New mover reprezentuje jedince, který v posledních dvou letech se přestěhoval do jiné členské země a pracuje v ní.

4.1.2 Dopady mobility

4.1.2.1 Dopady na země původu jedince

Jedinci, kteří se rozhodnout migrovat za prací, ovlivňují svým rozhodnutím nejen zemi, odkud pochází, ale i zemi, do které míří. Země původu zvláště oblasti jižní a východní Evropy zaznamenávají snížení populace způsobené nízkou fertilitou a také migrujícími občany, kteří z různých důvodů volí svoji domovinu opustit.

S ohledem na to, že trend snižování populace je pozorován dlouhodobě, dochází k predikci dopadů mobility na vnitřní trh EU. Předpokládá se, že odliv občanů bude probíhat i nadále, tudíž např. Rumunsko přijde o 30% - 40% své populace okolo roku 2060 odvíjejíc se od dynamiky trhu. Podobný trend je pozorován i v Bulharsku, Polsku, Litvy, Lotyšska, Španělska či Itálie.

Velký odliv pracovníků může vést k snížení konkurenceschopnosti celé země a zhoršení životní situace obyvatelstva. Odliv ovlivní i vztahy mezi členskými státy, kdy dojde ke zpomalení konvergence a ovlivní infrastrukturu, vzdělání i podpoří populační stárnutí, protože migrují obvykle jedinci v mladším věku. To může vést ke krizi důchodového systému, protože při přijetí nejhoršího scénáře bude více pracovně neaktivních penzistů než pracovně aktivních jedinců.

Podpora zpětné mobility může být cestou ke zpomalení či zvrácení trendu stárnutí populace. Jak již bylo zmíněno dříve, dva ze tří migrujících jedinců se vrací zpátky do své domoviny. To může mít ekonomický i sociologický efekt, ale záleží to na charakteru osob, které se do domoviny vrací. Většina navrátilců však může obohatit pracovní trh své země o své znalosti nabyté v zahraničí.

4.1.2.2 Dopady na cílovou zemi jedince

Skandinávské země a země Beneluxu díky migraci prošly populačním boomem. Na druhé straně je Itálie a Německo, které v minulosti bojovali s velmi nízkou fertilitou a v případě

Itálie došlo i k masivní migraci obyvatel kvůli ekonomické krizi, která zasáhla zemi. Tyto dvě země se díky přísunu pracovníků dostávají ke statusu quo.

Pozitivní dopady na růst populace zaznamenává kromě Itálie a Francie i Rakousko, Belgie, Holandsko a Francie. Výhodou je pro přijímací země, že díky přílivu pracovníků mohou zaplnit pracovní pozice, které mají třeba nízký sociální kredit nebo jsou hůře placené a občani dané země o ně neprojevují tolik zájmu.

Je nutné zmínit, že příliv pracovníků není řešením pro vymírající populaci dané země.

4.1.3 Vliv Brexitu

Referendum o vystoupení Velké Británie z EU proběhlo v roce 2016, ale k faktickému vystoupení došlo až k 31.1.2021, kdy skončilo přechodné období a provizorně se uplatňuje Dohoda o obchodu a spolupráci. Celý proces byl zdlouhavý, přehled chronologického postupu dohod je k nalezení jakožto příloha č. 1.

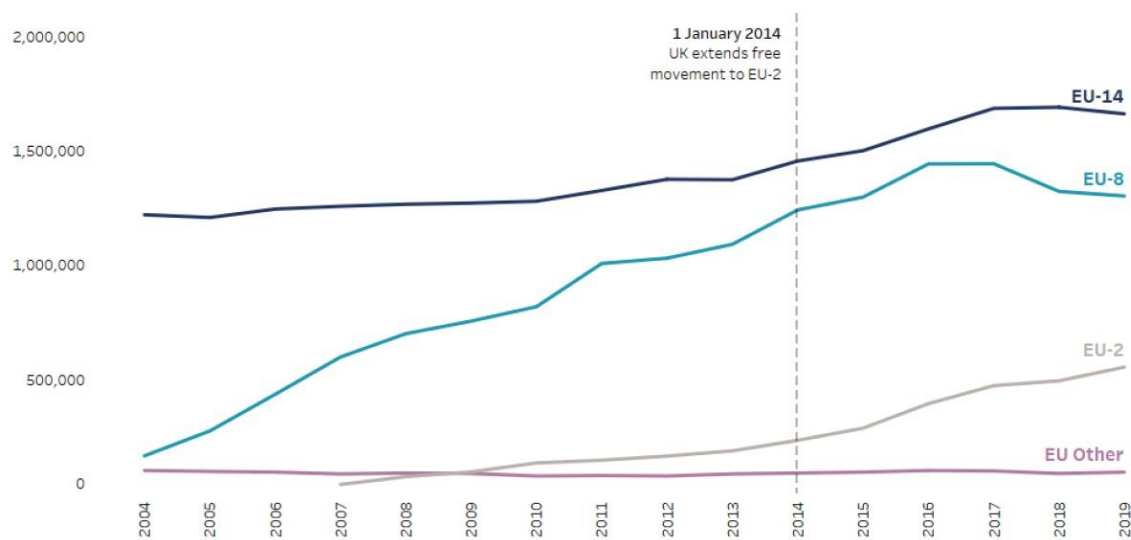
Stěžejním problémem, proč odchod Velké Británie z EU zkomplikoval celkový vnitřní pohyb nejen osob, je skutečnost, že po desítky let je destinací nejen kvalifikovaných pracovníků z členských států EU.

Zkoumáním dat průzkumu University of Oxford⁵⁸ vyplynulo, že 3,7 mil. evropských občanů žije na území Velké Británie v roce 2019, 48% z nich je na území kvůli pracovním motivům. Nejvíce migrantů pochází z Polska, následuje Rumunsko a Irsko. Čísla ale mohou být vyšší, neboť mnoho přistěhovalců požádalo o britské občanství či se jim narodili děti, které automaticky získaly britské občanství.

⁵⁸ Vargas-Silva, C. & Walsh, P. W. EU Migration to and from the UK. Migration Observatory briefing. 3rd Revision. University of Oxford, COMPAS, 2020. 13 s.

Průzkum rozděluje EU27 na EU-14 – země, které byly v EU před rokem 2004; a EU-8 – země, které vstoupily do EU v roce 2004 (mezi nimi je i Česká republika). Občani EU-14 tvořili 47% migrantů, což je značné snížení s porovnáním s rokem 2000, kdy se jednalo o 84%. Počet občanů z EU-8 kontinuálně rostl z 167.000 v roce 2004 na 1.686.000 v roce 2017, poté došlo k snížení z důvodu Brexitu.

Obrázek 12 - Vývoj migrace ze zemí EU do Velké Británie, 2004–2019



Source: Migration Observatory analysis of Office for National Statistics, Population of the UK by country of birth and nationality.



Zdroj: EU Migration to and from the UK, s. 7.

Na obrázku č. 12, kromě dříve vysvětleného označení EU-14 a EU-8, je uvedeno ještě EU-2, které je tvořeno Bulharskem a Rumunskem. I přes to, že ke vstupu do EU došlo v roce 2007, volný pohyb osob byl pro ně rozšířen až k 1.1.2014. Tento krok je znázorněn na přehledu šedou přerušovanou vertikální čarou, od které je možné pozorovat kontinuální nárůst. EU Other reprezentuje Chorvatsko, Maltu a Kypr.

Při srovnání důvodů imigrace do Velké Británie mezi občany členských států EU a občanů států třetích zemí dochází k rozkolu. V roce 2019 mělo 48% migrantů cestovat do Velké Británie za prací, z nich 65% nastupovali na předem domluvenou pozici, nehledali práci.

Naopak při dotazování občanů třetích zemí na důvod jejich cesty, dostává se odpověď, že migrují za vzděláním.

Po vyhlášení výsledku referenda o vystoupení z EU, saldo migrace kleslo o 77%. Klesající trend imigrace z členských států EU je nejnovějším fenoménem i přes nepolevující migraci ze zemí východní Evropy, konkrétně E-8 a E-2.

4.2 Trh práce a mzdová legislativa Rakouska

I když Rakousko je členem EU a legislativní základ je de facto stejný, na rakouském území je nutné dodržovat rakouské pracovní právo před českým, pokud je to výhodnější pro vyslané či dočasně přidělené zaměstnance.

Směrnice EU 96/71/ES o vysílání pracovníků zavádí, že každý členský stát EU je povinen zajistit, aby předpisy týkající se maximální pracovní doby a minimální doby odpočinku byly uplatňovány i na vyslané zaměstnance.

1.5.2011 skončilo pro Českou republiku sedmileté přechodné období po vstupu do EU, během kterého bylo nutné pro získání práce v Rakousku mít udělené pracovní povolení. České podniky mají stejné podmínky jako ty rakouské, avšak dané pracovní právo má svá specifika, která je nutné znát a dodržovat. I zde platí, že neznalost práva neomlouvá.

4.2.1.1 Pracovní právo Rakouska

Rakouské pracovní právo je jinak členěno než to české. Zákon o pracovní době (Rechtsvorschrift für Arbeitszeitgesetz, ve zkratce AZG) a Zákon o době odpočinku (Rechtsvorschrift für Arbeitsruhegesetz, ve zkratce ARG) lze označit za hlavní legislativní prameny, avšak je jich celá řada zaměřena na konkrétní skupiny jako např. Zákon o pracovněprávní ochraně matek. Ve srovnání s Českou republikou, kde hlavním pramenem je Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, má

Rakousko širší právní základ týkající se výkonu práce. Specifikum rakouského práva jsou možnosti uzavření tzv. kolektivní smlouvy.

4.2.1.2 Kolektivní smlouvy

Kolektivní smlouva v rakouském právu upravuje ty práva a povinnosti pracovněprávních vztahů, která nejsou blíže upravena legislativou. Jedná se zvláště o následující oblasti:

- Minimální mzda a plat
- Valorizace mezd a platů
- Mzdové či platové schéma
- Příplatkovou politiku – přesčasy, nadstandardní práce, aj.
- Běžnou pracovní dobu
- Přírážky

Příklad stručného přehledu kolektivní smlouvy pro obor zkoumané společnosti, která se specializuje na studnařství a hloubkové vrty, je přílohou č. 2.

4.2.1.2.1 Mzda a plat

Hlavním rozdílem mezi českou a rakouskou legislativou je skutečnost, že rakouské právo nestanovuje minimální mzdu/plat, ale minimální sazba je předmětem dohody při jednání o kolektivní smlouvě mezi odbory a svazy zaměstnavatelů. Jednotlivé mzdy se liší dle oborů a změna minimální mzdy/platu je taktéž předmětem vyjednávání.

Kolektivní smlouva obvykle obsahuje mzdový, popř. platový rád, kde jsou jasně specifikována pravidla výpočtu minimální sazby pro různé činnosti, taktéž i mzdové/platové schéma, které obsahuje klasifikaci, systém pracovního růstu (systém povýšení) a systém započítání předchozího zaměstnání.

Stěžejní jsou i tzv. třídy zaměstnání, které rozlišují jednotlivé profesní činnosti na základě hodnocení předem daných kritérií. Důležitá je náplň práce, k jejíž výkonu je potřeba kvalifikace a odborné zkušenosti.

