

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

VOLNÝ POHYB ZAMĚSTNANCŮ V RÁMCI EVROPSKÉ UNIE

Daniel Neustadt

Západočeská univerzita v Plzni

Obor Právo a právní věda

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Plzeň 2020

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Daniel NEUSTADT
Osobní číslo:	R15M0205P
Studijní program:	M6805 Právo a právní věda
Studijní obor:	Právo
Téma práce:	Volný pohyb zaměstnanců v rámci Evropské unie
Zadávací katedra:	Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Zásady pro vypracování

1. Úvod
2. Historický vývoj volného pohybu pracovníků v Evropě
3. Současná unijní právní úprava volného pohybu pracovníků
4. Zaměstnávání osob ze zahraničí v ČR a vysílání českých pracovníků do zahraničí
5. Síť pro spolupráci EURES (Evropské služby zaměstnanosti)
6. Budoucnost a vývoj volného pohybu pracovníků v EU
7. Závěr

Rozsah diplomové práce:
Rozsah grafických prací:
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná**

Seznam doporučené literatury:

- BĚLINA, Miroslav; PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8
- TICHÝ, Luboš. Evropské právo. 5. přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-546-6
- TOMÁŠEK, Michal; TÝČ, Vladimír; MALENOVSKÝ, Jiří et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-184-7
- SYLLOVÁ, Jindřiška. Lisabonská smlouva: komentář. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-339-4
- KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě „jen“ s právem EU. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-7502-032-1
- KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3
- BARNARD, Catherine. The substantive law of the EU: the four freedoms. Fifth edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2016. ISBN 9780198749950
- SPAVENTA, Eleanor. Free movement of persons in the European Union: barriers to movement in their constitutional context. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central, and South American by Aspen Publishers, c2007. ISBN 9789041124708
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Závislá práce osob ze zahraničí v ČR
- BARANCOVÁ, Helena. Skončení pracovního pomeru a základné ľudské práva v judikatúre európskych súdov. Praha: Leges, 2019. Teoretik. ISBN 978-80-7502-341-4
- BARANCOVÁ, Helena. Nové technológie v pracovnoprávných vzťahoch. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-253-0

Vedoucí diplomové práce:

Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum zadání diplomové práce:

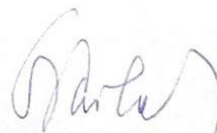
6. února 2019

Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2020



Doc. JUDr. Jan Pauly, CSc.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Volného pohybu zaměstnanců v rámci Evropské unie vypracoval sám a veškeré použité zdroje a literaturu jsem uvedl v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Plzni dne 15. dubna 2020

.....
Daniel Neustadt

Poděkování

Rád bych poděkoval vedoucí své diplomové práce doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za podporu a mnoho cenných rad při vedení diplomové práce.

Seznam použitých zkratk

COVID-19	Coronavirus disease 2019
ESUO	Evropské společenství uhlí a oceli
EHS	Evropské hospodářské společenství
EUROATOM	Evropské společenství pro atomovou energii
ES	Evropská společenství
EHP	Evropský hospodářský prostor
EU	Evropská unie
SFEU	Smlouvu o fungování Evropské unie
EURES	Evropský portál pracovní mobility
SEDOC	European system for the international clearing of vacancies and applications for employment
SEU	Smlouva o Evropské unii
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie (Evropský soudní dvůr)
NARIC	National Academic Recognition Information Centres
ESLP	Evropský soud pro lidská práva
VB	Velká Británie
UK	The United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland
ČR	Česká republika
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o pobytu cizinců	Zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o zaměstnanosti	Zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Obsah

1	Úvod	1
2	Historický vývoj volného pohybu pracovníků v Evropě.....	3
2.1	Vývoj ve starověku a středověku	3
2.2	ESUO, EURATOM, EHS	4
2.3	Nařízení číslo 1612/68 a číslo 1408/71	6
2.4	Bílá kniha a Jednotný evropský akt	7
2.5	Evropská sociální charta.....	8
3	Současná unijní úprava volného pohybu pracovníků	9
3.1	Maastrichtská smlouva	9
3.2	Amsterodamská smlouva a Schengenský prostor.....	10
3.3	Smlouva zakládající Ústavu pro Evropu a Lisabonská smlouva	10
3.4	Občan EU	11
3.5	Směrnice o právech občanů Unie č. 2004/38/ES.....	12
3.6	Pobyt občanů EU	13
3.7	Rodinný příslušník	14
3.8	Volný pohyb pracovníků	15
3.9	Pojem pracovník	16
3.10	Pracovníci hledající si práci	17
3.11	Rovnost a zákaz diskriminace	17
3.12	Přímá diskriminace	20
3.13	Nepřímá diskriminace.....	21
3.14	Omezení volného pohybu pracovníků	23
3.15	Sociální a daňové výhody migrujících pracovníků	26
3.15.1	Sociální výhody	26
3.15.2	Daňové výhody	27
3.16	Uznávání odborné kvalifikace a diplomů	27
4	Zaměstnávání osob ze zahraničí v ČR a vysílání českých pracovníků do zahraničí.....	29
4.1	Zaměstnávání	29
4.2	Zaměstnávání občanů EU v ČR.....	30
4.3	Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí	32
4.3.1	Zaměstnanecká karta	33
4.3.2	Modrá karta.....	33
4.3.3	Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance	34
4.3.4	Povolení k zaměstnání.....	35
4.4	Povinnosti zaměstnavatele.....	35

4.5	Nelegální práce	37
4.6	Zaměstnávání občanů ČR v zahraničí	39
5	Síť pro spolupráci EURES	41
5.1	Počátky EURES	41
5.2	Současnost EURES	43
5.3	Portál pracovní mobility EURES	45
5.4	Organizace a zaměstnanci sítě EURES	46
5.5	Stav změn a budoucnost EURES	47
5.6	EURES v ČR	48
6	Budoucnost a vývoj volného pohybu pracovníků v EU	50
6.1	Problematika digitalizace v pracovněprávních vztazích a ztráta soukromí zaměstnance	50
6.1.1	Sledování zaměstnanců pomocí sociálních sítí	51
6.1.2	Kontrola prostřednictvím elektronické pošty	52
6.2	Brexit a jeho vliv na tuzemské pracovníky na území VB	54
6.3	Omezení volného pohybu osob v souvislosti s COVID-19	55
7	Závěr	57
8	Resumé	59
9	Seznam použitých zdrojů	60
9.1	Monografie	60
9.2	Právní předpisy	62
9.3	Soudní rozhodnutí	63
9.4	Internetové zdroje	65

1 Úvod

Autor se v této diplomové práci rozhodl zabývat jednou ze čtyř základních svobod vnitřního trhu Evropské unie, tedy volným pohybem zaměstnanců. Problematika pohybu osob hledajících si práci v jiném než domovském státě je autorovi blízká, a to zejména z důvodu pobytu mnoha členů jeho rodiny po celém světě. Někteří členové autorovi široké rodiny se v průběhu let snažili najít si zaměstnání v zahraničí, a tak i autor od útlého dětství poslouchal na rodinných srazech radosti i strasti při snaze příbuzných uplatnit se na zahraničních pracovních trzích. Situace se pro ně, stejně jako pro mnoho jiných, výrazně změnila s rokem 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie a začlenila se tak do vnitřního trhu založeného na volném pohybu zboží, služeb, kapitálu a osob. Volný pohyb pracovníků je považován za klíčový prvek rozvoje trhu práce Evropské unie, protože pracovníkům umožňuje přesouvat se do oblastí trpících nedostatkem pracovních sil a vyšší mírou pracovních příležitostí. Kulturní a společenská rozmanitost Evropy s sebou přináší široké spektrum pracovního uplatnění v různých oborech. Rozvoj vnitřního trhu a s ním úzce související volný pohyb pracovníků je mezi členskými státy třeba co nejvíce rozvíjet a integrovat, tak aby aktuální Unijní právní úprava odrážela jeho v čase se měnící požadavky. Tato práce je proto koncipována jako určitá sonda do historické i současné Unijní právní úpravy dopadající na volný pohyb pracovníků, se zohledněním judikatury evropských soudů a zaměřením se na některá konkrétní témata této svobody.

V první části práce se autor bude zabírat vývojem integračních snah na Evropském kontinentu. Kapitola historického vývoje volného pohybu pracovníků má za cíl popsat integrační snahy od dob antiky až po vznik prvních mezinárodních organizací a trhů ve dvacátém století. Uvedeny zde také budou některé, z pohledu autora, klíčové právní dokumenty, které ovlivnily podobu a obsah práva na volný pohyb osob v rámci Evropy.

Stěžejní část diplomové práce, tedy kapitola současné právní úpravy, potom přináší letmý pohled do obsahu zakládajících smluv Evropské unie. V rámci této se autor pokusí vymezit některé klíčové pojmy související s volným pohybem zaměstnanců, ať již jde o pojem občanství EU, nebo pojem pracovník. Měli by zde být také uvedeny některé stěžejní primární a sekundární předpisy upravující danou tematiku. Autor se bude zabývat problematikou diskriminace a

omezením volného pohybu osob. V této kapitole budou zmíněná témata sociálních a daňových výhod nebo uznávání diplomů a kvalifikací pracovníků. Autor se pokusí uvést co největší množství judikatury evropských soudů tak, aby byla daná problematika postížena i z hlediska rozhodovací praxe.

Další část je potom zaměřena zejména na právní předpisy České republiky, které souvisejí se zaměstnáváním občanů EU a občanů třetích zemí v ČR a také zaměstnáváním tuzemských pracovníků v zahraničí. V této kapitole se autor pokusí, co nejvíce přiblížit k praktickým požadavkům na zaměstnance a zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců v České republice, tak aby tato práce komplexně popisovala zákonem předepsané požadavky. Autor také vymezí pojem nelegální práce.

V páté kapitole diplomové práce se autor pokusí čtenáři představit Evropský portál pracovní mobility. Na toto téma bude nahlíženo z hlediska historického vývoje, organizační struktury i současného rozsahu poskytovaných služeb prostřednictvím portálu.

V poslední části práce se autor pokusí nejprve postihnout jednu z otázek pracovněprávních vztahů současnosti a to digitalizaci pracovněprávních vztahů z hlediska zneužívání monitorování zaměstnanců ze strany zaměstnavatelů. K tomuto tématu autor uvede i klíčový rozsudek Evropského soudu pro lidská práva z posledních let. Autor úplný závěr práce nejprve popíše aktuální stav odchodu Velké Británie z Evropské unie a dále uvede některé aktuální požadavky na české pracovníky pobývající na území Británie. Posledním tématem práce poté bude krátké zamyšlení autora o vztahu současné světové krize související s onemocněním COVID-19 a jeho dopady na volný pohyb osob.

2 Historický vývoj volného pohybu pracovníků v Evropě

2.1 Vývoj ve starověku a středověku

Myšlenky a snahy o vytvoření kooperující a mírové Evropy nejsou pouze fenoménem současnosti, ale jsou zaznamenatelné v průběhu celého historického vývoje kontinentu. První snahy o sjednocení Evropy sahají až do dob antického Řecka a Římu, kdy již tehdejší politici a filozofové zkoumali možnosti spolupráce mezi jednotlivými státy. Za počátky integračních snah můžeme považovat snahy o sjednocení území zabrané Římskou říší. V období středověku a novověku jsou snahy o integraci spojovány zejména se jmény panovníků a vladařů. Ve vztahu k historii formování našeho státu nutno zmínit například koncepci Jiřího z Poděbrad na vytvoření Unie evropských států, z důvodu zabránění konfliktům mezi členskými státy a obraně proti tureckým nájezdům. Spolek se měl skládat z předsednictva tvořeného jednotlivými panovníky členských zemí, které mělo rozhodovat o vojenských taženích, společného legislativního orgánu a smírčího soudního dvora, jenž měl rozhodovat spory mezi jednotlivými státy. Byť se dá návrh s ohledem na tehdejší dobu považovat za velice komplexní a pokrokový, Jiřímu z Poděbrad se nikdy nepodařilo jej zrealizovat.¹

Prvním fungujícím systémem na území Evropy je tzv. evropská harmonie, jakožto systém kolektivní bezpečnosti a spolupráce v Evropě, vytvořený mocenským spolkem tzv. Svatou aliancí v roce 1815 po porážce Napoleona. Aliance byla tvořena Rakouskem, Pruskem a Ruskem, ke kterým se později připojila ještě Anglie s Francií. Aliance fungovala na principech pravidelných schůzek mezi panovníky a jejich ministry, kteří se zabývali zejména otázkami bezpečnosti a spolupráce uvnitř aliance. Tento systém kolektivní bezpečnosti položil základy současným organizacím, jako je například Severoatlantické alianci.²

Dalším Významným předchůdcem nynějších integračních projektů byla Panevropská unie z první poloviny dvacátého století. Politické hnutí Panevropská unie byla založena hrabětem R. Coudenhove-Kalergim, jakožto reakce na hrůzy

¹ FIALA, Petr, Ondřej KRUTÍLEK a Markéta PITROVÁ. Evropská unie. 3., aktualizované, rozšířené a doplněné vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2018. ISBN 978-80-7325-450-6. Str. 35-36.

² PLACÁK Petr, Projekty sjednocené Evropy. Euroskop. [online], 1 [cit. 2020-02-28] Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8974/sekce/projekty-sjednocene-evropy/>

první světové války. Toto hnutí si dalo za cíl sjednotit státy starého kontinentu pod jedinou organizaci za účelem zvýšení evropského životního standardu, vybudování evropských trhů a zajištění součinnosti evropského hospodářství. Hrabě Coudenhove-Kalergi v roce 1930 dokonce předložil konkrétní návrh Panevropského paktu (v podstatě šlo o návrh evropské ústavy), ale tento návrh nebyl pro nedostatečnou podporu evropských politických představitelů přijat a i v důsledku hospodářské a politické krize třicátých let postupně zanikl.³

2.2 ESUO, EURATOM, EHS

Počátky evropské integrace, které ovlivnily podobu současné Evropské unie, můžeme zaznamenat po druhé světové válce. V této době vznikají první myšlenky na vytvoření spolupráce mezi evropskými státy v hospodářské oblasti, tak aby se zabránilo další světové válce. Přelomem byl rok 1951, kdy v Paříži podepsalo 6 států (Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Nizozemsko, Německo) Smlouvu o založení Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO). Evropské společenství uhlí mělo vytvořit společný trh pro francouzské a německé zdroje uhlí a oceli a prostřednictvím nadnárodních orgánů upravovat podmínky obchodování v rámci těžebního, železářského a ocelářského průmyslu. Součástí smlouvy o založení ESUO, byla ustanovení, která členskými státy ukládala zrušení překážek bránících zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků z jiných členských států při těžbě uhlí a výrobě oceli.⁴

Z důvodu provázání trhů všech šesti zúčastněných států byly v roce 1957 v Římě podepsány tzv. Římské smlouvy zakládající Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství pro atomovou energii (EUROATOM). Cílem EUROATOM byla koordinace mírového využití jaderné energie, přičemž zakladatelská smlouva zprvu nastavila ambiciózní cíle zaměřující se na rychlé budování a růst jaderného průmyslu, které později musela zejména z důvodu citlivé povahy jaderného sektoru omezit. Z pohledu volného pohybu zaměstnanců je EUROATOM zajímavý tím, že mezi členskými státy zavedl všestranný trh a s ním i související právo kvalifikovaných pracovníků v jaderném oboru na rovný přístup k zaměstnání v členských státech, bez ohledu na

³ FIALA, Petr, Ondřej KRUTÍLEK a Markéta PITROVÁ. Evropská unie. 3., aktualizované, rozšířené a doplněné vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2018. ISBN 978-80-7325-450-6. Str. 38-40

⁴ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. Str. 13-14.

jejich státní příslušnost. Dá se tedy říci, že ve vztahu k volnému pohybu osob jako takovému, byl položen základ právě skrze volný pohyb pracovníků, neboť této skupině osob bylo na základě smlouvy o Evropském společenství pro atomovou energii poprvé umožněno přistupovat na trh práce jiného státu za podmínek srovnatelných, jako měli vlastní občané daného státu.⁵

Smlouva o Evropském hospodářském společenství potom položila základ komunitárního práva a společného trhu postaveného na čtyřech svobodách, kterými jsou volný pohyb zboží, služeb, pracovníků a kapitálu. Smlouva o EHS s sebou přinesla například zavedení společné politiky v oblasti zemědělství a dopravy, zrušení celních poplatků mezi členskými státy, vytvoření jednotného vnějšího celního sazebníku, založení Evropské investiční banky nebo vytvoření Evropského sociálního fondu. Smlouva o Evropském hospodářském společenství v článku 48 stanovila lhůtu pro zajištění volného pohybu pracovníků, do něž zahrnuje odstranění diskriminace na základě státní příslušnosti, rovnou odměnu za práci a další pracovní podmínky. V odstavci 3 potom s výjimkou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, bezpečností a ochranou zdraví zahrnuje právo ucházet se o nabízená pracovní místa na území jiných členských států a pohyb pracovníků na území těchto států a také právo po skončení výkonu zaměstnání zůstat na území členského státu. Smlouva výše uvedené práva nepřiznávala v souvislosti se zaměstnáním ve veřejné správě.⁶

Společně s Římskými smlouvami vstoupila v platnost Úmluva o některých společných orgánech Evropských společenství, která rozšířila působnost Parlamentního shromáždění i na tyto dvě nově vznikající organizace a vytvořila Soudní dvůr.⁷ V roce 1965 byla podepsána Smlouva o zřízení společné Rady a společné Komise Evropských společenství (tzv. Slučovací smlouva), jež spojila orgány předchozí tří společenství a zavedla společný rozpočet. Vzniká jednotná Rada a jednotná Komise Evropských společenství a začíná se používat jednotný název Evropská společenství (ES).⁸ V následujících letech došlo k několika rozšířením společenství. Jednotlivé rozšíření se dělí dle zeměpisné polohy přistupujících zemí na Západní rozšíření z roku 1973 o Velkou Británii, Dánsko a Irsko a Jižní rozšíření z let 1981 a 1986 o Španělsko, Řecko a Portugalsko.

⁵ GERBERT, Pierre. Budování Evropy. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0111-7. Str. 142-146.

⁶ Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství.

⁷ SOKOLSKA Ina, Historický vývoj evropské integrace, [online], 1 [cit. 2020-02-28] Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/1/prvni-smlouvy>

⁸ GERBERT, Pierre. Budování Evropy. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0111-7. Str. 197.

2.3 Nařízení číslo 1612/68 a číslo 1408/71

V článku 49 Smlouvy o Evropském hospodářském společenství byl upraven postup pro přijímání směrnic a nařízení Radou, které měly sloužit k zavedení spolupráce mezi jednotlivými vnitrostátními úřady práce a dále měly být systematicky odstraňovány vnitrostátní a administrativní překážky a právní postupy, které znamenaly překážku liberalizace volného pohybu pracovníků.⁹ Klíčovým nařízením upravující volný pohyb se stala nařízení Rady EHS číslo 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství a nařízení Rady Evropského společenství číslo 1408/71 ze dne 14. června 1970 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, osoby samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci společenství.

Nařízení číslo 1612/68 zejména rozšiřovalo působnost článků 48 a 49 Smlouvy o EHS. Každý příslušník členského státu mohl být bez ohledu na místo svého bydliště zaměstnaný v jiném členském státě podle právních předpisů vztahujících se na tuzemské pracovníky. Migrujícím zaměstnancům byla přiznána stejná práva pracovních podmínek, odměňování, bydlení, členství v odborových organizacích a přístupu ke službám zaměstnanosti jako tuzemským pracovníkům. Bylo zakázáno omezování zaměstnanců členských zemí pomocí kvót o zaměstnávání cizinců a dále měl být, mimo pracovníky samotné, povolený pobyt i pro jejich rodinné příslušníky a jejich dětem byl zaručen rovný přístup ke vzdělávání.

