

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

**VOLNÝ POHYB ZAMĚSTNANCŮ Z HLEDISKA
PRÁVA EU A PRÁVNÍ ÚPRAVY ČR**

Jan Vodvářka

Plzeň 2022

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická

DIPLOMOVÁ PRÁCE

VOLNÝ POHYB ZAMĚSTNANCŮ Z HLEDISKA PRÁVA EU A PRÁVNÍ ÚPRAVY ČR

Západočeská univerzita v Plzni

Obor Právo a právní věda

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Vedoucí práce: doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Předkládá: Jan Vodvářka

Plzeň 2022

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

Fakulta právnická

Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Jan VODVÁŘKA**
Osobní číslo: **R17M0372P**
Studijní program: **M6805 Právo a právní věda**
Studijní obor: **Právo**
Téma práce: **Volný pohyb zaměstnanců z hlediska práva EU a právní úpravy ČR**
Zadávající katedra: **Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení**

Zásady pro vypracování

1. Úvod (motivace pro dané téma, záměr práce)
2. Počátky a vývoj evropské integrace a sociální politiky (zakladatelské smlouvy, instituce, historie)
3. Zásady a principy politiky EU v oblasti zaměstnanosti
4. Implementační úpravy volného pohybu pracovníků do českého právního řádu
5. Volný pohyb zaměstnanců dle práva EU
6. Překážky ve volném pohybu pracovníků
7. Zákaz diskriminace pracovníků
8. Judikatura a pohled ESD na danou problematiku
9. Shrnutí a závěr
10. Zdroje a seznam použité literatury

Rozsah diplomové práce:

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

- BARANCOVÁ, Helena. Evropské pracovní právo: flexibilita a bezpečnost pro 21. století. Bratislava: Sprint dva, 2010.
- BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C.H. Beck, 2017. ISBN 978-80-7400-667-8.
- KOMENDOVÁ J. Základy pracovního práva EU. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016.
- BOBEK, Michal, BŘÍZA, Petr, KOMÁREK, Jan. Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie. Praha: C.H. Beck, 2011.
- GALVAS, M. Pracovní právo. 2. doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
- STEHLÍK, V. Právo Evropské unie. Ústavní základy a vnitřní trh. Praha: Nakladatelství Leges, 2018. ISBN 978-80-7502-277-6.

Vedoucí diplomové práce:

Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního
zabezpečení

Datum zadání diplomové práce: **8. února 2021**

Termín odevzdání diplomové práce: **31. března 2022**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



Doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 9. září 2021

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci na téma Volný pohyb zaměstnanců z hlediska práva EU a právní úpravy ČR práci vypracoval samostatně. Všechny použité zdroje, literaturu a převzaté myšlenky jsem řádně odcitoval a uvedl v seznamu použitých zdrojů.“

V Plzni dne 31. března 2022

.....
Jan Vodvářka

Poděkování

Rád bych poděkoval vedoucí diplomové práce doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc. za odborné rady udělené při vypracování této práce.

Seznam použitých zkratk a pojmů

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
ES	Evropské společenství
EHS	Evropské hospodářské společenství
EHP	Evropský hospodářský prostor
EUROATOM	Evropské společenství pro atomovou energii
EU	Evropská unie
ESD, SD EU	Soudní dvůr Evropské unie
SFEU	Smlouva o fungování Evropské unie
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
SR	Slovenská republika
COVID-19	Coronavirus disease
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
Pobytový zákon	Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území České republiky
Zákoník práce	Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce
Zákon o zaměstnanosti, ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti
Občan EU	Autor této práce řadí pod pojem „ <i>Občan EU</i> “ i příslušníky zbývajících zemí EHP (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a Švýcarska
LGBTIQ	členové komunity leseb, gayů, bisexuálů, transsexuálů, intersexuálů a queer

Obsah

Úvod.....	1
1 Počátky a vývoj evropské integrace a sociální politiky	3
1.1 Vznik Evropského společenství a přechod k unii	3
1.2 Pracovní právo a sociální politika EU v průběhu let	4
1.2.1 60. léta minulého století	5
1.2.2 70. léta minulého století	5
1.2.3 80. a 90. léta minulého století	6
1.2.4 Od roku 2000 po současnost.....	7
1.3 Orgány EU působící v oblasti pracovního práva.....	7
1.3.1 Hlavní orgány EU a jejich vliv na pracovní právo	8
1.3.2 Instituce EU vykonávající činnost v oblasti pracovního práva	9
2 Zásady a principy politiky EU v oblasti zaměstnanosti	11
2.1 Právní úprava zaměstnanosti v primárním právu EU	11
2.2 Evropský pilíř sociálních práv	12
2.2.1 Kapitola I: Rovné příležitosti a přístup na trh práce.....	12
2.2.2 Kapitola II: Spravedlivé pracovní podmínky.....	13
2.2.3 Kapitola III. Sociální ochrana a začlenění.....	13
2.3 Evropská strategie zaměstnanosti současnosti a v následujícím desetiletí.....	14
2.3.1 Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv	14
2.3.2 Hlavní směry politik zaměstnanosti	16
3 Implementace právní úpravy volného pohybu pracovníků do českého právního řádu.....	18
3.1 Zákoník práce	18
3.1.1 Vysílání zaměstnanců podle zákoníku práce	19
3.2 Zákon o zaměstnanosti	20
3.3 Zaměstnávání příslušníků jiných členských zemí v ČR	23
3.3.1 Ohlašovací povinnost.....	23
3.3.2 Potvrzení o přechodném pobytu	24
3.3.3 Povolení k přechodnému pobytu	25
3.3.4 Trvalý pobyt občana EU	25
3.3.5 Podmínky zaměstnávání občanů EU na území ČR	27
3.4 Zaměstnávání občanů ČR v Evropské unii	28
3.4.1 Systém EURES.....	28
3.5 Vysílání zaměstnanců a volný pohyb zaměstnanců	29
4 Volný pohyb zaměstnanců dle práva EU	31
4.1 Volný pohyb zaměstnanců v primárním právu	31
4.2 Působnost právní úpravy volného pohybu zaměstnanců	32
4.2.1 Pojem zaměstnanec a pracovník	32
4.2.2 Věcný rozsah působnosti volného pohybu pracovníků	33
4.3 Volný pohyb zaměstnanců v sekundárním právu.....	36
4.3.1 Nařízení 1612/68/EHS	36
4.3.2 Směrnice 2004/38/ES.....	37
4.3.3 Nařízení č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř unie	42
4.3.4 Další prameny sekundárního práva upravující volný pohyb pracovníků..	43
5 Překážky ve volném pohybu pracovníků.....	45
5.1 Zaměstnání ve veřejné správě.....	45
5.2 Přijatelná omezení volného pohybu pracovníků v EU	45
5.2.1 Veřejný pořádek a bezpečnost	46
5.2.2 Ochrana veřejného zdraví.....	47

5.3	Naléhavé důvody veřejného zájmu	47
5.4	Přechodné období	48
5.5	Mimořádné situace ovlivňující volný pohyb pracovníků v EU.....	50
5.5.1	Začlenění migrantů ze zemí mimo EU do pracovního trhu Unie.....	51
5.5.2	Volný pohyb zaměstnanců a Brexit	52
5.5.3	Dopad pandemie nemoci COVID-19 na volný pohyb pracovníků	52
5.5.4	Válka na Ukrajině a pracovní trh v ČR	54
6	Zákaz diskriminace pracovníků.....	56
6.1	Přímá diskriminace pracovníků EU	57
6.2	Nepřímá diskriminace pracovníků EU	58
6.3	Restriktivní opatření volného pohybu pracovníků	59
6.4	Sociální zvýhodnění migrujících pracovníků	60
7	Judikatura a pohled ESD na danou problematiku	62
7.1	Případ Levin	63
7.2	Případ Kempf.....	64
7.3	Případ Raulin.....	65
7.4	Případ Collins	65
7.5	Případ Bosman.....	66
7.6	Případ Landtová.....	67
	Shrnutí a závěr	70
	Resumé.....	72
	Zdroje a seznam použité literatury.....	73
	Monografie	73
	Právní předpisy	74
	Soudní rozhodnutí	75
	Internetové zdroje.....	76

Úvod

Tato práce je zaměřená na jednu ze základních svobod občanů EU, a tou je volný pohyb mezi členskými státy při výkonu zaměstnání. Autor si zejména klade za cíl rozebrat konkrétní právní předpisy upravující tuto problematiku z hlediska práva EU a práva ČR, podat srozumitelný výklad většiny pojmů souvisejících s touto tematikou a nastínit čtenářům praktické využití tohoto práva v aplikační praxi. Výsledkem této práce by mělo být závěrečné zhodnocení kvality právní úpravy volného pohybu zaměstnanců z hlediska práva EU a její možná budoucí udržitelnost v totožné podobě. Autor rovněž závěrem porovná klady a zápory, které implementace unijního práva v oblasti volného pohybu zaměstnanců přináší České republice.

Motivaci pro zpracování daného tématu autor spatřuje zejména v aktuálních otázkách, které značně prověřují správnost nastavení systému volného pohybu pracovníků, zejména z hlediska právní regulace. Výrazným zásahem do práva volného pohybu zaměstnanců bylo např. propuknutí pandemie nemoci COVID-19 nebo vystoupení Velké Británie z EU. Dalším důvodem pro zpracování tohoto tématu je fakt, že poměrně velká část osob využívající právo volného pohybu při zaměstnání jsou studenti nebo čerství absolventi. Vzhledem ke skutečnosti, že se autor do této skupiny občanů řadí, je pro něj zpracování tohoto tématu přínosné.

První část práce je věnována historickému kontextu a vývoji evropské integrace jak z všeobecného pohledu, tak z hlediska vývoje sociální politiky. Autor zde popisuje vývoj volného pohybu zaměstnanců a samotné Evropské unie v jednotlivých časových obdobích. Na závěr této části je přiblížena činnost a systematizace klíčových institucí a orgánů Unie, které zasahují do oblasti volného pohybu zaměstnanců.

Druhá část se zabývá zaměstnaností, konkrétně pak základním principům a zásadám v této oblasti, kterými se právní řád Evropské unie řídí. Kapitola také pojednává o Evropském pilíři sociálních práv, který vyjmenovává dvacet základních principů a zásad, které by měly členské státy dodržovat v pracovněprávní a sociální sféře. Dále zde autor pojednává o Hlavních směrech politik zaměstnanosti jednotlivých členských států.

Třetí kapitola práce obsahuje náhled na transpozici práva Evropské unie v oblasti volného pohybu zaměstnanců do českého právního řádu. Autor zde konkrétně vyjmenovává vnitrostátní právní předpisy, do kterých se unijní právní

úprava volného pohybu zaměstnanců promítla. Dále je zde vysvětlen rozdíl mezi vysíláním zaměstnanců a volným pohybem zaměstnanců. Tato kapitola také pojednává z praktičtějšího hlediska o možnosti zaměstnání občanů EU na území České republiky a o možnostech občanů ČR ucházet se o zaměstnání v jiných členských státech EU. Čtenáři jsou zde rovněž krátce seznámeni s informačním systémem EURES.

Čtvrtá část práce pojednává o volném pohybu zaměstnanců z hlediska právní úpravy EU. Jsou zde nastíněny rozdíly mezi primárním a sekundárním právem, vysvětleny pojmy zaměstnanec a pracovník a vymezena věcná působnost volného pohybu. V této kapitole autor také podává výčet nejzásadnějších směrnic a nařízení, které zasahují do volného pohybu zaměstnanců.

Pátá a šestá část práce je zaměřena na překážky ve volném pohybu pracovníků. Nejdříve na omluvitelné výjimky z tohoto práva a později na zakázanou diskriminaci migrujících pracovníků. V této části práce se autor zamýšlí nad dopady výše zmíněných celospolečenských situací na volný pohyb zaměstnanců napříč Evropskou unií.

V poslední části práce autor rozebírá nejzásadnější rozhodnutí Evropského soudního dvora, která se týkají volného pohybu zaměstnanců jak z hlediska skutkového stavu, tak z hlediska významu rozhodnutí pro unijní právo. Do této kapitoly je zapracován i případ, o němž rozhodovaly české soudy.

1 Počátky a vývoj evropské integrace a sociální politiky

Počátky evropské integrace, a s tím související vznik pracovního práva Evropské unie, sahají do období po konci druhé světové války. Tehdy se zrodil nápad vytvořit společenství založené zejména na hospodářské spolupráci, které si kladlo za úkol zabránit dalším válečným konfliktům na území tehdejší Evropy.¹

1.1 Vznik Evropského společenství a přechod k unii

První myšlenkou vytvoření evropské federace se výrazněji zabývali francouzští politici Robert Schuman a Jean Monnet. Ti v této myšlence spatřovali zpočátku primárně mírové základy a později hospodářskou a technickou integraci, která měla postupně vést k evropskému společenství, jehož základem je jednota národů, politická legitimita a schopnost rozdělovat a regulovat. Podle Schumana měla tato cesta začít skrz oblast uhlí a oceli.²

Vůbec první smlouva, kterou můžeme řadit k zakladatelským smlouvám Evropského společenství, byla uzavřena dne 18. dubna 1951 mezi Francií, Německem, Itálií, Belgií, Nizozemskem a Lucemburskem a nesla název Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli. Již v této smlouvě byl obsažen jakýsi počátek právní úpravy volného pohybu zaměstnanců, když stanovila zrušení překážek bránících zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků z jiných členských zemí při těžbě uhlí a výrobě oceli. Smlouva také zasahovala do oblasti sociální politiky finanční podporou programům, které zmírňovaly negativní dopad průmyslové automatizace na pracovní sílu.³

O šest let později se hospodářská spolupráce postupně rozšířila o další odvětví. Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství zakotvila čtyři základy společného trhu: volný pohyb zboží, služeb, osob a kapitálu. Ve stejný den byla podepsána také Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii tzv. EUROATOM.⁴

Již v těchto úvodních zakladatelských smlouvách můžeme nalézt ustanovení týkající se pracovního práva. Jedná se zejména o ustanovení upravující

¹ KOMENDOVIÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 13

² TOMÁŠEK, M., TÝČ, V., PETRLÍK D. a kol. Právo Evropské unie. 3. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2021, str. 32

³ KOMENDOVIÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 14

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

volný pohyb pracovníků ve Společenství, právní úpravu sociální politiky a ustanovení o Evropském sociálním fondu. Z hlediska volného pohybu pracovníků to byly konkrétně instituty zákazu jakékoliv diskriminace mezi pracovníky členských zemí na základě státní příslušnosti. V oblasti zaměstnanosti smlouvy stanovily např. spravedlivou odměnu za práci, rovnost odměňování mužů a žen v zaměstnání za stejnou práci nebo ostatní základní pracovní podmínky. Účelem Evropského sociálního fondu bylo rozšiřování možností zaměstnávání pracovníků a zlepšování jejich mobility v rámci Společenství. Smlouva EUROATOM pak obsahuje základy bezpečnosti při práci s nebezpečným radioaktivním materiálem.⁵

K rozšiřování členské základny Společenství o další evropské státy došlo až v roce 1973, kdy se připojila Velká Británie, Irsko a Dánsko. Následující vlna rozšiřování proběhla v 80. letech minulého století a Společenství se rozrostlo o Řecko, Španělsko a Portugalsko.

Evropské společenství se postupem let přetransformovalo na Evropskou unii, jakožto nadnárodní společenství států s většími pravomocemi zasahovat do vnitrostátních právních řádů. Samotný název pro unii, a tudíž i její formální vznik datujeme k roku 1992, kdy byla podepsána Smlouva o Evropské unii, známá též jako Maastrichtská smlouva.⁶

Roku 1995 se k Unii připojilo Rakousko, Finsko a Švédsko. Největší přírůstek nových členských států zažila Evropská unie v roce 2004, kdy se přidala většina států střední a východní Evropy, včetně České republiky a Slovenska. Poslední rozšíření EU proběhlo roku 2007 a 2013 připojením Bulharska, Rumunska a Chorvatska. Poslední změnou v členské základně Unie bylo vystoupení Velké Británie v roce 2020. Nyní čítá Evropská unie 27 členských zemí.

1.2 Pracovní právo a sociální politika EU v průběhu let

Během desítek let vývoje Evropského Společenství se měnil přístup a pohled na pracovní právo. Tuto oblast zejména ovlivnil stále se rozšiřující okruh pravomocí orgánů EU přijímat právní úpravu zasahující do sociální sféry. Důvodem

⁵ KOMENDOVI, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 14

⁶ TOMÁŠEK, M., TÝČ, V., PETRLÍK D. a kol. Právo Evropské unie. 3. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2021, str. 45

vytvoření právní regulace byla taktéž měnící se situace na trhu práce v jednotlivých členských zemích.⁷

1.2.1 60. léta minulého století

Přístup k pracovnímu právu v raném věku evropské integrace byl spíše mírný. Původní myšlenka byla výhradně na bázi hospodářské spolupráce. Nicméně výhody z nově vzniklého volného společného trhu měli také pracovníci, kterým byl umožněn volný pohyb mezi členskými státy EHS jak na základě primárního práva, tak na základě přijetí několika směrnic a nařízení.⁸

1.2.2 70. léta minulého století

Za jakýsi počátek úpravy sociální oblasti v rámci evropského práva můžeme považovat přijetí Sociálního akčního programu v roce 1974.⁹ V tomto dokumentu si Rada vyznačila konkrétní priority:

- dosáhnout plné a kvalitnější zaměstnanosti ve Společenství,
- zlepšit životní a pracovní podmínky,
- zapojit vedení a pracovní sílu do procesu ekonomického a sociálního rozhodování Společenství.¹⁰

V návaznosti na tento program bylo přijato několik směrnic, které spojovaly právní předpisy členských států. Směrnice upravovaly např.: hromadné propouštění při převodech podniků nebo při platební neschopnosti zaměstnavatele. Sociální program byl tedy první významnou snahou Evropského Společenství o zásah do sociálních otázek, ačkoliv se ho nikdy nepodařilo zcela naplnit.

Podrobnější úpravy sekundárním právem se dostalo také oblasti rovnosti mezi mužským a ženským pohlavím v zaměstnání. Vznikla zásada stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci a práci stejné hodnoty. Rovněž se zrovnoprávnil přístup k jednotlivým pracovním pozicím pro obě pohlaví.¹¹

Je však potřeba dodat, že EHS ze svých zakladatelských smluv nezískala pravomoc k vydávání přímo závazných legislativních předpisů v oblasti sociálního

⁷ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 15

⁸ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 15

⁹ Sociální akční program přijatý v podobě Resoluce Rady ministrů ze dne 21.ledna 1974

¹⁰ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 17

¹¹ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 17

a pracovního práva, a v počátcích svého fungování přijímala pouze směrnice, jejichž účelem bylo sjednocení právní úpravy v jednotlivých členských státech.¹²

1.2.3 80. a 90. léta minulého století

S nástupem 80. let došlo ke zpomalení legislativní aktivity Evropského Společenství. Důvodem této stagnace byl postoj Velké Británie, kde v té době vládla Margaret Thatcherová. Velká Británie tehdy blokovala přijetí řady návrhů v oblasti zaměstnanosti nebo si vynucovala konečnou podobu sekundárního práva ochrany zaměstnanců.¹³

I přesto byl roku 1986 přijat Jednotný evropský akt¹⁴, který revidoval zakladatelské smlouvy a zakotvil do ekonomické integrace Evropského společenství potřebu sociálních opatření. Pro oblast pracovního práva měl tento akt důležitý význam, jelikož do Smlouvy o založení EHS zakotvil článek 118a a 118b. Tyto články ustanovily pravomoc Společenství přijímat směrnice v oblasti pracovních podmínek a BOZP a vytvořily základ sociálního dialogu mezi sociálními partnery na evropské úrovni.

Dalším důležitým dokumentem přijatým v tomto období je Komunitární charta základních sociálních práv pracujících¹⁵. Tuto politickou deklaraci podepsaly všechny členské státy a zavázaly s v ní k ustanovení minimální úrovně ochrany práv pracovníků. Tento předpis nebyl právně závazný, ale měl podstatný vliv na další vývoj pracovního práva v EU.

Velký vliv na pracovní právo měla také výše zmíněná Maastrichtská smlouva. Její součástí byl Protokol o sociální politice, ve kterém se členské státy, s výjimkou Velké Británie, rozhodly schválit rozšíření pravomocí orgánů Společenství přijímat legislativu v souladu s Komunitární chartou základních sociálních práv pracujících.¹⁶

Posledním milníkem v primárním právu EU, který můžeme zařadit do minulého století, byla Amsterdamská smlouva z roku 1997. Ta se dotýká pracovního práva zejména v oblasti boje proti diskriminaci v zaměstnání.

¹² KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 17

¹³ GREGOROVÁ, Z., PÍCHOVÁ, I. Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských Společenstvích, Brno: Masarykova univerzita, 2001, 167 s. ISBN 80-210-2729-0, str. 10 a 11

¹⁴ Jednotný evropský akt platný od 1. července 1987

¹⁵ Charta základních sociálních práv zaměstnanců z roku 1989

¹⁶ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 18-19

Konkrétně pak zákaz diskriminace z důvodu náboženského vyznání, věku nebo sexuální orientace.¹⁷ Diskriminací pracovníků při volném pohybu se blíže věnuje jedna z následujících kapitol této práce.

1.2.4 Od roku 2000 po současnost

Po roce 2000 Evropská unie zahájila tzv. Lisabonskou strategii, na které se usnesla Evropská rada. Cílem tohoto plánu bylo ještě větší utužení ekonomické spolupráce mezi členskými státy. Součástí strategie byl také plán na vytvoření více kvalitních pracovních míst a zachování sociální soudržnosti.¹⁸ O šest let později byla zveřejněna Zelená kniha¹⁹, která upozorňovala na vznikající formy práce, které vylučovaly určité skupiny zaměstnanců z pracovněprávní ochrany a ze systému sociálního zabezpečení.