4.2.1.2.2 Pracovní doba a přesčasy

Zákonná běžná pracovní doba v Rakousku je stanovena na 8 hodin denně, tedy 40 hodin týdně. V kolektivních smlouvách je obvykle stanovena zkrácená doba na 38,5 hodin týdně. Existuje však mnoho výjimek s ohledem na rozložení týdenní pracovní doby, tudíž je možné rozvrhnout pracovní dobu na 9 hodin a zkrácení pátečního fondu pracovní doby, aby bylo možné nabídnout zaměstnancům prodloužení víkendu jakožto benefit.

Jak již bylo zmíněno, v kolektivní smlouvě lze upravit rozvržení pracovního týdne s ohledem na fond pracovní doby. Pokud dojde k překročení pracovní doby, pracovník vykonává práci přesčas, za kterou mu náleží minimálně příplatek ve výši 50%, vyměřovacím základem je běžná hodinová sazba. Pracovník může místo peněžního vyrovnání souhlasit s časovým vyrovnáním, tudíž mu za každou hodinu přesčasu náleží 1,5 hodina časového vyrovnání. V kolektivních smlouvách jsou podmínky sjednány obvykle výhodněji, než jsou nakázány zákonem.

Rakouské právo jasně vymezuje maximální trvání pracovní doby vč. přesčasů. Jsou zákonem povolené výjimky, ale z pravidla je denní pracovní doba max. 12 hodin, tudíž týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout 60 hodin. Rakouská inspekce práce také provádí kontroly týkající se zúčtovacího období 17 týdnů, během kterých nesmí průměrná pracovní doba překročit 48 hodin vč. přesčasů.

Může dojít k překročení z důvodu např. vyšší vůle, ale takové překročení např. týdenní pracovní doby musí zaměstnavatel nejpozději 4 dnů od jejich začátku oznámit příslušné inspekci práce.

4.2.1.2.3 Částečný pracovní úvazek

V Rakousku je možné jako v České republice vykonávat práci na částečný pracovní úvazek, kde dohodnutá týdenní doba je stanovena na kratší dobu, např. 25 hodin týdně.

Práce navíc se týká pracovníků vykonávající činnost na částečný pracovní úvazek, kteří vykonávají činnost nad rámec stanovené týdenní doby dle smlouvy, např. 25 hodin týdně, a maximálně do rozsahu zákonné běžné pracovní doby, 40 hodin týdně.

Za práci navíc náleží pracovníkovi zákonná přírážka ve výši 25%. Existují však výjimky, kdy zákonná přírážka nelze uplatnit. Mezi ně patří např. časovému vyrovnání v poměru 1:1. Kolektivní smlouva má opět možnost upravit přístup k přírážce, může stanovit, že určitý počet hodin je bez nároku na příplatek.

4.2.1.2.4 Specifické pracovní doby

Pružná pracovní doba znamená, že pracovník si sám volí čas začátku a konce denní pracovní doby. Tuto možnost obvykle podkládá podniková dohoda nebo individuální dohoda s jednotlivými pracovníky.

Práce na směny znamená, že pracovník sdílí své pracovní místo s dalšími pracovníky a na daném místě se střídají dle předem stanoveného plánu směn.

4.2.1.2.5 Rozpis pracovní doby

Rozpis pracovní doby uvádí začátek a konec pracovní doby, dále počet a délku přestávek, týdenní dobu odpočinku a případně další rozhodná období. Rozpis musí být zpřístupněný na vhodném místě pro všechny pracovníky. Pokud podnik užívá IT infrastrukturu v podniku, rozpis musí být přístupný všem v podniku.

Důležitý je rozpis skutečného výkonu pracovní činnosti, ve kterém jsou evidovány veškeré údaje týkající se vykonané činnosti v podniku. Záznamy musí být přístupné pro případnou

kontrolu. Pokud podnik neeviduje, může být potrestán v peněžitém trestu do 10 tis. euro, v případě opakovaného neevidování až do výše 20 tis. euro.

4.2.1.2.6 Práce o svátcích

Rakousko, stejně jako Česká republika, má předem svátky, během kterých pracovník nemusí pracovat, ale náleží mu za tento den ekvivalentní náhrada mzdy, nazývající se náhrada mzdy za svátek. Pokud pracovník i přese vše jde v daný den do práce, jsou mu nejen proplaceny odpracované hodiny, ale taktéž náhrada mzdy za svátek nebo náhrada v daném počtu odpracovaných hodin. Pak takový den náhradního volna musí být v rozsahu jednoho kalendářního dne nebo ekvivalentem 36 hodin. I toto je často předmětem úprav kolektivních smluv.

Specifikem rakouského trhu jsou tzv. dny pracovního klidu, což jsou ze zákona stanovené dny pro všechny pracovníky, kdy jim vyplácena mzda, ale mají volno. Opět přesná data určují kolektivní smlouvy, ale zpravidla je to 24. a 31 prosince. Rakousko nediskriminuje ani příslušníky jiných náboženství křesťanství, ale členi evangelické a starokatolické církve mají den pracovního klidu na Velký pátek a příslušníci židovského vyznání mohou oslavit Jom kipur (Den smíření).

Existuje i pojem osobní svátek, kdy pracovník si může volně určit jeden den dovolené za osobní svátek a musí nejpozději 3 měsíce dopředu oznámit tuto skutečnost.

4.2.1.2.7 Práce o víkendech

Pracovníci mají kromě volna o svátcích i zákonný nárok na nepřerušenu dobu odpočinku v délce 36 hodin. Do této doby musí spadat neděle a odpočinek musí v sobotu být zahájen nejpozději v 13:00. Výjimkou jsou pracovníci, kteří vykonávají nutné závěrečné, úklidové a údržbářské činnosti. Pro ně platí prodloužení sobotní lhůty do 15:00.

Pravidlo má svoje výjimky. Mezi ně patří:

- Činnosti uvedené ve Vyhlášce k zákonu o době odpočinku

- Mezi ně patří pohostinství, zdravotnictví, kulturní zařízení, záchranné složky, doprava, aj.
- Výjimka stanovená kolektivní smlouvou na základě ochrany před ekonomickým znevýhodněním
- Výjimka udělená zemským hejtmanem na základě mimořádné lokální potřeby
- Výjimka udělení Spolkovým ministerstvem práce, sociálních věcí, zdraví a ochrany spotřebitele

Zvlášť stojí tzv. přechodné potřeby, které se opírají o podnikové dohody a jsou ohraničeny pravidlem – 4 víkendy/svátky za rok. Nelze tuto výjimku realizovat čtyři víkendy po sobě následujících.

Pokud v podniku není zřízena podniková rada, výjimka může být povolena i na základě individuální dohody. Pracovník však může takovou práci odmítnout bez udání důvodu.

4.2.1.2.8 Nárok na dovolenou

Rozhodným obdobím pro nárok na dovolenou je pracovní rok, ale taktéž se dovolená dopočítává dle data nástupu do zaměstnání, protože díky tomu dochází ke krácení nároku. Rozhodným obdobím ale může být i kalendářní rok, vše záleží na kolektivní smlouvě a podniku.

Pracovníkovi za dny dovolené náleží náhrada mzdy či platu v ekvivalentu doby, kterou by jinak odpracoval. Náhrada mzdy za dovolenou je však liší od příspěvku na dovolenou, což je firemní benefit, tedy zvláštní platba bez zákonného nároku.

4.2.1.2.9 Podnikové benefity

Celkově veškeré příspěvky a odměny upravují hlavně kolektivní smlouvy. Typickými zvláštními bonusy jsou vánoční prémie a odměny (mnohdy označované za 13. a 14. plat) nebo příspěvek na dovolenou, který je obvykle vyplacen v létě a rovná se zhruba jednomu měsíčnímu platu.

Vyslanému pracovníkovi nebo dočasně přidělenému jsou tyto benefity poskytovány alikvotně za dobu vyslání spolu se mzdou/platem, nikoliv zpětně jako u řadových pracovníků. I v případě krátkodobého vyslání do Rakouska musí být benefit vyplacen, pokud je zanesen v kolektivní smlouvě podniku.

Dále lze rozlišit příplatky a přírážky. Přírážka ke mzdě náleží, pokud dojde k práci přesčas, o svátku či o víkendu. Přírážky jsou upraveny zákonem, ale některé mohou být nad rámec zákona upraveny v kolektivní smlouvě.

Příplatkem se rozumí např. příplatek za práci v noci, ve ztížených pracovních podmínkách či příplatek za práci mimo pracoviště. Příplatky nejsou upraveny zákonem, ale pouze kolektivní smlouvou.

4.2.1.2.10 Sociální pojištění

Podle nařízení EU (ES) č. 833/2004 má pracovník právo být účasten na sociálním pojištění a v případě pracovní neschopnosti z důvodu nemoci je zaměstnavatel povinen vyplácet mzdu/plat zaměstnanci. Obvykle se jedná o dobu v délce 6 týdnů.

Rakouský systém umožňuje navyšování dané doby s ohledem na odpracované roky.

- 5 odpracovaných let → nárok na mzdu po dobu 8 týdnů
- 15 odpracovaných let → nárok na mzdu po dobu 10 týdnů
- 25 odpracovaných let → nárok na mzdu po dobu 12 týdnů

Kolektivní smlouvy však mohou upravovat podmínky výhodněji než zákonná úprava. Specifické úpravy mají např. dělnické nebo technickohospodářské profese, které svojí náročností vyžadují nadstandardní podmínky.

4.2.1.2.11 Shrnutí vyslání a přidělení do Rakouska

Pracovník vyslaný nebo přidělený za prací do Rakouska má nárok na minimálně takovou odměnu, která se dle zákona, vyhlášky nebo podnikové kolektivní smlouvy vyplácí včetně

benefitů, přírážek a příplatků. To samé platí pro dočasně přidělené pracovníky, kteří jsou zaměstnání v agentuře práce a týká se jich kolektivní smlouva agenturního zaměstnání.

Na pracovníky se vztahují i podnikové dohody, pokud jsou sjednány.

Vyslaný nebo přidělený pracovník má nárok na minimální mzdu platnou v Rakousku. Přesná výše minimální mzdy není v Rakousku stanovena jako v České republice, ale vyplývá z kolektivní smlouvy pro daný obor a činnost.

Nedodržení minimální úrovně pro daný obor je trestně stíhatelné a podniku hrozí vysoké tresty peněžité formy. Zároveň pracovník může nárok uplatnit v občanskoprávním sporu.

4.2.2 Vysílání a přidělování pracovníků

Před samotným vysláním či přidělením pracovníka přechází řada administrativních úkonů, které vychází z rakouské a evropské legislativy. Podniky sídlící v EU mají ohlašovací povinnost týkající se vyslání či částečného přidělení zaměstnanců.

4.2.2.1 Ohlašovací povinnost

Ohlašovací povinnost se týká konkrétního vyslání nebo částečného přidělení pracovníků, kdy se daná skutečnost hlásí před začátkem prací Ústřednímu koordinačnímu úřadu pro kontrolu nezákonného zaměstnávání na formuláři ZKO 3 sloužící pro vyslání dle § 19, odst. 3 rak. spolkového zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu (LSD-BG), nebo ZKO 4 sloužící pro dočasné přidělení dle § 19, odst. 4 rak. spolkového zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu (LSD-BG).