Nařízení číslo 1408/71 zakotvovalo nároky ze sociálního zabezpečení pro zaměstnance pracující v jiném členském státě. Rozšiřovalo tedy působnost článku 51 Smlouvy o Evropském hospodářském společenství, který zaručoval rovné postavení pracovníků v rámci nároků ze sociálního zabezpečení. Hlavním cílem nařízení byla koordinace sociálních systémů všech členských států z důvodu prevence před diskriminací zahraničního pracovníka v oblasti sociálního zabezpečení. Koordinace národních systémů měla být zajištěna pomocí čtyř principů: výhradní aplikací právního řádu státu, v němž zaměstnanec pracuje, rovného zacházení, sčítání dob pojištění a výplaty dávek do ciziny.¹⁰

⁹ Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství.

¹⁰ KOLDINSKÁ, Kristina, Igor TOMEŠ a Filip KŘEPELKA. Sociální právo EU. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-701-1. Str. 27-28.

2.4 Bílá kniha a Jednotný evropský akt

V osmdesátých letech si státy v Evropě uvědomovaly, že nejednotná Evropa ekonomicky zaostává zejména oproti Japonsku a Spojeným státům americkým, a to zejména z důvodu přetrvávajících kontrol na vnitřních hranicích, roztržitou právní úpravou jednotlivých států výrazně zpomalující volný pohyb zboží, služeb i pracovníků a dále rozdílnými daňovými sazbami. Bylo proto potřeba urychlit dokončení vnitřního trhu. Podnětem pro zvýšení snahy o integraci a odstranění bariér vnitřního trhu se stala Bílá kniha o dokončení vnitřního trhu z roku 1985, která stanovila zhruba 300 opatření k odstranění překážek volného pohybu.

Na základě Bílé knihy v roce 1987 vstoupil v platnost Jednotný evropský akt s cílem dát nový impuls evropské integraci a pomoci zrealizovat vnitřní trh. V úvodu aktu všechny členské státy prohlásily, že mají zájem na transformaci vzájemných vztahů a přetvoření dosavadních společenství na Evropskou unii v souladu se slavnostním prohlášením o Evropské unii ze Stuttgartu z roku 1993. Akt v podstatě revidoval Římské smlouvy, kdy zejména měnil rozhodovací procesy a pravomoci orgánů Evropských společenství, tak aby zrychlil a usnadnil proces integrace a dokončení vnitřního trhu. Řešil zejména problematiku jednomyslného rozhodování Rady, které zpomalovalo integrační snahy v rámci Evropských společenství, a to tak, že akt zvýšil počet případů, ve kterých mohla Evropská rada rozhodovat pouze kvalifikovanou většinou.¹¹ V souvislosti s volným pohybem osob je nutné zmínit zejména článek 13 aktu, ve kterém je stanoven cíl do roku 1992 postupně vytvořit vnitřní trh. Tímto článkem se měnil článek 8 písm. a) Smlouvy o EHS a definoval vnitřní trh následovně: „*Vnitřní trh zahrne oblast bez vnitřních hranic, v níž je zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu v souladu s ustanoveními této smlouvy.*“¹² V souvislosti s přijetím aktu se výrazně rozšířila i legislativa vnitřního trhu, která se nyní zaměřovala také na předpisy týkající se životního prostředí, sociálních otázek, vědeckého výzkumu, technického rozvoje a později po přijetí Maastrichtské smlouvy i na předpisy měnové a hospodářské unie.¹³

¹¹ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ, et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-184-7.

¹² Jednotný evropský akt ze dne 17. února 1986. Str. 46.

¹³ URBAN Luděk, Historie vnitřního trhu, FSV UK. [online], 1 [cit. 2020-02-28] Dostupný z: <https://www.euroskop.cz/8732/sekce/historie-vnitriho-trhu/>

2.5 Evropská sociální charta

Evropská sociální charta z roku 1961 vstoupila v platnost v roce 1965 a byla později v roce 1988 doplněna dodatkovým protokolem a později v roce 1991 pozměněna. Česká republika podepsala chartu včetně obou protokolů v roce 1992. Charta představuje standard sociálních práv v Evropské unii. V preambuli je stanoveno, že užívání sociálních práv by mělo být zajištěno bez diskriminace z důvodu rasy, barvy pleti, náboženství a dalších. V části I. je poté výčet základních práv pracovníků, jako první je zde uvedena svobodná volba práce. Dále je v chartě obsaženo právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, svoboda pracovníků sdružovat se v organizacích k ochraně hospodářských a sociálních práv, právo na spravedlivou odměnu, zvláštní ochrana těhotných žen, rodiny, dětí a mladistvých a právo na sociální zabezpečení a lékařskou pomoc a další práva pracovníků a zaměstnavatelů. Článek II. jednotlivé práva podrobněji popisuje a ustanovuje nový orgán, kterým je Výbor expertů, který společně s Výborem ministrů a Generálním tajemníkem Rady Evropy zajišťují proces kontrol zpráv o provádění ustanovení Charty jednotlivými členskými státy. Charta v článku 18 stanovuje právo migrujících pracovníků na výdělečnou činnost na území jiných smluvních států. Je zde zejména obsažen závazek smluvních stran postupně odstranit administrativní překážky související se zaměstnáváním zahraničních pracovníků. Článek 19 poté zakotvuje práva rodin pracovníků na ochranu, pomoc a podporu na území všech smluvních stran.¹⁴ Dodatkový protokol z roku 1988 doplnil Chartu o zákaz diskriminace v povolání na základě pohlaví, právo na informace a konzultace, právo účasti pracovníků při stanovování zlepšování pracovních podmínek a právo starších osob na sociální ochranu.¹⁵

¹⁴ Evropská sociální charta.

¹⁵ Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě ze dne 5. května 1988.

3 Současná unijní úprava volného pohybu pracovníků

3.1 Maastrichtská smlouva

Maastrichtská smlouva, dnes Smlouva o Evropské unii, začala platit 1. listopadu 1993 a změnila dosavadní Evropské společenství na Evropskou unii a reformovala a přejmenovala dosavadní Evropské hospodářské společenství na Evropské společenství. Zavedla jednotnou soustavu orgánů částečně převzatých ze Slučovací smlouvy z roku 1965, kterou nově tvoří Rada, Evropský parlament, Evropské komise, Soudní dvůr a Účetní dvůr. Vznikli také nové poradní orgány Hospodářský a sociální výbor a Výbor regionů. Smlouva vytyčila tři základní pilíře, na kterých chtěly členské státy do budoucna spolupracovat. Prvním pilířem byla činnost přijímání zákonů na evropské úrovni prostřednictvím reformovaného Evropského společenství. Druhým pilířem jsou otázky společné zahraniční a bezpečnostní politiky utvářené na mezivládní úrovni. Třetí pilíř v původním znění smlouvy upravoval oblast justice a vnitřních záležitostí, přičemž otázky vízové, azylové a přistěhovalecké politiky byly později Amsterodamskou smlouvou přesunuty do prvního pilíře.¹⁶

Maastrichtská smlouva v preambuli zavedla evropské unijní občanství, tedy právo občanů členských států svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států a také aktivní i pasivní volební právo do Evropského parlamentu. Dle článku 8 písm. a) smlouvy má každý občan unie právo svobodně se pohybovat a usazovat na území členských států. Tato pro všechny občany členských zemí velice významná ustanovení o evropském občanství judikoval Evropský soudní dvůr. Šlo o případ francouzského studenta Rudyho Grzelczyka studujícího v Belgii, který si zde zažádal o příspěvek na studium a byl odmítnut z důvodu jeho francouzského občanství. Soud ve svém rozhodnutí vyslovil, že občanství Unie je předurčeno k tomu, aby bylo základním statutem státních příslušníků členských států a umožnilo těm, kteří se nacházejí ve stejné situaci, požívat stejného právního zacházení bez ohledu na jejich státní příslušnost s výhradou výjimek, které jsou výslovně stanoveny.¹⁷

¹⁶ Maastrichtská smlouva

¹⁷ Rozsudek ve věci C-184/99 Grzelczyk proti Belgie.

3.2 Amsterodamská smlouva a Schengenský prostor

Amsterodamská smlouva ze dne 2. listopadu 1997, která pozměňuje některá ustanovení smlouvy o Evropské unii, smluv o založení Evropských společenství a další související akty, také výrazným způsobem ovlivnila volný pohyb osob. Zejména byla do právního systému Evropské unie začleněna Schengenská smlouva a jakýkoliv nově přistupující stát zároveň se vstupem do unie, vstupuje i do Schengenského prostoru. Schengenským prostorem se rozumí zóna volného pohybu se zrušením kontrol na společných vnitřních hranicích a s tím související přijímání opatření k udržení a zvyšování úrovně bezpečnosti v členských státech. Jinými slovy v rámci Schengenského prostoru není potřeba při překračování hranic členských států projít složitým kontrolním a identifikačním procesem. Schengenský prostor vznikl v roce 1985 Schengenskou dohodou, přičemž v roce 1990, byla podepsána Schengenská prováděcí úmluva. Už před ratifikací Amsterodamské smlouvy, ale bylo zřejmé, že i v rámci Schengenského prostoru budou existovat výjimky. Nastala potřeba vyřešit problém na jaké osoby vlastně volný pohyb v rámci Evropské unie aplikovat. Některé členské státy, mezi nimi například i Británie, totiž v rámci volného pohybu osob přes své hranice nechtěly pouštět jiné osoby, než občany členských států, kupříkladu pracovníky ze třetích zemí, kteří měli na území členského státu legální pobyt, a byli při vstupu na území Velké Británie nuceni projít všemi kontrolními procesy. Ostatní státy Evropského společenství naproti tomu volný pohyb osob aplikovaly na všechny osoby s legálním pobytem na území společenství. Británie si nakonec vyhradila právo tyto kontroly nadále provádět a naproti tomu bylo stanoveno právo ostatních členských států kontrolovat osoby při vstupu na jejich území z Velké Británie. Na území Evropské unie tedy vznikly dva oddělené prostory, a to Schengenský prostor a společný prostor Spojeného království a Irsko.¹⁸

3.3 Smlouva zakládající Ústavu pro Evropu a Lisabonská smlouva

Dokumentem, který měl sjednotit roztroušenou úpravu primárního práva, se měla stát Smlouva zakládající Ústavu pro Evropu, jenž byla dne 29. října 2004 podepsána členskými státy v Římě. Smlouva obsahovala ustanovení ze Smlouvy o

¹⁸ TICHÝ, Luboš. Evropské právo. 3. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2006. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-430-9. Str. 461.

EU a také ze Smlouvy o ES. V části II byla obsažena Listina základních práv Unie s preambulí. Smlouvou byla také vymezena základní práva a koncept občanství Unie. Měla být posílena pravomoc Evropského parlamentu v některých otázkách a také vznikly nové instituty předsedy Evropské rady a ministra zahraničních věcí Unie. Smlouvu v roce 2006 ratifikovalo 16 z 25 členských států, ovšem smlouva byla odmítnuta občany Nizozemska a Francie v referendech. Vznikla tedy situace, kdy některé státy smlouvou ratifikovali, jiné ji odmítli a další referendum o přijetí odložili na neurčito.

Zejména díky Německu a jeho snaze o vyčlenění problematických částí smlouvy, bylo v roce 2007 docíleno dohody mezi členskými státy, jež koncepci jediné smlouvy Unie zamítla a položila základ mezivládní konferenci, která byla zahájena dne 23. července a jejímž výsledkem bylo přijetí Lisabonské smlouvy pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství (někdy tzv. reformní smlouva). Lisabonská smlouva je revizní smlouvu pozměňující uvedené smlouvy, přičemž Smlouvu o ES přejmenovává na Smlouvu o fungování EU (SFEU). Z klíčových změn je potřeba zmínit zejména založení právní subjektivity EU, členění pravomocí na výlučné, sdílené a podpůrné, koordinace aktivity členských států Unie, princip oboustranné flexibility, definování kvalifikované většiny při hlasování Rady EU (většina populační: 65%, většina počtu států 55%) a také možnost vystoupení z EU. Z pohledu lidských práv se potom Lisabonská smlouva stala významnou pro začlenění Listiny základních práv do primárního práva EU. Listina zakotvuje některá ustanovení související s volným pohybem pracovníků například právo svobodné volby povolání, výkon práce a usazování se v jiném členském státě, právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky, na rodinu a další.¹⁹

3.4 Občan EU

Základním pojmem, který je nutné si z počátku definovat, je občanství EU. Občanství EU je status občanů členských států, které s sebou přináší nejrůznější práva a povinnosti. Bylo založeno Maastrichtskou smlouvou v článku 17. Dnes je toto ustanovení převzato do článku 20 SFEU. Dále podrobněji rozebíraná směrnice 2004/38/ES, pro svůj účel výslovně definuje občana Unie jako osobu,

¹⁹ FIALA, Petr, Ondřej KRUTÍLEK a Markéta PITROVÁ. Evropská unie. 3., aktualizované, rozšířené a doplněné vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2018. ISBN 978-80-7325-450-6. Str. 207-226.

kteřá je státním příslušníkem některého členského státu. Občanem EU se osoba stává po získání občanství v některém z členských států. V případě opačném, tedy ztrátě státního občanství, ztrácí osoba i občanství EU.²⁰ Dle SDEU je občanství: „základním statusem státních příslušníků členských států umožňujícím těm z nich, kteří se nacházejí ve stejné situaci, požívat, bez ohledu na jejich státní příslušnosti a s výhradou výjimek výslovně stanovených v tomto ohledu, stejného právního zacházení.“²¹ Listina základních práv poté v hlavě 5 vyjmenuje další občanská práva, mezi nimi například aktivní a pasivní volební právo do Evropského parlamentu nebo v článku 45 právo na volný pohyb na území členských států, kdy toto právo dále provádí zmiňovaná směrnice č. 2004/38/ES.

3.5 Směrnice o právech občanů Unie č. 2004/38/ES

Evropská unie je mezinárodní organizací se stále se posilujícími federativními prvky.

Z pohledu evropského práva se dá legislativa dělit na dvě úrovně a to primární právo představované mezinárodními smlouvami a sekundární právo představované například nařízeními, směrnicemi nebo rozhodnutími. Mezi druhy právních aktů dále také patří doporučení, stanoviska nebo prováděcí akty. Ve vztahu k druhům aktů ale platí, že legislativní akty mohou být výlučně právně závaznými typizovanými akty, tedy nařízením, směrnicí nebo rozhodnutím.²² Z hlediska účinků právních aktů na právní řády členských států můžeme potom prameny dělit na přímo závazné, které jsou představovány smlouvami a nařízením. Dalšími prameny práva jsou potom ty, které slouží k provádění článků zakládajících smluv, tedy směrnice vydávané Evropským parlamentem a Radou EU, jejichž obsah musí být implementován do práva národního.²³

Z mnoha si v následujících kapitolách dovolím zmínit, alespoň ty z mého pohledu nejdůležitější ve vztahu k tématu a jednotlivým bodům mé diplomové práce. V souvislosti s občanstvím EU je naprosto nezbytné popsat obsah směrnice č. 2004/38 ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných

²⁰ KUNOVÁ, Vlasta a Radoslav SVITANA. Volný pohyb osob v EÚ: štúdie a texty. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva, 2008. ISBN 978-80-89363-05-6. Str. 10.

²¹ Bod 31 rozsudku ve věci C-184/99 Grzelczyk v. Belgie.

²² SYLLOVÁ, Jindřiška et al. Lisabonská smlouva: komentář. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-339-4. Str. 883.

²³ BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8. Str. 47.

příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států,²⁴ jakožto první směrnici sloužící k provedení článku 21 Smlouvy o fungování Evropské unie, který zní: „Každý občan Unie má právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států s výhradou omezení a podmínek stanovených ve Smlouvách a v opatřeních přijatých k jejich provedení.“²⁵

Směrnice byla přijata zejména z toho důvodu, že komunitární právní úprava volného pohybu a pobývání na území Unie byla do roku 2004 roztroušená v několika nařízeních a směrnicích. Bylo ji tedy třeba shrnout, což se stalo prostřednictvím směrnice 2004/38/ES. Směrnice obsahuje nejen úpravu podmínek pro volný pohyb pracovníků, ale také podmínky pro volný pohyb osob samostatně výdělečně činných.

3.6 Pobyt občanů EU

Je rozlišována délka pobytu, přičemž k pobytu na území jiného členského státu do tří měsíců, stačí občanům EU platný pas, nebo průkaz totožnosti.

V případě pobytu delším než tři měsíce musí mít osoba dostatečné zdravotní pojištění a být osobou, v daném státě, samostatně výdělečně činnou, nebo zaměstnanou, popřípadě mít dostatečné finanční prostředky, tak aby se nestala zátěží pro systém sociálního zabezpečení hostitelského státu.

Pro trvalý pobyt potom směrnice předepsala dva způsoby jak jej získat, a to dle článku 16, legálně pobývat na území hostitelského členského státu v rozsahu pěti let. U druhé možnosti přiznání trvalého pobytu je poté stanovených více podmínek, jakým způsobem docílit získání trvalého pobytu:

- a) osoba musí po tři roky pobývat na území hostitelského státu, pracovat zde 12 měsíců a být v důchodovém věku;
- b) osoba musí pobývat na území hostitelského státu po dva roky a přestat pracovat z důvodu trvalé pracovní neschopnosti;
- c) případně jde o příhraničního pracovníka (nebo OSVČ), který nepřetržitě pracoval a pobýval v hostitelském státě po tři léta, kde si ponechal své bydliště a po dobu výkonu zaměstnání v zahraničí se sem alespoň jednou týdně vracel.²⁶

²⁴ Směrnice č. 2004/38, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

²⁵ Článek 21 Smlouvy o fungování Evropské unie.

²⁶ Článek 16-17 Směrnice č. 2004/38, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

3.7 Rodinný příslušník

Směrnice v článku 2 odstavci 2 upravuje také pojem rodinného příslušníka, kdy za takového se považuje:

- a) manžel, manželka občana EU
- b) partner dle registrovaného partnerství, pokud hostitelský stát tento statut uznává
- c) osoba mladší než 21 let nebo vyživovaná osoba, jež je potomek v přímé linii občana EU nebo manžela či partnera
- d) předek v přímé linii, jež je vyživován občanem EU.

Je ovšem otázkou, zda zůstává rodinnému příslušníkovi právo pobytu v členském státě, v případě, že občan unie, již nežije na území hostitelského státu se svým rodinným příslušníkem. Směrnice sama upravuje určité situace, kdy je právo pobytu rodinném příslušníkovi zachováno. Například v případě, kdy občan unie zemře nebo odjede ze země, rodinnému příslušníkovi právo na pobyt nezaniká. Ale pokud je členem jiného členského státu, v případě občanů ze třetích zemí, musí rodinný příslušník pobývat v hostitelském státě alespoň rok, před smrtí občana EU. V každém případě je ovšem právo pobytu podmíněno prokázáním, že je osoba zaměstnaná, samostatně výdělečně činná, nebo má dostatečné finanční prostředky tak, aby se nestala přítěží pro sociální systém hostitelského státu. Tyto hmotně zabezpečující podmínky musí splnit, také rozvedený manžel/partner.²⁷ Existuje ovšem jedna výjimka a to v případě, že jeden z rodičů (občan EU) odjede ze země nebo zemře, tak právo pobytu druhého rodiče nezaniká v případě, že pečuje o dítě zapsané ve vzdělávacím zařízení. Neuzítí podmínky hmotného zabezpečení na pečujícího rodiče judikoval i Soudní dvůr, když vyslovil: *Děti státního příslušníka členského státu, který pracuje nebo pracoval v hostitelském členském státu a rodič, který o ně skutečně pečuje, mohou uplatňovat v posledně uvedeném členském státu právo pobytu, aniž by takové právo podléhalo podmínce, že v tomto státu mají dostatečné prostředky a komplexní zdravotní pojištění.*²⁸

²⁷ Čl. 6-12 Směrnice 2004/38/ES, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

²⁸ Rozsudek ve věci C-310/08 London Borough of Harrow proti Nimco Hassan Ibrahim.