Přijetím Lisabonské Smlouvy v roce 2009 získala Evropská Unie vlastní právní subjektivitu.²⁰ Mimo toho zakotvila právní závaznost Listiny základních práv Unie. Tato listina upravuje celou řadu otázek souvisejících s výkonem práce, jakými jsou např.: právo pracovníků na informování a projednání v podniku, právo na kolektivní vyjednávání, ochranu pracovníků proti neoprávněnému propuštění a další otázky.²¹

1.3 Orgány EU působící v oblasti pracovního práva

Evropská unie, jakožto nadnárodní organizace, disponuje vlastním institucionálním rámcem. Odborná literatura vymezuje orgány a instituce EU. Orgány jsou výslovně ukotveny v primárním právu a mají přesně stanovené pravomoci. Instituce, na rozdíl od orgánů, nemají rozhodovací pravomoci a vznikají právě na základě činnosti orgánů.²²

¹⁷ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 19

¹⁸ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 20

¹⁹ Zelené knihy jsou dokumenty, které vydává Evropská komise s cílem nastartovat diskusi o konkrétních tématech na evropské úrovni. Vybízejí příslušné subjekty, aby se účastnily procesu konzultací a diskuse na základě návrhů, které jsou v zelených knihách předkládány. (dostupné z https://eur-lex.europa.eu/summary/glossary/green_paper.html)

²⁰ TOMÁŠEK, M., TÝČ, V., PETRLÍK D. a kol. Právo Evropské unie. 3. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2021, str. 50

²¹ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 19-21

²² TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R a DUMBROVSKÝ, T. Evropské právo, 5. přepracované vydání, Praha: C-H Beck, 2014, str. 756. ISBN 978-80-7400-546-6

1.3.1 Hlavní orgány EU a jejich vliv na pracovní právo

Prvním důležitým orgánem, který se přímo podílí na pracovním právu, je Evropský parlament. Členové Evropského parlamentu jsou voleni přímo občany členských států. Parlament je složen z poslanců zastupujících každý členský stát. Jejich počet závisí na počtu obyvatel dané země. Tento orgán má výhradně zákonodárnou funkci, společně s Radou projednává a schvaluje právní předpisy EU. K těmto předpisům se logicky řadí i předpisy upravující oblast pracovního práva. Přijímání těchto předpisů probíhá v tzv. řádném legislativním postupu po konzultacích se specializovanými výbory.²³

Vrcholným politickým orgánem EU je Evropská rada. Jejím úkolem je zejména určovat politický směr unie. Tento orgán se skládá z vrcholných představitelů jednotlivých členských zemí, není tedy přímo volený občany. V souvislosti s pracovním právem rada např. vyhodnocuje plnění výše zmíněné Lisabonské strategie.

Rada EU je orgánem, který hájí zájmy členských států. Skládá se ze zástupců každé členské země. Zástupcem je osoba na ministerské úrovni. Jednání Rady se konají jedenkrát týdně. Vysílaný na jednání je ten ministr, do jehož působnosti spadá projednávaná oblast. V případě, že se probírané téma týká práce nebo zaměstnanosti, jedná za Českou republiku ministr práce a sociálních věcí. Rada EU rovněž spolu s parlamentem zasahuje do legislativní funkce tím, že přijímá akty sekundárního práva navržené Komisí.²⁴

Za jakýsi opak Rady EU lze považovat Komisi EU. Tento orgán hájí zejména zájmy samotné Evropské unie. Komise zastupuje funkci výkonného orgánu a je složena z komisařů. Každý členský stát je zastoupen jedním komisařem. Osoba komisaře je vybírána podle zvláštních kritérií v souladu se Smlouvou o EU. Každý komisař je odpovědný za jemu přidělenou oblast. V oblasti pracovního práva jsou zřízena zvláštní generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti.²⁵ Komise rovněž podstatně zasahuje do zákonodárné činnosti připravováním návrhů na právní předpisy. Dále tento orgán dohlíží na dodržování

²³ např. Hospodářský a sociální výbor nebo Výbor regionů

²⁴ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 36

²⁵ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 37

a uplatňování práva EU v jednotlivých členských zemích. Zejména na řádnou implementaci předpisů EU do vnitrostátních právních řádů.²⁶

Pro kompletnost dělby moci v rámci orgánů Evropské unie je nutné zmínit orgán moci soudní. Ten je zastoupen Soudním dvorem EU (dříve označovaný jako Evropský soudní dvůr), jehož hlavním úkolem je ochrana práva při výkladu Smluv, tedy i pracovního práva vyplývajícího z práva EU. Soudní dvůr EU je rozdělen na tři složky:

- Soudní dvůr,
- Tribunál,
- Soud pro veřejnou službu.²⁷

Soudní dvůr je složen ze soudců každého členského státu. U Soudního dvora probíhají dvě významná řízení. Prvním je prejudiciální řízení, tedy řízení o předběžné otázce týkající se výkladu práva EU, kterou vznášejí vnitrostátní soudy členských zemí. Druhým typem řízení je řízení o nesplnění povinnosti členského státu. Tento typ řízení je zahájen žalobou o nesplnění povinnosti, kterou může podat Komise nebo jiný členský stát. Rozhodnutí soudu má pak deklaratorní charakter a popř. je v něm uložena povinnost uvést vnitrostátní řád do souladu s právem EU.

Tribunál má podobné složení jak Soudní dvůr, avšak jeho hlavním úkolem je rozhodování o žalobách jednotlivců. Do oblasti pracovního práva zasahuje Tribunál tak, že rozhoduje jako soud druhého stupně o opravných prostředcích proti rozhodnutím Soudu pro veřejnou službu. Soud pro veřejnou službu rozhoduje spory zaměstnanců orgánů EU.²⁸

1.3.2 Instituce EU vykonávající činnost v oblasti pracovního práva

Hospodářský a sociální výbor je pomocná instituce existující již od samého počátku ES. Nápomocná je především Radě a Evropskému parlamentu. Vnitřní struktura této organizace je rozdělena do tří skupin:

- organizace zaměstnavatelů,
- organizace zaměstnanců,
- subjekty zastupující občanskou společnost.

²⁶ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1. str. 75

²⁷ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 38

²⁸ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 39-40

Tento výbor zejména poskytuje informace zástupcům občanské společnosti o návrzích legislativních aktů, a na základě toho poskytuje orgánům EU zpětnou vazbu od občanů. Okruh působnosti tohoto výboru je pak oblast sociální politiky. Konzultace s výborem je obligatorní záležitostí při přijímání legislativních aktů v řádném procesu.²⁹

Další institucí je Výbor regionů. Tento poradní výbor je složen ze zástupců územních samosprávných celků. Zastává analogickou funkci jako Hospodářský a sociální výbor, a navíc disponuje jednou pravomocí, která ho opravňuje k podání žaloby na neplatnost aktu orgánu EU. Tato pravomoc vyplývá z čl. 263 odst. 3 Smlouvy o fungování EU.³⁰

Finančním nástrojem, který umožňuje naplňování Evropské strategie zaměstnanosti, je Evropský sociální fond. Tento fond je ukotven v čl. 162 až 164 Smlouvy o fungování EU. Jeho úkolem je zlepšování mobility pracovníků a rozšiřování možností jejich zaměstnávání. Správu fondu má na starost Komise.

Za zmínku ještě stojí dvě instituce EU působící v oblasti zaměstnanosti. O oblast BOZP se stará Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci zřízená nařízením Rady ES č. 2062/1994. Účelem této organizace je poskytování vědeckých, hospodářských a dalších informací členským státům a jiným subjektům v oblasti bezpečnosti práce. Pro sledování trendů v oblasti pracovního trhu Evropská unie zřídila Evropskou agenturu pro sledování zaměstnanosti. Ta sbírá informace a statistické údaje od členských států, odborně je zanalyzuje a předkládá je příslušným činitelům na poli zaměstnanosti.³¹

²⁹ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 41

³⁰ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 41-42

³¹ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1. str. 76-77

2 Zásady a principy politiky EU v oblasti zaměstnanosti

Dříve než se tato práce bude podrobněji zabývat jejím hlavním tématem, a tím je volný pohyb zaměstnanců, je na místě si přiblížit celkový přístup Evropské unie k politice zaměstnanosti a zařadit ho do kontextu systému pracovního práva EU. Souvislost mezi politikou zaměstnanosti a volným pohybem zaměstnanců autor spatřuje zejména v hlavním cíli Evropské unie v této oblasti, a tím je dosažení plné zaměstnanosti. Volný pohyb pracovníků tomuto cíli zásadně napomáhá, jelikož pracovníci mohou reagovat na nepříznivou nabídku pracovních příležitostí ve své domovské zemi, získat pracovní místo v jiném členském státě, a tím snižovat nezaměstnanost a pomoci ke stabilitě pracovního trhu EU. Migrující pracovníci se rovněž mohou domáhat všech základních zásad a principů zaměstnanosti napříč všemi členskými státy.

Ucelenou právní úpravu vztahující se na vztahy vznikající v oblasti pracovního práva bychom v právním řádu EU hledali marně. Základní principy však můžeme vyčíst z primárního práva, které bylo přijímáno v průběhu let. Politiku zaměstnanosti lze zahrnout do jedné z oblastí, kterou má Unie pravomoc koordinovat opatřeními na základě Smlouvy o fungování EU. Politiku zaměstnanosti můžeme odborně definovat jako přístup státu, resp. Evropské unie, k boji proti nezaměstnanosti a zajištění potřebné pomoci osobám, které zaměstnání ztratily.³²

2.1 Právní úprava zaměstnanosti v primárním právu EU

Zaměstnanost byla poprvé zařazena do primárního práva v Amsterdamské smlouvě. Do ní se promítla tzv. Essenská strategie, jejímž účelem bylo vytvoření principů pro utváření pracovních míst a vytvoření programů zaměstnanosti v jednotlivých členských státech. K dnešnímu dni je zaměstnanost upravena rovněž řadou právních předpisů sekundárního práva.

Problematikou zaměstnanosti se blíže zabývá zejména Smlouva o fungování EU. Ta ve svém čl. 5 odst. 2 ustanovuje pravomoc Unie přijímat opatření ke koordinaci politik zaměstnanosti členských států. Klíčovou roli pro právní úpravu zaměstnanosti hraje část třetí hlava IX této smlouvy nazvaná „Zaměstnanost“. Z

³² KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 199

ustanovení této části Smlouvy o fungování EU vyplývá vzájemně propojený postup členských států a Unie, jehož cílem je podpora kvalifikace, vzdělání a přizpůsobivost pracovníků reagovat na hospodářské změny, aby bylo dosaženo tržního hospodářství s plnou zaměstnaností.³³

Evropská rada na základě čl. 148 SFEU přezkoumává stav zaměstnanosti v Unii a přijímá k němu závěry. V čl. 150 je pak dále upraven Výbor pro zaměstnanost. Tento výbor má poradní funkci v oblasti vzájemné koordinace politik zaměstnanosti mezi členskými státy. Sleduje stav vývoje zaměstnanosti a porovnává ho se stavem žádoucím. Na základě těchto zjištění pak může vydávat nezávazná stanoviska.³⁴

Z primárního práva EU tedy nevyplývá přímá pravomoc Unie vydávat právní předpisy sekundárního práva zasahující do politiky zaměstnanosti. Podstatou ustanovení SFEU je spíše určení společného směřování politiky zaměstnanosti jednotlivých členských států.

2.2 Evropský pilíř sociálních práv

Základní principy v oblasti zaměstnanosti, kterými se EU ve 21. století řídí, můžeme vyčíst z Evropského pilíře sociálních práv, který vydala Evropská komise. Tento pilíř je soubor sociálních pravidel, která jsou důležitá pro dobře fungující trh práce a systém sociálního zabezpečení. Evropská unie si těmito pravidly klade za cíl vytvořit spravedlivý a inkluzní systém s širokým množstvím příležitostí v oblasti sociálních práv. Tento systém se skládá celkem z dvaceti zásad, které jsou rozděleny do tří kapitol.³⁵

2.2.1 Kapitola I: Rovné příležitosti a přístup na trh práce

První, a zároveň nejméně obsáhlá část pilíře, obsahuje čtyři základní sociální pravidla. Je zde obsaženo právo na odborné a kvalitní vzdělávání pro každého občana, aby udržel své dovednosti a nabyl dovedností nových. Za další se zde ukotvuje rovnost žen a mužů ve všech pracovních oblastech, včetně účasti na trhu práce, kariérního růstu a odměny za práci. Dále jsou tu obsaženy rovné

³³ GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1. str. 84-85

³⁴ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 201

³⁵ The European Pillar of Social Rights, European Commission [online] [cit. 20.03.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

příležitosti pro všechny bez ohledu na rasu, pohlaví, věk nebo sexuální orientaci. Poslední princip je aktivní podpora zaměstnanosti, která spočívá v právu na pomoc při hledání pracovního místa.³⁶

2.2.2 Kapitola II: Spravedlivé pracovní podmínky

Další kapitola obsahuje šest zásad, ke kterým patří bezpečné a adaptabilní zaměstnání. To spočívá v rovném zacházení bez ohledu na typ a délku pracovního poměru s důrazem na podporu pracovního poměru na dobu neurčitou. Stejně tak musí být na základě tohoto principu zajištěna potřebná flexibilita pro zaměstnavatele. V této kapitole je obsažena také problematika odměňování. Pracovníci podle ní mají nárok na spravedlivou mzdu zajišťující důstojnou životní úroveň. Důležitá zásada je rovněž právo na informace o pracovních podmínkách a sociální dialog. Pracovníci musí být již na začátku svého pracovního poměru dostatečně informováni o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, včetně zkušební doby. Při propuštění musí být informováni o jeho důvodech. Za další se zde zmiňuje rovnováha mezi pracovním a soukromým životem osob se zvláštními pečovatelskými povinnostmi, zejména jde o rodiče na mateřské dovolené. Poslední zásadou této kapitoly je právo pracovníků na zdravé a bezpečné pracovní prostředí. To je zásada související s dodržováním BOZP a ochranou osobních údajů.³⁷

2.2.3 Kapitola III. Sociální ochrana a začlenění

Poslední kapitola pilíře obsahuje deset zásad a soustředí se především na oblast sociální. Najdeme zde pojednání o péči a podpoře dětí ze znevýhodněného prostředí, sociální ochranu zaměstnanců a OSVČ, podporu v nezaměstnanosti, minimální příjem, příjem ve stáří a důchodu, zdravotní péči, začlenění osob se zdravotním postižením, dlouhodobou péči, pomoc osobám bez domova a přístup k základním službám, jakými jsou hygienická zařízení, energie nebo třeba doprava.³⁸

³⁶ The European Parliament, the Council and the Commission, EUROPEAN PILLAR OF SOCIAL RIGHTS, 2017, ISBN 978-92-79-74092-3

³⁷ The European Pillar of Social Rights in 20 principles, European Commission. [online] [cit. 20.03.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

³⁸ ³⁸ The European Pillar of Social Rights in 20 principles, European Commission. [online] [cit. 20.03.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

2.3 Evropská strategie zaměstnanosti současnosti a v následujícím desetiletí

Evropská unie se snaží udržet status nejrovnoprávnější společnosti na světě, ve které jsou nejvyšší standardy pracovních podmínek. Tento status čelí v dnešní době několika výzvám. Zejména stabilita pracovních míst je ohrožována zrychlující digitalizací, globalizací a rovněž pandemií nemoci COVID-19, kterou se již více než dva roky³⁹ od prvního prokázaného případu na území Evropské unie nepodařilo plně zastavit.

2.3.1 Akční plán pro evropský pilíř sociálních práv

V návaznosti na výše rozebraný evropský pilíř sociálních práv přijala Komise akční plán pro evropský pilíř sociálních práv, který ze zásad obsažených v pilíři přímo vychází a provádí je v podobě opatření v oblasti zaměstnanosti, která by měla být splněna do roku 2030.

Jedním z hlavních cílů pilíře je dosáhnout míry zaměstnanosti obyvatelstva mezi 20. a 64. věkem života nejméně 78 %. V roce 2019 činila zaměstnanost v EU 73,1 %, tento pokrok byl však zastaven pandemií nemoci COVID-19. V zájmu dosažení tohoto cíle EU usiluje o:

- snížení rozdílu v zaměstnanosti žen a mužů alespoň na polovinu, která ve třetím čtvrtletí roku 2020 činila přibližně 11 %,
- zvýšení poskytování formálního předškolního vzdělání, což přispěje k sladění pracovního a soukromého života žen,
- snížení míry nezaměstnaných mladých lidí, kteří se neúčastní žádného vzdělání z 12,6 % na 9 %.⁴⁰

Evropská unie rovněž usiluje o zapojení skupin osob ohrožených diskriminací do trhu práce. Těmito osobami jsou zejména starší osoby v důchodovém věku, osoby zdravotně postižené, osoby z LGBTIQ komunity, Romové a jiné etnické menšiny, popř. migranti ze třetích zemí.

EU dále klade důraz na odbornou přípravu dospělých osob za účelem zlepšení zaměstnanosti a podpory inovací. V roce 2016 se vzdělávacích aktivit

³⁹ údaj platný k 1.4.2022

⁴⁰ The European Pillar of Social Rights Action Plan, European Commission. [online] [cit. 20.03.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

zúčastnilo pouze 37 % dospělých pracujících osob. EU si stanovila cíl, aby nejméně 80 % osob ve věku od 16 do 74 let mělo alespoň základní digitální dovednosti.

Za další je potřeba zmínit priority Evropské unie v oblasti vytváření více kvalifikovaných pracovních příležitostí. Mezi lety 2014 a 2019 bylo v hospodářství EU vytvořeno více než 14,5 milionu pracovních míst. Tento rostoucí trend byl však přerušen koronavirovou krizí, na kterou Evropa reagovala přijetím několika opatření, kterými do značné míry dopady této krize zmírnila. Vznikl evropský nástroj pro dočasnou podporu na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci tzv. SURE, který poskytuje ochranu občanů během vnějších šoků a nabízí půjčky na financování režimů zkrácené pracovní doby a analogických opatření. Do začátku února 2021 obdrželo patnáct zemí EU v rámci programu SURE přibližně 53,5 miliardy EUR.⁴¹

Komise rovněž předkládá, na podporu oživení po krizi způsobené pandemií, doporučení o účinné aktivní podpoře zaměstnanosti, jež poskytuje pokyny ke kombinování politických opatření a dostupného financování, s cílem podporovat tvorbu pracovních míst a přechod mezi zaměstnáními směrem k expandujícím, zejména digitálním a zeleným, odvětvím.

Nemalou součástí akčního plánu je část zaměřující se na mobilitu pracovních sil. Ta vychází z programu navrženého komisí, který má zaručit spravedlivou mobilitu pracovníků. Součástí tohoto programu je systém EURES, přezkum pravidel pro vysílání pracovníků, revize pravidel pro koordinaci sociálního zabezpečení, politické pokyny a nová sociální pravidla pro mobilní pracovníky v silniční dopravě. Komise bude nově při prosazování těchto pravidel spolupracovat s vnitrostátními orgány a inspektoráty práce.⁴²

Plán reaguje rovněž na zásah pandemie do mobility pracovních sil. Komise přijala pokyny o volném pohybu pracovníků a sezónních zaměstnanců v EU v souvislosti s pandemií COVID-19 zejména v kontextu s přeshraniční prací. Bližšímu pojednání o zásahu pandemie do volného pohybu pracovníků se věnuje kapitola této práce „Překážky ve volném pohybu zaměstnanců.“

⁴¹ The European Pillar of Social Rights Action Plan, European Commission. [online] [cit. 20.03.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

⁴² The European Pillar of Social Rights Action Plan, European Commission. [online] [cit. 20.03.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en

2.3.2 Hlavní směry politik zaměstnanosti

Rada EU přijímá rozhodnutí o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států ve smyslu čl. 148 odst. 2 SFEU.⁴³ Toto rozhodnutí sjednocuje politiku zaměstnanosti v jednotlivých členských státech. Konkrétní hlavní směry politik zaměstnanosti jsou celkem čtyři a zůstávají již několik let nezměněny.

a) Podpora poptávky po pracovní síle

Členské státy by měly usnadnit podnikům vytvářet kvalitní pracovní místa a omezovat překážky při najímání pracovníků. Státy by měly také podporovat růst mikropodniků, malých podniků, odpovědné podnikání a samostatně výdělečné činnosti. Daňové zatížení by se mělo přeorientovat z práce na jiné zdroje, aby co nejméně dopadalo na zaměstnanost a její růst. Při určování mezd by členské státy měly podporovat předvídatelné a transparentní mechanismy, které lépe zajistí spravedlivé odměny a důstojnou životní úroveň.⁴⁴

b) Zlepšení nabídky práce a přístupu k zaměstnání

Ve druhém směru je ukládáno členským státům podporovat produktivitu a zaměstnanost prostřednictvím vhodné nabídky příslušných znalostí, dovedností a kompetencí v průběhu celého profesního působení člověka. Rovněž je zde zakotvena podpora rovných příležitostí pro všechny v oblasti vzdělávání, včetně důrazu na zvyšování úrovně vzdělání nejméně kvalifikovaných osob pocházejících ze znevýhodněného prostředí. Dále by státy měly přijímat opatření, které povedou ke snížení počtu mladých lidí předčasně odcházejících ze vzdělávání, a ke zvyšování počtu dospělých lidí v dalším vzdělávání a odborné přípravě. Za další je třeba řešit nezaměstnanost a neaktivitu pomocí, která bude založena na podpoře při hledání zaměstnání. Pomoc spočívá v uplatňování komplexních strategií, které posuzují individuální případy nezaměstnanosti, s cílem výrazně snížit dlouhodobou a strukturální nezaměstnanost. Státy by měly více motivovat občany k účasti na trhu práce a zajišťovat rovnost žen a mužů při výkonu povolání.⁴⁵

⁴³ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 202

⁴⁴ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 202

⁴⁵ Rozhodnutí Rady (EU) 2018/1215 ze dne 16. července 2018 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států

c) Zlepšení fungování trhů práce a zvýšení účinnosti sociálního dialogu

Důležitým krokem pro zlepšení fungování trhů práce je využití dynamické a produktivní pracovní síly a nových pracovních a podnikatelských modelů. Dále je to boj proti nehlášené práci a podpora přechodu formy pracovního poměru na dobu neurčitou. Úprava pracovního práva by měla vytvářet vhodné prostředí pro nábor pracovníků a zajistit flexibilitu pro zaměstnavatele. Mělo by se zamezit pracovním vztahům vedoucím k nejistým pracovním podmínkám a zneužívání pracovních smluv. Politiky zaměstnanosti by měly podpořit účast na trhu práce a přechody mezi zaměstnáními, včetně podpory příjmu uchazečů o zaměstnání při hledání práce. Státy by nezaměstnaným měly poskytnout přiměřenou podporu v souladu s vnitrostátními pravidly.