Formulář týkající se vyslání pracovníka musí obsahovat údaje týkající se plánované činnosti v Rakousku, zejména:

- Iniciály zaměstnavatele – jméno či název subjektu, daňové identifikační číslo, předmět podnikání

- Iniciály zástupce podniku
- Iniciály zadavatele v Rakousku
- Iniciály vyslaného pracovníka – jméno, příjmení, adresa trvalého pobytu, datum narození, státní příslušnost, číslo sociálního pojištění
- Začátek pracovního poměru
- Údaje týkající vyslání – začátek a předpokládané trvání
- Údaje týkající se předpokládaného výkonu činnosti v Rakousku – běžnou pracovní dobu jednotlivých zaměstnanců, výši mzdy či platu, místo výkonu činnosti, druh činnosti
- Případně pracovní povolení a povolení k pobytu ve vysílajícím státě

Ohlašovací povinnost se týká i změn, které se musí neprodleně hlásit prostřednictvím hlášení změny. I v případě, že se dané vyslání neuskuteční, je nutné skutečnost nahlásit.

Hlášení ZKO musí být podáno u každé nové zakázky v případě nového zadavatele či při vyslání nebo přidělení doposud nenahlášeného pracovníka.

Existují výjimky, kdy pracovník svůj záměr vykonávat činnost na rakouském území nemusí hlásit. Mezi tyto výjimky se např. řadí:

- Obchodní jednání bez poskytnutí služby
- Účast na kongresech, seminářích, přednáškách
- Pedagogové vykonávající činnost v rámci mezinárodních programů, pedagogický doprovod na školních exkurzích, kurzech
- Turné umělců a uměleckých sborů
- Účast na mezinárodních soutěžích, veletrzích a výstavách

4.2.2.2 Zjednodušené hlášení

Zjednodušené hlášení se týká opakujících se pracovních nasazení, které je buď sjednáno ve smlouvě o poskytnutí služby nebo zajištění služby, s jedním subjektem v Rakousku

nebo probíhá v rámci jedné skupiny. Ohlášení pak musí proběhnout před prvním ze všech přeshraničních nasazení s ohledem na zadavatele v Rakousku na období až 3 měsíce.

Je taktéž možné podat hlášení s více zadavateli, ale je nutné, aby vyhovělo vícero stejným smlouvám o poskytnutí služeb a v místní a časové souvislosti. Hlášení musí obsahovat všechny uvedené zadavatele.

Ohlašovatelem je obvykle sám zaměstnavatel pracovníka nebo agentura práce při dočasném přidělování sil. Porušení ohlašovací povinnosti se trestá finančním postihem až ve výši 10 tis. euro.

Společnost, se kterou se autor setkal a měl možnost konzultovat systém vysílání pracovníků, opomenula danou nahlašovací povinnost učinit. I když se jednalo o opomenutí a společnost neměla nikde evidovaný žádný delikt, obdržela pokutu ve výši 3 tis. euro plus správní poplatky a výlohy za řízení.

V rámci obsahu této práce se neuvádí podmínky v případě, že zaměstnavatel sídlí ve třetí zemi.

4.2.2.3 Doklad o způsobilosti

Povinnost se prokázat dokladem o způsobilosti se týká osob samostatně výdělečně činných, které jsou evidované v českém rejstříku živnostenského podnikání, a rozhodnou se nabízet své služby i na rakouském trhu. Jedná se tedy o přeshraniční službu, u které se rakouské úřady obávají, že standard služeb může být rozdílný oproti podmínkám v Rakousku. Z toho důvodu je nutné si zajistit způsobilost podle živnostenských předpisů přímo u Spolkového ministerstva pro vědu, výzkum a hospodářství.

4.2.2.4 Sociální pojištění

Vyslaní nebo dočasně přidělení pracovníci jsou pojištěni dle předpisů o sociálním pojištění vysílajícího státu, v tomto případě České republiky, pokud splní dvě podmínky:

1. Trvání činnosti v jiném členském státě nepřesáhne 24 měsíců
2. Nedochozí k řetězovému vysílání

Pokud subjekt splňuje tyto podmínky, pobočka České správy sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“) vydá potvrzení A1 prokazující pojištění v daném státě. V opačném případě jsou uplatňovány rakouské předpisy o sociálním pojištění.

Jak již bylo uvedeno dříve, ve formuláři ZKO 3 je vyžadováno uvedení čísla sociálního pojištění. Pokud se tak nestane, ve správním řízení může být udělen peněžitý trest až ve výši 10 tis. euro.

Kontrola faktičnosti a správnosti podkladů obvykle probíhá přímo na daném pracovišti. Kontroly vede buď finanční policie nebo celní správa a pracovník by u sebe měl mít zvláště potvrzení A1 o sociální pojištění ve vysílací zemi.

V praxi obvykle stačí i potvrzená žádost o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení, to znamená, že je žádost opatřena razítkem pobočky ČSSZ. Obvykle je tento postup nasnadě v případech náhlého, krátce plánovaného vyslání. Pracovníci sociální správy pracují rychle a potvrzení A1 zasílají pracovníkům i do emailu.

V případě absence dokumentů může zaměstnavatel či agentura práce předkládat důkazy do správního řízení, které musí být v německém jazyce nebo k nim musí být zajištěn německý překlad.

Povinnost předložit tyto dokumenty lze naplnit přímo na místě výkonu činnosti (mohou být uloženy u kontaktní osoby), u kontaktní osoby mimo pracoviště, u ekonomického poradce, právního zástupce nebo notáře sídlícím v Rakousku nebo pobočce podniku v Rakousku.

Místo uložení těchto písemností je taktéž předmětem ohlášení před zahájením prací, aby příslušné kontrolní orgány byly informovány, kde kontrolu mohou provést. Výjimkou jsou mobilní pracovníci v odvětví dopravy, kteří musí mít podklady u sebe ve vozidle. Porušení povinnosti se trestá peněžitým trestem až 10 tis. euro.

4.2.2.5 Kontaktní osoba

Kontaktní osobou se jedinec stává na základě jmenování a plní funkci osoby, která je dostatečně fundována k tomu být k dispozici orgánům státu pro účely dotazů a podnětů.

Kontaktní osoba je uvedena na veškerých úředních dokumentech a předkládá dané doklady v případě kontroly. Kontaktní osoba má k dispozici následující dokumenty nejen v papírové, ale i elektronické podobě:

- Hlášení vyslání pracovníka
- Přihlášku k sociálnímu pojištění, případně potvrzení A1
- Pracovní povolení, pokud je uděleno
- Mzdové podklady
- Rozpis pracovní doby

Kontaktní osobou se může stát pouze zaměstnanec vyslaný do Rakouska nebo ekonomický poradce, právní zástupce nebo notář sídlící v Rakousku. Nejmenování kontaktní osoby, neúplné nebo záměrně špatné oznámení kontaktní osoby se trestá.

4.2.2.6 Odpovědnost

V případě porušení nebo nedodržení některých zákonných podmínek, dochází k trestně-správnímu řízení proti vysílajícímu podniku a je vždy mířeno proti fyzické osobě.

Pokud vysílatelem je právnická osoba, trestně-správní odpovědnost nese jednatel společnosti s ručením omezeným nebo členi představenstva akciové společnosti. Odpovědnost také může nést výlučně jmenovaná odpovědná osoba.

Vysílatelem může být i fyzická osoba, která pak nese trestně-správní odpovědnost. Taktéž může jmenovat odpovědnou osobu. To platí i pro případy osoby samostatně výdělečně činné, která odpovídá plně za svoji činnost.

Jmenovanou odpovědnou osobou se může stát jen pracovník podniku, na kterého jsou delegovány řídicí a kontrolní úkoly spolu s odpovědností. Odpovědnost platí jen na přesně specifikované požadavky. Daný pracovník samozřejmě musí splňovat, že je stíhatelný a vědomě svolný se jmenováním.

Jmenování probíhá ze strany zaměstnavatele jakožto vysílajícího podniku nebo na žádost rakouských orgánů, pokud je nutné určit odpovědnost. Rozhodnutí o jmenování ze strany zaměstnavatele musí být neprodleně nahlášeno Ústřednímu koordinačnímu úřadu pro kontrolu nezákonného zaměstnávání spolu se souhlasem jmenované osoby. Právní účinnost jmenování je stanovena až po písemném ohlášení.

Zrušení jmenování nebo vyloučení odpovědné pověřené osoby se taktéž musí neprodleně ohlásit na předem daném formuláři. Nepodání hlášení je trestné.

4.2.2.7 Podklady ke kontrole

Vyslání pracovník musí na svém pracovišti mít k dispozici dokumenty prokazující, že jeho vyslání je legální a předem oznámené. Kontrole předkládá potvrzení A1 o sociálním pojištění nebo rovnocenné podklady v německém jazyce, dále je nutné předložit kopii vyslání.

Mzdové podklady také patří mezi povinně předkládané dokumenty, mezi které patří pracovní smlouva nebo písemný záznam o obsahu dle směrnice o dokladech

č. 91/533/EHS, výplatní páska, doklady zaměstnavatele o výplatě mzdy nebo potvrzení o bankovním převodu. Dále je vyžadováno předložit mzdové záznamy, mezi ně patří přihlášení ke zdravotnímu pojištění, zúčtovací seznamy přírážek a příplatků, listky o mzdovém účtu, mzdové seznamy či karty s daní ze mzdy. Podklady týkající se mzdového zařazení – kolektivní smlouva, pokud je sjednána, vzdělání, certifikace – je nutné předkládat v německém jazyku, pracovní smlouvu je možné předložit v angličtině. Je taktéž vyžadováno předložit rozpis pracovní doby a záznamy o pracovní době.

Nepředložení uvedených dokumentů se přísně trestá, ale zvýšené tresty se týkají nepředložení mzdových podkladů, kdy peněžní trest šplhá k 20 tis. euro, v opakovaném případě až 50 tis. euro za zaměstnance, který dokumenty nemá.

Je kladen vyšší důraz na kontrolu oblasti tzv. zdánlivé samostatně výdělečné činnosti. Jedná se o to, že OSVČ se ve vztahu se svým obchodním partnerem spíše chová jako zaměstnanec, ale cena jeho práce není proplácena mzdou, ale v rámci obchodního vztahu. V České republice běžná praxe již není tak běžnou v Rakousku a kontroly se zaměřují zvláště na skutečný hospodářský obsah prací.

V případě, že dojde při kontrole k překvalifikování smluvního vztahu – tedy kontrola má dle evropského práva rozhodující pravomoc – znamená to nejen k dopočítání pojistného a daní, ale zároveň hrozí velmi vysoké pokuty. Sankce se mohou vyšplhat až k 20 tis. euro, sankce se násobí počtem dotčených zaměstnanců. Vysoké výše pokut jsou voleny kvůli odstrašujícímu charakteru, neboť udělení v této výši může být pro malé a střední podniky likvidační.

4.3 Případová studie vyslání do Rakouska

Pro účely zpracování případové studie bylo spolupracováno se společností Drilling wells s.r.o., IČ: 07175710, se sídlem Znojemská 2716/78, 58601 Jihlava, která je zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Brně, oddíl C, vložka 106599 a autorovi umožnila vhléd do archivu a spolupráci na přípravě vyslání pracovníků

do Rakouska. Zároveň umožnila kontaktovat i spolupracující firmu, která má také zkušenosti s vysíláním zaměstnanců, ale bohužel nedodržela veškeré zákonné povinnosti a byl jí udělen peněžité trest.

4.3.1 Oznamovací povinnost v Rakousku

Tato společnost s ručením omezeným primárně podniká v oblasti geologického průzkumu. Je držitelem oprávnění Českého báňského úřadu k činnosti prováděné hornickým způsobem a zaměřuje se na zhotovení hlubinných vrtů nejen na území České republiky, ale i na území Rakouska. Pro tyto účely spolupracuje na základě rámcových smluv s několika osobami samostatně výdělečně činnými a má zaměstnance.