3.8 Volný pohyb pracovníků

Jak již bylo zmíněno volný pohyb osob a s ním úzce spojený pohyb zaměstnanců patří mezi čtyři základní svobody vnitřního trhu EU. V současnosti je na Unijní úrovni upraven primárně v člancích 45 až 48 Smlouvy o fungování Evropské unie. Ze sekundárních předpisů nemůžu opomenout zmínit nařízení č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie a směrnicí č. 2014/54 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.

Nařízení 492/2011 nahrazuje nařízení č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, které bylo v průběhu let mnohokrát měněno a doplňováno a proto bylo potřeba jej pro srozumitelnost kodifikovat. Nařízení vyjmenovává jednotlivá práva spojená se zaměstnáváním na území Unie. Nařízení mobilitu pracovníků označuje za jeden z prostředků možnosti zlepšení životních a pracovních podmínek pracovníků za současného uspokojování hospodářských potřeb členských států. Nalezneme zde vyjmenování jednotlivých základních práv migrujících pracovníků, jako přístup k zaměstnání, zákaz diskriminace, rovné zacházení, právo na vzdělání a další. Nařízení také upravuje institucionální rámec a způsob komunikace při zprostředkování zaměstnání a dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou, o kterém bude podrobněji pojednáno v páté kapitole.²⁹

Směrnice č. 2014/54/EU³⁰ má za cíl umožnit snadnější uplatňování prosazování práv v článku 45 SFEU a článků 1 až 10 nařízení č. 492/2011/EU, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. Tyto cíle mají, dle směrnice, státy přijmout opatřeními v oblasti soudních řízení za účelem prosazování práv dle článku 45 SFEU tak, aby se pracovníci Unie a jejich rodinný příslušníci mohli účinně domoci těchto práv. Členské státy musejí povinně zavést struktury nebo subjekty na „propagaci, analýzu, monitorování a podporu rovného zacházení s pracovníky Unie a jejich rodinnými příslušníky.“ Tyto subjekty mají svěřené pravomoci k poskytování a zajišťování právní a jiné pomoci pracovníkům Unie. Sdílení informací mezi jednotlivými kontaktními místy v jednotlivých členských státech, provádění průzkumů a analýz v souvislosti s volným pohybem pracovníků Unie a další. Členské státy dále prohlašují, že budou podporovat

²⁹ Nařízení č. 492/2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

³⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem

dialog s nevládními organizacemi za účelem odstranění překážek volného pohybu osob a v boji proti diskriminaci pracovníků Unie a jejich rodinných příslušníků. Směrnice dále stanovuje povinnost států zveřejňovat práva přiznaná pracovníkům v oblasti volného pohybu ve více úředních jazycích Unie prostřednictvím sítě EURES, o které bude dále podrobněji pojednáno v páté kapitole.³¹

3.9 Pojem pracovník

Definici pojmu pracovník (worker) nelze najít v žádné ze zakládajících Smluv. Na které osoby lze tedy nahlížet jako na pracovníky, a co je vlastně obsahem pojmu pracovník? Pravděpodobně by se nabízelo tuto definici tedy hledat ve vnitrostátních předpisech členských států. Soudní dvůr tuto možnost ovšem vyloučil, když vyslovil: „*Pokud by definice tohoto pojmu byla záležitostí národního práva, mohlo by se stát, že by si každý členský stát mohl tuto definici upravit jinak a eliminovat tak ochranu zajištěnou smlouvou určitým kategoriím osob. Navíc nic v člancích 48 až 51 (45 až 48 SFEU) Smlouvy nenasvědčuje, že by ustanovení ponechaly definici pojmu pracovník národní legislativě.*“³² Proto Soudní dvůr ve své rozhodovací praxi vytvořil určitá objektivní kritéria pro určení, zda je možné na pracovníka užít výše zmiňovaná ustanovení o volném pohybu pracovníků. Prvním z nich je vztah subordínace, tedy vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve kterém je zaměstnanec zaměstnavateli podřízen. Soudní dvůr judikoval, že základním znakem pracovněprávního vztahu se rozumí vztah, v rámci něhož určitá osoba poskytuje jiné osobě, dle jejích instrukcí, svoje služby a je za ně, dle pokynů této osoby, odměňována.³³

Není ani rozhodné, jakou formou je pracovník za svoji činnost odměňován, tedy zda v penězích nebo například v hmotných statcích. Výše uvedené lze demonstrovat na případě pana Steymanna vykonávajícího instalátérské práce pro Bhagvanskou komunitu, náboženskou společnost. Pan Steymann za svoji práci od komunity získával kapesné a komunita mu obstarávala jeho materiální potřeby. Soud judikoval, že i v této situaci jde o pracovníka ve

³¹ Směrnice č. 2014/54, o opatřeních usnadňující výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.

³² Rozsudek ve věci C-75/63 Unger proti Bestuur.

³³ Rozsudek ve věci C-66/85 Lawrie-Blum.

významu unijního práva a uvedená forma odměny má povahu odměny za práci. Práce pana Steynmanna naplnila požadavek skutečné a efektivní práce.³⁴

Platí tedy, že práce vykonávající pracovníkem musí být dostatečně skutečná a efektivní ekonomická činnost.³⁵ Nabízí se otázka, zda například práce na částečný úvazek je dostatečná, tak aby na pracovníka mohlo být nahlíženo jakožto na pracovníka ve smyslu evropského práva? SDEU v případě britské občanky paní Lewin judikoval, že je možné považovat osobu za pracovníka i přesto, že pracuje na částečný úvazek a je za svoji práci odměňován ve výši nižší, než je minimální mzda.³⁶ Oproti tomu v rozhodnutí Bettray z roku 1989 SDEU rozhodl, že například práce, byť placená, kterou zaměstnanec vykonává v rámci rehabilitačního programu, v tomto případě pro drogově závislé, se za opravdovou a efektivní ekonomickou činnost nepovažuje. Tento typ práce má primárně sloužit k opětovnému začleňování určité skupiny osob do společnosti.³⁷

3.10 Pracovníci hledající si práci

Poněkud specifické postavení mají také pracovníci hledající si pracovní uplatnění na území hostitelského státu. Dle článku 14 odst. 4 směrnice 2004/38 se na tyto osoby vztahuje zákaz vyhoštění, pokud prokáží svoji aktivní snahu po hledání zaměstnání a jejich reálnou šanci si zaměstnání najít. Osoby hledající zaměstnání mohou na území hostitelského státu pobývat v délce tří měsíců, pokud ani do té doby zaměstnání nenajdou, musí prokázat, že mají dostatečné finanční prostředky a zdravotní pojištění v souladu s článkem 7 směrnice č. 2004/38.³⁸

3.11 Rovnost a zákaz diskriminace

Významnou hodnotou úzce spjatou s volným pohybem zaměstnanců je rovnost. Rovnost před zákonem je obecně stanovena v článku 20 Listiny základních práv a svobod.³⁹ Rovnost můžeme chápat ve smyslu formálním a materiálním. Formální pojetí je založeno na Aristotelově pojetí spravedlnosti ve

³⁴ BARNARD, Catherine. The substantive law of the EU: the four freedoms. 4th edition. Oxford: Oxford University Press, 2013. ISBN 0199670765. Str. 274-275.

³⁵ STEHLÍK, Václav a Ondřej HAMULÁK. Legal issues of EU internal market: understanding four freedoms. 1st ed. Olomouc: Palacký University Olomouc, 2013. ISBN 978-80-244-3616-6. Str. 117.

³⁶ Rozsudek ve věci C-53/81 D. M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie.

³⁷ Rozsudek ve věci C-344/87 I. Bettray proti Staatssecretaris van Justitie.

³⁸ Článek 14 odstavec 4 směrnice č. 2004/38, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

³⁹ Článek 20 Listiny základních práv a svobod Evropské unie.

smyslu, že se stejným má býti zacházeno stejně a s rozdílným rozdílně. Formální pojetí ovšem nezohledňuje kontext konkrétních situací, a tak například pokud zaměstnavatel nařídí svým zaměstnancům práci přesčas, jsou sice nastaveny rovné podmínky pro všechny zaměstnance, ale například pro zaměstnance vychovávající děti, může být výrazně obtížnější tento požadavek splnit. Materiální pojetí oproti formálnímu pojetí již zohledňuje i hlediska reálného dopadu na konkrétní jednotlivce. Tedy pokud je výsledkem aplikace rovného zacházení *de iure* nerovnost *de facto*, je nutné upravit tyto právní předpisy, tak aby rovnost nastala i reálně, například zohlednit při ukládání práce přesčas možnosti konkrétních zaměstnanců.⁴⁰

Dalším pojmem spojovaným s rovností je zákaz diskriminace, vyplývající z článku 21 Listiny základních práv Evropské unie, jenž zakazuje diskriminaci z důvodů pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetickým rysům, jazyku, náboženskému vyznání, politickým názorům, příslušnosti k národnostním menšinám, majetku, narození, zdravotnímu postižení, věku nebo sexuální orientaci.

V článku 23 odst. 1 je poté zakotvena rovnost žen a mužů ve všech oblastech, vyjmenovány jsou zde oblasti zaměstnání, práce a odměny za ni.⁴¹ Zajištění této zásady v oblasti odměňování za práci, je poté stanoven v článku 157 odst. 1 SFEU. Článek 21 a 23 odst. 1 Listiny mají z hlediska aktuální judikatury SDEU přímou uplatnitelnost. Článek 21 odst. 1 přiznává jednotlivcům individuální subjektivní právo a článek 23 odst. 1 má potom přímou horizontální účinnost. Obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání lze dále nalézt také ve směrnici 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000. Při uplatňování výše uvedené směrnice vyvstala otázka, zda je možné ochranu před diskriminací vztáhnout i na jiné, než na vyjmenované diskriminační znaky. SDEU v rozhodnutí ve věci Mangold⁴² a také v rozhodnutí ve věci Küçükdeveci,⁴³ dovedil, že výše uvedenou směrnicí lze vztáhnout i na jiné antidiskriminační znaky.⁴⁴

V oblasti volného pohybu pracovníků zákaz diskriminace poté vychází z článku 45 SFEU. Článek zahrnuje: „*odstranění jakékoliv diskriminace mezi*

⁴⁰ HÁJKOVÁ, Michaela. Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8. Str. 1-2.

⁴¹ Článek 21 a 23 odst. 1 Listiny základních práv a svobod Evropské unie.

⁴² Rozsudek ve věci C-144/04 Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi.

⁴³ Rozsudek ve věci C-555/07 Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG.

⁴⁴ BARANCOVÁ, Helena. Skončenie pracovného pomeru a základné ľudské práva v judikatúre európskych súdov. Praha: Leges, 2019. Teoretik. ISBN 978-80-7502-341-4. Str. 204-205.

pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.“⁴⁵ V souvislosti s ustanovením článku 45 SFEU je nutné si zprvu vyjasnit rozsah jeho účinnosti. Soudní dvůr vyjasnil otázku horizontálního účinku v případě Angonese. Pan Angonese, se jakožto italský občan přihlásil do výběrového řízení v bance. Rodným jazykem pana Angonese byla němčina, kdy tuto neměl potvrzenou v dokladu o dvoujazyčnosti vydaným příslušným úřadem. Tento doklad byl jednou z podmínek přijetí do výběrového řízení. Soukromoprávní banka, pana Agonese i přes zcela očividnou znalost obou jazyků, odmítla přijmout z důvodu nepřiložení dokladu o dvoujazyčnosti. Bylo tedy potřeba zodpovědět otázku horizontálního přímého účinku ustanovení 45 SFEU (dříve 48 SEHS).⁴⁶ Soudní dvůr EU přiznal horizontální přímý účinek i na náborová pravidla soukromé banky, když vyslovil: *„Zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti stanovený v článku 48 Smlouvy (45 SFEU), je koncipován obecně a není konkrétně určen členským státům, rovněž se vztahuje na pracovní podmínky smluvené mezi soukromými osobami.“*⁴⁷

Pracovníci mají tedy právo na rovné zacházení v přístupu k práci, ale také v podmínkách při práci, kterou v hostitelském státě vykonávají. Výjimku z výše uvedeného ustanovení tvoří zaměstnanci pracující ve veřejné správě. Výjimku lze spatřovat zejména v přístupu k zaměstnání ve veřejné správě, kdy pozice v rámci veřejné správy jsou vyčleněny pouze občanům daného státu. Některé státy začaly tuto exempci zneužívat a pod pojem činnost ve veřejné správě zařazovaly i pracovní místa s veřejnou správou nepochybně. SDEU ve věci Lawrie Blum judikoval, že *„za výkon funkce veřejného činitele je možné považovat pouze činnost související přímo či nepřímo s výkonem kompetencí stanovenými veřejným právem, které jsou vykonávány tak, aby bylo dosaženo veřejného zájmu, a které vzhledem k svěřené odpovědnosti vyžadují zvláštní vztah loajality ke státu.“*⁴⁸ Nicméně platí, že výjimka zahrnuje pouze přístup k získání zaměstnání ve veřejné správě. Pokud je do zaměstnání ve veřejné správě přijat občan jiného členského státu EU, je i on chráněn proti diskriminaci při výkonu zaměstnání.

⁴⁵ Článek 45 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie.

⁴⁶ JANKŮ, Martin a Linda JANKŮ. Politické a právní základy evropských integračních seskupení. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-323-3. Str. 18.

⁴⁷ Rozsudek ve věci C-281/98 Roman Angonese proti Cassa di Risparmio di Bolzano SpA. (překlad autora)

⁴⁸ Rozsudek ve věci C-66/85 Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg.

V důsledku diskriminace, může dojít k omezení volného pohybu pracovníků. Samotná diskriminace sice není překážkou volného pohybu, ale v jejím důsledku mohou být pracovníci od volného pohybu odrazeni. Diskriminaci můžeme dále dělit na diskriminaci přímou a diskriminaci nepřímou neboli zdánlivou.⁴⁹

3.12 Přímá diskriminace

V primárním právu je přímá diskriminace obsažena v článku 45 SFEU, jenž obsahuje zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti. Také soudním dvorem je přímá diskriminace konstruována úzce v souladu s jazykovým výkladem článku 45 SFEU. O přímou diskriminaci se jedná pouze v případě zjevného rozdílu v zacházení na základě státní příslušnosti jednotlivce.⁵⁰ Přímá diskriminace je dále vymezena v několika směrnicích, přičemž každá z nich uvádí diskriminační důvody dle předmětu své úpravy. Dovolím si tedy uvést definici přímé diskriminace z vnitrostátní úpravy, a to konkrétně z antidiskriminačního zákona. Přímá diskriminace tedy spočívá v „*jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.*“⁵¹ Důležité je si povšimnout zákonné dikce „*nebo by se zacházelo*“, kdy jde o takzvaný model „hypotetického porovnávání osob“, který v dikci SDEU znamená, že o přímou diskriminaci půjde i v případě, že v určité situaci neexistuje oběť diskriminačního jednání zaměstnavatele. Tedy například skutečnost, že zaměstnavatel veřejně vyhlásí, že do zaměstnání nepřijme osoby určitého etnického nebo rasového původu, představuje přímou diskriminaci v rovném přístupu k zaměstnání ve smyslu

⁴⁹ KUNERTOVIÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". 1. Vyd. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-032-1. Str. 58-64.

⁵⁰ SPAVENTA, Eleanor. Free movement of persons in the European Union: barriers to movement in their constitutional context. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central, and South American by Aspen Publishers, c2007. ISBN 9789041124708. Str. 18.

⁵¹ § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

článku 2 odst. 2 písm. a) směrnice č. 2000/43/ES, protože takové vyhlášení může vážně odradit některé zájemce o zaměstnání.⁵²

Přímou diskriminací se zabýval SDEU ve svém rozhodnutí ze dne 4. dubna 1974 ve věci obsazení námořních posádek na francouzských obchodních lodích. Francie zavedla pravidlo, pro obsazování posádky v poměru tří francouzských námořníků na jednoho zahraničního člena posádky. Toto omezující opatření bylo označeno za diskriminaci na základě státní příslušnosti.⁵³ Problematika vnitrostátních kvót, pro zaměstnávání tuzemských pracovníků z důvodu dosažení určitých zvýhodnění pro podnik, je řešena v článku 4 odstavce 2 nařízení č. 492/2011, podle kterého se na pracovníky ostatních členských zemí nahlíží jako na tuzemské pracovníky.

Pro existenci přímé diskriminace dále platí, že je potřeba, aby vzniklo dostatečně konkrétní riziko vzniku takovéto diskriminace, pouze abstraktní riziko nepostačí. Postačuje ovšem například riziko opakování diskriminace, která už nastala.⁵⁴

V souvislosti se zásadou zákazu přímé diskriminace se dá také zmínit takzvaný sociální dumping, kdy přicházející pracovníci z jiných, většinou ekonomicky slabších zemí, mohou snížit pracovní podmínky tuzemských pracovníků. Tito příchozí pracovníci jsou ochotni pracovat za nižších pracovních standardů a v případě, že tyto standardy nejsou předem nastaveny, vede příliv zaměstnanců k celkovému snížení pracovních podmínek v daném pracovním oboru.

3.13 Nepřímá diskriminace

Za nepřímou diskriminaci se dle antidiskriminačního zákona považuje jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru a dále v právních vztazích, ve

⁵² BARANCOVÁ, Helena. Skončenie pracovného pomeru a základné ľudské práva v judikatúre európskych súdov. Praha: Leges, 2019. Teoretik. ISBN 978-80-7502-341-4. Str. 207-208.

⁵³ Rozsudek ve věci C-167/73 Komise proti Francie.

⁵⁴ BARANCOVÁ, Helena. Skončenie pracovného pomeru a základné ľudské práva v judikatúre európskych súdov. Praha: Leges, 2019. Teoretik. ISBN 978-80-7502-341-4. Str. 208.

kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků i z důvodu státní příslušnosti.⁵⁵

Podstatou nepřímé diskriminace je tedy fakt, že určité opatření je schopno dopadat na jednu kategorii osob více než na druhou. Zatímco v případě přímé diskriminace je relevantní samotná povaha opatření, u nepřímé diskriminace není podstatná povaha ani záměr, ale samotný dopad příslušného opatření.⁵⁶ V souvislosti s volným pohybem osob má potom nepřímá diskriminace nejčastěji podobu vnitrostátních opatření, které na první pohled nemají za cíl znevýhodnit migrující pracovníky, ale ve své podstatě, tak činí. Častým problémem je například požadavek rezidence, dopadající na zahraniční pracovníky pracující v hostitelském státě, kteří mají bydliště ve státě svého původu.⁵⁷

Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud lze toto ustanovení, kritérium nebo praxi objektivně odůvodnit legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení, které jsou přiměřené a nezbytné.⁵⁸ SDEU v případě Merida vyslovil, že „*nepřímá diskriminace předpokládá, že se různé předpisy uplatňují na stejné situace, nebo se stejné předpisy uplatňují na různé situace bez objektivního důvodu.*“⁵⁹ To tedy znamená, že i rovné zacházení se musí dát odůvodnit ospravedlnitelným cílem, v případě, že by dopadalo na jednu skupinu adresátů podstatně méně příznivě než na druhou. Kupříkladu ve věci Seymour-Smith SDEU označil za diskriminační ustanovení britského práva, které poskytovalo větší ochranu při neplatném skončení pracovního poměru osobám, které byly u zaměstnavatele zaměstnané déle, než dva roky. Ve stejné věci naopak SDEU poměrně překvapivě nepovažoval rozdíl v nižším odměňování žen oproti mužům v závislosti na požadavku délky pracovního poměru dvou let za diskriminační.⁶⁰

⁵⁵ § 3 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

⁵⁶ SPAVENTA, Eleanor. Free movement of persons in the European Union: barriers to movement in their constitutional context. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central, and South American by Aspen Publishers, c2007. ISBN 9789041124708. Str. 20.