Z hlediska mobility pracovních sil je cílem zlepšit využití potenciálu evropského trhu práce tím, že budou odstraněny překážky volného pohybu při vzdělávání, zaměstnaneckých poměrech nebo uznávání kvalifikací. Opatření členských států by měla zajistit volný přístup k zaměstnání občanům jiných členských států a řešit tzv. odliv mozků z určitých regionů.⁴⁶

d) Prosazování rovných příležitostí pro všechny

Posledním hlavním směrem je prosazování rovných příležitostí pro všechny. Tento směr lze dosáhnout podporou inkluzivních trhů práce, které jsou otevřené každému, a bojovat všemi dostupnými prostředky proti jakýmkoliv formám diskriminace. Zásadní je v tomto směru i modernizace systémů sociální ochrany, aby poskytovala účinnou a odpovídající ochranu ve všech fázích života jednotlivce, a přitom podporovala sociální začlenění. Aktivní začleňování by se mělo skládat ze tří prvků. Prvním je přiměřená podpora příjmu, druhým je inkluzivní trh práce a třetím je přístup ke kvalitním službám.⁴⁷

K zajištění rovných příležitostí je důležitá také nabídka cenově dostupných služeb v oblasti zdravotnictví, vzdělávání nebo bydlení. Systém sociální ochrany by měl nabídnout přiměřené dávky poskytující minimální příjem každému, kdo nemá dostatečné prostředky. Z důvodu prodlužující se délky života a demografických změn by členské státy měly zabezpečit přiměřenost a udržitelnost důchodových systémů pro pracovníky i osoby samostatně výdělečně činné.

⁴⁶ Rozhodnutí Rady (EU) 2018/1215 ze dne 16. července 2018 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států

⁴⁷ Rozhodnutí Rady (EU) 2018/1215 ze dne 16. července 2018 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států

3 Implementace právní úpravy volného pohybu pracovníků do českého právního řádu

Od roku 2004, kdy je Česká republika členem Evropské unie, je vázána právním řádem EU. Toto pravidlo vychází i z Ústavy ČR z čl. 10, který stanovil aplikační přednost mezinárodních smluv, k jejichž ratifikaci dal Parlament ČR souhlas, před vnitrostátní právní úpravou a z čl. 10a, který umožňuje přenést pravomoci orgánů České republiky na mezinárodní organizaci nebo instituci, včetně orgánů EU. Průnik práva EU do vnitrostátní právní úpravy probíhá ve dvou rovinách.

Tou první je přímí účinek komunitárního práva, kdy lze na právní předpis Unie nahlížet jako na závazný právní předpis vnitrostátního právního řádu bez dalšího. Takto závazné jsou především předpisy primárního práva, tedy hlavně zakladatelské smlouvy. Ze sekundárního práva sem můžeme řadit nařízení nebo směrnice s přímým účinkem. Volný pohyb pracovníků vycházející z čl. 45 SFEU je tedy přímo závazný pro všechny členské státy, včetně České republiky.⁴⁸

Druhou rovinou působení komunitárního práva na právní řád ČR je tzv. nepřímí účinek. Tento účinek vzniká v případě, že nejde unijní předpis aplikovat přímo v právním řádu členského státu, ale jen prostřednictvím vnitrostátní právní normy. Typickým příkladem předpisů s nepřímým účinkem jsou směrnice. Ustanovení vycházející ze směrnic si každý členský stát implementuje svým způsobem do vnitrostátního právního řádu, nejčastěji zákony. Sekundární právo s nepřímým účinkem, které zasahuje do volného pohybu pracovníků, se do české právní úpravy promítlo několika zákony.⁴⁹

3.1 Zákoník práce⁵⁰

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, jak to vychází z jeho § 1 písm. c), mimo jiného implementuje pracovněprávní předpisy EU do českého právního řádu. Zejména se jedná o směrnice upravující pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, aby byly zaručeny odpovídající pracovní

⁴⁸ TÝČ, Vladimír, David SEHNÁLEK a Radim CHARVÁT. Vybrané otázky působení práva EU ve sféře českého právního řádu. 1. vydání. Brno: Muni PRESS, 2011. Iuridica 385. ISBN 978-80-210-5387-8., str. 14

⁴⁹ TÝČ, Vladimír, David SEHNÁLEK a Radim CHARVÁT. Vybrané otázky působení práva EU ve sféře českého právního řádu. 1. vydání. Brno: Muni PRESS, 2011. Iuridica 385. ISBN 978-80-210-5387-8., str.15

⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

podmínky a ochrana při práci v rámci standardů evropského prostoru. Směrnice zapracované v ustanoveních zákoníku práce, jsou vymezeny zejména v § 363.⁵¹

Ustanovení zákoníku práce vycházející ze směrnic Evropské unie podle § 363 upravují primárně práva jednotlivých zaměstnanců, jakými jsou např. ženy během mateřské dovolené. Dále to jsou konkrétní pracovní podmínky v oblasti dovolené, délky pracovní doby, zajištění bezpečí při práci nebo ochrany osobních údajů. Ustanovení § 363 navazuje na § 4a, z něhož vyplývá, že zák. práce kombinuje dvě metody úpravy kogentnosti některých ustanovení. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.⁵²

3.1.1 Vysílání zaměstnanců podle zákoníku práce

Právní úpravu volného pohybu pracovníků autor řadí spíše do práva veřejného. Této oblasti se zákoník práce dotýká v § 319, který blíže upravuje vysílání zaměstnanců od unijních zaměstnavatelů na území ČR. Na začátek je důležité zdůraznit, že pojem vysílání zaměstnanců se řadí pod volný pohyb služeb, zatímco volný pohyb pracovníků se váže k volnému pohybu osob. Vymezení rozdílu mezi těmito pojmy se autor zabývá níže. Vysílání zaměstnanců zasahuje do veřejnoprávních aspektů v imigračních předpisech, notifikačních, evidenčních, případně dalších povinnostech vůči státním orgánům, otázkách veřejnoprávního pojištění nebo v daňových aspektech.⁵³

Zákoník práce paragrafem 319 a 319a implementoval do českého právního řádu směrnici Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Vysíláním pracovníků se rozumí situace, kdy je zaměstnanec svým zaměstnavatelem, který sídlí nebo vykonává svou činnost v některém členském státě Unie, vyslán na území jiného členského státu za účelem výkonu práce. Dle transponované směrnice je povinností členských států zajistit, aby podniky zabezpečovaly zaměstnancům vyslaným na jejich území alespoň minimální úroveň pracovních podmínek, a to bez ohledu na podmínky sjednané v pracovní smlouvě nebo podmínky vycházející z rozhodného práva pro

⁵¹ DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-22]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁵² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁵³ DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-22]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

pracovní poměr. Přesahuje-li doba výkonu práce vyslaného zaměstnance 12 měsíců (ve specifických případech 18 měsíců), vztáhne se na něj právní úprava pracovních podmínek podle českého zákoníku práce, tedy pracuje za stejných podmínek jako tuzemští pracovníci. Cílem této právní úpravy je zamezení zneužívání levné pracovní síly a eliminace sociálního dumpingu. Pravidlo uplatnění celé právní úpravy bylo zavedeno směrnicí 2018/957, kterou musely členské státy implementovat do 30.7.2020.⁵⁴

„Lze shrnout, že ustanovení § 319 a § 319a zák. práce. vymezují jednak tvrdé jádro pracovních podmínek, které se vztáhnou na zaměstnavatele z jiných členských států Evropské unie, kteří vysílají své zaměstnance za účelem poskytnutí služeb na území České republiky, jednak zvláštní pravidla týkající se omezení délky vyslání takových zaměstnanců. Těž zakládají povinnost ručení osoby, ke které byl zaměstnanec zahraničním zaměstnavatelem vyslán (tj. tuzemský příjemce služeb), za nevyplacenou mzdu či plat.“⁵⁵

Další právní úpravu týkající se volného pohybu pracovníků nalezneme v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

3.2 Zákon o zaměstnanosti⁵⁶

Právní předpis, který má za úkol implementovat do práva ČR myšlenku dosažení plné zaměstnanosti, která vzešla z vrcholného zasedání Rady EU v Lisabonu v roce 2000, je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Předmětem právní úpravy tohoto zákona je ve smyslu ustanovení § 1 zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. V tomto paragrafu je rovněž zdůrazněn soulad s právem EU, zejména se směrnicemi Rady a Evropského parlamentu.⁵⁷

⁵⁴ DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-22]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁵⁵ DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-22]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁵⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁵⁷ §1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Směrnice upravující volný pohyb pracovníků implementované do zákona o zaměstnanosti jsou např.:

- Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci,
- Směrnice Rady 2004/114/ES ze dne 13. prosince 2004 o podmínkách přijímání státních příslušníků třetích zemí za účelem studia, výměnných pobytů žáků, neplacené odborné přípravy nebo dobrovolné služby,
- Směrnice Rady 2004/83/ES ze dne 29. dubna 2004 o minimálních normách, které musí splňovat státní příslušníci třetích zemí nebo osoby bez státní příslušnosti, aby mohli žádat o postavení uprchlíka nebo osoby, která z jiných důvodů potřebuje mezinárodní ochranu, a o obsahu poskytované ochrany,
- Směrnice Rady 2004/81/ES ze dne 29. dubna 2004 o povolení k pobytu pro státní příslušníky třetích zemí, kteří jsou oběťmi obchodování s lidmi nebo obdrželi pomoc k nedovolenému přistěhovalectví a kteří spolupracují s příslušnými orgány,
- Směrnice EP a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat,
- Směrnice Rady 2003/109/ES ze dne 25. listopadu 2003 o právním postavení státních příslušníků třetích zemí, kteří jsou dlouhodobě pobývajícími rezidenty.⁵⁸

Stěžejní ustanovení umožňující volný pohyb pracovníků a jejich rodinných příslušníků mezi členskými státy je obsaženo v § 3 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti:

(2) Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen "občan Evropské unie") a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.

(3) Rodinní příslušníci občana České republiky, kteří nejsou státními příslušníky České republiky ani jiného členského státu Evropské unie, mají v

⁵⁸ STEINICHOVÁ, L. Zákon o zaměstnanosti: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-22]. ASPI_ID KO435_2004CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

*právních vztazích upravených tímto zákonem stejné právní postavení jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.*⁵⁹

Tato právní úprava vychází z požadavků daných zejména z Nařízení Rady 1612/68 EHS o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství, které zajišťuje občanům z členských států EU a jejich rodinám stejné právní postavení při uplatňování na trhu práce v ČR jako občanům České republiky. Analogickým výkladem můžeme dovodit, že na státní příslušníky ze zemí mimo EU se použije jiná právní úprava než na občany Unie (např. nutné povolení k zaměstnání od příslušného úřadu práce). Výše uvedené ustanovení zapracovává do zákona o zaměstnanosti čl. 39 Smlouvy o založení ES (čl. 45 SFEU), který dává možnost ucházet se o zaměstnání nebo pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání.⁶⁰

Dalším důležitým ustanovením zasahujícím do volného pohybu pracovníků je i § 85 ZoZ, podle kterého se občan EU a jeho rodinný příslušník nepovažuje za cizince, na rozdíl od úpravy v pobytovém zákoně.⁶¹ Občany EU zákon o zaměstnanosti zařazuje do širší kategorie tzv. zaměstnanců ze zahraničí, kam se řadí i zaměstnanci ze třetích zemí. Nicméně je důležité připomenout, že pro zaměstnance ze třetích zemí platí naprosto rozdílný režim přístupu na český pracovní trh než pro zaměstnance z EU.⁶²

V § 87 ZoZ je zakotvena informační povinnost zaměstnavatelů o zaměstnávání občanů EU na území České republiky a v § 102 vedení evidence těchto občanů u krajské pobočky Úřadu práce.⁶³

Zákon o zaměstnanosti přímo zakotvuje některá nařízení upravující volný pohyb zaměstnanců na územní Evropské unie nebo jsou v něm implementovány cíle stanovené směrnicemi EU zasahující do této oblasti. Tento právní předpis tak můžeme označit jako základní kámen výkonu zaměstnání příslušníků jiných členských zemí na našem území. Konkrétní postupy, které platí pro občany EU ucházející se v Česku o pracovní místo, jsou shrnuty v kapitole níže.

⁵⁹ § 3 odst. 2 a 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁶⁰ STEINICHOVÁ, L. Zákon o zaměstnanosti: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-22]. ASPI_ID KO435_2004CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

⁶¹ Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.

⁶² § 85 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

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

3.3 Zaměstnávání příslušníků jiných členských zemí v ČR

Státní příslušníci jiných členských zemí Evropské unie jsou, stejně jako příslušníci třetích zemí, považováni podle pobytového zákona České republiky za cizince. Nicméně v důsledku aplikace zásady volného pohybu pracovníků mezi členskými státy Unie, jsou tyto osoby zproštěné většiny platných omezení, vztahujících se na cizince ze třetích krajin. Jejich právní postavení je velice blízké postavení tuzemských občanů. V souladu s touto myšlenkou je i ustanovení § 3 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, který stanovil, že občan Evropské unie má totožné postavení v právních vztazích stanovených tímto zákonem, jako občan České republiky, pokud zákon nestanoví jinak. Toto rovné zacházení se vztahuje i na rodinné příslušníky občanů EU. Důležité je zmínit, že pracovní právo v ČR právně řadí k občanům EU i příslušníky zbývajících zemí EHP (Island, Lichtenštejnsko a Norsko) a Švýcarska. V praxi se lze setkat i s tzv. dvojím občanstvím. V tomto případě má v tuzemských pracovních vztazích přednost občanství České republiky. Pro kolizi občanství EU a občanství třetí země výslovně žádné pravidlo stanovené není, nicméně zde budeme logicky upřednostňovat občanství, které pracovníkovi poskytuje větší právní zajištění.⁶⁴

3.3.1 Ohlašovací povinnost

Jak je vysvětleno níže v této práci, občané EU mohou vstupovat na území České republiky bez omezení pouze s platným dokladem totožnosti nebo pasem. Žádné další povolení po nich nemůže být vyžadováno.

Jediné, co je pro příchozí pracovníky z EU nezbytné splnit, je ohlašovací povinnost. Ta vychází z § 93 zákona o pobytu cizinců a splňuje se vůči Službě cizinecké policie. Tato povinnost se vztahuje pouze na osoby, které mají v úmyslu na území ČR pobývat déle než 30 dnů. Lhůta ke splnění je rovněž 30 dnů od vstupu do ČR. Počáteční den vstupu na území ČR deklaruje příchozí občan Unie čestným prohlášením.⁶⁵ Nesplnění této povinnosti je přestupek dle § 156 zákona o pobytu cizinců a podléhá sankci v podobě pokuty do výše až 3000 Kč.⁶⁶

Obsahem ohlášení je místo pobytu na území ČR, na kterém se bude cizinec zdržovat, a údaje uvedené v § 97 zákona o pobytu cizinců. K předkládání dalších

⁶⁴ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-648-1., str. 12

⁶⁵ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020. ISBN 978-80-7598-648-1., str. 12

⁶⁶ § 156 zákona č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky

dokumentů na rámec zákona nemá cizinecká policie oprávnění (tímto dokumentem může být např. nájemní smlouva). Výjimku z ohlašovací povinnosti mají osoby ubytované v hotelových zařízeních. V tomto případě má ohlašovací povinnost ubytovatel nikoli cizinec. Ubytovatel je každý subjekt, který za úplatu ubytuje více než pět cizinců. Ubytovatelem se rozumí i AirBnB a jiní podobní poskytovatelé.⁶⁷

V případě změny údajů sdělených cizinecké policii je nezbytné provést aktualizované ohlášení.

3.3.2 Potvrzení o přechodném pobytu

Příchozí občan EU, který má v úmyslu se na území ČR zdržovat déle než tři měsíce, má právo žádat o potvrzení o přechodném pobytu. Toto právo není povinností a je pouze na občanovi EU, zda ho využije. Na rozdíl od jeho rodinných příslušníků ze třetích zemí, kteří mají povinnost o přechodný pobyt požádat. Nicméně toto potvrzení se krajně doporučuje z mnoha praktických důvodů. Těmito důvody může být třeba běžná registrace vozidla v ČR, ale také zjednodušení prokazování nepřetržitého pobytu po dobu 5 let za účel získání trvalého pobytu.⁶⁸

Pro vydání potvrzení musí cizinec předložit následující podklady:

- cestovní pas ne občanský průkaz,
- fotografie,
- doklad potvrzující účel pobytu (zaměstnání, studium, podnikání nebo rodinná příslušnost k pracujícímu občanovi EU, který se zde zdržuje),
- doklad o zdravotním pojištění (pouze v případě, není-li účelem pobytu výdělečná činnost),
- doklad o zajištění ubytování na území ČR.

Žádost s příloženými podklady se podává na odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR. O vydání potvrzení by měl správní orgán rozhodnout nejpozději do 30 dnů od podání žádosti. V případě vyhovění spolu s potvrzením přidělí cizinci i rodné číslo.⁶⁹

⁶⁷ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1., str. 13

⁶⁸ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1., str. 13

⁶⁹ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1., str. 13

3.3.3 Povolení k přechodnému pobytu

Povolovací režim platí, jak již bylo zmíněno výše, u rodinných příslušníků občanů EU příchozích na území ČR ze třetích zemí. Žádost o povolení k přechodnému pobytu musí rodinný příslušník podat nejpozději do tří měsíců ode dne vstupu na naše území. K žádosti se přikládá:

- cestovní pas,
- doklad potvrzující, že je rodinný příslušník občana EU (zpravidla rodný nebo oddací list),
- 2 fotografie,
- doklad o zdravotním pojištění (nevyžaduje se v případě, že příslušník je zde za účelem výdělečné činnosti),
- doklad o zajištění ubytování na území ČR,
- doklad o pobytu občana Evropské unie na území.⁷⁰

Dle zákona o pobytu cizinců má správní orgán na vyřízení žádosti 60 dnů s možnou pozitivní fikcí vydání povolení. Cizinec je oprávněn na území ČR setrvat až do doby rozhodnutí o žádosti k vydání povolení. Skutečnost, že cizinec čeká na rozhodnutí, se vyznačuje tzv. překlenovacím štítkem do cestovního pasu. Povolení o přechodném pobytu se uděluje na dobu nejvýše 5 let s tím, že se neuděluje na dobu delší, než je předpokládaná doba pobytu zaměstnaného občana EU na území ČR.⁷¹

3.3.4 Trvalý pobyt občana EU

Po nepřetržitém pobytu nejméně 5 let na území ČR si může občan EU zažádat o trvalý pobyt. Skutečnost o délce pobytu a nepřetržitosti musí občan EU doložit, nejčastěji tak činí přeložením potvrzení o přechodném pobytu. Nedisponuje-li občan tímto potvrzením, musí skutečnosti doložit jinak, např.: nájemní nebo pracovní smlouvou. K žádosti o trvalý pobyt se předkládá:

- cestovní pas,
- doklad potvrzující splnění podmínek trvalého pobytu,
- 2 fotografie,

⁷⁰ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1., str. 14

⁷¹ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1., str. 14

- doklad o zajištění ubytování.⁷²

V případě rodinných příslušníků občanů EU je podmínka doby nepřetržitého pobytu zkrácena na 2 roky, po které si mohou žádat o trvalý pobyt. Rodinný příslušník následně předkládá stejné dokumenty jako občan EU. Rozhodnutí o trvalém pobytu vydává Ministerstvo vnitra ve lhůtě 60 dnů. V případě vyhovění žádosti občan obdrží průkaz o povolení k trvalému pobytu, který se vydává na dobu 10 let. Po uplynutí této doby se musí platnost průkazu prodlužovat. Ministerstvo vnitra spolu s vyhověním žádosti automaticky oznamuje Všeobecné zdravotní pojišťovně nabytí právní moci rozhodnutí o povolení k trvalému pobytu. Spolu s ním se totiž občan EU automaticky stává pojištěncem v rámci veřejného zdravotního pojištění.⁷³

Důvody zamítnutí žádosti o trvalý pobyt ze strany Ministerstva vnitra mohou být podle zákona o pobytu cizinců následující:

- je důvodné nebezpečí, že by žadatel mohl ohrozit bezpečnost státu nebo závažným způsobem narušit veřejný pořádek,
- žadatel se dopustil obcházení zákona o pobytu cizinců s cílem získat povolení k trvalému pobytu,
- žadatel je evidován v evidenci nežádoucích osob,
- žadatel ohrožuje veřejné zdraví tím, že trpí nemocí označenou jako infekční onemocnění,
- žadatel se dopustil podvodného jednání s cílem získat povolení k trvalému pobytu,
- žadatel je zařazen do informačního systému, ve kterém je vyhodnoceno, že trvá důvodné podezření, že by mohl při svém pobytu na území smluvního státu ohrozit bezpečnost nebo veřejný pořádek,
- žadatel nesplní všeobecné podmínky pro vydání povolení.⁷⁴

K výše uvedené problematice se váže institut tzv. účelového manželství, které je uzavřeno pouze za účelem získání povolení k trvalému pobytu. Z hlediska soukromého práva je takový sňatek platný, avšak z pohledu veřejnoprávní úpravy

⁷² TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1., str. 16

⁷³ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1., str. 16

⁷⁴ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1., str. 16

zde panuje naprostá autonomie posouzení. Důkazní břemeno dokázání účelovosti sňatku leží na správním orgánu.⁷⁵

3.3.5 Podmínky zaměstnávání občanů EU na území ČR

K zaměstnání občana EU a jeho rodinných příslušníků na území České republiky není vyžadováno žádné další povolení. V případě občanů EU zaměstnavateli stačí ke sjednání pracovního poměru občanský průkaz nebo cestovní pas. Není třeba předkládat potvrzení o přechodném pobytu nebo jiné dokumenty. V případě rodinných příslušníků je z praxe běžné, že zaměstnavatel vyžaduje, ke sjednání pracovního poměru, vydání povolení k přechodnému pobytu. Vznik pracovního poměru je zde podmíněn rodinnou příslušností k občanovi EU, není-li tato podmínka splněna, zaměstnanec musí pracovat na základě zaměstnanecké karty nebo jiného povolení.⁷⁶

O vzniku pracovního poměru Občana EU nebo jeho rodinného příslušníka, který není občanem ČR, má zaměstnavatel povinnost informovat krajskou pobočku Úřadu práce příslušnou podle místa výkonu práce. V praxi jde o vytvoření tiskopisu tzv. informační karty, ve kterém jsou informace obsaženy. V případě rodinného příslušníka se navíc dokládá dokument dokazující rodinnou příslušnost, včetně úředního překladu do českého jazyka. Informační povinnost je nezbytné splnit nejpozději v den nástupu do práce. Tato povinnost se dále vztahuje i na ukončení pracovního poměru a změn skutečností zapsaných na informační kartě. V těchto případech je stanovena lhůta 10 dní od dané změny. Informace v informační kartě většinou vychází z pracovní smlouvy, nicméně je možné je konzultovat s příslušnou pobočkou Úřadu práce. Za nesplnění informační povinnosti dle § 140 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti hrozí pokuta až do výše 100 000 Kč.⁷⁷

Mimo informační povinnosti vůči Úřadu práce jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci občanů EU a jejich rodinných příslušníků. Tato evidence obsahuje totožné údaje o zaměstnancích jako informační karta. Rozsah údajů je vyjmenován v ustanovení § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavateli tedy stačí, pokud bude mít v evidenci uložené kopie informačních karet.⁷⁸