Před vstupem a faktickým výkonem prací na území Rakouska muselo nejprve dojít k hlášení záměru na Spolkové ministerstvo pro vědu, výzkum a hospodářství, protože rakouská strana dbá na udržení kvality nabízených služeb. Podnik předložil německý překlad českého živnostenského oprávnění, oprávnění Českého báňského úřadu, notářský zápis o vzniku podniku a dokumenty související se stavem a způsobilostí vozidel a strojů, které na rakouské území vjedou.

S ohledem na to, že geologické práce jsou v rakouském právu brány jako živnost vázaná, celkově tento proces trval pět měsíců. Nutnost překladů a vyžadování dalších doplnění ze strany Spolkového ministerstva celý proces jen prodloužilo. Ministerstvo obecně informuje na svých webových stránkách o dokladech, které žádají povinně předložit, avšak individuálně přistupují k jednotlivým případům. S ohledem na to, že neodborné provedení geologických prací může mít fatální následky pro obyvatele i danou lokalitu, je opatrnost z jejich strany na místě.

Písemnosti z jejich strany byly doručovány vždy v písemné podobě, opatřené hrubým českým překladem, který byl spíše kombinací češtiny a slovenštiny. Úředníci přijímali jen písemnosti v němčině, byli otevření ústní komunikaci v angličtině. Ze strany ministerstva nebyl projevený zájem o zrychlení komunikace pomocí emailu, i to vedlo k prodloužení

procesu. Ministerstvo po předložení veškerých požadovaných dokumentů vydala společnosti Osvědčení o profesní způsobilosti.

Údaje podniku po přidělení osvědčení jsou zveřejněny na stránkách ministerstva, v tzv. Dienstleisterregister. Povolení vykonávat vázanou živnost na rakouském území je však časově ohraničeno lhůtou jednoho roku. Pokud i poté chce podnik pokračovat ve výkonu, je nutné podat oznámení o poskytnutí služeb (Jährliche Erneuerung der Anzeige über die Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen in Österreich).

4.3.2 Specifika odvětví

Z ohledu rakouského práva spadá do odvětví prací s názvem Studnaři, pracovníci provádějící základové stavby a hloubkové vrty, stručný přehled kolektivní smlouvy pro toto odvětví je uveden v příloze č. 2. Oblast zařazení jsou dělnické profese, tudíž se jich týkalo poslední zvýšení minimálních mezd o 2,95%. Vzhledem k tomu, že se jedná o soukromý podnik, užívá se termín minimální mzda, která je rozdělena do tří kategorií:

- Sazba 12,02€ - 13,24€ se týká jednoduchých činností
- Sazba 14,22€ se týká kvalifikovaných činností
- Sazba 15,67€ - 16,26€ se týká vysoce kvalifikovaných činností

Vzhledem k charakteru práce je možné aplikovat příplatky za práci ve ztížených podmínkách, příplatky za rizikovost či za práci ve znečištěném prostředí. Běžná týdenní pracovní doba činí 39 hodin, příplatky za práci přesčas se aplikuje zpravidla 50% příplatek, případně 100% za určitých okolností předem sjednaných.

4.3.3 Přípravné úkony před vysláním

Zkoumaná společnost s ohledem na technologii, kterou užívá k hloubení vrtu, značně oslovila rakouský trh. Zaměřuje se převážně na soukromé osoby, pro které v místech s nestabilním podložím hloubí vrty. To má za následek, že vyslaní pracovníci nemají jasně dané jedno místo, kde působí, ale mezi místy přejíždí.

Nejprve před samotným zahájením administrativních přípravných prací bylo nutné vyselektovat pracovníky, kteří by mohli být vysláni. Byl kladen důraz na ochotu být vyslán. Projevilo se, že starší pracovníci projevovali neochotu být vysláni. Dalším aspektem selekce byla jazyková vybavenost, která by alespoň měla zahrnovat angličtinu na pokročilé úrovni. Plynule německy hovořící se v řadách pracovníků nevyskytují. V případě nutnosti si firma najímá externí překladatelku.

Vzhledem k rozvržení zakázek na český a rakouský trh v poměru 3:1, vrtné práce v Rakousku se více zadávají subdodavatelům, tedy vysílaným pracovníkům z řad OSVČ, se kterými podnik vstupuje do smluvního vztahu na základě podepsané rámcové smlouvy o dílo. Na jednotlivé výjezdy je pak vytvořena objednávka, která je i podkladem k žádosti o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení, známo taktéž jako „A1“.

Délka vyslání je koncipována pod 183 dní za 12 kalendářních měsíců, což je délka časové testu, do kterého se OSVČ ani podnik nemusí podílet na srážení daně ze mzdy v Rakousku.

4.3.3.1 Žádost o vystavení potvrzení – A1

Tiskopis pro žádost je dostupný na webových stránkách ČSSZ volně ke stažení, nebo je možné vyplnit v interaktivním formuláři na ePortálu správy. Vyplněný formulář z 14.7.2020 je přílohou této práce, č. 3. Příslušná pobočka ČSSZ žádost zpracovává a řeší případné nedostatky v žádosti.

Formulář skládající se ze šesti stránek požaduje vyplnit údaje, které jsou zpracovateli nebo vysílané osobě známy. Může se stát, že vyslanému pracovníkovi není známo místo, kde činnost v zahraničí bude vykonávat nebo se nejedná pouze o jedno místo. V takovém případě je část G. Údaje o samostatné výdělečné činnosti v zahraničí, místo výkonu činnosti v zahraničí prázdné. Tak se stalo i v případě vyslaných pracovníků, neboť vrtné práce probíhají dle zakázek plošně po celém území Rakouska.

Za více méně konfuční část je možné označit část H. Poměry výkonu činnosti, kde je nutné uvést procentuální rozložení obratu, příjmu, pracovní doby a poskytnuté služby mezi Českou republikou a dalšími státy. Jedná se o predikci, vysílaný pracovník málokdy ví, jak se práce v zahraničí vyvine.

Při nevědomosti žadatele referenti ČSSZ obvykle doporučují zvolit rozložení 95% Česká republika, 5% země, kam bude jedinec vysílán (pokud se jedná jen o jeden stát). Je to ukazatel, který dává ČSSZ na vědomí, že žadatel většinu své ekonomické činnosti bude vykonávat v ČR a z toho důvodu není nutné se přihlašovat do sociálního pojištění jiné země.

K žádosti se přikládá kopie oprávnění k výkonu samostatné výdělečné činnosti, pokud to není možné ověřit na dostupných registrech, kopie potvrzení o příslušnosti k právním předpisům vydané zahraniční institucí za období vyslání (pokud bylo vydáno) a kopii smluvních dokumentů podkládající pravdivost vyjetí. Obvykle se dokládá objednávka služeb nebo rámcová smlouva o spolupráci.

Před pandemií bylo možné sepsat danou žádost s úředníkem ČSSZ, ale nyní je komunikace přesunuta na emailovou platformu, přes kterou i správa přijímá žádosti naskenované s podpisem, neopatřené elektronickým podpisem. Referent úřadu zpracovávající žádost takéž emailem zasílá potvrzení. Žadatel zároveň zasílá žádost i v listinné podobě nejčastěji poštou, aby nedošlo k zamítnutí žádosti z důvodu absence originálu. Některý referent ČSSZ zpracuje žádost i na základě scanu zaslání emailem, druhý požaduje žádost v listinné podobě s vlastnoručním podpisem. Referent často zahájí zpracování žádosti, ale potvrzení vystavuje až po doručení žádosti v listinné podobě.

V případě, že vysílaný pracovník je v časovém presu, je obvyklé, že vycestovává čistě s žádostí opatřenou razítkem a štítkem ČSSZ o přijetí žádosti. Rakouská strana toto při kontrolách toleruje, ale může si vyžádat doložení po obdržení potvrzení.

Může se stát, že žádost je zamítnuta a potvrzení není vydáno. Jedná se obvykle o důvody plynoucí z nedoložení zvláště smluvních dokumentů podkládající nutnost vyslání. S ohledem na přísnost trestů ze strany finanční policie se v tomto případě nedoporučuje riskovat a vyjíždět.

4.3.3.2 Žádost ZKO 3

Hlášení o vyslání do Rakouska na formuláři ZKO 3 je nutné provést před samotným vysláním. Formulář je možné vyplnit a odeslat online finanční policii, není potřeba žádný elektronický podpis nebo jiná entita prokazující identitu. Žádost má okamžitě vygenerované číslo jednací, potvrzení z rakouské strany přichází v řádu dní, pokud nejsou připomínky. I samotné vygenerované číslo prokazuje podání a pracovník může být vyslán.

V příloze č. 4 se nachází vyplněný formulář. Při vyplňování je možné vybrat jazykovou verzi, mezi kterými je i čeština. Během celého vyplňování je možné uložit rozpracovaný formulář do formátu .xml a pracovat s ním později. Vygenerovaný konečný soubor však není uveden ve vybrané jazykové verzi, ale v němčině.

Pokud dojde k změně skutečností, je nutné neprodleně podat Oznámení změny (Änderungsmeldung). Toto však ve zkoumaném podniku nebylo nutné.

4.3.4 Postup v případě kontroly ze strany finanční policie

Kontroly vysílání pracovníků nejčastěji probíhají ze strany finanční policie, která obvykle provede tzv. přepadovou kontrolu na pracovišti. Vyslaní pracovníci musí předložit následující dokumenty v originále a také německém překladu:

- občanský průkaz nebo cestovní pas
- kopie ohlášení zaměstnance Finanční policii
- mzdové podklady – smlouva o dílo, faktury za dané služby, rozpis prací, objednávky, výkaz práce
- potvrzení o sociálním pojištění – formulář A1 v originále, není nutné jej překládat

- doklad o kvalifikaci (např. maturitní vysvědčení, výuční list)

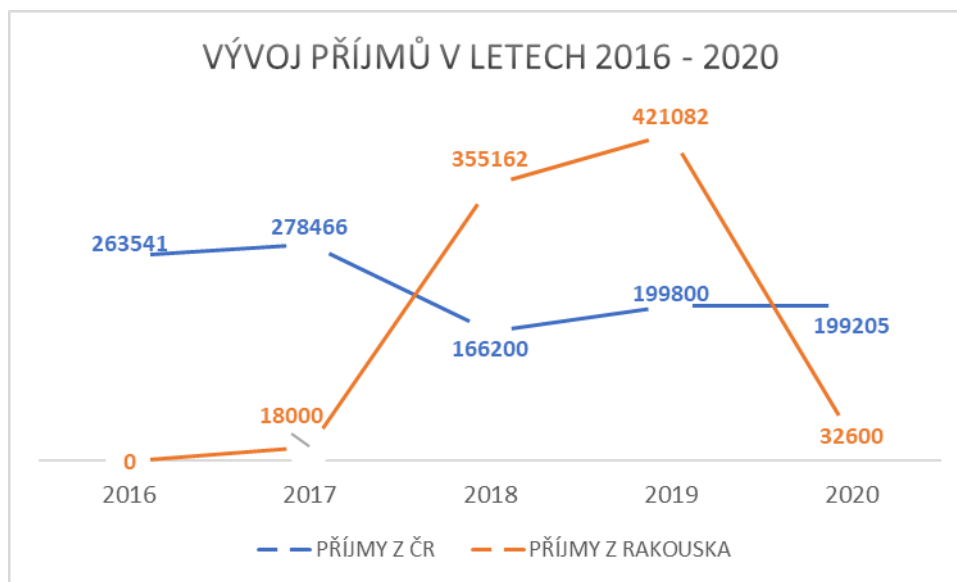
Pokud pracovník nedisponuje jedním z uvedených dokumentů, pokutě se nevyhne. Obvykle se výše pohybuje okolo 1 tisíce euro. Kontrola však pokračuje zasláním vytýkacího dopisu (Výzva k doplnění dokladů). Pokud nedojde k doplnění dokumentů, pracovníkovi hrozí další pokuta.