⁵⁷ KUNERTOŮVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". 1. Vyd. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-032-1. Str. 72.

⁵⁸ § 3 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

⁵⁹ Rozsudek ve věci C-400/02 Gérard Merida proti Německu.

⁶⁰ Rozsudek ve věci C-167/97 Nicole Seymour-Smith a Laura Perez.

3.14 Omezení volného pohybu pracovníků

Zákaz diskriminace tedy v podstatě znamená, že s jednotlivci ve srovnatelných situacích musí být zacházeno stejně, tak aby diskriminační opatření nevytvářela překážku volného pohybu osob. Volný pohyb pracovníků lze omezit, pouze pokud je to možné ospravedlnit v předpisech stanovenými výjimkami. Výjimky, kdy lze volný pohyb pracovníků omezit nám stanovuje samotná SFEU ve článku 45 odstavci 3, ve kterém jsou vyjmenovány tyto omezení: veřejný pořádek, veřejná bezpečnost, ochrana zdraví. Taktéž v preambuli nařízení č. 492/2011 odstavci 2 jsou vyjmenovány tyto omezení: „*Volný pohyb pracovníků v Unii musí být zajištěn. Dosažení tohoto cíle předpokládá odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky, jakož i právo těchto pracovníků volně se pohybovat uvnitř Unie za účelem výkonu zaměstnání, s výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností nebo veřejným zdravím.*“⁶¹ Je nutno zdůraznit, že pokud některý členský stát přijde s ospravedlnitelným důvodem omezení volného pohybu, tak nese břemeno a musí být případně schopen odůvodnit použití daného omezení.⁶² Pro omezení z důvodů veřejného pořádku a veřejné bezpečnosti dále platí, že musí být užitě pouze se zásadou přiměřenosti a jsou založena pouze na osobním chování dané osoby, přičemž toto chování, musí hrozit jako skutečné, aktuální a dostatečně vážné ohrožení některého ze základních zájmů společnosti.⁶³ Dále platí, že čím dále daná osoba pobývá na území hostitelského státu, tím závažnější by měly být důvody pro její vyhoštění.⁶⁴

První objektivní výjimkou omezení volného pohybu pracovníků je veřejný pořádek. Veřejný pořádek je poměrně relativní a neurčitý pojem, ale v kontextu ochrany veřejného pohybu si jej můžeme představit jako jakousi obranu před škodlivými vlivy. Slouží k ochraně vnitřního pořádku a jeho uspořádání v daném členském státě nebo regionu. Mimo rozpor s vnitrostátním pořádkem musí současně existovat i skutečné ohrožení státu, které hrozí základním zájmům

⁶¹ Odstavec 2 preambule nařízení č. 492/2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

⁶² KUNERTOVI, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". 1. Vyd. Praha: Leges, 2014. ISBN 978-80-7502-032-1. Str. 96.

⁶³ Čl. 27 odst. 2 směrnice 2004/38/ES, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

⁶⁴ Čl. 28 směrnice 2004/38/ES, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

společnosti.⁶⁵ Často zmiňovaným rozhodnutím v souvislosti s ospravedlněním veřejným pořádkem je případ nizozemské státní příslušnice paní Van Duyn, která měla v úmyslu nastoupit na pracovní pozici do scientologické církve na území Velké Británie. Velká Británie sice nezakázala církev, ovšem vnímala činnost církve jakožto rizikovou a z tohoto důvodu nepustila paní Van Duyn na své území. Na první pohled zjevný příklad přímé diskriminace vůči paní Van Duyn, vzhledem k tomu, že Britští občané přístup k dané pozici měli. Soudním dvorem byl ovšem postup Velké Británie ospravedlněn z důvodu absence pravomoci Velké Británie nepustit či vyhostit vlastní občany. Tedy členské státy mohou, pokud považují některou organizaci na svém území za nebezpečnou z hlediska veřejného pořádku, omezit přístup zahraničních pracovníků k pozici nabízené takovou organizací. Soudní dvůr svým rozhodnutím, tedy vytvořil výjimku ze základní svobody volného pohybu pracovníků, když připustil, že institut veřejného pořádku může dostat přednost, pokud je dostatečně odůvodněn.⁶⁶

Veřejnou bezpečnost je někdy těžké odlišit od veřejného pořádku. Sám Soudní dvůr veřejnou bezpečnost opakovaně subsumoval pod veřejný pořádek, a je tedy možné říci, že mezi nimi velký rozdíl není. Veřejnou bezpečnost můžeme zejména považovat za ospravedlňující důvod při ohrožení vnější ohrožení celistvosti členského státu, například ohrožení státu cizími vojsky nebo ohrožení terorismem. Mimo tyto uvedené extrémní případy lze z pohledu ohrožení veřejné bezpečnosti jednotlivcem z důvodu jeho trestné činnosti zmínit rozsudek SDEU v případě vyhoštění pana P.I., který spáchal zvlášť závažné trestné činy v oblasti sexuálního obtěžování dětí. SDEU se zabýval otázkou, zda spáchání takto závažné trestné činnosti může být důvodem k vyhoštění. Soudní dvůr rozhodl, že *„sexuální vykořisťování dětí a další trestné činy uvedené v čl. 83 odst. 1 SFEU lze považovat za zvlášť závažné ohrožení základního zájmu společnosti, které může přímo ohrožovat klid a fyzickou bezpečnost obyvatelstva, a tudíž spadat pod pojem „naléhavé důvody týkající se veřejné bezpečnosti“, které mohou odůvodnit rozhodnutí o vyhoštění podle čl. 28 odst. 3 směrnice 2004/38, za podmínky, že způsob, jakým byly takové činy spáchány, je zvlášť závažný, což přísluší předkládajícímu soudu, aby ověřil na základě individuálního přezkumu*

⁶⁵ TICHÝ, Luboš. Veřejný pořádek jako tzv. obecná klauzule v soukromém právu z hlediska evropského kontextu. Acta Universitatis Carolinae: Iuridica. Praha: Univerzita Karlova v Praze nakladatelství Karolinum, 2015. [online], 1 [cit. 2020-03-08] Dostupné z: https://karolinum.cz/data/clanek/2203/Iurid_3_2015_03_Tichy3.pdf. Str. 90-91.

⁶⁶ Rozsudek ve věci C- 41/74 Van Duyn proti Home Office.

projednávaného případu, o kterém má rozhodnout.“ Národní soudy tedy mohou trestnou činnost osob pobývajících na jejich území posoudit jako důvod k vyhoštění takových osob, přičemž musí posoudit, zda chování daného jednotlivce lze považovat za dostatečně závažné ohrožení některého ze základních zájmů společnosti.⁶⁷

Vyhoštění je, ale třeba vnímat jako závažnou formu omezení volného pohybu a proto musí být ze strany národních soudů velmi pečlivě zvažováno. Soudy by měly vždy přihlídnout i ke konkrétním okolnostem týkající se dané osoby jakými jsou délka pobytu, věk, zdravotní stav, rodinné a ekonomické poměry, společenská a kulturní integrace v hostitelském členském státě či intenzita vazeb na zemi původu. V případě trvalého pobytu osoby, by se vyhoštění mělo uplatnit jen výjimečně.⁶⁸

V současné chvíli, je asi nejaktuálnější výjimkou ze zákazu omezení volného pohybu, omezení z důvodu ohrožení veřejného zdraví. Článek 29 směrnice 2004/38 vyjmenovává nemoci, pro které lze omezit volný pohyb a pobyt. Mezi ně patří nemoci s epidemickým potenciálem definované akty Světové zdravotnické organizace, jiné nakažlivé nemoci a nakažlivé parazitické nemoci. Ze zdravotních důvodů nemůže být omezeno právo osob k pobytu, pokud se nemoc vyskytla, až po třech měsících po jejich příjezdu do hostitelského státu. Dále nemůže být omezeno právo pobytu, pokud již bylo osobě uděleno. Ale v určitých závažných případech, může být po těchto osobách vyžadováno, aby se podrobily bezplatné lékařské prohlídce za účelem zjištění, zda netrpí některou z vyjmenovaných nemocí.⁶⁹ Závěrem, v souvislosti s omezením volného pohybu osob v Unii z důvodu ohrožení veřejného zdraví si autor práce nemůže dovolit opominout krátké zamyšlení nad aktuální krizovou situací v souvislosti s epidemií COVID-19, o které bude podrobněji pojednáno v šesté kapitole.

⁶⁷ Rozsudek ve věci C- 348/09 P.I. proti Oberbürgermeisterin der Stadt Remscheid.

⁶⁸ TOMŠEJ, Jakub a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9. Str. 13.

⁶⁹ Čl. 29 směrnice 2004/38/ES, o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

3.15 Sociální a daňové výhody migrujících pracovníků

3.15.1 Sociální výhody

Dle článku 7 odst. 2 nařízení č. 492/2011 mají migrující pracovníci jiných členských států nárok na stejné sociální a daňové výhody jako tuzemští pracovníci. Definic pojmu sociální výhody nenalezneme v žádném předpise primární nebo sekundární legislativy. Definicí pojmu stanovil SDEU v rozsudku ve věci Sala, kdy stanovil, že pojem sociální výhody zahrnuje „všechny výhody, které ať jsou spojeny, či nikoli s pracovní smlouvou, jsou obecně přiznávány tuzemským pracovníkům, zejména z důvodu jejich objektivního postavení pracovníků nebo z pouhého důvodu jejich obvyklého bydliště na území daného státu, a jejich rozšíření na pracovníky, kteří jsou státními příslušníky jiných členských států, se proto jeví jako usnadnění jejich pohybu uvnitř Společenství.“⁷⁰

Pojem sociální výhody je tedy velmi široký, ale můžeme mezi ně řadit jak finanční, tak nefinanční výhody, jež vychází nejen přímo z postavení pracovníka a výkonu jeho zaměstnání, ale také například z práva pobytu na území hostitelského státu. Tyto výhody by neměly být výhradním instrumentem k podpoře volného pohybu pracovníků, ale být také nástrojem při začleňování pracovníků v hostitelských státech. Sociální výhody jsou dále dle judikatury SDEU poskytovány také příhraničním pracovníkům a jejich rodinným příslušníkům. Pan Hartmann byl německý úředník, který si zachoval svůj pracovní poměr v Německu, ale současně se odstěhoval za svojí rakouskou manželkou do Rakouska, kde spolu vychovávali jejich tři děti. Paní Hartmannová si v Německu zažádala o příspěvek na výchovu v souladu s německým právem, jakožto manželka pracovníka pracujícího v Německu. Žádost paní Hartmannové byla zamítnuta z důvodu absence podmínky bydliště pana Hartmana v Německu. SDEU rozhodl, tak že na pana Hartmanna může být nahlíženo jako na migrujícího pracovníka, protože začal svoji práci vykonávat jako příhraniční pracovník. Paní Hartmannové by měl být přiznán příspěvek na výchovu, tak aby byl snížen závazek pracovníka, podílet se na nákladech domácnosti v souladu se smyslem vyplacení tohoto příspěvku. Z výše uvedeného můžeme také vidět, že nárok na

⁷⁰ Rozsudek ve věci C- 85/96 Sala proti Freistaat Bayern

tyto výhody vzniká pouze z postavení pracovníka bez ohledu na to, zda má bydliště ve státě výkonu práce.⁷¹

3.15.2 Daňové výhody

V souvislosti s problematikou daňových výhod je nutné zmínit fiskální autonomii v jednotlivých státech. A to protože, i přes snahu o koordinaci daňových systémů mezi jednotlivými daňovými systémy členských států, se najdou značné rozdíly, protože členské státy nemají explicitní povinnost legislativu v této oblasti sjednocovat. Díky nejednotnosti daňové legislativy a systémů se vyskytlo mnoho případů nerovného zacházení. Z tohoto vyvstávala v souvislosti s volným pohybem osob zejména otázka problematiky dvojího zdanění. Problematika dvojího zdanění řeší značné množství bilaterálních dohod. Kontroverzi zejména vyvolává nerovné postavení rezidentů a nerezidentů v mnoha členských státech. Je tedy vyšší daňová povinnost v hostitelském státě překážkou volného pohybu? Na toto odpověděl SDEU v případě Weigel, kdy judikoval, že pokud je výše zdanění stejná pro migranty i tuzemské pracovníky, nejedná se o překážku volného pohybu, byť by migrující pracovník ve svém domovském státě měl obdobnou daňovou povinnost výrazně nižší.⁷² Tedy je na pracovnících aby si zjistili, jaké druhy daňových povinností se na ně budou při výkonu zaměstnání v zahraničí vztahovat a také v jaké výši. Tyto informace jsou migrujícím pracovníkům nejčastěji poskytovány státními úřady, mezinárodními pracovními organizacemi, popřípadě se tyto informace dají zjistit přímo od potencionálních zaměstnavatelů, nebo například přes portál pracovní mobility EURES o němž bude dále pojednáno.

3.16 Uznávání odborné kvalifikace a diplomů

V rámci Evropské unie platí všeobecná zásada automatického uznávání diplomů a kvalifikací. Jednotlivé státy se tuto problematiku snaží řešit, přesto ke dnešnímu dni neexistují jednotná pravidla. Uznávání vzdělání či kvalifikace můžeme dělit na dvě základní skupiny a to uznávání profesní a uznávání akademické.

⁷¹ Rozsudek ve věci C- 212/05 Hartmann proti Freistaat Bayern.

⁷² Rozsudek ve věci C- 387/01 Harald Weigel a Ingrid Weigel proti Finanzlandesdirektion für Vorarlberg.

Předmětem profesního uznávání je posouzení znalostí, schopností a zkušeností konkrétní osoby. Tyto předpoklady jsou prokazovány dokladem o formální kvalifikaci, dokladem o faktickém výkonu dané činnosti nebo jinými doklady. Výsledkem procesu profesního uznávání je rozhodnutí, zda má určitá osoba požadovanou kvalifikaci pro výkon daného povolání nebo činnosti. V souvislosti s profesním uznáváním je potřeba zmínit regulovaná povolání. Regulovaným povoláním se rozumí takové povolání, pro jehož výkon jsou členskými státy stanoveny určité požadavky, bez jejichž splnění nemůže konkrétní osoba dané povolání vykonávat. Každý z členských států má vlastní seznam s regulovanými povoláními. Při zájmu pracovníka o výkon některého povolání, jehož povaha by mohla odpovídat pojmu regulovaného povolání, nezbyvá než doporučit, aby kontaktoval národního koordinátora pro profesní uznávání kvalifikace a konzultoval s ním, jaké doklady bude pro výkon činnosti v daném státě potřebovat. Pokud není dané povolání v cílovém státě považováno za regulované, pak platí, že by kvalifikace považována za dostatečnou ve státě původu měla být uznána i ve státě cílovém.

Akademickým uznáváním kvalifikace se potom rozumí uznávání diplomů, kvalifikací nebo částí studijních programů jednoho vzdělávacího zařízení jiným vzdělávacím zařízením. Cílem této komparace bude, zda vzdělání v jednom členském státě odpovídá vzdělání v jiném členském státě. Ačkoliv neexistuje jednotný postup pro uznávání akademické kvalifikace, tak na tomto poli pomáhá migrujícím pracovníkům mezinárodní síť středisek NARIC neboli National Academic Recognition Information Centres. NARIC se skládá z národních informačních středisek, která poskytují osobám informace o vzdělávacích systémech v jednotlivých evropských zemích a vzájemném uznávání diplomů a osvědčení ze studijních pobytů v zahraničí. Střediska NARIC také mohou provádět srovnání kvalifikací v členských státech EU.⁷³

⁷³ Uznávání kvalifikací. Euroskop. [online], 1 [cit. 2020-03-15] Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/619/sekce/uznavani-kvalifikaci/>

4 Zaměstnávání osob ze zahraničí v ČR a vysílání českých pracovníků do zahraničí

4.1 Zaměstnávání

Pro pochopení tématu této kapitoly je nejprve třeba pokusit se vymezit pojem zaměstnávání. Definice tohoto pojmu v právním řádu České republiky schází, nicméně v dále hojně zmiňovaném zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je v § 10 stanoveno, že „*právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu*“⁷⁴ Zákon obsahuje odkaz na zákoník práce, který upravuje závislou práci, tedy práci vykonávanou ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zákoník práce stanoví, že „*závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.*“⁷⁵ K určení, zda se v konkrétním případě jedná o závislou práci, můžeme také užít dvě kritéria, kterými jsou dva hlavní charakteristické rysy závislé práce.

Za prvé je to organizační podřízenost zaměstnance na zaměstnavateli, která se projevuje typicky oprávněním zaměstnavatele ukládat zaměstnanci pracovní úkoly a řídit pracovní proces v mezích daných zákonem nebo pracovní smlouvou. Organizační podřízenost zaměstnance můžeme také považovat za základní právní rys, který odlišuje vztahy závislé práce od vztahů občanskoprávních a obchodněprávních.

Druhým kritériem je poté ekonomická závislost zaměstnance na zaměstnavateli, kdy individuální užití tohoto kritéria je považováno za poměrně sporné v otázce určení vztahů závislé práce. Zejména například za situace, kdy by došlo k výraznému zlepšení majetkové situace zaměstnance. V důsledku toho by pracovněprávní vztah ztratil povahu ekonomické závislosti zaměstnance na zaměstnavateli, a tedy při uplatnění tohoto kritéria, by se na něj nemohlo pohlížet, jako na vztah závislé práce. Ekonomickou závislost tedy můžeme považovat spíše

⁷⁴ § 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁷⁵ § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

za všeobecný charakteristický rys, který určuje postavení osob v rámci závislé práce. Nikoliv tedy za právní podmínku uznání určitého individuálního pracovního vztahu za vztah závislé práce.⁷⁶

Závislou prací tedy vykonává zaměstnanec podle pokynů zaměstnavatele, na jeho pracovišti, v pracovní době, osobně a za mzdu, plat nebo odměnu za práci.⁷⁷ Další vymezení pojmu zaměstnání nalezneme, v případě zaměstnávání osob ze třetích států, v zákoně s č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, kde se pro účely tohoto zákona považuje za zaměstnání výkon činnosti, ke které cizinec potřebuje povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu. Ve větě druhé je poté mezi zaměstnání zařazena i činnost vykonávaná při plnění úkolů v rámci výkonu funkce orgánu obchodní společnosti nebo družstva.⁷⁸

4.2 Zaměstnávání občanů EU v ČR

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je tedy v České republice realizováno zaměstnávání občanů Evropské unie. Z hlediska tohoto zákona nejsou za cizince považováni občané EU/EHP a Švýcarska, jejich rodinní příslušníci a také rodinní příslušníci občanů České republiky, kteří nejsou občané ČR ani jiného členského státu EU. Rodinným příslušníkem občana EU/EHP a Švýcarska se bez ohledu na státní příslušnost rozumí jeho manžel, nebo manželka, partner nebo partnerka a jejich potomci, pokud jsou mladší 21 let. Rodinní příslušníci zaměstnance z EU pocházející ze třetích zemí, ovšem svůj rodinný vztah musejí před příslušným úřadem práce prokázat. Výše zmiňované osoby mají, kromě výjimek stanovených tímto zákonem, stejné právní postavení v právních vztazích jako občané České republiky.⁷⁹

V souvislosti s výše zmíněným, je nutné zmínit také problematiku dvojího občanství. V případě souběhu českého a jiného státního občanství, dle Zákona o mezinárodním právu soukromém, je před českými orgány přednostně uplatňováno české občanství. Podobné pravidlo ovšem není výslovně stanoveno při kolizi občanství EU/EHP a třetího státu. Lze ovšem usuzovat, že v tomto případě se

⁷⁶ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální. Obsažené ve Sborníku příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Str. 42-50.