⁷⁵ Rozsudek NSS ze dne 22.4.2015, sp. zn. 6 Azs 32/2015

⁷⁶ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1., str. 18

⁷⁷ §140 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁷⁸ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1., str. 18

Z hlediska ochrany osobních údajů má zaměstnavatel právní povinnost zjišťovat údaje, které se uvádí v informační kartě a dokumenty potvrzující rodinnou příslušnost k občanovi EU. Od zaměstnance si tyto informace může vyžádat i bez jeho souhlasu se zpracováním osobních údajů. Nicméně tento právní nárok neopravňuje zaměstnavatele k pořizování kopií dokumentů, ze kterých tyto informace vycházejí.⁷⁹

3.4 Zaměstnávání občanů ČR v Evropské unii

Od 1.5.2011 mohou čeští občané v rámci EU pracovat v jakémkoliv členském státě bez omezení a bez potřebných pracovních povolení. Tímto dnem skončilo přechodné období, platící pro nově přistupující státy do EU. Problematikou přechodných období se zabývá tato práce níže. Pro občany České republiky platí stejný režim zaměstnání v jiných členských státech, jako pro občany EU ucházející se o místo v ČR.⁸⁰

Hlavní motivací občanů ČR pro práci v jiném členském státě je především vyšší výdělek, zlepšení jazykových dovedností nebo získání zahraniční praxe. Mezi zájemci o práci v EU jsou občané různého věku a zkušeností. Nejčastěji se však jedná o studenty a čerstvé absolventy. Velký zájem mezi českými občany je o práci v německy mluvících zemích, Irsku, Itálii, Španělsku a před odchodem z EU byla velice populární pracovní destinací Velké Británie. V poslední době narůstá zájem o práci ve Skandinávii.⁸¹

3.4.1 Systém EURES

Občané EU, včetně těch českých, kteří se ucházejí o pracovní místo v Unii mohou využít informační a poradenskou službu EURES. Tato služba poskytuje informace pro zaměstnance hledající práci v jiné členské zemi EU a pro zaměstnavatele, kteří mají zájem zaměstnat občany EU. U nás tato síť funguje na všech úřadech práce České republiky od 1.5.2004, tedy od vstupu ČR do Evropské unie.⁸²

⁷⁹ TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-648-1., str. 18

⁸⁰ JOKLOVÁ, Kateřina, Jitka RYŠAVÁ a Martin ŠTEFKO. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009, 24 cm. ISBN 978-80-7357-437-6., str. 150

⁸¹ DANDOVÁ, Eva. Zákoník práce a EU [v otázkách a odpovědích]. Praha: ASPI Publishing, 2004, str. 9

⁸² JOKLOVÁ, Kateřina, Jitka RYŠAVÁ a Martin ŠTEFKO. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009, 24 cm. ISBN 978-80-7357-437-6., str. 155

Systém EURES (European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti) byl založen v roce 1993. Nařízením Evropské komise č. 2434/92 ze dne 27.7.1992, za účelem sledování mobility a podpory práva volného pohybu pracovních sil v EU. Koordinátorem tohoto systému je Evropská komise. Do sítě jsou zapojeny i další státy EHS a Švýcarsko. Na systém jsou napojeny i regionální a národní orgány zabývající se problematikou zaměstnanosti, např. odborové svazy, organizace zaměstnavatelů nebo místní a regionální úřady. V České republice byla v roce 2004 síť EURES zavedena na všech 77 úřadech práce a disponovala 15 specializovanými EURES poradci, kteří mají za úkol poskytovat informace o pracovních nabídkách v členských zemích. Poradci mají sídlo v pověřených úřadech práce ČR. Služby poskytované tímto systémem jsou bezplatné. Konkrétní zaměstnanci mají možnost se do systému EURES zaregistrovat a nahrát do něj svůj životopis. K němu pak mají přístup zaměstnavatelé z celé EU. Registrace a využívání portálu je rovněž zdarma.⁸³

Každý, kdo se vydá pracovat kamkoliv do zahraničí, by si měl před odjezdem zajisti všechny potřebné dokumenty, které bude jeho nový zaměstnavatel požadovat. Těmito dokumenty bude určitě životopis s příslušným překladem, doklady o vzdělání nebo doporučení předchozích zaměstnavatelů. Za další je žádoucí zjistit si základní informace o pracovní a sociální legislativě v cílové zemi.

3.5 Vysílání zaměstnanců a volný pohyb zaměstnanců

Závěrem této kapitoly by autor rád přiblížil čtenářům rozdíl mezi pojmem vysílání zaměstnanců a volný pohyb zaměstnanců. Tyto dva, na první pohled dosti podobné termíny, se často v aplikační praxi zaměňují. Je tedy důležité je odlišit a správně vymežit.

Podle aktuální judikatury SD EU je právní režim těchto dvou pojmů rozdílný. Zatímco vysílání zaměstnanců se váže na svobodu volného pohybu služeb, tak volný pohyb zaměstnanců se pojí s volným pohybem osob. Soudní dvůr dále dovodil, že vyslaný zaměstnanec po skončení výkonu práce neseťvá v členském státě, kde práci vykonával, ale vrátí se zpět domů. Zaměstnanec, který se pohybuje mezi členskými státy v režimu volného pohybu osob, se po skončení pracovního poměru v hostitelské zemi zapojí do jejího trhu práce. Z toho plyne, že

⁸³ JOKLOVÁ, Kateřina, Jitka RYŠAVÁ a Martin ŠTEFKO. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009, 24 cm. ISBN 978-80-7357-437-6., str. 156

na vysílání zaměstnanců je nutné použít právní úpravu volného pohybu služeb a na volný pohyb zaměstnanců právní úpravu volného pohybu osob.⁸⁴

Vysílání zaměstnanců vychází z kvalitativně novější právní úpravy mobility zaměstnanců než volný pohyb pracovníků. Právní model vysílání vzniknul na základě dynamického rozvoje mezinárodní činnosti podniků a nezbytnosti poskytování nadnárodních služeb a slouží k ochraně domácího pracovního trhu. Při volném pohybu zaměstnanců podle čl. 45 SFEU (dříve čl. 39 Smlouvy o založení ES) se jednotlivec rozhodne pracovat na území jiného než domovského státu. Jeho pracovní vztahy se řídí směrnicí 2004/38/ES. V případě volného pohybu zaměstnanců může jednotlivec uzavírat pracovní smlouvu na dobu neurčitou.⁸⁵

V případě vysílání zaměstnanců se jednotlivec nerozhoduje, zda vstoupí na území jiného členského státu k výkonu zaměstnání na určité časové období, ale určí mu to zaměstnavatel. Zaměstnavatel toto dělá za účelem vlastního zisku v rámci svých aktivit ve vztahu s konkrétním zahraničním partnerem, pro kterého vyslaný zaměstnanec vykonává práci. Pracovněprávní vztah vyslaného zaměstnance se podle aktuálních směrnic řídí právním režimem státu, kde práci vykonává.⁸⁶

⁸⁴ BARANCOVÁ, Helena. Európske pracovné právo: flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, ISBN 978-80-89393-42-8., str. 491

⁸⁵ 9. BARANCOVÁ, Helena. Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-241-7, str. 200

⁸⁶ BARANCOVÁ, Helena. Vysielanie zamestnancov. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 21 cm, ISBN 978-80-7380-156-4, str. 40

4 Volný pohyb zaměstnanců dle práva EU

4.1 Volný pohyb zaměstnanců v primárním právu

Právo na volný pohyb zaměstnanců v rámci Evropské unie můžeme označit jako stěžejní složku práva volného pohybu osob, které je jednou ze čtyř základních ekonomických svobod, na kterých stojí celé hospodářství EU. Tyto svobody jsou vyjmenované v čl. 26 SFEU odst. 2:

„Vnitřní trh zahrnuje prostor bez vnitřních hranic, v němž je zajištěn volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu v souladu s ustanoveními Smluv.“⁸⁷

Na úvod je potřeba zmínit, že SFEU nepracuje s pojmem volný pohyb zaměstnanců, ale s pojmem volný pohyb pracovníků. Nicméně pro větší přehlednost autor těmto pojmům dává totožný význam. Níže v této práci je vymezen rozdíl mezi těmito pojmy a nahlížení na ně z hlediska právního řádu EU a právního řádu ČR.

Právo na volný pohyb zaměstnance je ukotveno článkem 45 SFEU. Z tohoto článku vyplývá, že volný pohyb zaměstnance je zaručen při hledání práce, výkonu práce, tak při setrvání zaměstnance v členském státě za účelem získání nového pracovního místa.

Je žádoucí srovnat článek 45 a článek 21 SFEU, který obsahuje ustanovení o volném pohybu občanů. Zde je důležité vymežit právní postavení občana a zaměstnance. Občan EU je příslušník členského státu Evropské unie a zaměstnanec je osoba v pracovní pozici v rámci pracovního práva. Přičemž občan se může volně pohybovat po území Evropské unie za jakýmkoliv účelem bez nutnosti požívat vízum. Ustanovení o zaměstnancích spíše směřuje do oblasti zákazu diskriminace jednotlivých zaměstnanců, kteří vykonávají závislou práci v jiném členském státě, a mohou mít těžší podmínky jejího výkonu než občané daného členského státu.⁸⁸

Z výše uvedeného tedy můžeme spatřovat jádro práva na volný pohyb zaměstnanců v EU, a tím je zákaz diskriminace zaměstnanců z jiného členského státu EU. Mimo zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti se právo volného pohybu pracovníků skládá z těchto složek:

- právo na volný přístup k zaměstnání,
- právo na volný pohyb při výkonu zaměstnání,

⁸⁷ Čl. 26 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie

⁸⁸ BARANCOVÁ, Helena, Jan PICHRT a Martin ŠTEFKO. Zamestnávanie cudzincov. Bratislava: Sprint dva, 2012, ISBN 978-80-89393-75-6.str. 29

- právo na setrvání v členském státě po skončení zaměstnání,
- právo na vzájemné uznávání diplomů.

Úprava volného pohybu zaměstnanců mimo článků SFEU byla až do roku 2011 obsažena zejména v Nařízení 1612/68/EHS. V současnosti jsou klíčovými ustanoveními EU směrnice 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, nařízení 492/2011 o volném pohybu pracovníků a nařízení (EU) 2019/1149, kterým se zřizuje Evropský orgán pro pracovní záležitosti.

4.2 Působnost právní úpravy volného pohybu zaměstnanců

4.2.1 Pojem zaměstnanec a pracovník

Vymezení těchto pojmů je důležité pro stanovení osobního rozsahu působnosti ustanovení o volném pohybu zaměstnanců, resp. pracovníků. České právo, konkrétně pak zákoník práce, operuje s pojmem zaměstnanec. Pojem pracovník se v českém právním řádu příliš nevyskytuje, ve většině případech má však shodný význam jako pojem zaměstnanec.⁸⁹

Zaměstnanec není v právu EU nebo mezinárodním pracovním právu pozitivněprávně vymezen. Judikatura SD ES však pojmu pracovník přiznává širší význam než pojmu zaměstnanec. Pod pojem pracovník se v některých případech řadí i osoby samostatně výdělečně činné, sportovci nebo umělci. Pojem pracovník zahrnuje i atypické pracovníprávní vztahy bez ohledu na dobu trvání pracovního poměru. Zaměstnanec lze charakterizovat jako osobu vykonávající závislou, nesamostatnou práci pro osobu zaměstnavatele. Podle judikatury ESD je třeba nahlížet na zaměstnance na základě objektivních kritérií, které definují pracovní poměr. ESD dovodil, že podstatným znakem pracovního poměru je výkon závislé práce fyzickou osobou, v předem určité pracovní době, pro jiného, podle jeho pokynů a za sjednanou mzdu.⁹⁰

Lze shrnout, že pojem pracovník z hlediska práva EU a jeho výkladu ze strany Soudního dvora je jakákoliv osoba vykonávající výdělečnou činnost, skutečnou a efektivní, bez ohledu na vnitrostátní právní úpravu státu, odkud

⁸⁹ BARANCOVÁ, Helena. Vysielanie zamestnancov. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 21 cm, ISBN 978-80-7380-156-4, str. 18

⁹⁰ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 48

pracovník pochází. Veškeré zaměstnance můžeme označit za pracovníky, avšak ne všechny pracovníky za zaměstnance.

4.2.2 Věcný rozsah působnosti volného pohybu pracovníků

Volný pohyb pracovníků v sobě obsahuje řadu vzájemně souvisejících práv jednotlivce, která jsou součástí svobodného trhu EU. K realizaci těchto práv dochází v různých fázích právních vztahů, do kterých pracovník vstupuje v souvislosti s výkonem zaměstnání. K těmto fázím řadíme přístup k zaměstnání, jeho výkon a skončení zaměstnání. Rovněž zde řadíme práva s výkonem práce spojená, daňovou a sociální problematiku, odborné vzdělání a rekvalifikace pracovníků a práva rodin pracovníků. Osoby využívající práva volného pohybu jsou v tzv. národním režimu. Tento režim spočívá v tom, že pracovníci z členských států jsou postaveni na roveň s tuzemskými pracovníky. Z toho vychází rovněž podstatná složka práva volného pohybu zaměstnanců a tou je zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti vyjádřený ve výše zmíněném čl. 45 Smlouvy o fungování EU a blíže upravený nařízením č. 492/2011, tyto právní předpisy jsou také podstatné pro vymezení věcné působnosti volného pohybu pracovníků.⁹¹

a) Přístup k zaměstnání

Podle práva EU má každý pracovník možnost ucházet se o pracovní místo v jiném členském státě. Do toho se řadí i právo uzavírat pracovní smlouvy v souladu s právními předpisy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem z jiného členského státu. Nařízení 492/2011 zakazuje použití právních předpisů, které by nesly znaky jakékoliv diskriminace. Řadí zde předpisy omezující poptávku po zaměstnání nebo jeho nabídku, přístup k zaměstnání a jeho výkonu cizími státními příslušníky nebo podmiňující podmínky pro cizí státní příslušníky. Také sem patří předpisy, jejichž cílem je znemožnění státním příslušníkům jiných členských států přístup k nabízenému zaměstnání.⁹²

Zákaz se nevztahuje na potřebné jazykové znalosti, které jsou vyžadovány z povahy pracovního místa. Zde se nabízí příklad povolání učitele, kdy uchazeč o zaměstnání musí mít znalost jazyka na úrovni rodilého mluvčího. Zakázané právní předpisy mohou být ty, které upravují zvláštní postup při zaměstnávání cizinců, omezují nabídku zaměstnání nebo ji podmiňují požadavky, které neplatí při

⁹¹ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 50-53

⁹² KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 51

zaměstnávání tuzemských zaměstnanců anebo podmiňují přístup k zaměstnání zařazením do evidence pracovníků u orgánů práce nebo brání zaměstnávání jednotlivých pracovníků, kteří nemají trvalé bydliště na území daného státu.⁹³

Pomoc při hledání zaměstnání se poskytuje cizímu státnímu příslušníkovi totožná, jaká je poskytována domácímu uchazeči o zaměstnání. Prakticky to znamená, že příslušný úřad práce poskytuje stejné informace o nabídkách volných pracovních míst jak vlastním občanům, tak uchazečům o zaměstnání z jiných členských zemí. Tuto povinnost mají rovněž jiné subjekty poskytující zaměstnání jako např. agentury práce.

b) Výkon Zaměstnání

Během výkonu zaměstnání nesmí být s příslušníkem jiného členského státu zacházeno jinak než se zaměstnancem tuzemským z důvodu státní příslušnosti. Toto zacházení nesmí zakládat odlišné pracovní podmínky, odměňování, propouštění nebo opětovné zaměstnání, pokud se stal pracovník nezaměstnaným. Nařízení 492/2011 předem zneplatňuje jakákoliv ustanovení v kolektivní nebo individuální smlouvě, která upravují pracovní podmínky a vykazují diskriminační znaky vůči pracovníkům cizích členských států. V praxi se lze často setkat s tím, že zaměstnavatelé zahraničním pracovníkům poskytují nižší mzdu než pracovníkům tuzemským nebo v případě potřeby propouštění se nejprve zbaví pracovníků z jiných členských zemí. Takové jednání je však zcela nepřijatelné. Pracovníci jiného státní příslušnosti mají právo na stejnou ochranu při propouštění jako pracovníci domácí. Do této ochrany se řadí zejména výpovědní doba, důvod propouštění, odstupné atd.⁹⁴

Práva pracovníka z jiného členského státu se vztahují i na odborové organizace či rady zaměstnanců. Jiná státní příslušnost nebrání pracovníkovi stát se členem odborových organizací a využívat práva s tímto členstvím spojená. Do těchto práv se řadí hlasovací práva nebo práva na přístup k vedoucím místům.

c) Práva odvozená od výkonu zaměstnání

Mimo práv přímo spojených s výkonem práce vznikají zaměstnancům ještě tzv. práva odvozená. Těmito právy se rozumí například práva v oblasti péče o zaměstnance, zaměstnanecké výhody poskytované zaměstnavatelem či výhody

⁹³ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 52

⁹⁴ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 52

v oblasti práva nebo daňové sféry. Tyto práva jsou rovněž upravena nařízením 492/2011. Pracovník cizího členského státu používá stejných sociálních výhod jako tuzemský pracovník. Odmítnutí těchto práv může mít na pracovníka značný ekonomický dopad a může ho odradit od výkonu zaměstnání v jiném členském státě. Tyto výhody je proto nutné vykládat jednotně ve všech členských státech. K sociálním výhodám se několikrát vyjádřil i ESD. Ve své rozhodovací praxi označil jako sociální výhodu např. bezúročnou půjčku udělovanou v případě narození dítěte, dávku životního minima, peněžitou dávku v případě narození dítěte, pohřebné nebo peněžité dávky poskytované při studiu na univerzitě. Nicméně třeba odškodnění poskytované obětem války do sociálních výhod nezahrnul.⁹⁵

Další důležitou skupinou práv spojených s výkonem zaměstnání jsou práva, týkající se kvalifikace pracovníků. Migrující pracovníci mají stejné právo na odborné vzdělání a rekvalifikaci v akreditovaných školách nebo školících střediscích jako domácí pracovníci. Tento prostředek je klíčový v udržení vysoké úrovně zaměstnance a jeho možném kariérním postupu.

Sociální práva zahrnují i problematiku bydlení. Pro pracovníka z cizího státu je nesmírně důležité najít si i v hostitelské zemi odpovídající bydlení. K tomuto účelu může využívat seznamy žadatelů o bydlení v místě zaměstnání a následně sám vlastnit potřebnou nemovitosti k bydlení.⁹⁶

d) Práva rodin pracovníků

V blízkém spojení práv migrujícího pracovníka jsou práva jeho rodinných příslušníků. Je velice obvyklé, že pracovník cestuje do jiného členského státu se svou rodinou. Z toho důvodu právní úprava volného pohybu myslí i na tyto osoby. K rodinným příslušníkům se řadí i děti pracovníka, kterým právo EU přiznává možnost přístupu ke vzdělání v daném hostitelském státě za stejných podmínek jako děti domácích občanů. Konkrétní právní úpravou práv rodinných příslušníků se zabývá tato práce níže.⁹⁷

⁹⁵ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 52

⁹⁶ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 53

⁹⁷ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 53-54

4.3 Volný pohyb zaměstnanců v sekundárním právu

Na základě smluv primárního práva jsou unijní orgány zmocněny přijímat závazné právní akty v konkrétních oblastech a za určitých podmínek. Tyto předpisy jsou odvozené, a proto se nazývají jako sekundární právo. Sekundární právo má několik forem, podle smlouvy SFEU to jsou: nařízení, směrnice, rozhodnutí a stanoviska. Pro oblast volného pohybu zaměstnanců jsou stěžejní zejména nařízení a směrnice.

Nařízení plní funkci normativního aktu, jeho znaky jsou obecná závaznost, přímá použitelnost a zpravidla i přímí účinek. Může se vztahovat na jakýkoli subjekt práva v rámci unie a má charakter zákona s celounijní působností. Upravuje nejčastěji otázky, ve kterých je vyžadována jednotná úprava v rámci celé Unie. Nařízení má aplikační přednost před vnitrostátní právní úpravou.⁹⁸

Proti tomu směrnice stanoví členským státům určitý rámec, podle kterého jsou povinni přizpůsobit svůj vnitřní právní řád. Je tedy pro státy závazná pouze co se výsledku týče. Volba formy a prostředků dosažení tohoto rámce je na volbě každého státu. Výsledek však musí plně odpovídat směrnici. Nejčastější formou je zákon, může však jít o jakýkoliv obecně závazný předpis. Pravomoc unie k vydávání směrnic je obsažena v čl. 288 SFEU. Cílem směrnic je účelně zachovat v členských státech vlastní legislativu, která musí směrnicí implementovat. Směrnice se na rozdíl od nařízení vztahuje pouze na členské státy, na jednotlivce se pak vztahuje konkrétní forma implementace.⁹⁹ Nejdůležitější prameny sekundárního práva, upravující volný pohyb zaměstnanců, jsou následující:

4.3.1 Nařízení 1612/68/EHS

Volný pohyb pracovníků je sekundárním právem zakotven již od šedesátých let minulého století. Prvním základním nařízením o volném pohybu pracovníků bylo Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství.

Účelem přijetí nařízení bylo zajištění volného pohybu pracovníků ve Společenství a odstranění jakékoliv diskriminace na základě státní příslušnosti v oblasti zaměstnávání, zejména v odměně za práci a v jiných pracovních podmínkách. Nařízení provádělo hlavní zásady Společenství, v té době vycházející

⁹⁸ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, David PETRLÍK, et al. Právo Evropské unie. 3. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2021, ISBN 978-80-7502-491-6., str. 102 a násl.

⁹⁹ TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, David PETRLÍK, et al. Právo Evropské unie. 3. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2021, ISBN 978-80-7502-491-6., str. 102 a násl.

z čl. 48 a 49 Smlouvy o založení ESUO, a mělo vést k urychlení vytvoření celní unie. Rada při přijetí nařízení vycházela z nutnosti potvrdit právo volného pohybu pracovníků a jejich rodin, které jim zajišťuje možnost zlepšení pracovních a životních podmínek a současně přispívá k uspokojování hospodářských potřeb členských států. Nařízení toto právo přiznalo všem pracovníkům z členských zemí, bez ohledu na délku vykonávané práce. Vztahuje se tedy na stálé, sezonní, ale i přeshraniční pracovníky. Aby mohlo být toto právo zajištěno, nařízení zakotvuje již výše uvedenou rovnost zacházení ve všech věcech týkajících se výkonu zaměstnání a odstraňuje veškeré překážky mobility pracovníků a jejich rodin. Nařízení dále upravuje rovný přístup k zaměstnání pro všechny občany EU, přístup přeshraničních pracovníků k informačním systémům a úřadům práce v hostitelské zemi anebo spolupráci členských zemí v politice zaměstnanosti.¹⁰⁰

Všech 48 článků nařízení bylo přímo použitelných v právním řádu každého členského státu až do 15.června 2011, kdy bylo zrušeno nařízením Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011.