V případě zkoumaného podniku je vždy kontrolovaný podnik jako celek včetně vyslaných pracovníků. Pokud na pracovišti proběhne kontrola OSVČ, kontrola se může následně zaměřit na celý podnik a veškeré vyslané pracovníky. Obvykle se tak stává při absenci mzdových podkladů při kontrole a správní řízení je zahájeno proti celému podniku kumulativně.

4.3.5 Důvody k výjezdu do Rakouska z pohledu OSVČ

Jak je patrné z textu, rakouský systém je postavený na tvrdých peněžních postizích. I přesto mnoho podniků a OSVČ vyhledává rakouský trh zvláště kvůli vyšší cenové úrovni, které jsou občani Rakouska ochotni zaplatit za služby. Při zpracování podkladů k vyslání se dostal autor do kontaktu s OSVČ. Pro účely této práce bylo autorovi umožněno použít pro porovnání příjmů plynoucích z České republiky a Rakouska v období 2016–2020.

Graf č. 2 - vývoj příjmů v letech 2016–2020



Zdroj: archiv OSVČ, vlastní zpracování

Z grafu č. 2 je patrné, že vyslání do Rakouska celkově zvedlo příjmy dané OSVČ. Jen při porovnání roku 2017, kdy dominovaly příjmy plynoucí z práce v České republice a v Rakousku, a roku 2018, kdy menší část roku došlo k vyslání, je možné sledovat nárůst celkových příjmů o 43%. V roce 2019 byl taktéž rostoucí trend, který byl plánovaný i pro rok 2020, ale svět zasáhla pandemie koronaviru a vyslání do Rakouska bylo komplikované.

Celkové výdaje plynoucí z činnosti nebyly evidovány, neboť subjekt užil pro zpracování svého daňového přiznání výdajový paušál a osobní evidenci si nevedl.

5 Výsledky a diskuse

Volný pohyb osob je jedním ze čtyř svobod, které lze uplatňovat v rámci vnitřního trhu EU. Motivy k pohybu mohou být různé, od pracovních, osobních či studijních, ale v rámci této diplomové práce se klade důraz na pohyb s pracovním motivem čili mobilitu práce.

Pracovní mobilitu je možné dále dělit na krátkodobou a dlouhodobou, což se odvíjí od délky pobytu v cizí zemi. Dlouhodobá pracovní mobilita trvá obvykle déle než jeden rok a je statisticky lépe měřitelná a zhodnotitelná. Oproti tomu krátkodobá mobilita trvá méně než jeden rok a data týkající se tohoto pohybu jsou nepřesná, protože dochází ke smísení údajů vysílaných pracovníků, pendlerů a fluktuujících pracovníků.

EU pracuje s pojmem mobilita komplexně, v některých studiích cílí blíže na krátkodobou mobilitu, ale v např. v ročním trendu nárůstu mobility pracuje s daty krátkodobé a dlouhodobé mobility kumulativně. Co se týče meziročního trendu, vývoj je aktuálně klesající. Nárůst byl zaznamenán v roce 2014, což by mohlo být následkem vstupu Chorvatska do EU, ale nelze tomu přisuzovat majoritní vliv, protože v té době bylo Chorvatsko v testu 7 let po vstupu do EU. Pomyslného vrcholu růstu bylo naposledy dosaženo v roce 2016, kdy došlo k nárůstu o 7%, a od té doby nárůst klesá.

Tato skutečnost je dáována za vinu výsledku referenda o vystoupení Velké Británie z EU. Velká Británie byla destinací mnoha jedinců, kteří cestovali za prací, vzděláním či novým životem. Po vystoupení se z členské země stává třetí země, jejíž jistoty pro přistěhovalce nejsou tak výhodné jako v jiných členských zemích.

I přes Brexit, Velká Británie spolu s Německem dominovala žebříčku zemí, kde se nacházelo 46% z celkového počtu migrujících v aktivním pracovním věku od 20 do 64 let. Stane se po odchodu Velké Británie Německo destinací č. 1 a má se připravit na ještě větší přísun pracovníků zvláště z východní Evropy?

Z pohledu zemí, ze kterých migrují jedinci pochází, se jedná o země východní Evropy, zvláště Rumunsko, Polsko a Bulharsko, a také jižní země, Itálii a Portugalsko. Při bližším

zkoumání pracovníků je zjišťováno, že nejčastěji jsou uplatněni v sektoru výroby a obchodu a služeb, zároveň z jejich řad proudí i mnoho méně kvalifikovaných pracovníků. Zároveň kvalifikovaní pracovníci působící v oblasti administrativy, vědy a výzkumu nesou jiný společný jev, a to překvalifikovanost.

Z ohledu věkové stratifikace je taktéž evidentní trend, kdy nejčastěji za prací migrují mladí, nejčastěji svobodní jedinci, kteří se chtějí naučit novým věcem, cestovat a poznávat. S věkem přichází i tendence se usazovat, zakládat rodiny a v tom případě pak je těžší opouštět zázemí rodiny a sociální skupiny. Starší, usazený jedinec spíše volí možnosti krátkodobé mobility v podobě vyslání, dočasného přidělení nebo pendlování.

Zvyšuje se také návratnost do zemí původu, v roce 2019 na tři emigrující jedince se dva vrací zpět. Opět se ale může jednat o dopady Brexitu.

Ovlivní jedinec svým rozhodnutím zemi, ze které migruje, a destinaci, do které míří? Ze studií EUROSTATu je patrné, že obě a v mnoha směrech. Země, ze které cestuje, přichází o produktivního pracovníka, jedince s jistými dovednostmi a vlastnostmi. Destinace získá pracovníka obvykle na takové místo, o které nemají občané dané země takový zájem. Zároveň je však nutné říct, že příliv ani odliv pracovníků není řešením pro vymírající populaci země.

Co udělá s vývojem pracovní mobility odchod Velké Británie z EU? Celková cesta od referenda k faktickému vystoupení byla zdlouhavá, komplikovaná a nepřehledná. Nepřípravenost a špatná proveditelnost odchodu měla za následek, že mnoho jedinců si rozmysleli volbu Británie za svoji destinaci nebo ze země se přesunuli do jiné členské země nebo své domoviny.

Celkově se problematice věnuje Univerzita v Oxfordu, která zveřejnila i studie týkající se pracovní mobility. Nejvíce migrantů pochází z Polska, Rumunska a Irska. Pro Iry byly vyjednány speciální podmínky, ale co se týče pracovníků Polska a Rumunska, tam se výjimky ani nečekali.

Pro účely případové studie bylo vybráno Rakousko jakožto destinace mnohých občanů České republiky. Rakousko jakožto sousední stát je ideální pro krátkodobou, ale i dlouhodobou mobilitu. 1.5.2011 skončilo pro Českou republiku přechodné období, které trvalo sedm let po vstupu do EU a pracovníci mohou vykonávat činnost na rakouském území bez potřeby pracovního povolení.

Dá se tedy předpokládat, že pracovní podmínky budou v Rakousku stejné jako v České republice už jen na základě předpokladu, že obě země jsou členem EU.

Rakouské pracovní právo se liší v mnoha ohledech od českého pracovního práva. Zřejmě nejcitelnější rozdíl je existence tzv. kolektivních smluv v Rakousku. Kolektivní smlouva upravuje pracovněprávní vztahy tak, jak je blíže neupravuje právo. Tudiž existuje všeobecný podklad, tedy legislativa, na které staví kolektivní smlouvy podniku.

Co se týče mzdy a platu, není celoplošně určena minimální sazba, ale dochází k specifickému určení sazby pro daný obor činnosti. Zákonem je stanoven týdenní fond pracovní doby na 40 hod., s přesčasy může max. dosáhnout 60 hod. týdně. Kolektivní smlouva má možnost i toto upravit např. tím, že týdenní pracovní dobu zkrátí na 38,5 hod. Zabývá se mimo jiné i příplatky, prémiei či délkou dovolené.

Pokud dojde k vyslání pracovníka nebo k dočasnému přidělení pracovníka, má s ním být zacházeno jako s pracovníkem pocházející z dané země a týkají se ho podnikové dohody a kolektivní smlouvy v podniku zřízené.

Problematice vysílání pracovníků se práce věnuje důkladněji s ohledem na případovou studii v závěrečné části práce. Vysílaným pracovníkem může být nejen zaměstnanec podniku, ale také OSVČ, na kterou je blíže cíleno. Rakouské pracovní právo je možné při znalosti českého pracovního práva označit za komplikovanější.

Co musí OSVČ před vysláním provést za úkony? Spadá na něj ohlašovací povinnost dle § 19, odst. 3 rakouského spolkového zákona o boji proti mzdovému a sociálnímu dumpingu (LSB-BG), tudíž je povinný pravdivě a včas před vysláním ohlásit jeho záměr na formuláři ZKO 3. Formulář je možné podat online, není potřeba žádná ověřovací identita ani podpis. Po podání je ohlášení vygenerováno v německém jazyce i s číslem jednacím a tento dokument musí mít pracovník u sebe pro případ kontroly.

Dále je nutné disponovat potvrzením A1 o sociálním pojištění vydaném pobočkou ČSSZ (nemusí se překládat), občanským průkazem či jiným dokladem prokazující totožnost, mzdovými podklady (smlouva o dílo, rozpis prací, výkaz prací, faktury) s německým překladem a doklady o kvalifikaci k pracím – např. výuční list, maturitní vysvědčení opatřené německým překladem.

Kontrola ze strany finanční policie a s ní spojené vysoké pokuty v řádech tisíců euro jsou pro mnohé demotivující. V rámci takové kontroly OSVČ předkládá uvedené dokumenty. Pokud některý z nich nemá při sobě, čeká jej pokuta a správní řízení, do kterého dané dokumenty musí předložit. V opačném případě se jej týkají další sankce.

Autor navrhuje, zda by z rakouské strany nebylo více efektivní umožnit k ohlášení ZKO 3 předkládat i přílohy v podobě požadovaných dokumentů. Případná kontrola by měla veškeré dokumenty na jednom místě s možností vzdáleného přístupu a byly by eliminovány pokuty plynoucí ze ztráty nebo opomenutí dokumentů. Zároveň by toto řešení podpořilo celkovou digitalizaci veřejné správy v Rakousku. Jediné, co by u sebe musel OSVČ mít, jsou mzdové podklady nebo by bylo řešením umožnit průběžné nahrávání mzdových podkladů.

6 Závěr

Diplomová práce analyzovala a charakterizovala mobilitu pracovní síly v rámci vnitřního trhu Evropské unie. V teoretických východiscích specifikovala pojmy, jakými jsou trh práce, lidský kapitál, zmínila historii evropské integrace a blíže popsala čtyři základní svobody vnitřního trhu.

Praktická část se již věnovala statistickým údajům, díky kterým byla teoretická východiska týkající se pracovní mobility potvrzena. Statistické údaje ukázaly na rostoucí trend v mobilitě práce, který ale meziročně klesá. Důvodem může být Brexit a aktuálně i koronavirová pandemie. Zároveň se zvyšuje návratnost dlouhodobě migrujících do jejich domoviny – zhruba na tři emigrující se dva vrací zpět, což může být taktéž následkem Brexitu.