⁷⁷ § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷⁸ § 178b zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

⁷⁹ § 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

užije občanství, které je pro osobu v dané situaci výhodnější, tedy režim občanství EU/EHP.⁸⁰

Občané EU/EHP a Švýcarska, tedy na území ČR nepotřebují žádnou formu povolení k zaměstnání. Co se týče pobytu občanů EU/EHP na území České republiky, tak platí, že nepotřebují žádné vízum či povolení k pobytu. Při přechodném pobytu, který přesáhne tři měsíce, jim může být vydáno potvrzení o přechodném pobytu, jenž má pouze deklaratorní charakter a slouží k mnoha praktickým záležitostem každodenního života, například k registraci vozidla v ČR. Pro vydání potvrzení o přechodném pobytu, je k žádosti potřeba doložit pas/občanský průkaz, fotografii, doklad potvrzující účel pobytu (např. pracovní smlouva), doklad o zdravotním pojištění, doklad o zajištění ubytování. V případě rodinných příslušníků občanů EU/EHP platí povinnost si do tří měsíců pobytu na území ČR požádat o potvrzení o přechodném pobytu.

Pro získání trvalého pobytu na území ČR poté musejí občané EU/EHP a Švýcarska splnit podmínky stanovené v §87 písm. g) zákona o pobytu cizinců, zejména podmínku nepřetržitého pobytu v délce pěti let na našem území. Podmínku nepřetržitého pětiletého pobytu na území ČR prokazují občané EU/EHP nejčastěji právě potvrzením o přechodném pobytu, kdy tento údaj vyplývá přímo z úřední databáze Ministerstva vnitra. Lze ji však prokázat i jinak například pracovní nebo nájemní smlouvou. Žádost o povolení k trvalému pobytu může podat také rodinný příslušník občana EU/EHP, kterému ke splnění podmínky nepřetržitého pobytu postačí pouze dva roky nepřetržitého pobytu na území ČR a zároveň alespoň jeden rok musí mít status rodinného příslušníka občana EU/EHP (druhý rok může na území ČR žít na základě jiného povolení). K žádosti o trvalý pobyt je potřeba přiložit cestovní pas, doklad potvrzující podmínku nepřetržitého pobytu, 2 fotografie, doklad o zajištění ubytování.⁸¹ V případě ztráty zaměstnání mají tyto pracovníci možnost se přihlásit na Úřadu práce, v jehož obvodu mají bydliště a nechat se zaregistrovat jako uchazeči o zaměstnání.

⁸⁰ TOMŠEJ, Jakub a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9. Str. 11.

⁸¹ TOMŠEJ, Jakub a kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9. Str. 18-19

4.3 Zaměstnávání cizinců ze třetích zemí

Cizincem je z hlediska zákona o zaměstnanosti osoba, která není občanem ČR, EU/EHP a Švýcarska ani jejich rodinným příslušníkem, přičemž u rodinných příslušníků občanů ČR není vyžadováno občanství EU. Osoby bez státní příslušnosti jsou z hlediska zákona o zaměstnanosti považovány za cizince. Na cizince s trvalým pobytem na území ČR, se hledí jako na tuzemského občana, což znamená, že nepotřebuje povolení k zaměstnání a při výběru povolání není nijak omezován, s výjimkou některých povolání s požadavkem státní příslušnosti ČR.⁸² Nicméně je třeba rozlišovat pojem cizinec z hlediska zákona o zaměstnanosti a již zmiňovaného zákona o pobytu cizinců, který za cizince považuje všechny osoby bez občanství ČR, včetně občanů EU, tedy tento pojem je v zákoně o pobytu cizinců nutné chápat ze širšího hlediska.⁸³

Výchozím ustanovením po zaměstnávání cizinců ze třetích zemí je ustanovení § 89 zákona o zaměstnanosti. Cizinci dle něho mohou být zaměstnáváni, pokud jsou držiteli platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty. Dalšími cizinci, kteří mohou být přijati do zaměstnání, jsou ti, kteří mají *platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné oprávnění k pobytu na území České republiky*.⁸⁴

Nechat se zaměstnat na území České republiky je pro cizince objektivně složitější než pro občana ČR nebo EU, protože zaměstnávání v ČR stojí na pravidle, že pracovní místa jsou obsazována cizinci případně až poté, co je nelze obsadit občany ČR nebo EU. V souvislosti se zaměstnáváním cizinců vznikají zaměstnavatelům také větší administrativní povinnosti, jak bude dále rozvedeno v následující kapitole. Na druhou stranu platí, že od okamžiku, kdy zaměstnanci ze třetích zemí získají v ČR povolení k práci, platí v souladu s Listinou základních práv EU, že mají nárok na stejné pracovní podmínky jako občané EU.⁸⁵

⁸² Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů. 3. Vyd. Olomouc: ANAG, 2009. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788072635252. Str. 11-12.

⁸³ § 1 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

⁸⁴ § 89 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁸⁵ Článek 15 odst. 3 Listiny základních práv EU.

4.3.1 Zaměstnanecká karta

Prvním povolením opravňujícím držitele dlouhodobě pobývat na území ČR za účelem zaměstnání je zaměstnanecká karta. Její právní úpravu nalezneme v § 42 písm. g) odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Vydává se cizincům k pobytu na území ČR delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na danou pracovní pozici. Podmínkami pro podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty je zaprvé účel pobytu na území za účelem zaměstnání na pracovní pozici vedené v centrální evidenci volných pracovních míst. Druhá podmínka je potom uzavření pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti, nebo alespoň smlouvy o smlouvě budoucí, v níž se strany zavážou, že v budoucnu uzavřou pracovní smlouvu. Poslední podmínkou je prokázání odborné způsobilosti, pokud je pro dané zaměstnání vyžadována.⁸⁶

Žádost o vydání zaměstnanecké karty se podává na zastupitelském úřadě nebo na Ministerstvu vnitra České republiky. K žádosti je potřeba přiložit cestovní doklad, doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území, fotografii, doklad o posouzení trestní zachovalosti, vyšetření na infekční onemocnění, pracovní smlouvu, doklad o odborné způsobilosti, povolení k zaměstnání je-li vyžadováno, nebo doklad prokazující, že jde o cizince uvedeného v § 98 zákona o zaměstnanosti a v případě agenturního zaměstnávání poté i doklad s identifikačními údaji žadatele a údaji o druhu, způsobu a místu výkonu práce.⁸⁷ Zaměstnanecká karta je vydávána nejméně na dobu tří měsíců a době její platnosti se odvíjí od doby, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti nejdéle však na dobu dvou let. Pokud se jedná o cizince s povolením k zaměstnání, je doba platnosti karty odvislá od doby povolení k zaměstnání.⁸⁸ V případě, že pracovní poměr trvá i poté je potřeba kartu prodloužit. Doba, o kterou se platnost karty prodlužuje, jsou vždy maximálně další dva roky.⁸⁹

4.3.2 Modrá karta

Dalším povolením k výkonu zaměstnání a zároveň dlouhodobého pobytu je modrá karta. Žádost o modrou kartu si podává cizinec, který chce na území ČR

⁸⁶ § 42g odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

⁸⁷ § 42h odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

⁸⁸ § 44 odst. 6 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

⁸⁹ § 44a odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

pobývat déle než tři měsíce a pracovní pozice, na které má být zaměstnán je vedena v Centrální evidenci volných pracovních míst a může být obsazena cizincem, který není občanem EU a současně tato pracovní pozice vyžaduje vysokou kvalifikaci. Vysokou kvalifikaci nám definuje ustanovení § 42i odst. 2 zákona o pobytu cizinců, které stanoví, že za vysokou kvalifikaci se považuje vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání pokud studium trvalo nejméně tři roky. Ustanovení § 42 písm. i) dále vyjmenovává osoby, které nemohou o vydání modré karty žádat, jako například žadatel o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu nebo rodinný příslušník občana EU, v případě že občan EU pobývá na území hostitelského státu.⁹⁰

Žádost se podává na zastupitelském úřadu ČR a k žádosti je třeba doložit cestovní doklad, fotografii, doklad prokazující vysokou kvalifikaci, případně doklad o splnění podmínek pro výkon regulovaného povolání, doklad prokazující trestní záchovalost a splnit požadavky ochrany před zavlečením infekčních onemocnění.

Modrou kartu lze žadateli vydat, pouze pokud předloží pracovní smlouvu uzavřenou nejméně na jeden rok a na zákonem stanovenou pracovní dobu.⁹¹ Modrá karta se vydává na dobu, která o 3 měsíce přesahuje dobu, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva, nejdéle však na dva roky.⁹² Stejně jako zaměstnaneckou kartu lze i modrou kartu prodloužit nejdéle vždy o dva roky.⁹³

4.3.3 Karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance

Je relativně novým druhem povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR a výkonu povolání na pracovní pozici manažera, specialisty nebo zaměstnaného stážisty, na kterou byl převeden ze státu, který není členským státem Evropské unie.

Žádost se podává na zastupitelském úřadu ČR. K žádosti je potřeba doložit cestovní doklad, fotografii, doklad o zajištění ubytování po dobu pobytu na území a také vysílací dopis, který obsahuje potvrzení obchodní korporace o převedení zaměstnance a podrobnosti o pracovních podmínkách, kdy tyto nesmí být horší, než stanoví zákoník práce. Karta se vydává nejdéle na tři roky v případě manažerů

⁹⁰ § 42i zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

⁹¹ § 42j zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

⁹² § 44 odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

⁹³ § 44a odst. 1 písm. e) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

a specialistů, a na jeden rok v případě zaměstnaných stážistů, přičemž o stejnou délku jde tyto karty prodloužit.⁹⁴

4.3.4 Povolení k zaměstnání

V současné době zůstala povinnost získat povolení pro zaměstnání pouze pro určité skupiny cizinců stanovené v § 95 až § 97 zákona o zaměstnanosti. Oproti zaměstnanecké a modré kartě nemá povolení k zaměstnání duální charakter, což znamená, že se jedná pouze o povolení k zaměstnání, nikoliv k pobytu, kdy takové povolení si tedy musí pracovník zajistit zvlášť. Cizinec o povolení žádá písemně pobočku Úřadu práce zpravidla před svým příjezdem, popřípadě prostřednictvím zaměstnavatele.⁹⁵

Dle rozsudku Nejvyššího správního soudu vzniká právní nárok na vydání pracovního povolení, pokud jsou splněny dvě podmínky, a to za prvé jde o předem oznámené volné pracovní místo a za druhé toto místo nemůže být obsazeno pro nedostatek pracovních sil nebo nedostatku kvalifikace jiných zaměstnanců.⁹⁶ Jde tedy o preferenci zaměstnávání tuzemských pracovníků nebo pracovníků z EU, tak aby se zabránilo zvyšování nezaměstnanosti občanů EU v důsledku přílivu levné pracovní síly ze třetích států.

Žádost povolení k zaměstnání musí obsahovat náležitosti toliko stanovené § 91 zákona o zaměstnanosti, mezi nimi identifikační údaje cizince, adresu v zemi trvalého pobytu, číslo cestovního dokladu, identifikační údaje budoucího zaměstnavatele, druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno a další.⁹⁷ Povolení je vydáváno na každé pracovní místo zvlášť, tedy i v případě výkonu jiné pracovní pozice u téhož zaměstnavatele je potřeba požádat o nové pracovní povolení. Povolení je vydáno na dva roky a může být i opakovaně prodlužované na maximálně dva roky v případě, že zaměstnanec pracuje na stejném pracovním místě u téhož zaměstnavatele.

4.4 Povinnosti zaměstnavatele

Obecně lze povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání občanů z jiných zemí rozdělit na dvě základní a to informační a evidenční. V případě obsazení

⁹⁴ § 421 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁹⁵ § 90 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁹⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 139/2011 – 82 ze dne 14. prosince 2011.

⁹⁷ § 91 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

pracovního místa občanem státního příslušníka ze EU/EHP a jeho rodinným příslušníkem, nebo cizincem, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, nebo obsazení cizincem u kterého se takové povolení nevyžaduje, má tuzemský zaměstnavatel zejména povinnost o této skutečnosti písemně informovat příslušný úřad práce podle místa výkonu práce a to nejdéle v den nástupu této osoby k výkonu práce. V oznámení zaměstnavatel uvede zejména identifikační údaje výše zmiňovaných osob, adresu trvalého pobytu, doručovací adresu, nejvyšší dosažené vzdělání, místo výkonu práce, druh práce, vzdělání požadované pro výkon práce, identifikační údaje zaměstnavatele. Tyto údaje jsou dále uvedeny v evidenci, kterou musí každý zaměstnavatel vést.⁹⁸ Stejnou informační povinnost ke krajskému úřadu práce má i zaměstnavatel usazený v jiném členském státě, který na území ČR vysílá osoby k výkonu práce. Při ukončení zaměstnání je poté zaměstnavatel povinen tuto skutečnost oznámit úřadu práce do deseti kalendářních dnů od skončení zaměstnání nebo vyslání. Zaměstnavatel je také povinen písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, pokud cizinec, kterému bylo vydáno některé z pracovních povolení, nenastoupí do práce, nebo ukončí zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo příslušné povolení vydáno.⁹⁹ Vzory těchto oznámení jsou dostupné na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí v českém a anglickém jazyce.

Díky povinnosti zaměstnavatelů nahlašovat úřadům práce zaměstnávání občanů Evropské unie a pracovníků ze třetích zemí, existují poměrně přesné statistiky, kolik je v současné době na území České republiky pracujících z různých zemí. Dle pravidelně aktualizovaných údajů na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí, bylo v únoru roku 2020 zaměstnáno v České republice 377 387 občanů ze členských států EU a Švýcarska, z toho bylo 129 052 žen a 248 335 mužů.¹⁰⁰ Přičemž nejvíce těchto pracujících je zaměstnáno ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví, obchodu, vědě a výzkumu. Většinu z celkového počtu občanů s jiným státním občanstvím u nás tvoří občané Ukrajiny, Slovenska a Vietnamu. Nedostatek pracovních sil v kombinaci s masivní migrací převážně ze zemí EU vede k nahrazování pracovníků ze třetích

⁹⁸ § 87 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁹⁹ § 88 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁰⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zaměstnávání cizinců - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál [online], [cit. 29.03.2020] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1>

zemí pracovníky ze zemí EU, kteří mají na našem území většinou přechodný pobyt. Výjimku tvoří občané Ukrajiny, jejichž počet v posledních letech roste a v současné době je jich na úřadech práce registrováno 144 121.¹⁰¹

Evidenční povinností zaměstnavatele se potom rozumí povinnost podle ustanovení § 102 Sb., zákona o zaměstnanosti. Tato evidence obsahuje identifikační údaje cizince, jeho pohlaví, adresu v zemi trvalého pobytu a doručovací adresu, číslo cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, pohlaví zaměstnance, zařazení podle odvětvové klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu, na kterou jim byl povolen pobyt, den nástupu a den skončení zaměstnání nebo vyslání zahraničním zaměstnavatelem. Změny údajů vedených v evidenci je povinen zaměstnavatel nahlásit příslušnému Úřadu práce do deseti kalendářních dní ode dne kdy ke změně došlo, nebo kdy se o ní dověděl. Doklady prokazující oprávnění k pobytu je zaměstnavatel povinen uchovávat i po dobu 3 let po skončení zaměstnávání nebo výkonu práce cizince.¹⁰²

4.5 Nelegální práce

Nelegální práce je jednou ze zásadních problematik pracovního práva. Zákonná definice je v českém právním řádu obsažena až od roku 2004, kdy ji zákon o zaměstnanosti definoval a rozdělil do tří alternativních forem. Nelegální práci ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tedy rozumíme jednak závislou práci (ve smyslu § 2 a 3 zákoníku práce) vykonávanou fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Za druhé je nelegální práci výkon práce cizincem bez povolení k zaměstnání, v rozporu se zaměstnaneckou nebo modrou kartou. Třetí možností nelegální práce je poté výkon práce cizincem bez povolení k pobytu na území ČR.¹⁰³ Z výše uvedeného vyplývá, že vzhledem k tomu že jde o režim zákona o zaměstnanosti druhá a třetí možnost se vztahují pouze na cizince ze třetích zemí nikoliv na občany EU/EHP. Občané ČR popřípadě EU/EHP se

¹⁰¹ Český statistický úřad. Více než 12 % zaměstnanosti v Česku tvoří cizinci. Český statistický úřad [online], 1 [cit. 29.03.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vice-nez-12-zamestnanosti-v-cesku-tvori-cizinci>

¹⁰² § 102 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁰³ § 5 písm. e) bod 2 a 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

tedy mohou dopustit pouze první možnosti výkonu nelegální práce, tedy výkon závislé práce mimo pracovně právní vztah.

Vykonáváním závislé práce mimo pracovně právní vztah potom můžeme rozumět dvě situace, a to bezesmluvní práci, kdy absentuje jakýkoliv právní titul, ať již ve formě pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr, popřípadě smlouvy obchodněprávní povahy. V praxi, zejména ve stavebnictví, často nastává situace, kdy je cizincům slíbeno uzavření pracovní smlouvy po nástupu do práce, avšak zaměstnavatel pracovní smlouvu nedodá a cizinec je tak postaven do obtížné situace, která často v důsledku nátlaku ze strany zaměstnavatele a touhy zaměstnance udržet si možnost výdělku končí jako výkon práce bez pracovní smlouvy.

Uzavírání obchodně právních smluv namísto smluv pracovních je potom projevem zastřené pracovního poměru (tzv. „švarcsystému“), který v praxi znamená, že účastníci předstírají, že závislá práce je činností podnikatelské povahy, zejména proto, aby se vyhnuli větším sociálním odvodům. Zaměstnanci tak fakticky vykonávají závislou práci pro zaměstnavatele prostřednictvím svého živnostenského oprávnění. Tento jev je ovšem velmi nežádoucí, neboť je také často výsledkem donucení ze strany zaměstnavatele, který se vyhne sociálním odvodům za zaměstnance, který ale v důsledku absence pracovní smlouvy přichází o řadu výhod z ní plynoucích, například nárok na dovolenou nebo náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti.¹⁰⁴

Nelegální práce je ze strany státu stíhána a trestána. Z pohledu zaměstnavatele se většinou jedná o udělení pokuty ve správním řízení se spodní hranicí 50.000,- Kč a horní hranicí až 10.000.000,- Kč,¹⁰⁵ která s sebou nese některé další újmy na straně zaměstnavatele, jako vyřazení jím nabízených pracovních pozic z Centrální evidence nebo zákaz účasti na veřejných zakázkách. V případě že zaměstnavatel opakovaně za zvlášť vykořisťujících podmínek zaměstnává cizince, hrozí mu také trestněprávní sankce v délce trestu odnětí svobody až na šest měsíců, propadnutí věci nebo zákazu činnosti.¹⁰⁶ Zaměstnancům může být za výkon nelegální práce také uložena pokuta

¹⁰⁴ PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální. Obsažené ve Sborníku příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby. Str. 42-50.

¹⁰⁵ § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁰⁶ § 342 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku.

ve správním řízení do 50.000,- Kč.¹⁰⁷ Cizincům bez platného povolení k pobytu může být potom dle zákona o pobytu cizinců uložen trest vyhoštění.¹⁰⁸

4.6 Zaměstnávání občanů ČR v zahraničí

Z pohledu zaměstnávání českých občanů ve státech EU/EHP a Švýcarska se za zásadní dá vnímat rok 2011, kdy přestala platit přechodná opatření, jež měla státům EU/EHP poskytnout dostatek času na ochranu domácích trhů práce a připravit se na příliv migrujících pracovníků v rámci Unie. Tuzemským pracovníkům se tak v roce 2011 plně otevřel pracovní trh ve všech členských státech EU/EHP a Švýcarska. Postavení občanů ČR na trhu práce členského státu je stejné jako postavení tuzemských pracovníků a vztahuje se na ně také princip komunitární přednosti při obsazování pracovních míst, kdy mají přednost před občany ze třetích států.¹⁰⁹ Mezi občany ČR převažuje spíše krátkodobá migrace, kdy se jedná nejčastěji o sezónní práce. Zájemce o práci v zahraničí potom tvoří všechny věkové skupiny od čerstvých absolventů až po zkušené zaměstnance s mnohaletou praxí. Pro občany ČR platí, že nejčastěji vyráží za prací do Velké Británie, Irska a německy mluvících zemí. Velká Británie patří s téměř 100 tisíci Čechy na svém území za vůbec nejfrekventovanější pracovní destinaci tuzemských občanů. Otázkou zůstává, jakým směrem se tento trend bude ubírat v následujících letech v souvislosti s vystoupením Velké Británie z EU. O problematice brexitu v souvislosti s pracovníky z EU na jejím území bude podrobněji pojednáno v šesté kapitole.