4.3.2 Směrnice 2004/38/ES

Směrnice 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států upravuje práva, která přímo nesouvisí se zaměstnáváním nebo podstatou volného pohybu zaměstnanců, nicméně jsou s touto problematikou úzce spjata, jelikož upravují problematiku volného pohybu osob, bez které by volný pohyb zaměstnanců nebyl v dnešním rozsahu vůbec možný.¹⁰¹ Z práv patřících zaměstnancům směrnice upravuje zejména:

- právo výstupu (opuštění domovského státu),
- právo vstoupit na území členského státu Unie,
- právo pobytu na území členského státu Unie, včetně práva na trvalý pobyt po skončení výkonu zaměstnání.

a) Právo opustit svůj domovský stát

Čl. 4 odst. 1 směrnice ustanovuje právo zaměstnanců z členského státu s platným občanským průkazem, jiným dokladem totožnosti nebo pasem opustit svou zemi za účelem cestování do jiného členského státu. Domovský stát nesmí po svém

¹⁰⁰ Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství

¹⁰¹ BARANCOVÁ, Helena, Jan PICHRT a Martin ŠTEFKO. Zamestnávanie cudzincov. Bratislava: Sprint dva, 2012, ISBN 978-80-89393-75-6, str. 30

občanovi požadovat víza nebo jiné formální povolení k vycestování. Členský stát je povinen vydat svému občanovi cestovní pas nebo průkaz totožnosti, který může použít k účelu vycestování. Tento článek se vztahuje i na rodinné příslušníky občana EU, kteří nejsou občany žádného členského státu EU.¹⁰²

b) Právo vstupu na území jiného členského státu

Stejně jako nesmí členský stát bránit svým občanům vycestovat, tak jiný členský stát nesmí ztěžovat přístup těmto občanům na své území. V souladu s článkem 5 směrnice členské státy musí umožnit vstup na své území občanovi EU, který se prokáže platným dokladem totožnosti nebo pasem. Tyto státy nesmí po občanech jiných členských zemí požadovat víza. Víza však musí mít rodinný příslušník občana EU, který není občanem EU podle Nařízení (EU) 2018/1806. Navíc podle judikatury ESD hostitelský stát nesmí zamezit vstup na své území rodinnému příslušníkovi občana EU, který není občanem EU, jen z toho důvodu, že nemá platný pas nebo vízum za předpokladu, že svou totožnost prokáže jinak, a rovněž prokáže příslušnost k občanovi EU.¹⁰³

Členský stát však může požadovat, aby osoba ohlásila svoji přítomnost v daném časovém období. Pokud by tuto ohlašovací povinnost nesplnila, může čelit přiměřeně stanoveným sankcím. Sankce však nesmí být přísnější než sankce stanovené vlastním občanům za podobné jednání. O tom pojednává např. rozhodnutí soudu ve věci Salah Oulane.¹⁰⁴ Zde ESD judikoval, že zbavení osobní svobody za účelem administrativního vyhoštění státního příslušníka, který má pobyt v jiném členském státě jako příjemce služeb, a který nepředložil platný doklad totožnosti nebo pas, je nedůvodný zásah do svobod zajištěných unijním právem a je v rozporu s článkem 56 SFEU.¹⁰⁵

Právní úprava SFEU však určitá omezení vstupu na území jiného členského státu obsahuje. O těchto omezeních blíže pojednává část 5. této práce.

c) Právo pobytu

Bez práva na pobytu na území jiného členského státu by nebylo možné řádně zrealizovat volný pohyb zaměstnanců. Podle směrnice se zjednodušil a

¹⁰² BARANCOVÁ, Helena, Jan PICHRT a Martin ŠTEFKO. Zamestnávania cudzincov. Bratislava: Sprint dva, 2012, ISBN 978-80-89393-75-6, str. 32

¹⁰³ BARANCOVÁ, Helena, Jan PICHRT a Martin ŠTEFKO. Zamestnávania cudzincov. Bratislava: Sprint dva, 2012, ISBN 978-80-89393-75-6, str. 33

¹⁰⁴ Rozsudek Soudního dvora ze dne 17. února 2005 Salah Oulane proti Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie.

¹⁰⁵ BARANCOVÁ, Helena, Jan PICHRT a Martin ŠTEFKO. Zamestnávania cudzincov. Bratislava: Sprint dva, 2012, ISBN 978-80-89393-75-6., str. 34

zkonsolidoval právní rámec pobytu zaměstnanců z členských států Unie na území jiného členského státu. Toto právo se vztahuje na celé území členského státu a lze ho omezit pouze opatřeními, které se dotýkají i občanů daného státu. K pobytu v jiném státě rovněž nesmí být po zaměstnanci vyžadováno povolení k pobytu.

Směrnice rozlišuje tři druhy práva pobytu:

- 1) pobyt do tří měsíců,
- 2) pobyt na více než tři měsíce, ale méně než 5 let,
- 3) právo na trvalý pobyt.¹⁰⁶

Ad. 1) Pobyt do tří měsíců upravuje článek 6 směrnice. Podle něj se zaměstnanci z jiného členského státu mohou zdržovat na území jiného členského státu po dobu tří měsíců bez jakéhokoli formálního povolení. K tomuto pobytu jim stačí průkaz totožnosti nebo pas. Analogicky se tento článek uplatní i na jejich rodinné příslušníky.

Ad. 2) Úprava pobytu od tří měsíců do pěti let je obsažen v článku 7 směrnice. Při překročení pobytu zahraničního pracovníka na dobu delší než tři měsíce, může členský stát požadovat splnění určitých povinností od takového pracovníka. Zejména se jedná o ohlašovací povinnost, kterou musí osoba splnit v přiměřené a nediskriminační lhůtě. Cílem tohoto opatření je zabránit pohybu pracovníků mezi členskými státy pouze za účelem využívání sociálních výhod plynoucích z pobytu v daném státě. Právo pobytu, delšího než tři měsíce, náleží pouze vybraným osobám:

- a) zaměstnanců nebo osobám samostatně výdělečně činným v hostitelské zemi,
- b) občanům unie, kteří mají dostatečné finanční zázemí pro sebe a své blízké, aby nepředstavovali velkou zátěž pro sociální systém členského státu v době pobytu a mají zajištěné zdravotní pojištění v hostitelském státě,
- c) občanům Unie, kteří jsou studenti soukromé nebo veřejné akreditované vzdělávací instituce, mají zdravotní pojištění v hostitelské zemi, a prokáží dostatečné finanční zdroje, aby nezatěžovali sociální systém daného státu,
- d) rodinným příslušníkům výše uvedených osob, pokud jsou občany některého členského státu,
- e) rodinným příslušníkům osob uvedených v a), b) a c), kteří nejsou občany členského státu, a splňují příslušné podmínky.

¹⁰⁶ BARANCOVÁ, Helena, Jan PICHRT a Martin ŠTEFKO. Zamestnávanie cudzincov. Bratislava: Sprint dva, 2012, ISBN 978-80-89393-75-6., str. 34

Zaměstnancem se ve smyslu těchto ustanovení rozumí i osoba, která je dočasně práce neschopná pro nemoc nebo úraz, zaregistrovaná jako nedobrovolně nezaměstnaná po skončení pracovní smlouvy na dobu určitou a je evidovaná v programu uchazečů o zaměstnání na úřadu práce nebo podstupuje odborné vzdělání související s výkonem předchozího zaměstnání.¹⁰⁷

Čl. 8 směrnice dává státům možnost požadovat po zaměstnancích registraci na příslušných úřadech. Lhůta pro registraci nesmí být kratší než tři měsíce od příchodu do země. Potvrzení o registraci se vydává okamžitě, jeho obsahem je jméno osoby a její adresa. V případě nesplnění registrační povinnosti může být osoba sankcionována. Potvrzení o registraci je akt deklaratorního typu, členský stát má povinnost ho vydat při splnění všech požadavků.

Výše zmíněné dostatečné finanční zdroje směrnice chápe jako částku, kterou musí osoba disponovat vzhledem k její konkrétní situaci a poměrům. Nejedná se tedy o pevně stanovenou hranici finančního obnosu. Nicméně částka nesmí být vyšší než hranice, pod kterou mají občané hostitelského státu nárok na sociální podporu. Částka také nesmí být vyšší než minimální příspěvek státu na sociální zabezpečení.¹⁰⁸

V případě, že právo na pobyt získá dítě studující v členském státě, tak toto právo přechází i na rodiče, který se o dítě skutečně stará. Rodič však musí rovněž splňovat výše uvedené minim finančních zdrojů a nesmí být zátěží pro sociální systém daného státu. Toto právo zaniká dosažením plnoletosti dítěte.

Rodinný příslušníci pracovníka, kteří jsou občané jiného členského státu EU, mohou mít povinnost předkládat přijímajícímu státu potvrzení o zaměstnání svého příbuzného. Z toho důvodů mohou rodinný příslušníci žádat potvrzení o registraci až po tom, co je takové potvrzení vydáno pracovníkovi.

Pro rodinné příslušníky, kteří nejsou občany žádného členského státu, platí povinnost prokazovat právo na svůj pobyt pobytovým průkazem. Ten vydává příslušný úřad ve lhůtě šesti měsíců od podání žádosti. Platnost průkazu je stanovena maximálně na pět let.

Rodinným příslušníkem se podle směrnice rozumí:

- manžel nebo manželka,

¹⁰⁷ BARANCOVÁ, Helena, Jan PICHRT a Martin ŠTEFKO. Zamestnávania cudzincov. Bratislava: Sprint dva, 2012, ISBN 978-80-89393-75-6., str. 34-36

¹⁰⁸ BARANCOVÁ, Helena, Jan PICHRT a Martin ŠTEFKO. Zamestnávania cudzincov. Bratislava: Sprint dva, 2012, ISBN 978-80-89393-75-6., str.: 37

- partner, se kterým občan Unie uzavřel registrované partnerství na základě právních předpisů členského státu, zachází-li právní řád hostitelského členského státu s registrovaným partnerstvím jako s manželstvím, v souladu s podmínkami stanovenými souvisejícími právními předpisy hostitelského členského státu,
- potomci v přímé linii, kteří jsou mladší 21 let nebo jsou vyživovanými osobami, a takoví potomci manžela či manželky nebo partnera či partnerky stanovení v písmenu,
- předci v přímé linii, kteří jsou vyživovanými osobami, a takoví předci manžela či manželky.¹⁰⁹

Pokud dojde k úmrtí pracovníka nebo jeho odchodu z členské země kde vykonával zaměstnání, popř. k jinému důvodu z kterého může zaniknout vztah k rodinnému příslušníkovi, tak právo na pobyt rodinného příslušníka, který je občanem jiného členského státu, nezaniká. Tyto osoby však nadále musí prokazovat, že nebudou představovat výraznou zátěž pro sociální systém a že mají sjednané zdravotní pojištění v hostitelské zemi. Právo zanikne rodinným příslušníkům ze třetích zemí, kteří na území daného státu pobývali po dobu kratší než jeden rok.

Vypršení platnosti pasu nebo jiného průkazu totožnosti podle směrnice nezakládá relevantní důvod na vyhoštění osoby. V případě pochybností o splnění požadavků pobytu má příslušný státní policejní orgán právo na kontrolu. Členské státy mají rovněž pravomoc na zrušení nebo odmítnutí jakéhokoliv práva přiznaného podle této směrnice, pokud by došlo k jeho zneužití nebo by bylo získáno podvodem.¹¹⁰

Ad. 3) Právo na trvalý pobyt v cizím členském státě dle článku 16 směrnice získá zaměstnanec, který je občanem jiného členského státu a nepřetržitě po dobu pěti let legálně pobývá na území členského státu. Toto právo získají také rodinný příslušníci pracovníka, kteří s ním pobývají na území členského státu minimálně po dobu pěti let bez ohledu na to, zda jsou občany státu Evropské unie.¹¹¹

¹⁰⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

¹¹⁰ BARANCOVÁ, Helena, Jan PICHRT a Martin ŠTEFKO. Zamestnávanie cudzincov. Bratislava: Sprint dva, 2012, ISBN 978-80-89393-75-6., str.: 38

¹¹¹ BARANCOVÁ, Helena, Jan PICHRT a Martin ŠTEFKO. Zamestnávanie cudzincov. Bratislava: Sprint dva, 2012, ISBN 978-80-89393-75-6., str.: 38

Podle čl. 17 směrnice může zaměstnanec dosáhnout práva na trvalý pobyt i po kratší době v případě, že:

- v čase ukončení práce dovršil důchodový věk nebo nastoupil do předčasného důchodu, a v hostitelské státě pracoval minimálně dvanáct měsíců a pobýval zde alespoň tři roky,
- pobýval na území státu nejméně dva roky a přestal pracovat v důsledku trvalé pracovní neschopnosti,
- byl nepřetržitě zaměstnán pod dobu tří let v hostitelském státě a nyní pracuje v jiném členském státě, přičemž do původního členského státu se vrací minimálně jednou týdně.¹¹²

Doklad potvrzující trvalý pobyt vydává členský stát na základě žádosti a po ověření doby pobytu. Rodinným příslušníkům zaměstnance, kteří nejsou občany členského státu, se vydává tzv. průkaz o trvalém pobytu, jehož platnost se automaticky prodlužuje každých deset let.¹¹³

4.3.3 Nařízení č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř unie

Nařízení, které nahradilo základní právní předpis upravující volný pohyb pracovníků č. 1612/68, se označuje jako Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. Toto nařízení bylo přijato z důvodu větší srozumitelnosti a přehlednosti právní úpravy volného pohybu pracovníků, jelikož stará právní úprava již byla mnohokrát podstatně novelizována. Nařízení bylo rovněž přijato za účel dosažení cílů v oblasti volného pohybu stanovených v čl. 45 a 46 SFEU. Na rozdíl od výše rozebrané směrnice č. 2004/38/ES pokrývá toto nařízení pouze státní příslušníky členských států, kteří jsou v postavení pracovníka, popř. uchazeče o zaměstnání.¹¹⁴

Nařízení z roku 2011 blíže upravuje volný pohyb pracovníků a zákaz jejich diskriminace na základě státní příslušnosti jak při přístupu k zaměstnání, tak při jeho výkonu. Předpis mimo jiné stanoví právo každého příslušníka členského státu, bez ohledu na místo svého trvalého bydliště, na přístup k zaměstnání na území

¹¹² Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

¹¹³ BARANCOVÁ, Helena, Jan PICHRT a Martin ŠTEFKO. Zamestnávania cudzincov. Bratislava: Sprint dva, 2012, ISBN 978-80-89393-75-6., str. 37-39

¹¹⁴ Nařízení (EU) č. 492/2011 o právu pracovníků EU na volný pohyb uvnitř EU

jiného členského státu v souladu s právními předpisy, které upravují zaměstnávání státních příslušníků tohoto státu.¹¹⁵

Skutečnost, že oblast volného pohybu pracovníků upravují především nařízení, svědčí o významu, který je této oblasti přikládán, zejména v nutnosti totožné právní úpravy napříč členskými státy.¹¹⁶

4.3.4 Další prameny sekundárního práva upravující volný pohyb pracovníků

Další předpis, který zasahuje do volného pohybu pracovníků je Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1149 ze dne 20. června 2019, kterým se zřizuje Evropský orgán pro pracovní záležitosti, tzv. ELA (European labour authority). Úkolem tohoto orgánu je provádění činností v určitých pracovněprávních oblastech. Do těchto oblastí se řadí přeshraniční mobilita pracovních sil v Unii a koordinace sociálního zabezpečení, včetně volného pohybu pracovníků, vysílání pracovníků a vysoce mobilních služeb. Zároveň by měl posilovat spolupráci členských států při řešení nehlášené práce a jiných situací, které ohrožují řádné fungování vnitřního trhu. V případě, že se orgán dozví o nesouladu v oblasti práva EU, jakým je např. nedodržení pracovních podmínek nebo předpisů ochrany zdraví a bezpečnosti při práci, má možnost o této skutečnosti informovat příslušné vnitrostátní orgány nebo orgány Unie včetně Komise. Orgán rovněž napomáhá ke snadnější mobilitě pracovních sil v rámci Unie a koordinaci sociálního zabezpečení plněním svých úkolů ve spolupráci s orgány a institucemi Unie a s členskými státy. Evropský orgán pro pracovní záležitosti byl zřízen 31. července 2019 a plně funkční by měl být do roku 2024.¹¹⁷

Za další by autor rád zmínil Směrnici Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci¹¹⁸, která je implementovaná do českého právního řádu zákonem o zaměstnanosti. Cílem této směrnice je stanovit podmínky vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci v rámci systému modrých

¹¹⁵ 5. GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, ISBN 978-80-210-5852-1, str. 81-82

¹¹⁶ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 48

¹¹⁷ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1149 ze dne 20. června 2019

¹¹⁸ Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo aspoň 3 roky.

karet EU¹¹⁹, včetně kritérií souvisejících s minimální výší mzdy. Jakmile členský stát rozhodne o přijetí státního příslušníka třetí země, který požádal o modrou kartu EU a který splňuje příslušná kritéria, měl by tento státní příslušník třetí země obdržet zvláštní povolení k pobytu stanovené touto směrnicí, jež by jemu a jeho rodinným příslušníkům mělo udělovat postupný přístup na trh práce a práva k pobytu a pohybu. Účelem směrnice je tedy získat vysoce kvalifikované pracovníky ze třetích zemí.¹²⁰

¹¹⁹ Modrá karta je dlouhodobý pobyt za účelem výkonu zaměstnání vyžadující vysokou kvalifikaci. Modrá karta opravňuje cizince k pobytu a zároveň výkonu zaměstnání, tj. cizinec nepotřebuje zvlášť pracovní povolení.

¹²⁰ Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009

5 Překážky ve volném pohybu pracovníků

Jak bude rozebráno v kapitole níže, při volném pohybu zaměstnanců v EU je zakázána jakákoliv diskriminace na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky. Nicméně právo volného pohybu není úplně bez výjimek. Omezení tohoto práva je dle čl. 45 SFEU ospravedlnitelné důvody veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a veřejného zdraví. Samostatnou kapitolou omezení volného pohybu zaměstnanců mezi členskými státy EU je pak zaměstnání ve veřejné správě.¹²¹

5.1 Zaměstnání ve veřejné správě

Z článku 45 SFEU vyplývá, že zaměstnání ve veřejné správě je vyloučeno z volného pohybu pracovníků. Členské státy jsou oprávněné vázat výkon zaměstnání ve veřejné správě, resp. výkon státní služby na státní občanství, aniž by se dopouštěly zakázané diskriminace.

V kontextu SFEU můžeme toto ustanovení zařadit do tzv. osvobození, kdy se článek upravující volný pohyb pracovníků na takovou problematiku vůbec neužije, a do tzv. výjimky, kdy právní úprava obecně na tento vztah dopadá, ale neužije se v tomto konkrétním případě. Zaměstnancem ve veřejné správě se ve smyslu ustanovení SFEU rozumí osoba, která plní přímo nebo nepřímo občanská oprávnění, která jsou spojena s výkonem činností ve veřejném zájmu, a tudíž se u ní předpokládá zvláštní oddanost ke státu. Definicí tohoto pojmu se zabýval i SDEU, kdy z výjimky vyřadil zaměstnance veřejné správy, kteří nevykonávali práci spojenou s plněním výsostných pravomocí státu. O výkon veřejné služby nejde v případě zaměstnanců zaměstnaných ve výzkumu, vývoji, zdravotní péči nebo výuce jazyků na univerzitě. Výjimka zaměstnání ve veřejné správě se týká výlučně přístupu k tomuto zaměstnání, a nikterak neospravedlňuje diskriminační podmínky v průběhu výkonu zaměstnání vůči již přijatým pracovníkům.¹²²

5.2 Přijatelná omezení volného pohybu pracovníků v EU

Omluvitelná omezení volného pohybu pracovníků vychází z čl. 45 SFEU. Jedná se o taxativní výčet tří důvodů: veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a

¹²¹ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 65

¹²² KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1. str. 65-66

veřejného zdraví. Judikatura SD EU ve chvíli, kdy nalezne diskriminační nebo zakázané nediskriminační jednání, zkoumá, zda nejde o ospravedlnitelný důvod jeho přijetí. Nicméně tento důvod musí vycházet z výše uvedeného uzavřeného výčtu. Tato omezení vychází z principu ochrany veřejného zájmu, nemá sloužit k ochraně národních hospodářských motivů.¹²³

Důvody omezení sice vycházejí z národních zájmů jednotlivých členských států, nicméně vymezení pojmu ochrana veřejného pořádku není přípustná pro vnitrostátní právní úpravu. K této otázce se vyjadřoval i SD EU, který kladl velký důraz na vymezení důvodů omezení volného pohybu pracovníků. Jako důvod ochrany veřejného zájmu například neoznačil trestní stíhání osoby, které samostatně nemůže zakládat důvod nevpuštění do členského státu. Naproti tomu provinění proti veřejnému zájmu, zdraví nebo bezpečnosti už tyto důvody zakládá, když osoba pro stát představuje závažné nebezpečí.¹²⁴

5.2.1 Veřejný pořádek a bezpečnost

Ochrana veřejného pořádku a bezpečnosti se uplatňuje podle judikatury SD EU restriktivně.¹²⁵ Omezení volného pobytu nebo pohybu občanů nesmí překročit nezbytné hranice demokratické společnosti. Uplatňuje se zde princip proporcionality. Užijí se zde důvody ochrany veřejného pořádku, které představují skutečné nebezpečí pro základní zájmy společnosti nebo zájmy státu. Každý, opatřením postižený občan, má právo na přiměřenou právní ochranu před těmito omezeními.¹²⁶

Výhrada veřejného pořádku a bezpečnosti je pojmána z hlediska práva EU velmi úzce a její rozsah nesmí být určován jednostranně pouze ze strany členských států bez prověření orgány EU. Tím se má předcházet možné diskriminaci části obyvatel a má být zachována jejich ochrana právem EU. Všeobecný výklad opatření omezující volný pohyb osob chránící veřejný pořádek nebo bezpečnost je nepřipustný. Důvody ochrany veřejného pořádku musí vycházet z chování konkrétní osoby. Příkladem takové výhrady nemůže být např. pouhé nedovolené držení zbraně nebo nedodržení formálních postupů při vstupu do země. Trestní stíhání, popř. odsouzení dané osoby, může založit relevantní důvod zákazu vstupu

¹²³ BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo: flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010, ISBN 978-80-89393-42-8, str. 95

¹²⁴ Rozhodnutí SD EU C-30/77 (Bouchereau) ze dne 27.10.1977

¹²⁵ Rozhodnutí SD EU C-36/75 (Rutili) ze dne 28.10.1975

¹²⁶ BARANCOVÁ, Helena. *Európske pracovné právo: flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010, ISBN 978-80-89393-42-8, str. 95

pouze v případě, že by osoba pro své chování znamenala ohrožení pro veřejný pořádek nebo bezpečnost.¹²⁷

5.2.2 Ochrana veřejného zdraví

Do omluvitelných překážek ve volném pohybu pracovníků dle v čl. 45 SFEU ještě patří omezení z důvodu veřejného zdraví. Tato omezení musí být uplatněna jak při vstupu do členského státu, tak v době pobývání na jeho území. Omezení se musí týkat všech občanů Unie a rovněž jejich rodinných příslušníků. Bližší úprava těchto opatření je upravena v čl. 29 směrnice 2004/38. Nemoci, které mohou zakládat vydání opatření, musí znamenat nebezpečí pro veřejnost a musí mít epidemický potenciál. Tyto nemoci jsou definované odpovídajícími předpisy Světové zdravotnické organizace. Mimo těchto nemocí se sem mohou řadit i jiné nakažlivé nemoci a jiné nakažlivé parazitické nemoci, pokud se na ně vztahují ochranná opatření používaná na občany hostitelského státu. Příkladem těchto onemocnění je třeba tuberkulóza v otevřeném nebo vývojovém stádiu nebo syfilis.¹²⁸ Důvodem vyhoštění státního příslušníka pobývajícího na území jiného členského státu nesmí být však nemoc, která u něho propukla po uplynutí tří měsíců od příjezdu do dané hostitelské země. Existují-li závažné a podložené důvody, může hostitelský stát po cizím stáním příslušníkovi vyžadovat bezplatnou lékařskou prohlídku. Tento postup však nemůže být běžnou praxí.¹²⁹

V nedávné době se do Evropy dostala nákaza nemoci COVID-19. O nařízených omezeních v důsledku této nemoci je pojednáno níže.

