

14. 5. 2009

Veďte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Belgie - od 1. 5. 2009 otevřela svůj pracovní trh

Podle Smlouvy o založení Evropských společenství se volným pohybem osob rozumí zejména právo občanů Evropské unie ucházet se o zaměstnání, podnikat či studovat na území ostatních členských států, za tímto účelem se po území členských států volně pohybovat a zůstat tam po ukončení zaměstnání či studia. Volný pohyb osob je jedním z předpokladů pro fungování společného trhu.



K regulaci svého pracovního trhu a přílivu pracovní síly si však členské státy vůči novým členům EU stanovily omezující opatření v podobě tzv. přechodného období, během kterého mohou čeští občané pracovat v dané zemi pouze na základě pracovního povolení.

Postupně docházelo k přehodnocení rizika pro stabilitu pracovního trhu daného členského státu a členské státy EU začaly pracovní trh českým občanům otevírat.

Nyní se k nim připojila také Belgie, kde se může od 1. května 2009 občan České republiky ucházet o pracovní místo. Uvolnění belgického pracovního trhu se týká i dalších zemí a to Slovenska, Maďarska, Polska, Slovinska, Estonska, Litvy a Lotyšska. Netýká se však občanů Rumunska a Bulharska, pro které Belgie i nadále využívá tzv. přechodného období.

Posledními státy, které ještě svůj pracovní trh občanům České republiky neotevřely, jsou Německo a Rakousko.

Pokud se tedy chce od května český občan ucházet o zaměstnání v Belgii, nepotřebuje již pracovní povolení. Musí se však registrovat v systému Limosa, který zajišťuje Belgii informace o vlivu práce cizinců na ekonomiku země. Tuto registraci lze učinit i elektronicky prostřednictvím webové stránky <http://www.limoso.be/>. Dále se musí uchazeč dle informací Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky registrovat na obecním úřadě místa pobytu a samozřejmě je povinen respektovat pravidla belgického systému sociálního pojištění a placení daní.

Uchazeče o zaměstnání z České republiky bude jistě zajímat, co mohou od belgického pracovního práva očekávat:

V první řadě musí počítat s tím, že belgické pracovní právo je regulováno vícero předpisy jak obecné, tak i individuální povahy a podstatnou roli hrají i kolektivní smlouvy. Pracovní právo v Belgii, je stejně jako u nás, velice ochránářské vůči zaměstnancům.

Níže ve stručnosti uvádíme belgickou úpravu **základních pracovněprávních institutů**, které by uchazeče o zaměstnání mohly zajímat:

Pracovní smlouvu je možné v Belgii uzavřít i ústně. V některých případech je vyžadována písemná forma - například v případě uchazečů na dobu určitou. Jelikož se v Belgii používá několik úředních jazyků, je zde stanovena povinnost uzavřít pracovní smlouvu v jednotlivých regionech Belgie pod

sankcí neplatnosti v určitém jazyce, a to např. ve vlámsštině (pokud se místo podnikání nachází ve Vlámku) nebo ve francouzštině (pokud se místo podnikání nachází ve Valonsku). Jedinou výjimkou je Brusel, kde jazyk smlouvy bude záležet na mateřském jazyce konkrétního zaměstnance.

Maximální stanovená **pracovní doba** je 9 hodin denně, 38 hodin týdně. V praxi však tato maximální týdenní pracovní doba bývá v mnoha průmyslových odvětvích zkrácena kolektivními smlouvami. Nepřetržitý odpočinek mezi směnami činí 11 hodin, nepřetržitý odpočinek v týdnu pak 24 hodin + nepřetržitý odpočinek mezi směnami, takže minimální doba tohoto odpočinku je 35 hodin.

Nárok na placenou **dovolenou** se v Belgii počítá podle odpracovaných dnů v předešlém kalendářním roce. Pokud zaměstnanec odpracuje celý rok, náleží mu nejméně 20 dní dovolené. Kromě toho mají zaměstnanci nárok na 10 placených státních svátků v roce.

Minimální mzda v Belgii je upravená v kolektivních smlouvách samostatně pro každé odvětví průmyslu. Tam, kde není uzavřena kolektivní smlouva pro určité průmyslové odvětví, uplatní se kolektivní smlouva na národní úrovni, nařízení podle kterého je minimální mzda stanovena v závislosti na věku zaměstnance a délce zaměstnání - v současné době činí 1 387,49 Euro.

Příplatek za práci přesčas činí 50 %; 100% příplatek pak náleží v případě práce přesčas konané v neděli a ve svátek.

Pracovní smlouvu na dobu neurčitou může **ukončit** kterákoliv ze smluvních stran **výpovědí**, ke které nemusí mít specifický důvod. Výpovědní doba se mění v závislosti na tom, jestli jde o zaměstnance zabývajícího se manuální (u kterých je obvykle kratší, závislá na počtu odpracovaných let u společnosti) nebo intelektuální prací. Kolektivní smlouvy často výpovědní dobu prodlužují.

Více informací o belgické pracovněprávní legislativě se dozvíte například na následujících webových stránkách: <http://www.employment.belgium.be/home.aspx> , http://www.belgium.be/en/work/coming_to_work_in_belgium/.



Mgr. Romana Kaletová

[Randl Partners](#)

advokátní kancelář

City Tower

Hvězdova 1716/2b

140 78 Praha 4

Tel: + 420 222 755 311

Fax: + 420 239 017 574

E-mail: office@randls.com

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)