Úřad práce informace o volných pracovních místech v jiných členských státech zprostředkovává prostřednictvím databáze EURES, o které bude pojednáno v následující kapitole, popřípadě přímo odkazem na vnitrostátní databáze úřadů práce členských států.¹¹⁰ V případě zaměstnávání ve třetích zemích je toto právo realizováno prostřednictvím bilaterálních dohod s příslušnými státy, nebo v případě absence takové dohody, v souladu s právními předpisy příslušného státu. Na internetových stránkách Ministerstva zahraničních věcí si mohou zájemci o zaměstnání vyhledat kontakty na příslušné zastupitelské

¹⁰⁷ § 139 odst. 3 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

¹⁰⁸ § 119 odst. 1 písm. b) bod 4 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

¹⁰⁹ JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6. Str. 150-151.

¹¹⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zaměstnávání ve státech EU/EHP a Švýcarsku - MPSV Portál. [online], 1 [cit. 06.04.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-ve-statech-eu-ehp-a-svycarsku>

úřady takovýchto států a zde se informovat o aktuálních podmínkách vstupu a pobytu na území daného státu.¹¹¹

¹¹¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zaměstnávání v ostatních státech světa - MPSV Portál. [online], 1 [cit. 06.04.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-v-ostatnich-statech-sveta>

5 Síť pro spolupráci EURES

5.1 Počátky EURES

EURES, celým názvem EUROpean Employment Services, neboli Evropský portál pracovní mobility, je sítí spolupráce, která byla vytvořena z důvodu zlepšení uplatňování svobody volného pohybu zaměstnanců v rámci Evropské unie. Síť EURES byla zřízena dne 22. října 1993 rozhodnutím Komise Evropského hospodářského společenství s číslem 93/569 za účelem provádění nařízení Rady Evropského hospodářského společenství s číslem 1612/68 ze dne 15. října 1968, které rozšiřovalo a popisovalo právo pracovníků na volný pohyb v rámci Společenství obsažené toliko ve člancích 48 a 49 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství.¹¹²

Výše uvedené nařízení mělo zejména za cíl stát se mechanismem pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce pomocí výměny informací o volných pracovních pozicích mezi členskými státy. Byl zřízen Evropský koordinační úřad, jehož obecným úkolem bylo podporovat zprostředkování a vyrovnávání nabídky a poptávky po zaměstnání na úrovni Společenství. Dalším nově zřízeným orgánem byl poradní výbor, který měl zkoumat problémy volného pohybu pracovníků v rámci vnitrostátních politik a na základě zjištěných údajů pomáhat koordinovat politiku zaměstnanosti na úrovni Společenství pomocí poradní činnosti směrem ke Komisi. Poradní výbor se skládal ze šesti členů za každý členský stát, z nichž dva zastupovali vládu, dva odborové organizace a dva organizace zaměstnavatelů. Posledním zřízeným orgánem byl technický výbor, který byl pověřen koordinací správních orgánů jednotlivých členských států v souvislosti s volným pohybem pracovníků.¹¹³

Síť EURES od zahájení své činnosti v roce 1993, kdy nahradila předchozí systém SEDOC neboli European system for the international clearing of vacancies and applications for employment, prošla mnoha úpravami, přičemž první z nich byla její reformace a opětovné zřízení z důvodů jejího posílení a konsolidace v roce 2003. Rozhodnutí Komise ze dne 23. prosince 2002 mělo primárně za cíl

¹¹² Rozhodnutí Komise (EHS) č. 93/569 ze dne 22. října 1993, o provádění nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, zejména pokud jde o síť nazvanou Eures (Evropské služby zaměstnanosti).

¹¹³ Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/1968/1612/oj?locale=cs>

přesněji vymezit složení a funkce v rámci EURES a posílit zapojení EURES do činností služeb zaměstnanosti členských států a to i s ohledem na rozšíření Evropské unie dalšími členskými státy v roce 2004, tak aby se z EURES stal hlavní a zejména funkční nástroj na podporu volného pohybu pracovníků a integrace evropských trhů práce. Evropský koordináční úřad, řízený Komisí pro zaměstnanost a sociální věci, byl pověřen vypracováváním analýz geografické a profesní mobility v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti, formulací úprav na podporu spolupráce a koordinace mezi členskými státy, hodnocení činnosti EURES a celkové kontrole dodržování činnosti EURES v souladu s nařízením č. 1612/68/EHS. Koordináční úřad si zřizoval pracovní skupinu složenou z manažerů EURES, z nichž každý zastupoval jednoho člena EURES. Tito manažeři pomáhali při rozvíjení, provádění a sledování činnosti EURES. Dále byla zřízena Strategická skupina na vysoké úrovni, která plnila konzultační činnost ke Komisi pro zaměstnanost a sociální věci ve vztahu k hodnocení činnosti EURES.

Významným dokumentem přijatým na základě předchozího rozhodnutí byla Charta EURES.¹¹⁴ Charta vytýčila dlouhodobé cíle a stanovila podmínky pro výměnu informací mezi členy a partnery EURES a to zejména požadavkem na přesnost, pravdivost a úplnost informací o volných pracovních pozicích. Charta obsahuje popis činností jednotlivých členů a partnerů EURES poskytovat pomoc a poradenství uchazečům o nabízené pozice, například pomoc se sestavováním životopisů a jejich následným ukládáním do internetové databáze. Charta dále upravuje popis a náplň práce zaměstnanců sítě EURES, mimo jiné i již zmiňovaných manažerů.¹¹⁵

Nařízení s číslem 1612/68/EHS, o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, prošlo v následujících letech výrazných změn a úprav, které bylo třeba z důvodu srozumitelnosti a přehlednosti kodifikovat. Stalo se tak dne 5. dubna 2011, kdy Evropský parlament a Rada Evropské unie vydala již zmiňované nařízení číslo 492/2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Evropské unie, které se snažilo o rozšíření práv a podmínek souvisejících s volným pohybem zaměstnanců v rámci Unie, stanovených toliko ve člácích 45 a 46 Smlouvy o fungování Evropské unie a nahrazovalo původní nařízení

¹¹⁴ Rozhodnutí Komise (ES) 2003/8 ze dne 23. prosince 2002, kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, pokud jde o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání.

¹¹⁵ Charta EURES.

1612/68/EHS. Nařízení 492/2011/EU převzalo všechny tři orgány z původního nařízení, tedy Evropský koordinační úřad, Poradní výbor a Technický výbor, přičemž i jejich úkoly zůstaly obdobné. Nové nařízení mimo snahy o dosažení vyrovnávání nabídky a poptávky na úrovni Unie, také stavělo do popředí zákazů diskriminace, rovné zacházení s pracovníky a zájmy rodiny pracovníka.¹¹⁶

Následovalo prováděcí rozhodnutí Komise Evropské unie ze dne 26. listopadu 2012, jenž si dalo za cíl změnit dosavadní složení sítě EURES, katalog poskytovaných služeb a rozhodovací postupy uvnitř sítě. Nově se měla síť EURES více zaměřit na zprostředkování a následné umístování na volná pracovní místa. Síť byla zpřístupněna poskytovatelům služeb zaměstnanosti při splnění pracovně právních norem a podmínek. Změny v síti EURES souvisely zejména s přijatou Strategii Evropa 2020, založenou na snaze o dosažení udržitelného hospodářského růstu s podporou sociálního a územního začleňování. Součástí strategie Evropa 2020 je také Evropská strategie zaměstnanosti, jejímž hlavním cílem je vytvářet v Unii pracovní místa a zvyšovat jejich kvalitu. Strategie Evropa 2020 si vytýčila 5 hlavních cílů, mezi něž patřila mimo jiné také snaha o dosažení 75% zaměstnanosti dospělých občanů Evropské unie ve věku od 20 do 64 let. Dalším významným dokumentem ovlivňující podobu a způsob fungování EURES je „Pakt pro růst a zaměstnanost“ z roku 2012, ve kterém Evropská rada vznesla požadavek, aby byla síť EURES rozšířena i na učňovská místa a stáže.¹¹⁷

5.2 Současnost EURES

Ke dnešnímu dni poslední Unijní úpravou sítě EURES je nařízení Evropského parlamentu a Rady 2016/589/EU, kterým se nahrazuje dosavadní regulační rámec týkající se sítě EURES, jak je stanoven ve výše uvedeném nařízení Evropského parlamentu a Rady Evropské unie s č. 492/2011/EU (kapitola II) a taktéž prováděcí rozhodnutí s číslem 2012/733/EU. Hlavním cílem nového nařízení bylo zvýšit počet pracovních míst inzerovaných na portálu EURES a celkově zlepšit rozsah služeb poskytovaných digitálně přes portál. Nařízení bylo podporováno šesti prováděcími rozhodnutími, jejichž předmětem byla postupná transformace sítě EURES ve všech členských státech. V těch byly

¹¹⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

¹¹⁷ Prováděcí rozhodnutí Komise (EU) č. 2012/733 ze dne 26. listopadu 2012, kterým se provádí nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011, pokud jde o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání a opětovné zřízení sítě EURES.

nejprve jmenovány národní koordinační úřady, poté se zaváděly postupy pro přijímání organizací za členy a partnery sítě EURES, a následně se sjednocoval systém výměny nabídky pracovních míst od veřejných služeb zaměstnanosti a dalších členských organizací a také výměna životopisů uchazečů o zaměstnání. Nařízení, také stanovilo, aby byly v letech 2018 a 2020 vypracovány zprávy o činnosti sítě, a aby v roce 2021 bylo předloženo následné souhrnné hodnocení vycházející z obou zpráv za předcházející období komplexně popisující činnost a výsledky sítě EURES od roku 2016 do roku 2021.¹¹⁸

Nařízení 2016/589 tedy přineslo zcela novou a výrazně obsáhlejší úpravu sítě EURES. Stěžejní změnou byla reorganizace struktury sítě EURES. Organizacemi tvořící síť EURES jsou nyní: Komise, Evropský koordinační úřad, národní koordinační úřady, veřejné služby zaměstnanosti určené členskými státy, členové sítě EURES, partneři sítě EURES.¹¹⁹ Síť EURES v současné době pomáhá se spoluprací mezi Evropskou komisí a vnitrostátními veřejnými službami zaměstnanosti všech členských států EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska, Švýcarska a Velké Británie. Služby, které nabízí EURES pro uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele jsou zejména: pomoc při hledání pracovního místa nebo jeho obsazení, zveřejňování volných pracovních pozic a životopisů na portálu pracovní mobility EURES, poradenství a pomoc při hledání zaměstnání, přístup k informacím o aspektech životních a pracovních podmínek v členských zemích, podpora konkrétních skupin v rámci cílených programů mobility, podpora pracovních příležitostí pro mladé lidi a podpora náborových akcí. Uvedenými službami se síť snaží zprostředkovat zaměstnání pro pracovníky, kteří mají zájem pracovat v jiných členských státech EURES a nebo zprostředkovat nábor pracovníků pro zaměstnavatele, mající zájem o zaměstnance z jiných členských zemí. Tyto služby jsou poskytovány prostřednictvím dvou hlavních doplňkových kanálů a to zaprvé portálu EURES a zadruhé sítě zaměstnanců EURES vykonávajících svou činnost po celé Evropě.¹²⁰

¹¹⁸ Prováděcí rozhodnutí Komise (EU) 2017/1255 ze dne 11. července 2017 o vzoru pro popis národních systémů a postupů pro přijímání organizací za členy a partnery sítě EURES.

¹¹⁹ Nařízení Evropského parlamentu a rady (EU) č. 2016/589 ze dne 13. dubna 2016 o Evropské síti služeb zaměstnanosti (EURES), přístupu pracovníků ke službám mobility a další integraci trhů práce a o změně nařízení (EU) č. 492/2011 a (EU) č. 1296/2013.

¹²⁰ Evropská komise. Zpráva Komise ze dne 2. 4. 2019 Evropskému parlamentu, radě, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů o činnosti sítě EURES v období od ledna 2016 do června 2018. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/eudoct.sqw?c=8171&r=19>

5.3 Portál pracovní mobility EURES

Portál pracovní mobility EURES patří v současnosti k jedné z pěti nejnavštěvovanějších webových stránek domény europa.eu (oficiální domény EU). V roce 2017 vykazaly webové stránky sítě EURES celkem 14 880 000 návštěv a 48 350 000 zobrazení. Ke dnešnímu dni 19. února 2020 je na stránkách evidovaných 3,765,932 volných pracovních míst, 99,516 životopisů, 15,462 zaměstnavatelů a 1,016 poradců EURES. Tyto čísla mají neustále se zvyšující tendenci, jak vyplývá ze zprávy Komise EU ze dne 3. dubna 2019, o činnosti sítě EURES v období od ledna 2016 do června 2018.

Portál EURES je dostupný pro všechny zaměstnance a zaměstnavatele, kteří se do něj bezplatně zaregistrují a vytvoří si svůj profil, do kterého zadají svojí emailovou adresu, na kterou jim budou zasílány pracovní nabídky. Poté mají přístup ke všem funkcím portálu, tedy zejména mohou vyhledávat a zprostředkovat zaměstnání. Registrace nabízí i možnost zvolit si zasílání pravidelných infomačních zpráv o nabízených pozicích a náborových nebo vzdělávacích akcích pořádaných pod záštitou EURES. V rámci správy svého profilu může zájemce o práci nahrát do databáze svůj strukturovaný životopis, který mohou potenciální zaměstnavatelé v databázi vyhledat a skrze kontaktní údaje uvedené v profilu uchazeče, kontaktovat zájemce s nabízenou pracovní pozicí. Portál nenabízí pouze informace o nabízených pozicích, ale například také informace týkající se trendů na pracovních trzích členských zemí a praktické informace o životních a pracovních podmínkách jednotlivých států. Mezi informace o životních a pracovních podmínkách patří například informace o ubytování, školství, daních, životních nákladech, zdravotnictví, legislativě v sociální oblasti, srovnatelnosti kvalifikací a další. Databáze je denně aktualizována, kdy správnost údajů kontrolují národní zpravodajové sítě EURES. Portál v současné době zobrazuje informace ve 26 jazycích zemí EU/EHP.

V rámci portálu EURES funguje i projekt vedený Evropskou komisí s názvem Drop'pin@EURES specializovaný na mladé lidi, zejména čerstvé absolventy hledající počáteční mezinárodní pracovní uplatnění. Drop'pin@EURES je on-line platformou na níž firmy a organizace nabízejí své příležitosti pro mladé lidi formou učňovské přípravy, stáží, vzdělávacích

programů, e-learningových kurzů, jazykových kurzů, mentorských a koučovacích programů i různých sociálních služeb.¹²¹

5.4 Organizace a zaměstnanci sítě EURES

Sít' zaměstnanců přímo či nepřímo zapojených do poskytování služeb a jiných činností sítě EURES, dle nařízení (EU) 2016/589, v dnešní době čítá více než 1000 zaměstnanců z 32 zemí. Tito zaměstnanci poskytují zejména poradenství a podporu, například formou jazykových kurzů, pracovníkům při hledání pracovního uplatnění prostřednictvím sítě EURES. Toto poradenství spočívá zejména v pravidlech sociálního zabezpečení a daňových režimů jednotlivých členských zemí. Vzhledem k vysokým nárokům na znalost problematiky pracovního práva různých členských států zahájil Evropský koordinační úřad činnost Akademie EURES a dalších programů odborné přípravy, sloužících ke zvyšování odborné znalosti zaměstnanců EURES. Pracovištěm kontaktních pracovníků EURES jsou národní koordinační úřady, které jsou obecně spojeny s veřejnými službami zaměstnanosti nebo ministerstva práce jednotlivých zemí. Zaměstnancem EURES se může stát ten, jehož znalosti prověří národní koordinační úřad. Zaměstnanec poté obdrží plný přístup do Portálu EURES, zejména do databází nabízených pracovních pozic a životopisů. Zaměstnanci EURES dostávají průběžně informace a pokyny jakým způsobem jednat s klienty a jak vyřizovat jejich žádosti. V současné době se tyto instrukce zaměřují zejména na odbourávání problematiky ochrany osobních údajů.

Národním koordinačním úřadům je nadřazen Evropský koordinační úřad spadající pod Generální ředitelství Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Národní koordinační úřady společně s Evropským koordinačním úřadem tvoří Evropskou koordinační skupinu sítě EURES. V rámci sítě EURES svoji operační činnost provádějí také organizace, jež jsou jejími členy a partnery. Pro získání statusu člena musí daná organizace vykonávat všechny níže uvedené úkoly, zatímco pro získání statusu partnera EURES stačí vykonávat, alespoň jednu z níže uvedených činností:

- *přispívat k rozšiřování nabídky pracovních míst předáváním údajů na portál EURES a platformu IT,*

¹²¹ EURES - Jobseekers - European Commission. European Commission [online], 1 [cit. 06.03.2020]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/public/en/jobseekers-dashboard>

- *prispívat k rozšiřování nabídky profilů uchazečů o zaměstnání předáváním údajů na portál EURES a platformu IT,*
- *poskytovat podpůrné služby přímo uchazečům o zaměstnání a zaměstnavatelům.¹²²*

Každý ze států má svůj vnitrostátní systém pro přijímání členů a partnerů do sítě EURES. Vnitrostátní systémy pro přijímání mají být postupně zavedeny v každém ze členských států a měly by odrážet jednak minimální kritéria stanovená v nařízení o síti EURES, ale také vnitrostátní kritéria, které si členské státy mohou do podmínek přijetí členů nebo partnerů do sítě EURES doplnit v souladu s vnitrostátními systémy, tak aby si nad akreditací členů a nových partnerů udržely kontrolu.