5.3 Naléhavé důvody veřejného zájmu

Mimo výše zmíněných důvodů výjimek z volného pohybu pracovníků vycházejících z primárního a sekundárního práva Soudní dvůr dále uznává neuzavřený list tzv. důvodů veřejného zájmu. Zásadní pohled SD EU na tuto problematiku přinesl rozsudek Gebhard, ve kterém soud dovedl:

“Národní opatření schopná zabránit či učinit volný pohyb méně přitažlivým musí naplnit čtyři podmínky: být uplatňována nediskriminačním způsobem, ospravedlněna naléhavými důvody veřejného zájmu, vhodná zajistit dosažení

¹²⁷ BARANCOVÁ, Helena. Európske pracovné právo: flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, ISBN 978-80-89393-42-8, str. 96

¹²⁸ BARANCOVÁ, Helena. Európske pracovné právo: flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, ISBN 978-80-89393-42-8, str. 97

¹²⁹ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 95

*sledovaného cíle, a nejt dále, než je pro dosažení tohoto cíle nezbytné.*¹³⁰ K tomuto tvrzení se v poslední době navíc objevuje názor, že národní opatření omezující volný pohyb z důvodu veřejného zájmu může být ospravedlnitelné, pokud členský stát zároveň dosahuje sledovaného cíle na základě konzistentního a systematického přístupu.

Podle rozsudku SD EU ve věci Gambelli¹³¹ mohou být omezení odůvodněna takovým naléhavým důvodem obecného zájmu, který uceleně a systematicky přispívá k cíli, a vnitrostátní právní úprava zaručuje dosažení tohoto cíle soudržným a systematickým způsobem. Z tohoto přístupu soudu odborná literatura vyvozuje, že závažné omezení volného pohybu, které je uplatňováno uceleně a systematicky, je snadněji ospravedlnitelné než méně závažné narušení, kterému chybí určitá konzistence. Důkazní břemeno ospravedlnit své národní opatření, které omezuje výkon volného pohybu pracovníků, leží vždy na bedrech členských států přijímajících taková opatření. Opatření bezpodmínečně musí procházet testem proporcionality. Nejdříve se v této otázce řeší způsobilost opatření a následně jeho nezbytnost. V rámci způsobilosti se zkoumá, zda jsou konkrétní opatření koncipována k možnému dosažení cíle (zda jsou vůbec způsobilá ho dosáhnout). V otázce nezbytnosti se posuzuje, zda opatření nepřekračuje stanovený cíl a zda stejného cíle nelze dosáhnout i jinak za použití méně invazivního řešení. Z praxe je známo, že při posuzování druhé otázky testu proporcionality vyhlášovatel povětšinou neuspěje.¹³²

5.4 Přechodné období

Mimo veskrze individuálních omezení volného pohybu zaměstnanců zmíněných výše, existuje i tzv. plošné omezení v důsledku opatření pro nové členské státy Unie. Takové omezení se nazývá přechodné, a jeho úkolem je zmírnění negativních důsledků pro pracovní trh ve stávajících státech Unie.

Tato omezení se poprvé objevila v roce 2004, kdy proběhlo doposud největší rozšíření Evropské unie. Analogicky byla použita při vstupu Bulharska, Rumunska nebo Chorvatska v pozdějších letech. Lze důvodně předpokládat, že

¹³⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 30. listopadu 1995, Reinhard Gebhard proti Consiglio dell'Ordine degli Avvocati e Procuratori di Milano

¹³¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 6. listopadu 2003, Trestní řízení proti Piergiorgio Gambelli a dalším.

¹³² KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 98-99

omezení se bude týkat i dalších států, které se připojí k Unii v budoucnu. Aktuálně jsou všechna tato omezení již skončená.¹³³

Přechodné omezení je stanoveno na období sedmi let a vychází z tzv. 2 – 3 – 2 formule. Občané nového členského státu mohou přijmout zaměstnání ve stávajících členských státech pouze na základě opatření na národní úrovni nebo na základě opatření vycházejících z dvoustranných smluv. Po dobu sedmileté platnosti omezení nemají nové členské státy přístup k volnému pracovnímu trhu EU a zůstává v platnosti pohyb zaměstnanců na bázi pracovního povolení. Podle příloh přístupových smluv k omezení dochází pouze ve vztahu k volnému pohybu pracovních sil a svobodně poskytovaných služeb. Tato omezení nelze vztahovat na volný pohyb studentů, důchodců, turistů nebo dalších hospodářsky nezávislých osob.¹³⁴

Již výše zmíněná formule naznačuje rozdělení přechodného období do tří po sobě jdoucích částí. Konkrétně v roce 2004 trvalo první období dva roky, ve kterém si stávající členské státy mohly regulovat přístup na své pracovní trhy prostřednictvím národních opatření nebo smluv. V tomto období byly volně otevřené pracovní trhy pouze do Velké Británie, Irska a Švédska. Druhé období, trvající tři roky, stanovilo stávajícím státům povinnost ohlásit regulaci pracovního trhu Evropské komisi. Během tohoto období, po roce 2006, většina členských států své trhy pro nové země EU otevřela. V posledním období, které trvalo od roku 2009 do roku 2011, mohly členské státy pokračovat v národních omezeních pohybu pouze v případě, že by příliv nových pracovníků vážně ohrozil jejich pracovní trh. Této maximální délky přechodných omezení využilo pouze Německo a Rakousko. Tyto země, které přímo sousedí s nově příchozími státy, měly obavu z příchodu levné pracovní síly.

Účelem těchto přechodných opatření byla zejména ochrana domácího trhu stávajících členských států před velkým množstvím migrujících pracovníků z nových států. Možnost zaměstnání byla pouze na základě pracovního povolení. Státy si tedy příchodí pracovníky mohly regulovat. Cílem nebyl úplný zákaz volného pohybu mezi státy za účelem hospodářského zisku.¹³⁵

¹³³ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 91

¹³⁴ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 92

¹³⁵ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 93

Během těchto opatření platil tzv. princip preference, podle něhož se přednostně uplatňovali na trhu práce občané EU, před občany třetích zemí. Z přechodného omezujícího opatření existovaly výjimky. První z nich byla výjimka pro příslušníky nově přichozích států do Unie, kteří již ve stávajícím členském státě legálně žili a pracovali. Dále se toto opatření mohlo vztahovat pouze na vstup na trh práce a k zaměstnání. V momentě, kdy pracovník povolení pracovat získal, tak s ním bylo nakládáno jako s domácím pracovníkem nebo zaměstnancem ze stávajícího členského státu.¹³⁶

K hodnocení těchto přechodných opatření, která platila pro státy připojující se k Unii v roce 2004, vydala Komise sdělení. V něm konstatuje, že pracovníci z nově připojených členských zemí pomáhají uspokojovat pracovní poptávku v přijímacích zemích, a tím výrazně přispívají k udržitelnému hospodářskému růstu.¹³⁷

5.5 Mimořádné situace ovlivňující volný pohyb pracovníků v EU

Evropská unie je v posledních několika letech zmítána řadou výzev, které značně ovlivňují volný pohyb zaměstnanců mezi členskými státy.

Lze říct, že první a stále ještě trvající zkouškou pro volný trh EU byla uprchlická krize, která byla nejvýraznější v roce 2015 a 2016, kdy se do Evropy dostalo přes Středozemní moře více než milion lidí prchající před válkou na blízkém východě nebo v severní Africe. Provedené kroky orgánů EU při řešení této krize byly do jisté míry kontroverzní a vedly k nevoli některých členských států.

Další ranou pro stabilitu Evropské unie bylo v roce 2019 vystoupení Velké Británie z Evropské unie, tzv. Brexit. Tato událost měla velice negativní dopad na státní příslušníky jiných členských zemí EU pobývajících v Británii právě za účelem vykonávání zaměstnání.

Aby toho v posledních letech nebylo málo, v roce 2020 vypukla ve světě epidemie nemoci COVID-19. Přijatá opatření v boji proti této nakažlivé nemoci se mezi jednotlivými členskými státy značně lišila a řešení ze strany Evropské unie nebylo prakticky žádné. I zde orgány Evropské unie čelily výrazné kritice v řešení situace, zejména od občanů jednotlivých členských zemí. Volný pohyb osob se v

¹³⁶ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 93

¹³⁷ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 94

důsledku opatření proti šíření COVIDu-19 na určitou dobu prakticky zastavil a některá omezující opatření platí dodnes.

Na začátku roku 2022 započala Ruská federace invazi na Ukrajině, která přímo sousedí s hranicemi Evropské unie. Na hodnocení dopadů tohoto činu na volný trh EU je v době vzniku této práce ještě příliš brzy. Nicméně rozhodně bude znamenat částečný odliv ukrajinských a ruských mužských pracovníků z unijního pracovního trhu, a naopak velký příliv ukrajinských válečných uprchlíků do EU.

5.5.1 Začlenění migrantů ze zemí mimo EU do pracovního trhu Unie

Migrační vlna probíhající zejména v letech 2015 a 2016 odhalila značné nedostatky azylové politiky Evropské unie. Orgány Unie se postupně snaží na tyto nedostatky reagovat přijímáním právních předpisů. Jedním z nich by měl být i nový pakt o migraci a azylu navržený v roce 2020 Komisí. Tento pakt nabízí revizi dublinského nařízení a poskytuje nové možnosti projevů solidarity ze strany členských států. Parlament rovněž pracuje na přípravě nových opatření proti nelegální migraci a zavádění přísnějších hraničních kontrol na okrajích Unie včetně důslednějšího uchovávání informací o příchozích migrantech. Aktuálně žije v EU přibližně 21,6 milionu přistěhovalců ze třetích zemí, což odpovídá 4,2 % celkového počtu obyvatel Unie. Nově příchozí migranti představují každoročně zhruba 0,5 % populace EU. Z odborných průzkumů vyplývá, že většina těchto lidí na území Unie zůstane i nadále a nemá v plánu se vrátit do rodné země. Pro jejich úspěšnou integraci a důstojný život na území Unie je nezbytná sociální podpora. Touto podporou se rozumí zejména přístup k bydlení, zdravotní péči nebo pomoc jejich dětem.¹³⁸

Z pohledu zaměstnání migrantů si Evropská unie stanovila cíl dostatečně podporovat národní vlády, regionální a místní orgány, sociální partnery a občanskou společnost při pomoci těmto lidem v hledání zaměstnání a přístup ke vzdělání a odborné přípravě. V roce 2017 Komise spustila „Nástroj EU pro tvorbu dovednostního profilu“ pro státní příslušníky třetích zemí. Tento online nástroj pomáhá identifikovat a mapovat dovednosti a kvalifikace osob ze třetích zemí. Důvody stále nízké zaměstnanosti migrantů ze třetích zemí spatřuje EU zejména v nedostatečném vzdělání, jazykové bariéře, diskriminaci, nerovném přístupu k

¹³⁸ Inclusion of non-EU migrants - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. [online]. [cit. 2022-3-22] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1274&langId=en>

zaměstnání a důstojnému bydlení a sociálním službám, nesouladu pracovních míst a nadměrná kvalifikace v případě vysoce vzdělaných migrantů.¹³⁹

5.5.2 Volný pohyb zaměstnanců a Brexit

Občané EU pracující na území Velké Británie musí od chvíle vystoupení této země z Unie požádat o tzv. “settled status” (status usedlíka), který jim bude vydán v elektronické podobě namísto fyzických průkazů BRP¹⁴⁰, které používají příslušníci třetích zemí pobývajících v Británii. Občanům EU, kteří pobývali ve Spojeném království pět let před březnem roku 2019 a mají nadále hlášené bydliště v Británii, bude přiznán výše zmíněný status usedlíka. Ti, kteří žijí v Británii méně než pět let, získají pouze “pre-settled status” (předběžný status usedlíka), a po dovršení pětiletého pobytu mohou požádat o klasický “settled status”. Od 1. července 2021 musí mít všichni občané Evropské unie, kteří chtějí ve Spojeném království vykonávat legálně zaměstnání, status usedlíka nebo alespoň pre-settled status.¹⁴¹

5.5.3 Dopad pandemie nemoci COVID-19 na volný pohyb pracovníků

Pandemie nemoci COVID-19 trvá ve světě již déle než dva roky. Za tuto dobu se zdokonalují reakce jednotlivých států z hlediska přijatých opatření, která mají šíření této nemoci zastavit nebo alespoň co nejvíce zmírnit její negativní dopady.

Zpočátku epidemie každý stát vyhlášoval vlastní opatření na vnitrostátní úrovni. Bylo tomu tak i na území Evropské unie, kde tyto vyhlášená opatření důrazně zasáhla do volného pohybu osob mezi státy. Tato bezprecedentní situace navrátila kontroly na vnitřních hranicích a zkomplikovala řadě přeshraničním pracovníkům výkon povolání v jiném členském státě.

Mimo pokynů Komise týkajících se volného pohybu pracovníků během šíření onemocnění COVID-19 vydaných už v březnu roku 2020, reagovaly orgány EU na situaci vydáním doporučení Rady č. 2020/1475 o koordinovaném přístupu k omezování volného pohybu v reakci na pandemii COVID-19 z října 2020. Toto

¹³⁹ Inclusion of non-EU migrants - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. [online]. [cit. 2022-3-22] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1274&langId=en>

¹⁴⁰ Platné povolení k pobytu s biometrickými údaji (BRP)

¹⁴¹ Brexit: změny při zaměstnávání cizinců ve Velké Británii | ECOVIS advokáti. Czech law firm, Czech lawyers, Czech legal services | advokáti, advokátní kancelář, právní služby [online]. Dostupné z: <https://www.ecovislegal.cz/aktuality/brexit-zmeny-pri-zamestnavani-cizincu-ve-velke-britanii/>

doporučení bylo několikrát aktualizováno, aby reagovalo na aktuální vývoj pandemie a zahrnovalo i nové mutace viru nemoc způsobujícího.¹⁴²

Aktuální podoba doporučení, která vyšla v platnost dne 1. února 2022, počítá již s vysokou proočkovaností obyvatel Evropské unie a upravuje digitální certifikát EU COVID. Nově by se mělo opatření o vstupu do země posuzovat podle individuálního statusu dané osoby, a nikoliv podle epidemiologické situace v jeho domovském státě (s výjimkou velmi vysokého výskytu viru). Certifikát EU COVID potřebný pro cestování mezi státy zahrnuje:

- *certifikát o očkování očkovací látkou schválenou na evropské úrovni, pokud od poslední dávky v rámci základní očkovací řady uplynulo nejméně 14 dnů a nejvýše 270 dnů nebo pokud daná osoba obdržela posilovací dávku. Členské státy by mohly uznávat rovněž certifikáty o očkování očkovacími látkami, které byly schváleny vnitrostátními orgány nebo Světovou zdravotnickou organizací (WHO),*
- *negativní výsledek testu PCR, který nebyl získán více než 72 hodin před cestou, nebo negativní výsledek rychlého antigenního testu, který nebyl získán více než 24 hodin před cestou,*
- *certifikát o zotavení, který uvádí, že od data prvního pozitivního výsledku testu neuplynulo více než 180 dnů.¹⁴³*

Na držitele tohoto certifikátu, který má zájem o cestování mezi státy, by se neměla vztahovat žádná další omezení volného pohybu. To by mělo založit větší předvídatelnost při cestování mezi státy.

I podle nového znění doporučení zůstává v platnosti tzv. mapa regionů EU, která udává potenciální riziko infekce podle systému semafor. Podle čtrnáctidenního intervalu míry hlášení pozitivních případů nemoci, proočkovanosti a míry testování má na mapě každý členský stát jinou barvu (zelenou, oranžovou, červenou, tmavě červenou). Tato mapa by měla zejména odrazovat od cest do regionů, které jsou vyznačeny na mapě jako velmi vysoce rizikové, tedy tmavě

¹⁴² Doporučení Rady (EU) 2020/1475 ze dne 13. října 2020 o koordinovaném přístupu k omezení volného pohybu v reakci na pandemii COVID-19

¹⁴³ European Commission [online]. Copyright © [cit. 22.03.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-proposal-amend-coordinated-approach-restrictions-free-movement-covid-19-pandemic_en.pdf

červené oblasti. Osoby, které z těchto míst přicestují a nejsou držiteli certifikátu, mohou být umístěny do karantény.¹⁴⁴

Jako reakce na nové varianty viru nemoci COVID-19 byl posílen mechanismus záchranné brzdy. Ten spočívá v možnosti zavedení koordinovaného přístupu k cestování z dotčených oblastí a přezkoumání jednotlivých cestovních opatření přijatých na vnitrostátní úrovni. Rozhodovací pravomoc o zavedení omezení volného pohybu za účelem ochrany veřejného zdraví však zůstává výlučně v rukách jednotlivých členských států.

V doporučení jsou rovněž zmiňováni pracovníci v dopravě a osoby denně překračující hranice za účelem práce. Od těchto osob by neměl být vyžadován certifikát EU COVID při překračování hranic mezi členskými státy. Omezování těchto lidí by mělo za následek značné narušení fungování vnitřního trhu. V případě aktivace výše zmíněné záchranné brzdy, by se na tyto občany měla vztahovat maximálně povinnost podstoupit antigenní test při pohybu mezi státy. Karanténa je vzhledem k velkému narušení flexibility pracovníků vyloučena.¹⁴⁵

Pandemie COVID-19 výrazně prověřila stabilitu hospodářského trhu Evropské unie a značně omezila volný pohyb osob mezi státy. Poslední měsíce ale ukazují, že tuto bezprecedentní situaci se Evropě pravděpodobně podaří zvládnout i bez ničujících ekonomických dopadů.

V této souvislosti je třeba zmínit ještě jednu důležitou otázku týkající se pravomocí Unie. Omezování volného pohybu osob z důvodu ochrany zdraví úzce souvisí s politikou Unie v oblasti veřejného zdraví, v níž má EU jen pravomoc podporovat, koordinovat nebo doplňovat činnosti členských států. V rámci politiky v oblasti veřejného zdraví přitom nesmějí právně závazné akty Unie harmonizovat právní předpisy členských států, jak výslovně uvádí zakládací smlouva.¹⁴⁶

5.5.4 Válka na Ukrajině a pracovní trh v ČR

K počátku roku 2022 se objem ukrajinských pracovníků na českém pracovním trhu neustále zvětšoval. Od roku 2019 do roku 2021 se zvedl o 35

¹⁴⁴ European Commission [online]. Copyright © [cit. 22.03.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-proposal-amend-coordinated-approach-restrictions-free-movement-covid-19-pandemic_en.pdf

¹⁴⁵ European Commission [online]. Copyright © [cit. 22.03.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-proposal-amend-coordinated-approach-restrictions-free-movement-covid-19-pandemic_en.pdf

¹⁴⁶ SVOBODOVÁ M., PETERKA B. Je koordinace omezování volného pohybu osob v EU v průběhu pandemie COVID-19 dostatečná?, odborný článek 2021, [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/npou/soubor/sp-6-7-21-svobodova-peterka-pdf>

procent. To k dnešnímu dni činí přibližně 200 000 ukrajinských pracovníků v ČR. Dalo by se říct, že některé firmy jsou na těchto pracovnících závislí. Zejména v oboru stavebnictví je tuzemských pracovníků nedostatek, a každý čtvrtý zaměstnanec v tomto odvětví je původem z Ukrajiny.¹⁴⁷

Válečný konflikt na Ukrajině, který započalo Rusko dne 24. února 2022, bude mít jistě na ukrajinské pracovníky na našem, ale i celoevropském pracovním trhu, vliv. Zatím není jasné, zda tato situace bude znamenat odliv pracovní síly nebo posílení v podobě nových pracovních sil prchajících před válkou. Konečné důsledky tohoto konfliktu na pracovní trh budou jasné až za několik let.

Všechny tyto mimořádnosti, kterým Unie čelí, fungují rovněž jako kontrola flexibility volného trhu a reflektují nedostatky nebo naopak výhody právního režimu volného pohybu osob a pracovníků mezi členskými státy. Můžeme jen spekulovat, zda bude volný pohyb pracovníků mezi státy i nadále uchován ve stejné podobě nebo tyto události přinutí orgány Unie, nebo spíše členské státy, k jeho výraznější regulaci a omezení.