S ohledem na aktuálnost dopadů odchodu Velké Británie na pracovní mobilitu, téma odchodu bylo rozvedeno s odvoláním na studie Univerzity v Oxfordu. Studie prezentovala data, která jasně poukázala na dlouhodobě rostoucí trend přílivu pracovníků z východní Evropy, zvláště z Polska, Rumunska a Bulharska. Ve výsledcích je i patrné, že trend se snížil po vyhlášení rozhodnutí v referendu.

Poslední část praktické části se zaměřila na vyslání pracovníků do jiného členského státu, konkrétně do Rakouska. K výběru došlo na základě blízkosti k České republice a také zájmu o tuto destinaci v řadách občanů. Rakouský pracovní právní systém se však liší od toho českého a pro potenciální pracovníky se může zdát komplikovanější už jen díky německému jazyku. Specifikem rakouského pracovního práva je možnost uzavřít kolektivní smlouvy a podnikové dohody, které obecný legislativní rámec specifikují na míru danému podniku.

Důraz je kladen na vyslání pracovníků zvláště z řad OSVČ, pro které platí jistá specifika. S takovým pracovníkem se musí na základě evropského práva zacházet jakožto s rakouským občanem, ale týkají se ho ohlašovací povinnosti, které se nevztahují na Rakušana.

S ohledem na vysoké sazby pokut, autor doporučuje zavést portál sloužící pro vyslané pracovníky, kterým by jedinec nejen provedl ohlášení ZKO 3 (či jiné nutné ohlášení) a mohl provést i zaslání příloh, ve kterých by byly předkládány dokumenty, které jsou nutné ke kontrole ze strany finanční policie. Výsledkem by bylo ulehčení kontrolnímu orgánu, usnadnění systému pracovníkovi a snížení předpokladu obdržení pokuty za nepředložení dokumentů. Aditivním přínosem by bylo zlepšení digitalizace na rakouské straně.

7 Seznam použitých zdrojů

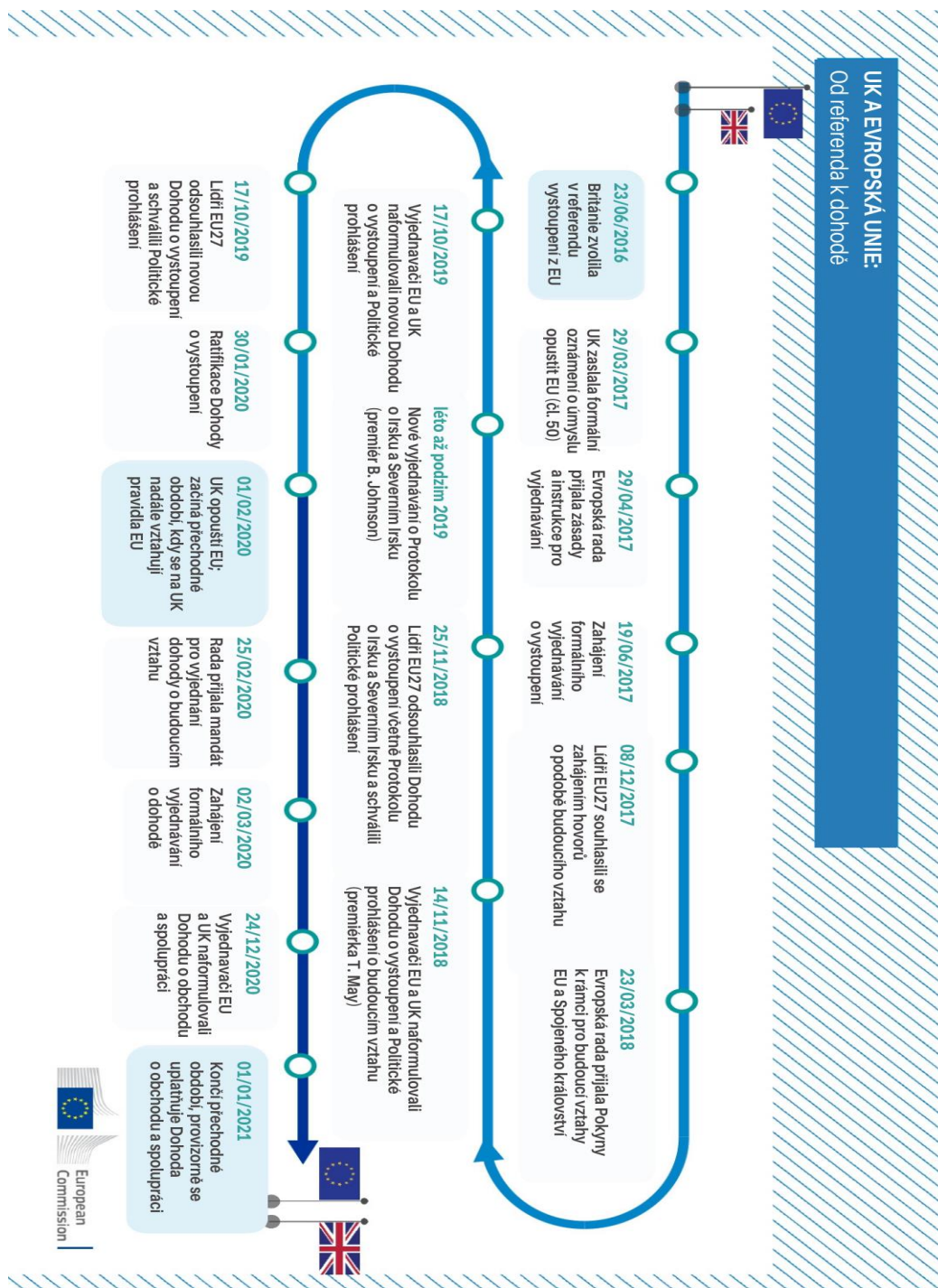
- [1] ADEY, Peter. *Mobility*. Second edition. New York: Routledge, 2017. 405 s. ISBN 9781138949003.
- [2] ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK, ed. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. 278 s. ISBN 978-80-246-4294-9.
- [3] BALDWIN, Richard E. a Charles WYPLOSZ. *Ekonomie evropské integrace*. 4. vyd. Přeložil Stanislav ŠAROCH. Praha: Grada, 2013. 584 s. ISBN 978-80-247-4568-8.
- [4] BRČÁK, Josef, Bohuslav SEKERKA a Roman SVOBODA. *Mikroekonomie: teorie a praxe*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. 283 s. ISBN 978-80-7380-453-4.
- [5] ČIŽINSKÝ, Pavel, Eva ČECH VALENTOVÁ, Pavla HRADEČNÁ, Klára HOLÍKOVÁ, Marie JELÍNKOVÁ, Martin ROZUMEK a Pavla ROZUMKOVÁ. *Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: Sdružení pro integraci a migraci, 2014. 148 s. ISBN 978-80-260-7201-0.
- [6] FIALA, Petr, Ondřej KRUTÍLEK a Markéta PITROVÁ. *Evropská unie*. 3., aktualizované, rozšířené a doplněné vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2018. 990 s. ISBN 978-80-7325-450-6.
- [7] FORSYTH, Murray Greensmith a H. M. A. KEENS-SOPER. *The political classics: Green to Dworkin*. New York: Oxford University Press, 1996. 292 s. ISBN 9780198780953.
- [8] FRIES-TERSCH, Elena, Matthew JONES a Linus SIÖLAND. *Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2020* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021 [cit. 2021-02-27], 207 s. ISBN 978-92-76-25452-2. Dostupné z: <https://op.europa.eu/s/oNaf>
- [9] HÁJEK, Oldřich a Jiří NOVOSÁK. *Přeshraniční mobilita pracovních sil* [online]. Zlín: Technologické inovační centrum, 2013, 38 s. ISBN 1725-6534. Dostupné z: http://inovacnipodnikani.cz/wp-content/uploads/Preshranicni_mobilita_pracovnich_sil.pdf
- [10] HEINZ, Frigyes Ferdinand a Melanie WARD-WARMEDINGER. *Cross border labour mobility within an enlarged EU* [online]. Frankfurt am Main: European Central

- Bank, 2006, 36. s. ISBN 1725-6534. Dostupné z:
http://www.flexworkresearch.org/uploads/publication/document/1948/ECB_nov06.pdf
- [11] HODAČ, Jan a Tomáš KOTRBA. Učebnice globalizace. Brno: Barrister & Principal, 2011. 308 s. ISBN 978-80-87474-33-4.
- [12] HOLMAN, Robert. Ekonomie. 6. vydání. V Praze: C.H. Beck, 2016. Beckovy ekonomické učebnice. 696 s. ISBN 978-80-7400-278-6.
- [13] Intra-EU Labour Mobility at a glance: Main findings of the 2019 Annual Report on intra-EU Labour Mobility [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020 [cit. 2021-01-04]. 16 s. ISBN 978-92-76-15362-7. Dostupné z:
<https://op.europa.eu/s/oM8l>
- [14] JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. 400 s. ISBN 978-80-271-0146-7.
- [15] KACZOR, Pavel. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Oeconomica, 2013. 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2.
- [16] KELLER, Jan. Evropské rozpory ve světle migrace. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2017. Sociologické aktuality. 227 s. ISBN 978-80-7419-249-4.
- [17] KÖNIG, Petr, Lubor LACINA a Jan PŘENOSIL. Učebnice evropské integrace. Brno: Barrister & Principal, 2006. 414 s. ISBN 80-7364-022-8.
- [18] LEE, Everett S. A Theory of Migration. Demography 3, no. 1. Pennsylvania: University of Pennsylvania, 1966. 457 s. [online]. Dostupné z:
<http://www.jstor.org/stable/2060063>.
- [19] LIĐÁK, Ján. Mezinárodní migrace a Evropa. Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, 2010. 149 s. ISBN 978-80-86879-24-6.
- [20] LIPOVSKÁ, Hana. Moderní ekonomie: jednoduše o všem, co byste měli vědět. Praha: Grada, 2017. 266 s. ISBN 978-80-271-0120-7.
- [21] MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce. Praha: Portál, 2003. 288 s. ISBN 80-7178-549-0.
- [22] MORAVCSIK, Andrew. The choice for Europe: social purpose and state power from Messina to Maastricht. Ithaca, N.Y.: Cornell University Press, 1998. 514 s. ISBN 9780801485091.

- [23] MOUDRÝ, Marek. Evropská unie v kostce. Praha: Jalna, 2017. 66 s. ISBN 978-80-86396-88-0.
- [24] PALÁT, Milan. Ekonomické aspekty mezinárodní migrace: teorie a praxe v Evropské unii. Ostrava: Key Publishing, 2013. Monografie (Key Publishing). 95 s. ISBN 978-80-7418-161-0.
- [25] PAVLÍK, Marek. Regiony budoucnosti: spolupráce, bezpečí, efektivita: inspirace pro rozvoj měst a regionů s příklady dobré praxe. Praha: Grada, 2020. 224 s. ISBN 978-80-271-1310-1.
- [26] REDLICOVÁ, Radka. Regionální ekonomika: pro bakalářské studium. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2013. 131 s. ISBN 978-80-7375-779-3.
- [27] ROLNÝ, Ivo a Lubor LACINA. Globalizace, etika, ekonomika. Boskovice: Albert, 2001. 255 s. ISBN 80-7326-000-x.
- [28] ROUBÍČEK, Vladimír. Úvod do demografie. Praha: Codex Bohemia, 1997. 348 s. ISBN 80-85963-43-4.
- [29] RYTÍŘOVÁ, Lucie a Jana TEPPEROVÁ. Mezinárodní zaměstnávání, vysílání a pronájem pracovníků: daň z příjmů a pojištění, mezinárodní smlouvy, pravidla EU, podrobné případové studie. Olomouc: ANAG, 2012. Práce, mzdy, pojištění. 368 s. ISBN 978-80-726-3732-4.
- [30] SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. Ekonomie: 19. vydání. Praha: NS Svoboda, 2013. 764 s. ISBN 978-80-205-0629-0.
- [31] STEHLÍK, Václav, Ondrej HAMULÁK a Michal PETR. Právo Evropské unie: ústavní základy a vnitřní trh. Praha: Leges, 2018. Student (Leges). 356 s. ISBN 978-80-7502-277-6.
- [32] TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). 496 s. ISBN 978-80-7502-184-7.
- [33] TÝČ, Vladimír. Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 6., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Leges, 2010. Student (Leges). 301 s. ISBN 978-80-87212-60-8.
- [34] Vargas-Silva, C. & Walsh, P. W. EU Migration to and from the UK. Migration Observatory briefing. 3rd Revision. University of Oxford, COMPAS, 2020. 13 s.