5.5 Stav změn a budoucnost EURES

Klíčovým požadavkem nového nařízení (EU) 2016/589 je transparentní výměna informací o volných pracovních místech, žádostech o zaměstnání a životopisů. Základním předpokladem pro správné fungování sítě EURES je, aby všichni členové a partneři sítě EURES předávali úplné a pravdivé informace o nabízených pracovních místech. Ke zlepšení koordinace EURES musí také probíhat neustálá výměna informací o vnitrostátních postupech, strategiích a akcích mezi členskými zeměmi, Evropskou komisí a jednotlivými zaměstnanci. Přenos informací by měl probíhat přes jediný koordinovaný kanál. Prováděcím nařízením byla členským státům stanovena lhůta pro zavedení jediného koordinovaného kanálu pro výměnu informací o volných pracovních místech na květen 2018. I přes překážky v podobě zastaralé IT infrastruktury některých zemí, většina členských států dle zprávy Komise EU ze dne 3. dubna 2019 o činnosti sítě EURES v období od ledna 2016 do června 2018, tuto lhůtu splnila. Výrazně komplikovanější se ukázala výměna životopisů, kdy se většina států ve stanovené lhůtě nestihla vypořádat zejména s problematikou vnitrostátní úpravy a s ochranou osobních údajů. Některé národní koordinační úřady vyjádřily obavy o nemožnosti zaručit kvalitu životopisů a volných pracovních míst, které přidávají členové a partneři do portálu EURES. Lhůta pro výměnu životopisů v rámci koordinovaného kanálu se z výše uvedených důvodů posunula, přičemž výsledek

¹²² Evropská komise. Zpráva Komise ze dne 2. 4. 2019 Evropskému parlamentu, radě, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů o činnosti sítě EURES v období od ledna 2016 do června 2018. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/eudoct.sqw?c=8171&r=19>

se dozvíme ve zprávě o činnosti sítě EURES v letošním roce. Předpokladem pro zlepšení kvality předávaných informací v rámci sítě, by mělo být zavedení nových vhodných systémů pro přijímání nových členů a posílení spolupráce mezi jednotlivými národními koordinačními úřady. Pozitivní vývoj naopak vykazuje propagace sítě EURES, kdy se většina států snaží o aktivní propagování sítě prostřednictvím svých národních koordinačních úřadů. Na globální úrovni můžeme potom zaznamenat nárůst sledovanosti oficiálních účtů EURES na sociálních sítích. Například oficiální facebookový účet EURES v dnešních dnech sleduje zhruba 300 tisíc lidí.¹²³

Nutno dodat, že alespoň dle mínění autora této práce, je intenzita propagace EURES na sociálních sítích a v médiích bohužel minimální. V období psaní této diplomové práce autor zaznamenal velké množství interesantních příspěvků na profilech českého a mezinárodního účtu EURES a na sociálních sítích facebook a instagram, týkající se evropského pracovního trhu. Příspěvky bohužel nemají vysokou sledovanost, což je možná odrazem zatím nedostatečné propagace ze strany EU a jednotlivých členských států této platformy. Autor se domnívá, že pokud má být platforma EURES do budoucna plně využívána pracovníky v EU, bude se celkový rozvoj EURES zejména muset zaměřit na větší medializaci informačních kanálů, jako například sociálních sítí, tak aby vzrostlo povědomí o této platformě zejména mezi mladými uchazeči o práci.

5.6 EURES v ČR

Česká republika je součástí sítě EURES od připojení k Evropské unii v roce 2004. Národním koordinačním úřadem je v České republice Úřad práce. Na Generálním ředitelství Úřadu práce sídlí Národní koordinační kancelář, která má za úkol řídit poradce EURES působící na krajských pobočkách Úřadu práce a na Kontaktních pracovištích Úřadu práce v Kladně, Chebu, Sokolově, Tachově, Třebíči, Náchodě a Znojmě. Na ostatních kontaktních pracovištích Úřadu práce, kde nesídlí poradci EURES lze obdržet základní informace o síti EURES, databázi portálu EURES, získat informační materiály a brožury a v případě zájmu o nabízenou pracovní pozici v jiném členském státě získat kontakt na EURES poradce. Kontakty na jednotlivé EURES poradce působící v České republice je

¹²³ Evropská komise. Zpráva Komise ze dne 2. 4. 2019 Evropskému parlamentu, radě, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů o činnosti sítě EURES v období od ledna 2016 do června 2018. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/eudoct.sqw?c=8171&r=19>

možné zjistit na webových stránkách úřadu práce a je možné si s nimi dohodnout konzultaci. Uživatelsky velmi přívětivé je i rozhraní vyhledávání nabídek práce v zahraničí, prostřednictvím stránek Úřadu práce České republiky, kde si může uživatel na základě zadaných kritérií zobrazit aktuální nabídky práce v cizině. Webové stránky Úřadu práce nabízejí i možnost zobrazit si aktuální nabídky práce na portálech jednotlivých pracovních úřadů členských zemí. Užitečné jsou informace o životních a pracovních podmínkách jednotlivých členských států, kdy základní informace jsou dostupné v češtině přímo na stránkách Pracovního úřadu České republiky a v případě potřeby podrobnějších informací jsou potom na stránkách uvedeny odkazy na informační zdroje poskytované pracovními úřady daných členských států.

Na stránkách Úřadu práce je dále možné najít instrukce a vzory k sestavení životopisů, tak aby vyhovovaly požadavkům jednotlivých členských států a zvýšily šanci zájemce o pracovní pozici na přijetí v daném státě. Je nutné dodat, že požadavky na formu a obsah životopisů se v jednotlivých členských státech výrazně odlišují. Například v některých zemích, je nezbytné mít v životopisu fotografii, zatímco jiné státy vyžadování fotografií ze strany zaměstnavatelů v životopisu výslovně zakazují. V rámci národních webových stránek EURES je zdarma nabídka online jazykových kurzů pro: Angličtinu, Němčinu, Francouzštinu, Italštinu a Španělštinu. Stránky nabízejí také odkazy na studijní materiály a lekce. Služby sítě EURES jsou v České republice spolufinancovány z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu prostřednictvím projektu Evropské služby zaměstnanosti ČR II.¹²⁴

¹²⁴ Úřad práce ČR. EURES - Úřad práce. [online], 1 [cit. 09.03.2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/eures>

6 Budoucnost a vývoj volného pohybu pracovníků v EU

6.1 Problematika digitalizace v pracovněprávních vztazích a ztráta soukromí zaměstnance

Žijeme v době, kdy se digitalizuje převážná část forem lidské činnosti, pracovněprávní vztahy nevyjímaje. Digitální doba s sebou přináší celou řadu pozitiv a výhod, zejména rychlý přenos informací a dat z osoby na osobu. V souvislosti s užíváním nových technologií v pracovněprávních vztazích ovšem v posledních letech vyvstala otázka ztráty soukromí člověka, jakožto zaměstnance formou sledování jeho činnosti ze strany zaměstnavatele z důvodu ochrany jeho výrobních prostředků, nejčastěji důležitých informací, které by mohly přinést prospěch konkurenčním subjektům. Na jedné straně tedy vyvstalo právo zaměstnanců na soukromý život a na straně druhé právo zaměstnavatelů na ochranu vlastnictví. Formy zásahu do soukromí zaměstnance jsou potom realizovány nejrůznějšími způsoby jako například sledováním zaměstnanců pomocí videokamer, sledování e-mailové komunikace, odposlech telefonních hovorů a další. Aktuální je také otázka monitorování zaměstnanců v pracovní době a sledování jakým způsobem zaměstnanci využívají svůj pracovní čas, jak kvalitně vykonávají svoji práci, tak aby zaměstnavatel předešel majetkové ztrátě při nedodržování pracovní disciplíny ze strany zaměstnanců.

Právo na ochranu soukromého života zaměstnanců najdeme jednak v základních předpisech Evropské unie a také ve vnitrostátních právních předpisech. Ochrana soukromého života zaměstnanců má svůj právní základ v ochraně soukromého života člověka, kterou zakotvuje Charta základních práv EU, ale také dodatek Rady Evropy o ochraně lidských práv a svobod, který v článku 8 stanoví, že „každý má právo na respektování svého soukromého života a rodinného života, obydlí a korespondence.“¹²⁵ Zajímavé je, že například právo na ochranu obydlí hraje při ochraně zaměstnanců důležitou roli, neboť judikatura ESPL považuje za obydlí také kancelář zaměstnance a pracoviště zaměstnance. Kdy v průběhu svého pracovního života, má většina lidí významnou příležitost rozvíjet vztahy s okolním světem.¹²⁶ Tedy právo na ochranu soukromí bychom neměli vztahovat

¹²⁵ Článek 8 dodatku Rady Evropy o ochraně lidských práv a svobod.

¹²⁶ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva s č. 27/1996 ve věci Niemietz proti Německu.

pouze na případy vnitřního okruhu, ve kterém zaměstnanec žije svůj soukromý život, ale také na vztahy vznikající například během profesního života jednotlivce.¹²⁷

V oblasti ochrany osobních údajů zaměstnanců potom hraje klíčovou roli nařízení s č. 679/2016. Z vnitrostátních předpisů potom ochranu soukromého života obsahuje Listina základních práv a svobod, Trestní zákoník a Občanský zákoník.

Při kolizi práva zaměstnanců na soukromý život a práva zaměstnavatelů na ochranu vlastnictví, tedy obecně platí, že i v případě, že bude mít zaměstnavatel vážný důvod k porušení základního lidského práva na ochranu soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence zaměstnance, musí při něm dodržet respektování zásady legality, legitimacy a proporcionality. Zaměstnavatel se také nesmí dopustit takového způsobu sledování zaměstnance, kterým by porušil jeho právo na lidskou důstojnost.¹²⁸

6.1.1 Sledování zaměstnanců pomocí sociálních sítí

Jednou z forem zásahu do soukromého života zaměstnanců je v praxi hojně využívané profilování zaměstnanců díky internetovým stopám, které o sobě samotní zaměstnanci zanechali na sociálních sítích. Při výběrových řízeních na pracovní pozice se v současné době stává, že velmi často potencionální zaměstnavatel ví o uchazeči výrazně více informací, než by mu uchazeč o sobě na pohovoru kdy prozradil. Zaměstnanci se v podstatě samy vystavují riziku, že určité informace nebo obsah, který sdílejí na svoje soukromé nebo pracovní účty na sociálních sítích budou v budoucnu užity proti nim. Zákon nicméně nezakazuje tyto informace zjišťovat, pokud jsou veřejně dostupné na účtu uchazeče, ovšem zákon o zpracování osobních údajů už zakazuje zpracování takovýchto dat.¹²⁹ Tedy zaměstnavateli nic nebrání v tom, aby si tyto informace, pokud jsou veřejně přístupné, o zaměstnanci zjišťoval, jako například formu přípravy na výběrové řízení, ale zaměstnavatel nesmí tyto data systematicky zpracovávat, neboť by se tím dostal do kolize se zákonem o zpracování osobních údajů.

¹²⁷ Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva s č. 21722/11 ve věci Volkov v. Ukrajina.

¹²⁸ BARANCOVÁ, Helena. Nové technologie v pracovněprávních vztázech. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-253-0. Str. 68

¹²⁹ BARANCOVÁ, Helena. Nové technologie v pracovněprávních vztázech. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-253-0. Str. 93.

6.1.2 Kontrola prostřednictvím elektronické pošty

Pojem elektronické pošty zahrnuje každou textovou, hlasovou nebo obrazovou zprávu posílanou prostřednictvím elektronické sítě. Z hlediska ochrany soukromí zaměstnanců je potom třeba konstatovat, že e-mailová zpráva je považována za písemnost. Podle judikatury ESLP je důležité posuzování míry soukromí na pracovišti, kterou může zaměstnanec důvodně očekávat ve vztahu k právním předpisům a interním předpisům zaměstnavatele. Je třeba rozlišovat soukromou elektronickou poštu od pracovní elektronické pošty. Za soukromou poštu je možné považovat tu poštu, která byla doručena konkrétnímu zaměstnanci a jejíž obsah žádným způsobem nesouvisí s pracovní činností zaměstnavatele. Pracovní elektronickou poštou se rozumí ta pošta, která je adresována výhradně zaměstnavateli i v případě, že ji vybavuje konkrétní zaměstnanec, což platí i naopak o každé poště odesílané jménem zaměstnavatele.¹³⁰

Problém ovšem nastává v případě, že zaměstnavatel dovolí zaměstnancům používat pracovní e-mailovou adresu pro osobní korespondenci, tedy na firemním účtu se nachází oba druhy pošty, jak pracovní, tak zaměstnanecká. V tomto případě má přednost právo zaměstnance na ochranu soukromí. K výše uvedené problematice se vyjádřil Český úřad pro ochranu osobních údajů ve svém stanovisku s č. 6/2009, kdy v případě, že e-mailová adresa i pokud patří zaměstnavateli (například je zde firemní doména) obsahuje ve svém názvu jméno a příjmení zaměstnance, jde o osobní údaj a e-mailová komunikace doručená na tuto adresu je soukromou elektronickou poštou. Zaměstnavatel není oprávněn číst obsah takovéto korespondence a může sledovat pouze počet odeslaných a přijatých e-mailů, tak aby mohl sledovat aktivity zaměstnance v pracovní době. Je ale ovšem možné, aby si zaměstnavatel přečetl a odpověděl na soukromý e-mail pokud by bylo zjevné, že by si v případě zmeškání odpovědi na tento e-mail přivodil újmu, například při dlouhodobější pracovní neschopnosti zaměstnance.¹³¹

Problematikou sledování elektronické pošty zaměstnance ze strany zaměstnavatele se v nedávné době zabýval také Evropský soud pro lidská práva a to ve věci Bărbulescu. Pan Bărbulescu byl rumunský inženýr, který v roce 2007 dostal výpověď, protože využíval službu pracovního účtu Yahoo Messenger pro soukromé účely mimo běžnou komunikaci s klienty. Na základě sledování tohoto

¹³⁰ BARANCOVÁ, Helena. Nové technologie v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-253-0. Str. 96-97.

¹³¹ Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů ČR č. 6/2019.

účtu dostal pan Bărbulescu okamžitou výpověď, kterou zaměstnavatel odůvodnil doloženým 45 stránkovým přepisem soukromých konverzací zaměstnance obsahující témata konverzace týkající se např. zdravotního stavu a sexuálního života. Pan Bărbulescu napadl platnost skončení pracovního poměru z důvodu, že skončení pracovního poměru bylo založeno na porušení jeho soukromí dle článku 8 dodatku Rady Evropy o ochraně lidských práv a svobod. Rumunské vnitrostátní soudy a stejně, tak ESLP potvrdili platnost výpovědi ze strany zaměstnavatele, kdy shledali kontrolu ze strany zaměstnavatele v tomto případě za přiměřenou, protože byla jediným způsobem, jak zjistit zda došlo k porušení pracovní disciplíny zaměstnancem.

K obratu názoru ESLP ve výše zmíněné věci došlo v roce 2017, kdy velká komora Evropského soudu pro lidská práva rozhodla ve věci a konstatovala porušení práv zaměstnance (článku 8 dodatku Rady Evropy o ochraně lidských práv a svobod) ze strany zaměstnavatele. Velká komora ESLP v bodech 80 a 81 rozhodnutí konstatovala, že i na pracovišti platí respektování soukromého života a soukromí korespondence, i přestože může být v omezené v nevyhnutelném rozsahu. Zaměstnavateli byla zejména vytýkána absence upozornění zaměstnance na kontrolu a nedostatek konkretizace legitimních důvodů k provedení takto přísné kontroly. Tímto rozsudkem ESLP také stanovil určitá objektivní kritéria, kterými by se měly národní soudy v podobných případech v budoucnu zabývat a jsou jimi zejména:

- oznámení zaměstnavatelem o kontrole zaměstnance předem.
- informování zaměstnance o povaze a rozsahu monitorování a s tím spojenou míru porušení soukromí zaměstnance.
- označení konkrétních důvodů zavedení monitorovacích opatření zaměstnavatele.
- zkoumání, zda může zaměstnavatel použít ke kontrole opatření méně narušující soukromý život zaměstnance.¹³²

V souvislosti s výše uvedenými příklady porušování soukromí zaměstnanců užitím monitorování digitálních komunikačních prostředků se autor diplomové práce domnívá, že by tato problematika zasloužila větší pozornost z hlediska Unijní i vnitrostátní legislativy, tak aby byla tato problematika sjednocena v jeden právní předpis, který by vymezil přesné mantinely mezi dvěma chráněnými

¹³² Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ve věci 61496/08 Bărbulescu proti Rumunsku.

zájmy, tedy na jedné straně ochranu soukromí zaměstnance a ochranu majetku a citlivých informací zaměstnavatele na straně druhé.

6.2 Brexit a jeho vliv na tuzemské pracovníky na území VB

Svoboda volného pohybu osob a pracovníků v rámci Evropské unie bude dle názoru autora v následujících letech poznamenána zejména dvěma velkými událostmi posledních měsíců, kterými jsou vystoupení Spojeného království Velké Británie a Severního Irska z EU a současný krizový stav spojený s pandemií infekčního onemocnění COVID-19. Obě tyto světové události budou mít bezesporu velký dopad na mnoho oblastí světové a Unijní integrace. Zatímco brexit byl dlouho připravovanou a plánovanou dohodou, která by měla vyústit v minimalizaci negativních dopadů brexitu na občany států EU pobývající na území VB a naopak, tak o negativních dopadech na celosvětovou integraci a ekonomiku v souvislosti s COVIDEM-19 nemůže být bohužel pochyb.

V pátek 31. ledna 2020 se rozezněly zvony na Londýnském Big Benu a Velká Británie opustila Evropskou unii. VB jako vůbec první stát v historii aktivovala článek 50 Smlouvy o fungování Evropské unie a vystoupila z EU. Pro Velkou Británii to znamená intenzivní jednání s Evropskou unií, v současném jedenáctiměsíčním přechodném období, o podrobnostech budoucí spolupráce v podobě dohody o partnerství s EU. Co tyto změny, ale přinesou pro téměř sto tisíc Čechů žijících na území Velké Británie? Obecně platí, že v tuto chvíli pro Čechy žijící na území VB nedochází k praktickým změnám, tedy nejméně do konce přechodného období. Jediná nová povinnost pro občany ČR a jejich rodiny, kteří chtějí ve VB zůstat i po brexitu je registrace v britské EU Settlement Scheme. Jde v podstatě o databázi usedlíků, kdy v případě, že osoba která je držitelem trvalého pobytu v UK bude chtít i nadále v Británii zůstat musí si o tento status požádat. Registraci a vedení databáze spravuje britské Ministerstvo vnitra. Registrace je bezplatná a musí být učiněna do 31. 12. 2020. Na základě registrace potom osoba získá status usedlíka, který bude udělován osobám s trvalým pobytem na území UK. Tyto osoby získají možnost neomezeného pobytu na území UK a budou si moci požádat o britské občanství. Druhým statutem, který může osoba získat je potom status předběžného usedlíka, tedy status osoby, která v době registrace nemůže prokázat délku nepřetržitého pobytu na území UK v délce 5 let, ale současně tato osoba začala žít ve VB před 31. prosincem 2020.

Po splnění podmínky délky nepřetržitého pobytu v rozsahu pěti let bude moci osoba požádat o změnu statusu na usedlíka. Oba statusy přinesou registrovaným osobám tyto práva: pracovat v UK, využívat služeb státního zdravotnictví, studovat v UK, mít přístup k veřejným financím (podpory a důchody), cestovat z UK a zpět.¹³³ Tolik tedy k současným změnám pro české pracovníky ve VB. Jakým způsobem však brexit ovlivní podobu volného pohybu pracovníků z EU a zpět v období následujícím po současném přechodném období, zatím není zcela jasné. Bude zejména záležet na nastavení vztahů s EU, kdy ovšem není úplně pravděpodobné, že ke konsensu obou společenství dojde do konce letošního roku. V současné chvíli, kdy celá planeta řeší zejména zabránění šíření pandemie COVID-19, se dá zřejmě očekávat i možné prodloužení přechodného období o čas, který bude v důsledku pandemie zkrácen.

6.3 Omezení volného pohybu osob v souvislosti s COVID-19

V důsledku aktuální epidemie nemoci COVID-19 stojí Evropa a společně s ní celý svět před krizí nebývalých rozměrů a v tuto chvíli nelze ani předjímat, jak se svět s tímto problémem vypořádá. V důsledku epidemie postupně všechny státy přijaly opatření, díky kterým se volný pohyb pracovníků v Unii postupně zastavil. V České republice byl dne 12. března 2020 usnesením vlády s číslem 69/2020 vyhlášen nouzový stav z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s výskytem koronaviru na území ČR od 12. března na dobu třiceti dnů.¹³⁴ Nouzový stav byl později prodloužen až do konce dubna roku 2020. Samotný zákaz pohybu osob na území ČR byl poté vyhlášen dne 15. března 2020, ovšem s výjimkou cest do zaměstnání, tedy pracovníci se mohou za práci, alespoň vnitrostátně pohybovat.¹³⁵

Ze čtyř základních svobod v rámci vnitřního trhu EU se krize dotýká nejvíce právě volného pohybu osob a je otázkou, jakým způsobem průběh krize ovlivní podobu výkonu této svobody do budoucna. Zatímco volný pohyb zboží, služeb a kapitálu se dá v omezené míře realizovat i v průběhu epidemie, u volného

¹³³ Welcome to GOV.UK [online]. Copyright © Crown copyright [cit. 06.04.2020]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/guidance/settled-status-for-eu-citizens-and-their-families-translations.cs#what-youll-get>

¹³⁴ Usnesení č. 69/2020 Sb., Usnesení vlády České republiky č. 194 o vyhlášení nouzového stavu pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru /označovaný jako SARS CoV-2/ na území České republiky na dobu od 14.00 hodin dne 12. března 2020 na dobu 30 dnů.