¹⁴⁷ Pracovníků z Ukrajiny přibývalo i za epidemie, za dva roky o 35 procent | ČeskéNoviny.cz. České noviny | ČeskéNoviny.cz [online]. Copyright © Copyright 2022 ČTK [cit. 22.03.2022]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/pracovniku-z-ukrajiny-pribyvalo-i-za-epidemie-za-dva-roky-o-35-procent/2161340>

6 Zákaz diskriminace pracovníků

Diskriminaci můžeme definovat jako zacházení s jednotlivci ve stejné nebo srovnatelné situaci rozdílně anebo zacházení s jednotlivci v naprosto rozdílné situaci totožně. Základní podobu diskriminace můžeme z pohledu migrujících pracovníků spatřovat v přímé diskriminaci na základě státní příslušnosti k jinému členskému státu. V případě přímé diskriminace je těmto pracovníkům např. znemožněn přístup k určitému pracovnímu místu nebo jsou diskriminováni při výkonu zaměstnání. Nicméně právní nárok na rovné zacházení nezávisle na státní příslušnosti vzniká každému pracovníkovi přichozímu do jiného členského státu a tento pracovník si ho může po hostitelském státě nárokovat. Členský stát je povinen zabezpečit rovnost přístupu k zaměstnání pro všechny občany Unie a zakotvit sankční postihy za porušení práva rovného zacházení. Formu sankčních postihů si každý členský stát určuje vnitrostátním předpisem.¹⁴⁸

Podoba diskriminace, kdy je zacházeno s jednotlivci v rozdílných situacích totožně, není tak častá, ale objevila se třeba v případě Garcia Avello.¹⁴⁹ Zde šlo o španělského státního příslušníka, který pobýval se svou belgickou manželkou v Belgii. Jejich dvě děti měly dvojí státní občanství, belgické a španělské a nesly jméno po otci Garcia Avello. Rodiče dětí požádali o změnu jejich příjmení, aby nesly jména obou rodičů, a aby stav odpovídal Španělským zvyklostem. Jejich žádost však byla zamítnuta. Soudní dvůr dovodil, že v tomto případě mělo být s občany Belgie, kteří mají rovněž občanství jiného státu, zacházeno rozdílně než s osobami, které mají jen jedno občanství. U změny příjmení měla Belgie postupovat jak podle belgického právního systému, tak podle toho španělského.¹⁵⁰

Zásada rovného zacházení při výkonu zaměstnání se vztahuje i na výkon odborových funkcí a na výkon pasivního a aktivního volebního práva do zaměstnavatelských subjektů.¹⁵¹

Důležité je dodat, že zákaz diskriminace se vztahuje i na zaměstnance, kteří pracují mimo území EU, ale ve prospěch podniku, který má sídlo na území Unie.

¹⁴⁸ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 66

¹⁴⁹ Rozsudek ve věci C-148/02, Garcia Avello

¹⁵⁰ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 66

¹⁵¹ Rozsudek ve věci C-149/79 (Defrenne III)

6.1 Přímá diskriminace pracovníků EU

Lex generalis zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti nalezneme obecně v článku 18 SFEU. Ten se užije v případě, že zakladatelské smlouvy nestanoví něco jiného. Speciální úpravu pak obsahuje již několikrát zmiňovaný článek 45 SFEU, který ve svém odst. 2 stanovil:¹⁵²

*“Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoliv diskriminace na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.”*¹⁵³

Výklad tohoto ustanovení můžeme chápat jako jakousi záruku, že s pracovníkem přicházejícím z jiné země bude zacházeno stejně a budou mu poskytnuty totožné pracovněprávní podmínky jako pracovníkovi z hostitelské země. Migrující zaměstnanec se nemůže domáhat stejných podmínek u zaměstnavatele z cizího členského státu, které měl ve svém domovském státě v případě, že tyto podmínky nemají ani tuzemští pracovníci. V souvislosti s touto zásadou se někdy hovoří o tzv. sociálním dumpingu, kdy příchod pracovníků ze zemí s nižšími pracovněprávními standardy snižuje úroveň pracovních podmínek domácím zaměstnancům. K tomu dochází zejména, když nejsou v daném státě regulovány minimální pracovní standardy a nově přichodící pracovníci sráží úroveň pracovních podmínek dolů.¹⁵⁴

Příkladem přímé diskriminace je třeba požadavek zaměstnávat na určité pracovní pozici pouze státní příslušníky daného členského státu. Tato forma diskriminace se objevila ve Francii, kde platilo nařízení o posádkách obchodních lodí. Na palubách těchto lodí mohli dle francouzských národních regulí pracovat námořníci z jiných členských zemí pouze v poměru 1:3 k domácím námořníkům. Toto opatření bylo Soudním dvorem prohlášeno za přímou diskriminaci na základě státní příslušnosti.¹⁵⁵

Kromě znemožnění přístupu k zaměstnání se pod přímou diskriminaci na základě rozdílné státní příslušnosti řadí odlišné pracovní podmínky, odměňování, podmínky výpovědi nebo právo usadit se v zemi po skončení pracovního poměru za účelem hledání si nového zaměstnání.

¹⁵² KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 71

¹⁵³ Čl. 45 odst. 2 Smlouvy o fungování Evropské unie

¹⁵⁴ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 71

¹⁵⁵ Rozsudek ve věci 167/73 Komise v. Francie

Přímou diskriminaci na základě státní příslušnosti můžeme označit jako nejtěžší formu diskriminace pracovníků při volném pohybu. V dnešní době se ji již naštěstí podařilo výrazně eliminovat.¹⁵⁶

6.2 Nepřímá diskriminace pracovníků EU

Diskriminace, která zatím nebyla zcela eliminována, se označuje jako diskriminace nepřímá. Jako tuto formu diskriminace Soudní dvůr označuje veškerou další diskriminaci, která není založena na státní příslušnosti. Soud se tedy striktně drží výkladu v čl. 45 SFEU, kdy pouze případy rozdílného zacházení na základě státní příslušnosti jsou jím označovány jako diskriminace přímá.

Nicméně to neznamená, že formy nepřímé diskriminace nejsou porušením čl. 45 SFEU. Tento typ nerovného zacházení rovněž rozporuje ustanovení Smlouvy, i když v něm není explicitně uveden.¹⁵⁷ SD EU ve svém rozhodnutí dovedl, že: *„pravidla rovného zacházení zakazují nejen zjevnou diskriminaci na základě státní příslušnosti, ale i skryté formy diskriminace, které při užití jiných kritérií pro rozdílné zacházení vedou ve svém důsledku ke stejnému výsledku.“*¹⁵⁸

Taková kritéria se na první pohled nejeví jako diskriminační, no při bližším zkoumání je zjevné, že je mohou snadněji splnit příslušníci daného členského státu nežli příslušníci jiných států Unie. Klasickým příkladem takové podmínky je třeba nutnost trvalého pobytu na území členského státu¹⁵⁹ nebo dokonalá jazyková znalost, pokud to nevyklučuje povaha zaměstnání.¹⁶⁰ Podle Soudu je také důležité zohlednit při výběrovém řízení pracovní zkušenosti získané při výkonu zaměstnání v jiném členském státě stejnou měrou, jako je zohledňována pracovní praxe získaná ve státě, kde se osoba o práci uchází. Soudní dvůr dále pod nepřímou diskriminaci zahrnuje i neproplacení cestovních náhrad zaměstnanci z jiného členského státu, kdy domácím zaměstnancům jsou tyto náhrady proplaceny¹⁶¹ nebo rozdílný výpočet daně z příjmu a sociálních dávek u pracovníků z jiných členských zemí.¹⁶²

Lze shrnout, že podstatou nepřímé diskriminace jsou skutečnosti, které vycházejí z opatření, která se na první pohled nezdají jako diskriminační, ale de

¹⁵⁶ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 71

¹⁵⁷ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 72

¹⁵⁸ Rozsudek ve věci 152/73 Sotgiu

¹⁵⁹ Rozsudek ve věci C-350/96 Clean car Autoservice

¹⁶⁰ Rozsudek ve věci C-90/96

¹⁶¹ Rozsudek ve věci C-151/94 (Komise Lucembursko)

¹⁶² Rozsudek ve věci C-27/91 (URSSAF)

facto zvýhodňují státní pracovníky před těmi migrujícími z jiného členského státu.¹⁶³

V judikatuře soudního dvora lze nalézt situaci, kdy se tvrzení o nepřímé diskriminaci příchozích pracovníků dostává do konfliktu se skutečností, že dané opatření se týká i státních příslušníků hostitelského státu. Tímto problémem se zabýval rozsudek SD EU ve věci O'Flynn¹⁶⁴. Pan O'Flynn byl irský státní příslušník pracující ve Velké Británii, který chtěl pohřbít svého syna zemřelého ve Spojeném království, na území Irska. Tento občan zažádal v Británii o pohřebné, nicméně to mu bylo zamítnuto s důvodem, že pohřeb se nekoná na území Velké Británie. Úřady, které zamítly žádost, argumentovaly tím, že pohřebné se neposkytuje ani občanům Británie, kteří chtějí své blízké pohřbít na území jiného státu, tudíž se nejedná o znevýhodňování. Soud zde však dospěl k závěru, že se jedná o skrytou nepřímou diskriminaci, jelikož občané Británie pracující na jejím území rozhodně častěji budou pohřbívat své příbuzné na území svého státu na rozdíl od migrujících pracovníků, kteří budou spíše pohřbívat ve své vlasti. Rozhodujícím faktem zde není dopad na velký počet migrujících pracovníků, ale schopnost opatření takové následky mít.¹⁶⁵

6.3 Restriktivní opatření volného pohybu pracovníků

V některých specifických případech se můžeme setkat s opatřeními, která nejsou přímou ani nepřímou diskriminací, a přesto se jedná o zakázanou překážku ve volném pohybu pracovníků. Takové opatření z prvního pohledu nevykazují žádné diskriminační znaky.¹⁶⁶

Typický příklad této restrikce se objevil v případě Kraus.¹⁶⁷ Německý občan pan Kraus byl absolvent právnické fakulty v Německu a postgraduálního studia na univerzitě v Edinburghu, kde získal titul Master of Laws (LL.M.). Aby mohl pan Kraus užívat titul ze skotské univerzity v Německu, musel předložit úřadům řadu dokumentů a zaplatit nemalý správní poplatek. Kdyby však obdobný titul získal v Německu, žádné takové podmínky, by k jeho užívání plnit nemusel. Soudní dvůr

¹⁶³ KUNERTOVIÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 74

¹⁶⁴ Rozsudek ESD ve věci C-237/94 O'Flynn

¹⁶⁵ KUNERTOVIÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 74

¹⁶⁶ KUNERTOVIÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 75

¹⁶⁷ Rozsudek ESD ve věci C-19/92 Kraus

v tomto případě shledal překážku v právu volného pohybu pracovníků a svobody usazování, která bránila panu Krausovi v dalším profesním uplatnění. V rozsudku soudní dvůr odkázal na čl. 45 SFEU, který zakazuje: „...*jakékoli národní opatření..., které ačkoli užito nediskriminačně na základě státní příslušnosti, je schopno znemožnit nebo učinit méně přitažlivým výkon základních svobod státním příslušníkem členského státu.*“¹⁶⁸

Zakázaná restriktivní opatření jsou tedy veškerá vnitrostátní omezení, která nejsou použita diskriminačně, avšak mohou bránit pracovníkům z jiných členských států využití svobody volného pohybu nebo tuto svobodu činit méně přitažlivou. Tyto restrikce mohou být ospravedlnitelné důvody, které z nich učiní legální a legitimní překážky ve volném pohybu pracovníků.¹⁶⁹ Tyto důvody jsou vyjmenovány v předchozí kapitole této práce.

6.4 Sociální zvýhodnění migrujících pracovníků

Mimo zákazu rozdílného přístupu v odměňování pracovníků a odlišných pracovních podmínek se judikatura ESD v oblasti diskriminace dotýká i otázek tzv. sociálního zvýhodnění migrujících pracovníků. Pod tento pojem Soudní dvůr zařadil veškerá opatření a příspěvky, bez ohledu na jejich vázanost k pracovnímu poměru zaměstnance, které nějakým způsobem podporují mobilitu zaměstnanců mezi státy EU.¹⁷⁰ Podle stávající judikatury ESD se pod tento pojem zařazuje např.:

- opatření k sociálnímu začlenění zaměstnanců,¹⁷¹
- nárok na započítání vojenské služby jako odpracované doby,¹⁷²
- odlučné, které se poskytuje jako příplatek ke mzdě,¹⁷³
- právo zaměstnance jiné státní příslušnosti, aby proti němu vedené trestní stíhání bylo v jeho rodném jazyce,¹⁷⁴
- příspěvky poskytované na vzdělání a živobytí studentům nebo dětem,¹⁷⁵

¹⁶⁸ Rozsudek ve věci C-19/92 (Kraus)

¹⁶⁹ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 76-79

¹⁷⁰ BARANCOVÁ, Helena, Jan PICHRT a Martin ŠTEFKO. Zamestnávania cudzincov. Bratislava: Sprint dva, 2012, ISBN 978-80-89393-75-6., str. 92-93

¹⁷¹ Rozsudek ESD ve věci C-9/74 (Casagrande)

¹⁷² Rozsudek ESD ve věci C-15/69 (Ugliola)

¹⁷³ Rozsudek ESD ve věci C-152/73 (Sotgiu)

¹⁷⁴ Rozsudek ESD ve věci C-316/85 (Cpas de Courcelles)

¹⁷⁵ Rozsudek ESD ve věci C-351/00 (Niemi)

- nárok na cestovné.¹⁷⁶

Z hlediska právních důsledků má zákaz diskriminace pracovníků důležitý význam v oblasti volného pohybu zaměstnanců. Pracovníkům z jiných členských států garantuje rovnoprávné podmínky při výkonu práce s domácími pracovníky. Zajišťuje rovněž právo na podporu při hledání nového zaměstnání, v případě ukončení pracovního poměru v jiném členském státě nebo uchování zaměstnání při výkonu vojenské služby za stejných podmínek, jako v domovském státě.¹⁷⁷

¹⁷⁶ Rozsudek ESD ve věci C-137/84 (Mutsch)

¹⁷⁷ KUNERTOVÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, ISBN 978-80-7502-032-1., str. 80

7 Judikatura a pohled ESD na danou problematiku

V této kapitole se autor zaměřil na Soudní dvůr Evropské unie, jeho význam pro právo EU, a zejména na nejzásadnější rozhodnutí ESD týkající se volného pohybu pracovníků.

Evropský soudní dvůr (ESD) dnes označovaný jako Soudní dvůr Evropské unie (SDEU) je soudní orgán, který v sobě kombinuje roli ústavního, nejvyššího a správního soudu. Jeho úkolem je dohled nad dodržováním unijního práva, zachování jednotnosti jeho výkladu a rovná aplikace práva EU ve všech členských státech. Rozhodovací činností Soudní dvůr konkretizuje obsah norem primárního i sekundárního práva nebo naopak tento obsah zobecňuje do podob obecných zásad unijního práva. Při výkladu práva EU soud vychází ze smyslu a účelu daného ustanovení obsaženého v primárním nebo sekundárním právu. Rozhodovací činnost soudu nespočívá pouze ve výkladu právních norem, ale i v tzv. dotváření práva. K tomu dochází v případech, když SD EU používá širokou interpretaci norem unijního práva nebo doplňuje mezery v právním řádu EU. Při dotváření práva Soud často formuluje nové základní zásady unijního práva, které se stávají pramenem práva EU. V praxi se často setkáváme s promítáním rozhodovací činnosti Soudu do obsahu unijního práva zapracováním přímo do textu předpisů sekundárního práva při jejich novelizaci nebo přijímání nových. Odůvodnění přijetí nových směrnic či nařízení velmi často zmiňují právě judikaturu Soudního dvora.¹⁷⁸

Rozhodnutí Soudního dvora EU jsou považována za pramen práva EU. Na rozdíl od většiny členských států, kde je rozhodnutí soudu považováno za akt aplikace práva podle kontinentálního právního systému. Nicméně v právním řádu EU není zakotven obecně soudní precedens jako pramen práva, jak tomu je v anglosaských právních systémech, ale toto postavení mají pouze rozhodnutí soudních orgánů EU, včetně rozhodnutí SD EU. Odborná literatura rovněž přiznává rozhodovací praxi Soudního dvora EU vysokou míru autority. „*Judikatura soudního dvora je obecně považována za směrodatnou, jakoby obsah práva EU nebyl určen jen zněním vlastního textu příslušného právního předpisu, ale také jeho výkladem na základě předchozí judikatury Soudního dvora.*“¹⁷⁹

¹⁷⁸ KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-286-3. str. 30-31

¹⁷⁹ TÝČ, V, Základy práva EU pro ekonomy, 6. přepracované vydání, Praha: Leges 2010, ISBN 978-80-87212-60-8, str. 97.

V oblasti volného pohybu pracovníků judikatura SD EU podává výklad primárních práv vlastní osoby pracovníka zejména v rozhodnutích Kempf nebo Levin. V několika rozhodnutích upřesňuje rovněž práva rodinných příslušníků pracovníků, které vychází ze Smlouvy o EHS a prováděcích předpisů. Rozhodovací činnost SD EU dále zkoumá překážky ve volném pohybu zaměstnanců a zjišťuje, zda se nejedná o nedovolenou diskriminaci.¹⁸⁰

7.1 Případ Levin¹⁸¹

Britská občanka paní Levin žádala se svým manželem, který nebyl příslušníkem žádného členského státu EU, o přiznání práva na trvalý pobyt v Nizozemsku, kam se přestěhovala počátkem osmdesátých let. Nizozemské úřady však žádost zamítly s tím, že paní Levin nevykonává žádnou výdělečnou činnost a nelze ji přiznat právo trvalého pobytu v režimu přeshraničních unijních pracovníků. Levin namítala, že si již takovou činnost zajistila a že disponuje dostatečnými finančními prostředky, aby nezatěžovala Nizozemský sociální systém. S tímto tvrzením se Nizozemské úřady nespokojily a navíc dodaly, že příjmy Levin jsou pod hranicí životního minima.¹⁸²

V rozhodnutí Soudní dvůr dovedl, že pod pojem migrující pracovník, resp. komunitární pracovník, je nezbytné zařadit i osoby, které se o zaměstnání teprve ucházejí. Dále sem patří osoby právě zaměstnání vykonávající a osoby, které zaměstnání ztratily a mohou setrvat na území hostitelského státu. Pojem pracovník tedy nelze vykládat podle vnitrostátních právních předpisů. Zaměstnání na částečný pracovní úvazek, za který je odměna pod životní minimum, se rovněž považuje za hospodářskou činnost ve smyslu práva volného pohybu pracovníků, pokud je takové zaměstnání efektivní a skutečné.¹⁸³

Právní věta judikátu konstatovala, že práva volného pohybu zaměstnanců se uplatní i na příslušníka, který vykonává na území jiného členského státu pracovní činnost, jejíž výtěžek nedosahuje výše životního minima stanoveného v tomto státě.

Rozhodnutí tedy přineslo zejména bližší výklad pojmu „pracovník“ z hlediska práva EU, kdy není podstatný motiv, pro který občan vstoupil na území

¹⁸⁰ LYČKA, Martin, Bohumil KUNC a Klára ŠLÉGLOVÁ. Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde, 2010, ISBN 978-80-7201-812-3., str. 163

¹⁸¹ C-53/81 rozsudek ESD ze dne 20. ledna 1980 (Levin)

¹⁸² LYČKA, Martin, Bohumil KUNC a Klára ŠLÉGLOVÁ. Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde, 2010, ISBN 978-80-7201-812-3., str. 165

¹⁸³ C-53/81 rozsudek ESD ze dne 20. ledna 1980 (Levin)

jiného členského státu, jestliže jsou dány podmínky pro uznání statutu pracovníka.¹⁸⁴

7.2 Případ Kempf¹⁸⁵

Pan Kempf byl německý státní příslušník, který v osmdesátých letech dvacátého století pracoval v Nizozemsku na částečný pracovní úvazek jako učitel hudby. Jeho příjem z této práce nedosahoval ani tisíc nizozemských guldenů měsíčně, což znamenalo, že měl nárok ke svému příjmu pobírat dávky ze sociálního systému. Kempf jednoho dne onemocněl a stal se nezaměstnaným, dále pobíral sociální dávky pro nezaměstnané a nemocenské příspěvky. V té době si Kempf požádal o trvalý pobyt na území Nizozemska s odůvodněním, že se zde hodlá ucházet o práci. Nizozemské úřady tuto žádost odmítly s argumentací, že pobírání sociálních dávek vylučuje status unijního pracovníka. Tato otázka byla dále předložena k posouzení Evropskému soudnímu dvoru.¹⁸⁶

Soudní dvůr ve svém rozhodnutí odkazoval na výše rozebraný případ Levin, kde konstatoval, že pojem „pracovník“ nelze vykládat podle vnitrostátních právních předpisů. Pracovník podle unijního práva je i osoba, vykonávající pracovní činnost, za níž je výdělek pod životní minimum, pokud je tato činnost skutečná a efektivní. Soud dále dovodil, že pobírání sociálních dávek nevylučuje status pracovníka. Práva přiznaná pracovníkům členských států Unie je potřeba vykládat široce a výjimky z nich restriktivně. Tento postoj následně Soud shrnul i v právní větě rozhodnutí.¹⁸⁷

Význam tohoto judikátu je v dalším rozšíření pojmu pracovník (nebo také „komunitární pracovník“) o osoby, které pobírají v daném členském státě sociální dávky a jejich příjmy z vykonávané práce jsou pod hranicí životního minima. Tyto osoby mají právo na to, aby jim členský stát zajistil všechna práva spojená se statusem komunitárního pracovníka.¹⁸⁸

¹⁸⁴ LYČKA, Martin, Bohumil KUNC a Klára ŠLÉGLOVÁ. Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde, 2010, ISBN 978-80-7201-812-3., str. 167

¹⁸⁵ C-139/85 rozsudek ESD ze dne 3. června 1986 (Kempf)

¹⁸⁶ LYČKA, Martin, Bohumil KUNC a Klára ŠLÉGLOVÁ. Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde, 2010, ISBN 978-80-7201-812-3., str. 169

¹⁸⁷ C-139/85 rozsudek ESD ze dne 3. června 1986 (Kempf)

¹⁸⁸ LYČKA, Martin, Bohumil KUNC a Klára ŠLÉGLOVÁ. Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde, 2010, ISBN 978-80-7201-812-3., str. 170

7.3 Případ Raulin¹⁸⁹

Paní Raulin byla francouzskou státní příslušnicí, která se v roce 1986 přestěhovala do Nizozemska, kde následně pracovala jako číšnice pod dobu dvou týdnů. Po skončení tohoto krátkého zaměstnání se Raulin rozhodla začít studovat na jedné z nizozemských škol. Během studia si požádala o příspěvek na studium pokrývající veškeré náklady, který ji však místní úřady zamítly. Raulin se proti tomuto rozhodnutí odvolala s tím, že jako komunitární pracovnice má na takový příspěvek nárok v souladu s čl. 7 odst. 2 nařízení 1612/68. Dále tvrdila, že má právo na nediskriminační přístup k rozhodnutí o jejím příspěvku na studium, bez ohledu na skutkové okolnosti.