8 Přílohy

Příloha č. 1 – Chronologický vývoj vystoupení Velké Británie z EU



Zdroj: Informativní portál InfoBrexite.cz, dostupné na:

https://www.brexitinfo.cz/cs_cz/vystoupeni-velke-britanie-z-eu/

Studnaři, pracovníci provádějící základové stavby a hloubkové vrty / Kurzübersicht

Stručný přehled kolektivní smlouvy

Zdroj: Odborový svaz stavebnictví – dřevozpracující průmysl

Dělnické profese / technicko-hospodářští pracovníci

Dělnické profese

Oblast platnosti

Rakousko

Začátek platnosti

1. 5. 2020

Výsledky posledních jednání

- Zvýšení minimálních mezd o 2,95 %
 - Stávající mzdy: zachování přeplatku (paralelní posun)
-

Minimální mzda / minimální plat

- Jednoduché činnosti: 12,02 € do 13,24 €
 - Kvalifikované činnosti: 14,22 €
 - Vysoce kvalifikované činnosti: 15,67 € do 16,26 €
-

Odměna učňů

1. rok učení:	5,69 €
2. rok učení:	8,53 €
3. rok učení:	11,38 €

Příplatky

Různé příplatky za práci ve znečištěném prostředí, příplatky za práci ve ztížených pracovních podmínkách a rizikové příplatky u určitých činnostech.

Pracovní doba

Běžná týdenní pracovní doba činí 39 hodin.

Příplatek za práci přesčas: zpravidla 50 %, v určitých časech 100 %

Výpovědní lhůty

Výpovědní lhůty podle trvání příslušnosti zaměstnance k podniku:

- •
Zaměstnanec: od 1 týdne do 3 týdnů
- •
Zaměstnavatel: od 1 týdne do 3 týdnů

Upozornění: Zánik nároků

Vezměte na vědomí, že veškeré nároky z pracovního poměru vůči zaměstnavateli musí být zásadně uplatněny **do tří měsíců**, protože jinak **zanikají!** V případě zamítnutí zaměstnavatelem musí být nároky do tří měsíců **uplatněny soudní cestou!**

Další vymoženosti sociální politiky


Např.

- Platba cestovních náhrad při práci v zahraničí
- Zvláštní výplata vánoční odměny
- Upozornění: Uplatňuje se zákon o dovolené a odstupném (BUAG)

Zdroj: Die Entsendeplattform, dostupné na:

<https://www.postingofworkers.at/kv/Z04/brunnenmeister-grundbau-und-tiefbohrunternehmer-cs-arb?language=cs>

Příloha č. 3 – Vyplněná žádost o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení A1

Evidenční štítek	Žádost OSVČ o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení		
<p>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. 987/09, nařízením Rady (EHS) č. 1408/71 a jeho prováděcím nařízením č. 574/72 a mezinárodními smlouvami o sociálním zabezpečení, které Česká republika uzavřela.</p>			
Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno OSSZ Jihlava	Razítko OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno	Evidenční číslo žádosti Číslo případu	
Žádám o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení z důvodu výkonu výdělečné činnosti v době od <input type="text" value="21. 7. 2020"/> do <input type="text" value="31. 12. 2020"/> na území <input checked="" type="checkbox"/> EU/EHP/Švýcarska <input type="checkbox"/> státu/ů, se kterým/i ČR uzavřela mezinárodní smlouvu/y 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 <input type="checkbox"/> vyslání <input checked="" type="checkbox"/> souběh činností <input type="checkbox"/> výjimka <input type="checkbox"/> jiná situace			
A. Základní identifikace žadatele			
Příjmení Hobza	Jméno Jiří	Titul	Rodné číslo
Rodné příjmení	Dřívější příjmení		
Rodné jméno	Pohlaví muž	Státní příslušnost Česká republika	Datum narození 12.11.1977
Místo narození	Region narození	Stát narození Česká republika	
ADRESA BYDLIŠTĚ – NEMUSÍ SE SHODOVAT S ADRESOU TRVALÉHO POBYTU (viz informace v pokynech k vyplňování)			
Název budovy	Ulice Na Kopci	Číslo popisné 4185/4	Obec Jihlava
Region Vysočina	PSČ 58601	Stát Česká republika	
Telefon +420702069579	Datová schránka	E-mail weissova@triabelo.cz	
Zdravotní pojišťovna v ČR Všeobecná zdravotní pojišťovna			
B. Kontaktní adresa (pokud se liší od adresy bydliště)			
Název budovy	Ulice	Číslo popisné	Obec
Region	PSČ	Stát	
C. Adresa pobytu			
Název budovy	Ulice	Číslo popisné	Obec
Region	PSČ	Stát	

D. Žadatel po dobu uvedenou v žádosti vykonává výdělečnou činnost na území těchto států (nutno uvést i ČR, pokud odpovídá skutečnosti)

<input type="checkbox"/> Albánie	<input type="checkbox"/> Austrálie	<input type="checkbox"/> Belgie	<input type="checkbox"/> Bělorusko	<input type="checkbox"/> Bosna a Hercegovina	<input type="checkbox"/> Bulharsko
<input type="checkbox"/> Chile	<input type="checkbox"/> Chorvatsko	<input type="checkbox"/> Černá Hora	<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 checked="" 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 státy americké	<input type="checkbox"/> Srbsko	<input type="checkbox"/> Španělsko	<input type="checkbox"/> Švédsko	<input type="checkbox"/> Švýcarsko
<input type="checkbox"/> Tunisko	<input type="checkbox"/> Turecko	<input type="checkbox"/> Ukrajina	<input type="checkbox"/> Velká Británie	<input type="checkbox"/>	

E. Údaje o samostatné výdělečné činnosti v ČR

Datum zahájení samostatné výdělečné činnosti Variabilní symbol důchodového pojištění

Datum vzniku oprávnění k výkonu činnosti Identifikační číslo Daňové identifikační číslo

Obor samostatné výdělečné činnosti (dle oprávnění k výkonu činnosti)

Konkrétní charakter vykonávané činnosti

ADRESA SÍDLA OSVČ V ČR

Úplný název společnosti/v případě fyzické osoby jméno a příjmení

Název budovy Ulice Číslo popisné

Obec Region PSČ

Výše uvedené sídlo OSVČ v ČR je stálým a trvalým sídlem podnikání žadatele ano ne

Žadatel je z této činnosti v ČR pojištěn

a) nemocensky	<input checked="" type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne	Pojištěn od	<input type="text" value="██████████"/>
b) důchodově	<input type="checkbox"/> ano	<input checked="" type="checkbox"/> ne	Pojištěn od	<input type="text" value="██████████"/>
c) zdravotně	<input checked="" type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne	Pojištěn od	<input type="text" value="██████████"/>

Činnost žadatele v ČR během výkonu činnosti v zahraničí

bude ukončena bude nadále souběžně nebo střídavě vykonávána nebude vykonávána, po návratu do ČR bude opět pokračovat

F. Údaje o výkonu činnosti v ČR			
MÍSTO VÝKONU ČINNOSTI V ČR			
<input checked="" type="checkbox"/> Stejně jako v předchozím oddílu			
Název budovy	Ulice	Číslo popisné	
	Na Kopci	4185/4	
Obec	Region	PSČ	
Jihlava	Vysočina	58601	
Žadatel má status			
<input checked="" type="checkbox"/> OSVČ	Název plavidla	Stát vlajky	
<input type="checkbox"/> námořník			
<input type="checkbox"/> letový personál	Název mateřského letiště	Město mateřského letiště	Stát mateřského letiště
OSVČ vykonává samostatnou výdělečnou činnost na území vysílajícího státu dva měsíce před vysláním			
		<input type="checkbox"/> ano	<input type="checkbox"/> ne
G. Údaje o samostatné výdělečné činnosti v zahraničí – činnost č.			
		<input type="checkbox"/> ano	<input checked="" type="checkbox"/> ne

H. Poměry výkonu činnosti

Celkový OBRAT žadatele je po dobu uvedenou v žádosti rozdělen v následujícím poměru

<input type="text" value="95"/>	%	z činnosti	v ČR
<input type="text" value="5"/>	%	z činnosti v (doplňte stát)	<input type="text" value="Rakousko"/>
<input type="text"/>	%	z činnosti v (doplňte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	z činnosti v (doplňte stát)	<input type="text"/>
100%	CELKEM		

Předpokládaný PŘÍJEM žadatele z činnosti v ČR a v zahraničí po dobu uvedenou v žádosti lze rozdělit takto

<input type="text" value="95"/>	%	z činnosti	v ČR
<input type="text" value="5"/>	%	z činnosti v (doplňte stát)	<input type="text" value="Rakousko"/>
<input type="text"/>	%	z činnosti v (doplňte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	z činnosti v (doplňte stát)	<input type="text"/>
100%	CELKEM		

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

<input type="text" value="90"/>	%		v ČR
<input type="text" value="10"/>	%	v (doplňte stát)	<input type="text" value="Rakousko"/>
<input type="text"/>	%	v (doplňte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	v (doplňte stát)	<input type="text"/>
100%	CELKEM		

Žadatelem POSKYTNUTÉ SLUŽBY jsou po dobu uvedenou v žádosti rozděleny následovně

<input type="text" value="95"/>	%		v ČR
<input type="text" value="5"/>	%	v (doplňte stát)	<input type="text" value="Rakousko"/>
<input type="text"/>	%	v (doplňte stát)	<input type="text"/>
<input type="text"/>	%	v (doplňte stát)	<input type="text"/>
100%	CELKEM		

Žadatel vykonává na území členských států samostatnou výdělečnou činnost v rozsahu okrajové činnosti

ano

ne

<p>I. Údaje o předchozí činnosti v zahraničí</p> <p>Žadatel vykonával již v minulosti činnost v zahraničí <input type="checkbox"/> ano <input checked="" type="checkbox"/> ne</p>
<p>J. Údaje o dobách pojištění v zahraničí</p> <p>Žadatel byl/je pojištěn v rámci systému sociálního zabezpečení jiného státu <input type="checkbox"/> ano <input checked="" type="checkbox"/> ne</p>
<p>K. Důvody žádosti o výjimku</p> <p>Žadatel uvede důvody pro udělení výjimky dle čl. 16 nařízení EP a Rady (ES) č. 883/2004, čl. 17 nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 nebo příslušných ustanovení mezinárodních smluv o sociálním zabezpečení, které Česká republika uzavřela.</p> <p>Na základě rámcové smlouvy s firmou Drilling wells s.r.o., IČ: 07175710, vykonávám služby v oboru mé činnosti a firma získala zakázky v Rakousku.</p>
<p>L. Prohlášení státního příslušníka třetí země</p> <p>Prohlašuji, že mám platné povolení k pobytu na území České republiky <input type="checkbox"/> ano <input type="checkbox"/> ne Na období od <input type="text"/> do <input type="text"/></p>
<p>M. Doplnující informace</p> <div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>

N. Prohlášení žadatele

Prohlašuji, že informace uvedené v této žádosti i všech příložených dokumentech jsou úplné a pravdivé a že v případě změny výše uvedených informací oznámím tuto skutečnost příslušné OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno/ČSSZ. Jsem si vědom/a, že uvedení nepravdivých nebo neúplných údajů může vést ke změně použitelných právních předpisů sociálního zabezpečení se všemi důsledky (včetně zrušení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům), a to se zpětnou účinností.