¹³⁵ Usnesení č. 85/2020 Sb., Usnesení vlády České republiky č. 215 o přijetí krizového opatření ze dne 15. března 2020.

pohybu osob je při vysokém riziku šíření onemocnění migrace osob, ať již z důvodů výkonu práce, nebo jiných, přes hranice v současnosti nemyslitelná. Na poli Evropské unie se aktuálně zahajuje velké množství projektů jako opatření proti aktuální pandemii včetně těch na podporu podniků, pracovníků a jejich rodin. Komise EU například zahájila novou iniciativu s názvem SURE, která by měla poskytnout 100 miliard eur zemím na přerozdělení mezi fungující podniky, tak aby se nemuseli zavírat a také mezi pracovníky, kteří v důsledku krize nemohou pracovat a přichází tak o příjmy bez kterých nemohou platit nájemné, účty a nakupovat potraviny. Celý projekt je tak mířen na udržení stability hospodářství se zaměřením na nejvíce postižené regiony EU.¹³⁶

Současná krize zcela jistě přinese řadu vnitrostátních i Unijních opatření, které budou nadále pohyb osob v průběhu krize minimalizovat. Otázkou je, zda bude potřeba přijmout opatření, které budou snižovat migrující počet osob i do budoucna, například z důvodu prevence před podobnou situací. Do dnešních dní byla v rámci vnitřního trhu EU snaha o co největší propojování a slučování legislativy a odstraňování nejrůznějších překážek volného pohybu. Zda tento trend bude pokračovat i v období následujícím po překonání krize v souvislosti s onemocněním COVID-19, je otázkou. Nicméně jisté je, že současná krize významným způsobem ovlivní legislativu na úseku volného pohybu osob v EU a vůbec způsob, jakým se tato svoboda bude nadále realizovat.

¹³⁶ Evropská komise. Tisková zpráva Evropské komise ze dne 2. dubna 2020. Koronavirus: Komise mobilizuje veškeré zdroje k ochraně životů a živobytí. [online], 1 [cit. 09.03.2020] Dostupná z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/IP_20_582

7 Závěr

Při psaní této diplomové práce se autor nejprve zabýval postupným vývojem volného pohybu zaměstnanců v Evropě až do současné podoby, tak aby co nejkompaktněji popsal vývoj této svobody. Autor při psaní historického exkurzu zaznamenal pokusy o zavedení svobody volného pohybu pracovníků již mnoho let před vytvořením Evropské unie. Integrovaní snahy obecně se potom dají sledovat dokonce již od období antiky. Bylo zajímavé sledovat, jakým způsobem se tato svoboda formovala a které právní dokumenty její současnou podobu ovlivnily. Autor samozřejmě musí dodat, že výčet těchto dokumentů není ani zdaleka úplný, pokud by se autor pokusil všechny tyto dokumenty v práci obsáhnout, nezbyl by jistě prostor pro další, z pohledu práce, důležitější témata.

V hlavní části práce potom autor vymezil některé klíčové pojmy, kdy si při jejich definování nemohl vystačit pouze s předpisy primárními, ale musel často pomocí sekundárních předpisů a judikatury Evropského soudního dvora obsah těchto pojmů dostatečně konkretizovat. Z pohledu práv migrujících pracovníků, potom autor postihl klíčové podmínky pro získání pobytu občanů EU v jiných členských státech. V této části je také, i s pomocí praktických případů řešených Soudním dvorem, vymezen pojem rovnosti občanů EU a s ním úzce související zákaz diskriminace, kterou autor práce vnímá jako jednu z hlavních překážek volného pohybu pracovníků. Autor uvedl i možné důvody na základě, kterých může být volný pohyb omezen. Dále je zde zmíněna problematika sociálních a daňových výhod migrujících pracovníků a také zásada uznávání odborné kvalifikace a diplomů těchto osob.

V kapitole zaměstnávání cizinců v ČR a vysílání tuzemských pracovníků do zahraničí si autor toto téma nejprve rozdělil na občany EU a pracovníky ze třetích států v souladu s Unijními i vnitrostátními předpisy. Autor se pokusil postihnout zejména rozličnost podmínek přístupu na trh pro tyto dvě kategorie osob a také jejich práva a povinnosti, které mají tito pracovníci na tuzemském pracovním trhu. S tím souvisí i část, kterou autor věnoval informační a evidenční povinnosti zaměstnavatelů realizujících zaměstnávání cizinců. Autor se v této kapitole na závěr zaměřil i na aktuální problematiku nelegální práce, kdy tuto vnímá jakožto jednu ze stěžejních otázek vnitrostátního pracovního práva.

V páté části autor čtenářům představuje Portál pracovní mobility, zkráceně EURES, který plní klíčovou roli při nabídce a poptávce po pracovních místech na evropském trhu práce. Autor zde pracoval zejména s Portálem samotným, kdy se v průběhu psaní diplomové práce sám zaregistroval do seznamu uchazečů o zaměstnání a také sledoval činnost EURES na sociálních sítích, tak aby mohl osobně posoudit funkčnost této platformy. Práce obsahuje i krátké zamyšlení o aktivitě a způsobu propagace EURES, kdy autor celkový koncept považuje za zajímavý a přínosný, nicméně ne zcela uspokojivý z pohledu technické stránky a propagační činnosti EURES.

Poslední část diplomové práce se nejprve dotýká problematiky digitalizace pracovněprávních vztahů, přičemž autor se zaměřil na zneužívání možnosti monitorovat činnost zaměstnanců zaměstnavateli při komunikaci s klienty pomocí elektronických komunikačních služeb. Autor uvádí konkrétní příklady a judikaturu, přičemž se snaží porovnat střet dvou zájmů, tedy ochranu soukromí zaměstnance a ochranu majetku majitele. Dle judikatury z posledních let autor uvádí některé důležité podmínky, které zaměstnavatel musí, při monitoringu elektronické komunikace zaměstnance, splnit, tak aby k němu mohl přistoupit. Autor také zmiňuje některé aspekty užívání monitoringu aktivity uchazečů o zaměstnání na sociálních sítích ze strany zaměstnavatelů a taktéž uvádí některé zákonné mantinely pro tento druh získávání informací o potencionálních zaměstnancích.

Na úplný závěr práce se autor pokusil spíše z praktického hlediska uvést některé důsledky brexitu pro české pracovníky pobývající na území Velké Británie. S pomocí pokynů britské vlády potom autor popisuje podmínky a postup jakým se mohou tito čeští občané registrovat v evidenčním systému a získat nový status usedlíka v souladu s britským právem. Posledním bodem práce je poté zamyšlení autora nad důsledky pandemie COVID-19 na volný pohyb pracovníků v Evropské unii. Autor vyjadřuje obavu nad zpomalením integračních procesů v Evropě a celkovém snížení konkurenceschopnosti Evropského trhu.

8 Resumé

This diploma thesis analyzes the right and the principle of freedom of movement of workers in the European Union. The first part describes the development of European integration from the Roman Empire to the European Union. The second part describes the content of the European Union founding treaties and other documents crucial for the development of the free movement of employees within the European Union. In the main part of the diploma thesis the author also defines some terms such as citizenship of the European Union or worker of the European Union. In this part the author also deals with the issue of discrimination, restriction of free movement of workers or the issue of social and tax advantages of migrant workers.

In the next chapter the author deals with the employment of workers from abroad in the Czech Republic and the posting of domestic workers abroad. This chapter deals with the conditions of access of foreign workers to the Czech labor market and also the obligations of employers when they employ foreign workers. The fifth part of the thesis describes the development and current activities of EUROpean Employment Services. In the last part of the diploma thesis, the author deals with the issue of monitoring employees by employers by monitoring their social networks and electronic communication. At the end of the diploma thesis, there is a reflection on the consequences of Brexit for Czech workers in Great Britain and also the consequences of the COVID-19 pandemic for the freedom of movement of workers.

9 Seznam použitých zdrojů

9.1 Monografie

1. **BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT.** Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.
2. **TICHÝ, Luboš.** Evropské právo. 5., přepracované vydání V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-546-6.
3. **TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, Jiří MALENOVSKÝ,** et al. Právo Evropské unie. 2. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2017. Student (Leges). ISBN 978-80-7502-184-7.
4. **SYLLOVÁ, Jindřiška.** Lisabonská smlouva: komentář. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckova edice komentované zákony. ISBN 978-80-7400-339-4.
5. **KUNERTOVÁ, Tereza.** Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě „jen“ s právem EU. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 978-80-7502-032-1.
6. **KOMENDOVÁ, Jana.** Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3.
7. **BARNARD, Catherine.** The substantive law of the EU: the four freedoms. Fifth edition. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press, 2016. ISBN 9780198749950.
8. **SPAVENTA, Eleanor.** Free movement of persons in the European Union: barriers to movement in their constitutional context. Frederick, MD: Sold and distributed in North, Central, and South American by Aspen Publishers, c2007. ISBN 9789041124708.
9. **PAVLÁTOVÁ, Jarmila.** CSc. Závislá práce osob ze zahraničí v ČR. In Opus Laudat Artificem: Pocta Prof. JUDr. Helene Barancovej, DrCs. Praha, Trnava. 2019.
10. **PAVLÁTOVÁ, Jarmila.** Několik poznámek k vymezení závislé práce a práce nelegální. Obsažené ve Sborníku příspěvků z mezinárodní vědecké konference Pracovní právo 2012 na téma Závislá práce a její podoby.

11. **BARANCOVÁ, Helena.** Skončení pracovního poměru a základní lidské práva v judikatuře evropských soudů. Praha: Leges, 2019. Teoretik. ISBN 978-80-7502-341-4.
12. **BARANCOVÁ, Helena.** Nové technologie v pracovněprávních vztazích. Praha: Leges, 2017. Teoretik. ISBN 978-80-7502-253-0.
13. **FIALA, Petr, Ondřej KRUTÍLEK a Markéta PITROVÁ.** Evropská unie. 3., aktualizované, rozšířené a doplněné vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury (CDK), 2018. ISBN 978-80-7325-450-6.
14. **GERBERT, Pierre.** Budování Evropy. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0111-7.
15. **KOLDINSKÁ, Kristina, Igor TOMĚŠ a Filip KŘEPELKA.** Sociální právo EU. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7552-701-1.
16. **TICHÝ, Luboš.** Evropské právo. 3. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2006. Beckovy právnické učebnice. ISBN 80-7179-430-9.
17. **KUNOVÁ, Vlasta a Radoslav SVITANA.** Volný pohyb osob v EÚ: studie a texty. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva, 2008. ISBN 978-80-89363-05-6.
18. **STEHLÍK, Václav a Ondřej HAMULÁK.** Legal issues of EU internal market: understanding four freedoms. 1st ed. Olomouc: Palacký University Olomouc, 2013. ISBN 978-80-244-3616-6.
19. **HÁJKOVÁ, Michaela.** Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU. V Praze: C.H. Beck, 2019. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-740-8.
20. **JANKŮ, Martin a Linda JANKŮ.** Politické a právní základy evropských integračních seskupení. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-323-3.
21. **TOMŠEJ, Jakub a kol.** Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer, 2018. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7598-233-9.
22. Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění,

zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů. Olomouc: ANAG, 2005. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788072635252.

23. **JOKLOVÁ, Kateřina a Jitka RYŠAVÁ.** Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009. ISBN 978-80-7357-437-6.

9.2 Právní předpisy

1. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce.
2. Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti.
3. Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník.
4. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.
5. Stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů ČR č. 6/2019.
6. Zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.
7. Zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů
8. Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství.
9. Evropská sociální charta.
10. Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě ze dne 5. května 1988.
11. Smlouva o Evropské unii.
12. Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2004/38 ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.
13. Smlouva o fungování Evropské unie.
14. Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.
15. Směrnice Evropského parlamentu a Rady EU č. 2014/54 ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.
16. Směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
17. Směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
18. Listina základních práv a svobod Evropské unie.

19. Rozhodnutí Komise (EHS) č. 93/569 ze dne 22. října 1993 o provádění nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, zejména pokud jde o síť nazvanou Eures (Evropské služby zaměstnanosti).
20. Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství.
21. Rozhodnutí Komise (ES) č. 2003/8 ze dne 23. prosince 2002, kterým se provádí nařízení Rady (EHS) č. 1612/68, pokud jde o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání.
22. Charta EURES.
23. Prováděcí rozhodnutí Komise (EU) č. 2012/733 ze dne 26. listopadu 2012, kterým se provádí nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011, pokud jde o vyřizování nabídek volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání a opětovné zřízení sítě EURES.
24. Prováděcí rozhodnutí Komise (EU) č. 2017/1255 ze dne 11. července 2017 o vzoru pro popis národních systémů a postupů pro přijímání organizací za členy a partnery sítě EURES.
25. Nařízení Evropského parlamentu a rady (EU) č. 2016/589 ze dne 13. dubna 2016 o Evropské síti služeb zaměstnanosti (EURES), přístupu pracovníků ke službám mobility a další integraci trhů práce a o změně nařízení (EU) č. 492/2011 a (EU) č. 1296/2013.
26. Dodatek Rady Evropy o ochraně lidských práv a svobod.
27. Usnesení č. 85/2020 Sb., Usnesení vlády České republiky č. 215 o přijetí krizového opatření ze dne 15. března 2020.
28. Usnesení č. 69/2020 Sb., Usnesení vlády České republiky č. 194 o vyhlášení nouzového stavu pro území České republiky z důvodu ohrožení zdraví v souvislosti s prokázáním výskytu koronaviru /označovaný jako SARS CoV-2/ na území České republiky na dobu od 14.00 hodin dne 12. března 2020 na dobu 30 dnů.

9.3 Soudní rozhodnutí

1. Rozsudek Soudního dvora ze dne 20. září 2001 ve věci C-184/99 Grzelczyk proti Belgii.

2. Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. února 2010 ve věci C-310/08 London Borough of Harrow proti Nimco Hassan Ibrahim.
3. Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. března 1964 ve věci C-75/63 Unger proti Bestuur.
4. Rozsudek Soudního dvora ze dne 3. července 1986 ve věci C-66/85 Lawrie-Blum proti Land Baden-Württemberg.
5. Rozsudek Soudního dvora ze dne 23. března 1982 ve věci C-53/81 D. M. Levin proti Staatssecretaris van Justitie.
6. Rozsudek Soudního dvora ze dne 31. května 1989 ve věci C-344/87 I. Bettray proti Staatssecretaris van Justitie.
7. Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. listopadu 2005 ve věci C-144/04 Werner Mangold proti Rüdigeru Helmovi.
8. Rozsudek Soudního dvora ze dne 19. ledna 2010 ve věci C-555/07 Seda Küçükdeveci proti Swedex GmbH & Co. KG.
9. Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. června 2000 ve věci C-281/98 Roman Angonese proti Cassa di Risparmio di Bolzano SpA.
10. Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. dubna 1974 ve věci C-167/73 Komise proti Francii.
11. Rozsudek Soudního dvora ze dne 16. září 2004 ve věci C-400/02 Gérard Merida proti Německu.
12. Rozsudek Soudního dvora ze dne 9. února 1999 ve věci C-167/97 Nicole Seymour-Smith a Laura Perez.
13. Rozsudek Soudního dvora ze dne 4. prosince 1974 ve věci C-41/74 Van Duyn proti Home Office.
14. Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. května 2012 ve věci C-348/09 P. I. proti Oberbürgermeisterin der Stadt Remscheid.
15. Rozsudek Soudního dvora ze dne 12. května 1998 ve věci C- 85/96 Sala proti Freistaat Bayern.
16. Rozsudek Soudního dvora ze dne 18. července 2007 ve věci C-212/05 Hartmann proti Freistaat Bayern.
17. Rozsudek Soudního dvora ze dne 29. dubna 2004 ve věci C-387/01 Harald Weigel a Ingrid Weigel proti Finanzlandesdirektion für Vorarlberg.
18. Rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky č. j. 6 Ads 139/2011 – 82 ze dne 14. prosince 2011.

19. Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 16. prosince 1992 s č. 27/1996 ve věci Niemietz proti Německu.
20. Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 9. ledna 2013 s č. 21722/11 ve věci Volkov v. Ukrajina.
21. Rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva ze dne 5. září 2017 s č. 61496/08 ve věci Bărbulescu proti Rumunsku.

9.4 Internetové zdroje

1. **PLACÁK Petr**, *Projekty sjednocené Evropy*. Euroskop. [online], 1 [cit. 2020-02-28] Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/8974/sekce/projekty-sjednocene-evropy/>
2. **SOKOLSKA Ina**, *Historický vývoj evropské integrace*, [online], 1 [cit. 2020-02-28] Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/1/prvni-smlouvy>
3. **URBAN Luděk**, *Historie vnitřního trhu*, FSV UK. [online], 1 [cit. 2020-02-28] Dostupný z: <https://www.euroskop.cz/8732/sekce/historie-vnitriho-trhu/>
4. **TICHÝ, Luboš**. *Veřejný pořádek jako tzv. obecná klauzule v soukromém právu z hlediska evropského kontextu*. Acta Universitatis Carolinae: Iuridica. Praha: Univerzita Karlova v Praze nakladatelství Karolinum, 2015. [online], 1 [cit. 2020-03-08] Dostupné z: https://karolinum.cz/data/clanek/2203/Iurid_3_2015_03_Tichy3.pdf
5. *Uznávání kvalifikací*. Euroskop. [online], 1 [cit. 2020-03-15] Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/619/sekce/uznavani-kvalifikaci/>
6. **Ministerstvo práce a sociálních věcí**. *Zaměstnávání cizinců - MPSV Portál. Průvodce - MPSV Portál* [online], [cit. 29.03.2020] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1>
7. **Český statistický úřad**. *Více než 12 % zaměstnanosti v Česku tvoří cizinci*. Český statistický úřad [online], 1 [cit. 29.03.2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vice-nez-12-zamestnanosti-v-cesku-tvori-cizinci>
8. **Ministerstvo práce a sociálních věcí**. *Zaměstnávání ve státech EU/EHP a Švýcarsku - MPSV Portál*. [online], 1 [cit. 06.04.2020]. Dostupné z:

<https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-ve-statech-eu-ehp-a-svycarsku>

9. **Ministerstvo práce a sociálních věcí.** *Zaměstnávání v ostatních státech světa* - MPSV Portál. [online], 1 [cit. 06.04.2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-v-ostatnich-statech-sveta>
10. **Evropská komise.** Zpráva Komise ze dne 2. 4. 2019 Evropskému parlamentu, radě, evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a výboru regionů o činnosti sítě EURES v období od ledna 2016 do června 2018. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/eudoct.sqw?c=8171&r=19>
11. **EURES - Jobseekers - European Commission.** *European Commission* [online], 1 [cit. 06.03.2020]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eures/public/en/jobseekers-dashboard>
12. **Úřad práce ČR.** *EURES - Úřad práce.* [online], 1 [cit. 09.03.2020]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/eures>
13. Welcome to GOV.UK [online]. Copyright © Crown copyright [cit. 06.04.2020]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/guidance/settled-status-for-eu-citizens-and-their-families-translations.cs#what-youll-get>
14. **Evropská komise.** Tisková zpráva Evropské komise ze dne 2. dubna 2020. *Koronavirus: Komise mobilizuje veškeré zdroje k ochraně životů a živobytí.* [online], 1 [cit. 09.03.2020] Dostupná z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/IP_20_582