V Jihlavě Dne 14.7.2020
Podpis žadatele

OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno v ověřil/a údaje dne
Jméno, příjmení a podpis oprávněné osoby
OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno

Přílohy:

- 1. Kopie oprávnění k výkonu samostatné výdělečné činnosti (pokud není ověřitelné v dostupných aplikacích a registrech nebo pokud jej OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno nemá již k dispozici).**
- 2. Kopie potvrzení o příslušnosti k právním předpisům, pokud bylo žadateli vystaveno zahraniční institucí, ve vztahu k období této žádosti.**
- 3. Kopie smluvních dokumentů, na jejichž základě je zajištěna činnost v České republice a v zahraničí (v závislosti na konkrétní situaci).**

Smluvní doklady lze předkládat v ověřené kopii. Ověření dokladů dle originálu může zdarma provést OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno. Neověřené smluvní doklady přiložené k podané žádosti budou považovány za tzv. podpůrné doklady v souladu s čl. 3 odst. 2 nařízení (ES) č. 987/2009.

Tato žádost slouží ke splnění oznamovací povinnosti OSVČ podle čl. 15 nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 a ke splnění oznamovací povinnosti osoby s bydlištěm na území ČR vykonávající činnost na území dvou nebo více členských států v souladu s čl. 16(1) nařízení EP a Rady (ES) č. 987/2009 a § 104 odst. 3 zákona č. 187/2006 Sb., v platném znění.

OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno vyžaduje a zpracovává osobní údaje v souladu s právními předpisy pro ochranu osobních údajů a pouze k legitimním účelům. Více informací naleznete na <https://www.cssz.cz/gdpr.htm>.

Příloha č. 4 – Vyplněný a odeslaný formulář ZKO 3

26.03.2021 20:55:23/ZKO3/2021-127522g

An das
 Amt für Betrugsbekämpfung
 Finanzpolizei
 Zentrale Koordinationsstelle
 Brehmstraße 14
 1110 Wien

Meldung einer Entsendung nach Österreich

gemäß § 19 Abs. 3 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG)

Transaktionsnummer/Referenznummer ZKO3/2021-127522g

1. Arbeitgeber/Arbeitgeberin

1.1. Firma (Name, Firmenwortlaut) Drilling wells s.r.o.		1.2. E-Mail Adresse weissova@triabelo.cz
1.3. Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand 07175710		1.4. Umsatzsteueridentifikations-Nummer CZ07175710
1.5. PLZ (Betriebssitz) 56801	1.6. Ort (Betriebssitz) Jihlava	1.7. Land (Betriebssitz) Tschechische Republik
1.8. Adresse (Betriebssitz) Znojemská		1.9. Telefonnummer

2. Die zur Vertretung nach außen berufenen Person des/der Arbeitgebers/in

(z.B. Unternehmerin/Unternehmer, handelsrechtlicher Geschäftsführerin/handelsrechtlicher Geschäftsführer, Verantwortlich Beauftragter)

2.1. Familienname Hobza	2.2. Vorname(n) Jiří	2.3. Geburtsdatum
2.4. Adresse (Hauptwohnsitz) Na Kopci		2.5. Staatsbürgerschaft Tschechische Republik
2.6. PLZ (Postleitzahl) 58601	2.7. Ort Jihlava	2.8. Land Tschechische Republik
2.9. Telefonnummer		2.10. E-Mail Adresse

3. Ansprechperson gemäß § 23 LSD-BG

- ✓ a) aus dem Kreis der nach Österreich entsandten Arbeitnehmer **oder**
- b) eine in Österreich niedergelassene zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Personen (Steuerberater, Rechtsanwalt, Wirtschaftstreuhänder, Notar)

3.1. Familienname Hobza	3.2. Vorname(n) Jiří	3.3. Geburtsdatum 01.03.1970
3.4. Adresse/Anschrift Na Kopci		3.5. Staatsbürgerschaft Tschechische Republik
3.6. PLZ (Postleitzahl) 56801	3.7. Ort Jihlava	3.8. Land Tschechische Republik
3.9. Telefonnummer		3.10. E-Mail Adresse



4. (inländische) Auftraggeberin / (inländischer) Auftraggeber

Generalunternehmer/Generalunternehmer

- a) gewerbliche Unternehmerin/gewerblicher Unternehmer
 b) Privatperson/en

4.1. Firma (Name/Firmenwortlaut) Drilling wells s.r.o.		
4.2. Umsatzsteuer-Identifikationsnummer CZ07175710		
4.3. Adresse (Betriebssitz) Znojemská		
4.4. PLZ (Betriebssitz) 58601	4.5. Ort (Betriebssitz) Jihlava	4.6. Land (Betriebssitz) Tschechische Republik
4.7. Telefonnummer 702069579	4.8. E-Mail Adresse weissova@triabelo.cz	4.9. Art des Betriebes geologické práce

5. Zeitraum der Entsendung *insgesamt* nach Österreich

5.1. Beginn 01.08.2020	5.2. voraussichtliche Dauer 31.12.2020
----------------------------------	--

6. Ort (1) (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich

6.1. Postleitzahl 2070	6.2. Ort Retz	6.3. Bundesland Niederösterreich
6.4. Anschrift (Adresse, Straße, Gasse, Platz) Retz		

Ort (2) (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich

6.1. Postleitzahl	6.2. Ort	6.3. Bundesland
6.4. Anschrift (Adresse, Straße, Gasse, Platz)		

Ort (3) (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich

6.1. Postleitzahl	6.2. Ort	6.3. Bundesland
6.4. Anschrift (Adresse, Straße, Gasse, Platz)		

Ort (4) (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich

6.1. Postleitzahl	6.2. Ort	6.3. Bundesland
6.4. Anschrift (Adresse, Straße, Gasse, Platz)		

Ort (5) (genaue Anschrift) der Beschäftigung in Österreich

6.1. Postleitzahl	6.2. Ort	6.3. Bundesland
6.4. Anschrift (Adresse, Straße, Gasse, Platz)		



7. Angabe zur **verpflichtenden** Bereithaltung der Meldeunterlagen **UND**
Lohnunterlagen gemäß § 19 Abs. 3 Z 9 LSD-BG

Die Melde- und Lohnunterlagen befinden sich:

- 7a. am **Beschäftigungsort** (Arbeits-/Einsatzort) wie in Punkt 6 angeführt; bei Angabe von mehreren Beschäftigungsorten, sind die Melde- und Lohnunterlagen an jenem Beschäftigungsort bereitzuhalten, an welchem die Arbeitnehmer **aktiv** eingesetzt sind;
- 7b. bei der unter Punkt 3 angeführten **Ansprechperson**
- 7c. einer in Österreich zur berufsmäßigen Parteienvertretung befugten Person (Steuerberater, Rechtsanwalt, Wirtschaftstreuhänder, Notar)

7c.1. Familienname	7c.2. Vorname(n)
7c.3. Adresse/Anschrift	
7c.4. Postleitzahl	7c.5. Ort
7c.6. Telefonnummer	7c.7. E-Mail Adresse

- 7d. einer in Österreich eingetragenen Zweigniederlassung, an der der ausländische Arbeitgeber seine Tätigkeit nicht nur gelegentlich ausübt
- 7e. bei einer in Österreich selbständigen Tochtergesellschaft oder der österreichischen Muttergesellschaft eines Konzerns

7.8. Adresse/Anschrift	
7.9. Postleitzahl	7.10. Ort
7.11. Name der zuständigen Ansprechperson in der Zweigniederlassung/Tochtergesellschaft/inländischen Muttergesellschaft	
Familienname	Vorname
7.12. Telefonnummer	7.13. E-Mail Adresse



8. Nach Österreich entsandte Arbeitnehmerin/entsandter Arbeitnehmer

8.1. Familienname Novák		8.2. Vomame(n) Jiří	
8.3. Staatsbürgerschaft Tschechische Republik		8.4. Geburtsdatum 09.06.1994	8.5. Sozialversicherungsnummer 67645878
8.6. Sozialversicherungsträger Česká republika			
8.7. Anschrift (Hauptwohnsitz) Družstevní			
8.8. Postleitzahl / Ort 58601 Jihlava		8.9. Land Tschechische Republik	
8.10. Art der Tätigkeit und Verwendung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages) přípravné a dokončovací stavební práce			
Bautätigkeit gemäß dem Bauarbeiter-, Urlaubs- und Abfertigungsgesetz		Nein	Transportbereich (Güter-/Personenbeförderung)
8.11 Beginn der Beschäftigung 01.08.2020		8.12 voraussichtliche Dauer/Ende 31.12.2020	
8.13 Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit von 07:00 (hh.mm) bis: 15:30 (hh.mm) Arbeitsdauer: 08:00 (hh.mm)			

9. Der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer nach **österreichischen Rechtsvorschriften** gebührendes Entgelt

9.1. Höhe € (Bruttobetrag)		9.2. Beginn des Arbeitsverhältnisses beim ausländischen Arbeitgeber	
15	Monat Tag Woche <input checked="" type="checkbox"/> Stunden	01.08.2020	
9.3. Sonstiges			

10. Anmerkungen

--

11. Genehmigung der Beschäftigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers im Sitzstaat der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (nur für Drittstaatsangehörige)

11.1. Ausstellende Behörde	11.2. Geschäftszahl
11.3. Ausstellungsdatum	11.4. Geltungsdauer

12. Aufenthaltsgenehmigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers im Sitzstaat der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers (nur für Drittstaatsangehörige)

12.1. Ausstellende Behörde	12.2. Geschäftszahl
12.3. Ausstellungsdatum	12.4. Geltungsdauer



Beilagen:

Aufenthaltsgenehmigung Sitzstaat ja nein

Beschäftigungsgenehmigung Sitzstaat ja nein

ZKO3 Bundesministerium für Finanzen

Rahmenmeldung gemäß § 19 Abs. 5 LSD-BG

Anmerkungen

Die Angaben wurden nach bestem Wissen und Gewissen **richtig** und **vollständig** gemacht.

Es ist bekannt, dass wissentlich unrichtige oder unvollständige Angaben strafbar sind. Sollte nachträglich erkannt werden, dass die vorstehende Meldung unrichtig oder unvollständig ist, oder nachträgliche Änderungen eingetreten sind, so wird die Zentrale Koordinationsstelle davon unverzüglich in Kenntnis gesetzt (§ 19 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz LSD-BG)

Ich nehme zur Kenntnis, dass die elektronische Meldung, sowie die Beilagen, an die gemäß § 20 Abs. 1 LSD-BG und § 18 Abs. 12 AuslBG genannten Behörden übermittelt werden.

Ich stimme zu