Soudní dvůr ve svém rozhodnutí konstatoval, že za komunitárního pracovníka se považuje i osoba, která vykonává závislou práci na nepravdělné bázi s měnící se délkou pracovní doby. Tedy i v případě Raulin šlo o plnohodnotný výkon práce, a tudíž jí náleží status komunitárního pracovníka. Komunitární pracovník má právo na plné pokrytí nákladů souvisejících se studiem, které přímo navazuje na výkon předchozího zaměstnání.

Nicméně v případě Raulin soud dospěl k závěru, že členské státy jsou povinny hradit náklady za studium pouze v případě, že student studuje v oboru, ve kterém vykonával pracovní činnost. Právo na přiměřeně dlouhý pobyt komunitárního studenta a částečný příspěvek na jeho studium vzniká jen občanům, kteří prokážou dostatečné finanční zajištění na úhradu nákladů se studiem spojených.¹⁹⁰

V právní větě rozhodnutí soudu se objevil závazný výklad čl. 7 nařízení 1612/68, podle kterého jsou členské státy povinny poskytovat příspěvek na pokrytí všech nákladů souvisejících se studiem pouze těm komunitárním pracovníkům, kteří studují v souvislosti s pracovní činností, kterou vykonávali před zahájením svého studia.¹⁹¹

7.4 Případ Collins¹⁹²

Pan Collins byl držitelem irského a amerického pasu, měl tedy dvojí občanství. Od roku 1979 až do roku 1981 studoval a následně deset měsíců pracoval

¹⁸⁹ C-357/89 rozsudek ESD ze dne 26. února 1992 (Raulin)

¹⁹⁰ LYČKA, Martin, Bohumil KUNC a Klára ŠLÉGLOVÁ. Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde, 2010, ISBN 978-80-7201-812-3., str. 172

¹⁹¹ C-357/89 rozsudek ESD ze dne 26. února 1992 (Raulin)

¹⁹² C-139/85 Rozsudek ESD ze dne 23. 3. 2004 (Collins)

ve Velké Británii. Poté se vydal pracovat do Afriky a USA, kde pobýval až do roku 1998. V tomto roce se vrátil do Spojeného království, kde si okamžitě zažádal o výplatu příspěvku pro osoby hledající zaměstnání. Příslušné úřady však tuto žádost zamítly s tím, že Collins není považován za komunitárního pracovníka ve smyslu nařízení 1612/68 a ani za osobu, které byl přiznán trvalý pobyt na území Británie.

Soudní dvůr ve svém rozhodnutí dovedl, že Collins není osobou hledající zaměstnání po skončení pracovního poměru, ale je osobou ucházející o své první zaměstnání, jelikož od chvíle jeho výkonu pracovní činnosti na území Velké Británie uplynulo již 17 let. Z toho důvodu mu nenáleží příspěvek, o který si požádal, ale pouze právo pobývat na území Spojeného království za účelem efektivního hledání zaměstnání. Toto právo Collinsovi náleží až do chvíle, kdy si přestane hledat práci a zanikne šance, že bude zaměstnán.¹⁹³

Toto rozhodnutí dále stanovilo, že členským státům se nezakazuje vydávat legislativu, která podmiňuje přiznání příspěvku osobám hledajícím zaměstnání pobytem takové osoby na území daného státu, jestliže je tento požadavek ospravedlněn na základě objektivních skutečností, které jsou nezávislé na státní příslušnosti takové osoby a přiměřeně směřují k dosažení legitimních cílů.¹⁹⁴

7.5 Případ Bosman¹⁹⁵

Pan Bosman byl belgický profesionální fotbalista, který do roku 1990 hrál v belgickém klubu Racing Lutych. Na konci sezony 89/90 nabídl klub Bosmanovi prodloužení smlouvy, která ovšem obsahovala snížení hráčovi odměny na platové minimum povolené pro evropské fotbalové hráče. Bosman smlouvu odmítl, byl zařazen na přestupovou listinu hráčů bez smlouvy a do začátku další sezony přestoupil do francouzského klubu US Dunkerque. Nicméně hráčův přestup byl podmíněn předložením příslušných dokumentů původním belgickým klubem fotbalovým orgánům, které posoudí maximální kvóty zahraničních hráčů ve francouzské lize. Belgický klub tyto dokumenty odmítl předložit, jelikož se obával, že francouzský klub za přestup nezaplatí. Tento rozpor dospěl k řízení před belgickým soudem, který položil ESD dvě předběžné otázky¹⁹⁶.

¹⁹³ LYČKA, Martin, Bohumil KUNC a Klára ŠLÉGLOVÁ. Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde, 2010, ISBN 978-80-7201-812-3., str. 178

¹⁹⁴ C-139/85 Rozsudek ESD ze dne 23. 3. 2004 (Collins)

¹⁹⁵ C-415/93 Rozsudek ESD ze dne 15. 12. 1995 (Bosman)

¹⁹⁶ LYČKA, Martin, Bohumil KUNC a Klára ŠLÉGLOVÁ. Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde, 2010, ISBN 978-80-7201-812-3., str. 172

ESD se nejprve zabýval otázkou, zda lze na tento případ použít unijní právo, a jestli je profesionální sportovec migrujícím pracovníkem. Na obě tyto otázky Soudní dvůr odpověděl kladně. Původní smlouva s belgickým klubem a následné uzavření smlouvy ve Francii vykazuje přeshraniční prvek. Profesionální sportovec vykonává ekonomickou činnost, v tomto případě mezi dvěma státy, jedná se tedy o komunitárního migrujícího pracovníka. Výše zmíněný skutkový stav vykazoval znaky nedostatečně ospravedlnitelné překážky volného pohybu pracovníka mezi členskými státy.¹⁹⁷

Soudní dvůr dospěl k závěru, že daná přestupová pravidla týkající se předání příslušných dokumentů a zaplacení přestupové částky jsou jednoznačně nedovolené překážky ve volném pohybu pracovníků. Soud se nespokojil ani s tvrzením, že hráčské kvóty mají zlepšit stabilitu ve fotbalových soutěžích napříč Evropou. Pravidlo omezující počet zahraničních hráčů v jednom klubu je podle Soudního dvora diskriminační.¹⁹⁸

Právní věta rozhodnutí odkazuje na čl. 45 SFEU, podle kterého je zakázáno vydávat sportovním asociacím předpisy, podle nichž nemůže být zaměstnán občan jiného členského státu sportovním oddílem v jiném členském státě, dokud tento oddíl neuhradí přestupní a další poplatky původnímu zaměstnavateli občana. Jednoduše řečeno zamezuje výkon zaměstnání v jiném členském státě bez patřičných dokumentů a povolení.¹⁹⁹

Rozhodnutí v této věci umožnilo zaměstnávat fotbalovým klubům neomezený počet hráčů z členských států a znamenalo zásadní průlom v přestupových pravidlech sportovních federací.

7.6 Případ Landtová²⁰⁰

Paní Marie Landtová byla občankou České republiky, která od roku 1964 do roku 1992 pracovala na území České a Slovenské Federativní Republiky. Od roku 1993, tedy po rozdělení federace na dva samostatné státy, pracovala přibližně osm měsíců na území Slovenské republiky a poté, až do roku 2004, na území České republiky. Toho roku splnila věkovou podmínku nároku na starobní důchod.

¹⁹⁷ C-415/93 Rozsudek ESD ze dne 15. 12. 1995 (Bosman)

¹⁹⁸ LYČKA, Martin, Bohumil KUNC a Klára ŠLÉGLOVÁ. Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde, 2010, ISBN 978-80-7201-812-3., str. 173-174

¹⁹⁹ C-415/93 Rozsudek ESD ze dne 15. 12. 1995 (Bosman)

²⁰⁰ Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. června 2011 - Marie Landtová v. Česká správa sociálního zabezpečení

Česká správa sociálního zabezpečení přiznala v roce 2006 paní Landtové dílčí starobní důchod podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Při určení výše důchodu vycházela ČSSZ ze smlouvy o sociálním zabezpečení uzavřené mezi ČR a SR, podle které se doby zabezpečení získané před rozdělením federace posuzují podle státu, kde měl tehdejší zaměstnavatel sídlo. Jelikož paní Landtová pracovala pro zaměstnavatele se sídlem na území SR až do roku 1993, vycházela ČSSZ ze slovenského systému sociálního zabezpečení. Paní Landtová nesouhlasila se způsobem výpočtu jejího starobního důchodu a jeho výší, a proto podala proti rozhodnutí ČSSZ žalobu k Městskému soudu v Praze, který s odkazem na nálezy Ústavního soudu ČR nařídil ČSSZ doplatit rozdíl ve výši starobního důchodu počítaného podle českého a slovenského systému sociálního zabezpečení.²⁰¹

ČSSZ proti rozhodnutí Městského soudu podala kasační stížnost a věc se dostala k Nejvyššímu správnímu soudu ČR, který řízení přerušil a položil v dané věci předběžné otázky Soudnímu dvoru EU.

NSS se tázal, zda primární právo Unie brání použití pravidla, podle kterého má být českou institucí sociálního zabezpečení zhodnocena doba pojištění na území bývalé České a Slovenské Federativní republiky před jejím rozdělením, k jejímuž zhodnocení je přitom příslušná Slovenská republika, tedy fakticky dvakrát.²⁰²

Ve druhé otázce se NSS dotázal, zda doplácení rozdílu mezi výší starobního důchodu pro české občany, kteří pracovali na území SR před rozdělením federace, nezakládá přímou diskriminaci na základě státní příslušnosti.

Soudní dvůr EU k první otázce dovodil, že primární právo EU takovému dvojímu výpočtu nebrání, jelikož se v tomto případě jedná pouze o výši vyrovnávacího příspěvku, který má odstranit rozdíl mezi dávkami různého původu. Ke druhé otázce Soudní dvůr uvedl, že se jedná o zakázanou diskriminaci, jelikož nálezy Ústavního soudu diskriminují na základě státní příslušnosti příslušníky jiných členských států ve srovnání s českými státními příslušníky.

Důsledkem tohoto rozhodnutí by měla být nutnost nápravy diskriminačního pravidla ve vnitrostátním právu. Dokud tato náprava nebude zřízena, je nezbytné

²⁰¹ Rozsudek Soudního dvora ze dne 22. června 2011 - Marie Landtová v. Česká správa sociálního zabezpečení

²⁰² Nejvyšší správní soud | Předběžné otázky podané NSS. Object moved [online]. Copyright © 2003 [cit. 23.03.2022]. Dostupné z: <http://www.nssoud.cz/predbezne-otazky-podane-nss/art/533?menu=254>

přiznat znevýhodněným osobám stejné výhody. Žádná norma práva EU nenařizuje, aby byly osoby, kterým již tyto výhody byly poskytnuty, o příspěvky připraveny.²⁰³

Judikatura v oblasti volného pohybu pracovníků poskytla členským státům jasnější výklad pojmu komunitární pracovník a náhled na práva s tímto statutem spojená. Mnohdy se pak tato rozhodovací praxe stala jakýmsi předstupněm rozhodnutí v oblasti unijního občanství, v nichž jsou tyto závěry dále rozvinuty do dalších právních oborů, neboť unijní občanství je výchozí každého občana členského státu, jehož unijní práva spojená s volným pohybem nemusejí mít nutně ekonomicky výtěžný charakter.²⁰⁴

²⁰³ EUR-Lex - 62009CJ0399 - EN - EUR-Lex. EUR-Lex — Access to European Union law — choose your language [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A62009CJ0399>

²⁰⁴ LYČKA, Martin, Bohumil KUNC a Klára ŠLÉGLOVÁ. Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde, 2010, ISBN 978-80-7201-812-3., str. 165

Shrnutí a závěr

Při pohledu na historický vývoj Evropského společenství po druhé světové válce je zajímavé sledovat, že myšlenka volného pohybu zaměstnanců mezi státy Evropské unie stála již na samém počátku tohoto uskupení. Idea volného hospodářského trhu v Evropě by se bez volného pohybu pracovníků mezi státy nemohla reálně uskutečnit.

Z vývoje ES je patrné, jak se postupem let měnily pravomoci tohoto společenství zasahovat do vnitrostátních právních řádů jednotlivých členských zemí až do dnešní podoby unijního práva s aplikační předností. I když jsou pravomoci Evropské unie pouze odvozené od členských států, vliv tohoto nadnárodního společenství na jejich právní řády je značný.

Politický program EU v oblasti zaměstnanosti pro následující roky jasně ukazuje na silnou sociální politiku Evropské unie, kde je nejdůležitější hodnotou zákaz diskriminace, podpora v nezaměstnanosti nebo rovné podmínky pro znevýhodněné skupiny obyvatel. Podle evropského pilíře sociálních práv budou v nejbližších letech ještě více zajištěny důstojné pracovní podmínky pro všechny zaměstnance na území Evropské unie.

Implementace unijní právní úpravy v oblasti volného pohybu zaměstnanců do českého právního řádu je rozhodně výhodou. Pracovníci z EU mohou vyplnit mezery v poptávce po pracovní síle na našem pracovním trhu. Čeští zaměstnavatelé mají možnost zaměstnávat kvalifikované evropské zaměstnance, a to i bez potřebných pracovních povolení. Čeští pracovníci se mohou ucházet o pracovní pozice v ostatních členských zemích, kde jsou jim často nabídnuty vyšší odměny, mají možnost získat zajímavější pracovní zkušenosti a zlepšit si jazykové dovednosti. Nevýhodou však může být značný odliv pracovní síly z České republiky do západních států Unie, kde za stejný druh práce dostanou vyšší odměnu. Radikálním řešením tohoto problému by bylo zavedení určitých kvót na počet migrujících pracovníků, avšak takové opatření je silně v rozporu s primárním právem Unie. V první řadě by stačilo více motivovat domácí pracovníky k setrvání na tuzemském pracovním trhu. Takovou motivací mohou být daňové výhody nebo finanční příspěvky pro pracující. Autor se také domnívá, že časem se budou výrazné rozdíly v odměnách za práci napříč členskými státy Unie snižovat, a odliv pracovníků za lepší mzdou tím bude eliminován. Nicméně autor celkově hodnotí

implementaci předpisů o volného pohybu pracovníků do českého právního řádu kladně.

Právo volného pohybu pracovníků je v unijním právu obsaženo jak v zakladatelských smlouvách, tak v sekundárním právu. Toto právo občanů EU konsoliduje se základní myšlenkou Unie, a tou je vytvoření volného trhu. Toto právo je upraveno především nařízeními, z toho vyplývá důraz Unie na shodnou podobu tohoto práva napříč členskými zeměmi.

Úroveň právní úpravy volného pohybu pracovníků otestovala v posledních měsících zejména pandemie nemoci COVID-19. Členské státy při omezování vstupu na svá území vycházely z legitimní překážky volného pohybu, a tou je ochrana veřejného zdraví. Nicméně omezující opatření volného pohybu byla na začátku pandemie napříč státy nejednotná, a migrujícím pracovníkům to na cestách za práci dávalo značnou nejistotu. Autor se domnívá, že v případě nemoci COVID-19 měl přijít ze strany Unie a členských států rychlejší jednotný postoj, aby pracovníci měli jistotu, s jakým potvrzením mohou mezi státy cestovat. Rozhodně bude dále zajímavé pozorovat vliv aktuálních událostí na volný pohyb zaměstnanců v Unii.

Problémem při volném pohybu pracovníků napříč členskými státy může být i diskriminace na základě státní příslušnosti. Touto problematikou se podrobně zabývají jak unijní předpisy, tak i Soudní dvůr ve svých rozhodnutích. Unie se snaží již od svého počátku bojovat s tímto společenským problémem, proto je právní ochrana před diskriminací nastavena na velmi vysoké úrovni.

Aktuální podoba právní úpravy volného pohybu zaměstnanců z hlediska práva EU a práva České republiky je podle autora dostatečná. Volný pohyb přináší občanům Unie a členským státům spíše výhody. Negativní dopady volného pohybu pracovníků, jakými jsou sociální dumping, podvodné jednání nebo zneužívání levné pracovní síly a sociálních výhod, se Evropské unii daří správně nastavenou právní regulací vylučovat. Nicméně je velice žádoucí reagovat na celospolečenské dění ovlivňující právo volného pohybu zaměstnanců, aby mohlo být zachováno v takové podobě, jaké ho máme dnes.

Resumé

This thesis focused on the legal regulation of free movement of employees from the perspective of EU law and the legal system of the Czech Republic. The thesis describes the historical development of the European Union and its social policy. The thesis looks at the basic principles of the Union in the field of employment and describes the future direction of the EU in this area. The thesis introduces the readers to the process of implementation of the EU law into the Czech legal system, lists specific legal provisions affecting the free movement of workers and practically introduces the readers to the employment of EU citizens in the Czech Republic. The next chapter provided a concrete insight into the EU legislation on the free movement of workers from the perspective of primary and secondary law. The author also discussed legitimate obstacles to the free movement of workers and prohibited discrimination against them. Finally, the thesis discusses several important case law of the European Court of Justice in this area.

Finally, the author also assesses the approach of European law to the covid-19 pandemic and discusses the legal regulation of the prohibition of discrimination against workers. In the summary of the thesis, the author critically evaluated the impact of EU law in the field of free movement of workers on the Czech legal order and assessed the sustainability of the current form of legal regulation of free movement of workers in the future.

Zdroje a seznam použité literatury

Monografie

1. JOKLOVÁ, Kateřina, Jitka RYŠAVÁ a Martin ŠTEFKO. Zaměstnávání cizinců a vysílání pracovníků do zahraničí. Praha: ASPI, 2009, 309 s. 312; 24 cm. ISBN 978-80-7357-437-6.
2. KOMENDOVÁ, Jana. Základy pracovního práva EU. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 250 s. ISBN 978-80-7552-286-3.
3. BARANCOVÁ, Helena, Jan PICHRT a Martin ŠTEFKO. Zamestnávane cudzincov. Bratislava: Sprint dva, 2012, 402 s. ISBN 978-80-89393-75-6.
4. TOMÁŠEK, Michal, Vladimír TÝČ, David PETRLÍK, et al. Právo Evropské unie. 3. aktualizované vydání. Praha: Leges, 2021, 512 s. ISBN 978-80-7502-491-6.
5. GALVAS, Milan, Zdeňka GREGOROVÁ, Dana HRABCOVÁ, Jana KOMENDOVÁ a Jaroslav STRÁNSKÝ. Pracovní právo. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
6. TOMŠEJ, Jakub. Zaměstnávání cizinců v České republice. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, xiii, 216. ISBN 978-80-7598-648-1.
7. DANDOVÁ, Eva. Zákoník práce a EU [v otázkách a odpovědích]. Praha: ASPI Publishing, 2004, 83 s. ISBN 80-7357-018-1.
8. BARANCOVÁ, Helena. Európske pracovné právo: flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie. Bratislava: Sprint dva, 2010, 680 s. ISBN 978-80-89393-42-8.
9. BARANCOVÁ, Helena. Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 374 s. ISBN 978-80-7380-241-7.
10. KUNERTO VÁ, Tereza. Pracovník v Evropské unii: za prací, studiem a na dovolenou v Evropě "jen s právem EU". Praha: Leges, 2014, 160 s. ISBN 978-80-7502-032-1.

11. LYČKA, Martin, Bohumil KUNC a Klára ŠLÉGLOVÁ. Komentovaná rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie. Praha: Linde, 2010, 447 s. ISBN 978-80-7201-812-3.
12. BARANCOVÁ, Helena a Petr HŮRKA. Základné práva a slobody v pracovnom práve. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, 377 s. ISBN 978-80-7380-422-0.
13. PRACOVNÉ PRÁVO 21. STOROČIA (2008 : TRNAVA, Slovensko) a Helena BARANCOVÁ. Pracovné právo 21. storočia. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 222 s. ISBN 978-80-7380-025-3.
14. BARANCOVÁ, Helena. Vysielanie zamestnancov. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 238 s.; 21 cm, ISBN 978-80-7380-156-4.
15. GREGOROVÁ, Zdeňka a Irena PÍCHOVÁ. Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích. Brno: Masarykova univerzita, 2001, 167 s. ISBN 80-210-2729-0.
16. TICHÝ, Luboš, Rainer ARNOLD, Jiří ZEMÁNEK, Richard KRÁL a Tomáš DUMBROVSKÝ. Evropské právo. 5. přeprac. vyd. Praha: C.H. Beck, 2014, xlii, 756 s. ISBN 978-80-7400-546-6.
17. TÝČ, Vladimír, David SEHNÁLEK a Radim CHARVÁT. Vybrané otázky působení práva EU ve sféře českého právního řádu. 1. vydání. Brno: Muni PRESS, 2011. 179 s. Iuridica 385. ISBN 978-80-210-5387-8.
18. DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář – 6. vydání, 848 s., ISBN 978-80-7598-911-6.
19. TÝČ, Vladimír. Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 6. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Leges, 2010, 301 s. ISBN 978-80-87212-60-8.

Právní předpisy

1. Zákon č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky.

2. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce.
3. Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti.
4. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.
5. Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství.
6. Smlouva o Evropské unii.
7. Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství
8. 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.
9. Smlouva o fungování Evropské unie.
10. Nařízení Evropského parlamentu a Rady EU č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.
11. Doporučení Rady (EU) 2020/1475 ze dne 13. října 2020 o koordinovaném přístupu k omezení volného pohybu v reakci na pandemii COVID-19 (Text s významem pro EHP).
12. Rozhodnutí Rady (EU) 2018/1215 ze dne 16. července 2018 o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států.
13. Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1149 ze dne 20. června 2019, kterým se zřizuje Evropský orgán pro pracovní záležitosti.
14. Směrnice Rady 2009/50/ES ze dne 25. května 2009 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci

Soudní rozhodnutí

1. Rozsudek ESD ve věci C-148/02 ze dne 2. října 2003 (Garcia Avello)
2. Rozsudek ESD ve věci C-149/79 ze dne 17. prosince 1980 (Defrenne III)
3. Rozsudek ESD ve věci 167/73 ze dne 4. dubna 1974 (Komise v. Francie)
4. Rozsudek ESD ve věci C-350/96 ze dne 7. května 1998 (Clean car Autoservice)

5. Rozsudek ESD ve věci C-151/94 ze dne 26. října 1995 (Komise v. Lucembursko)
6. Rozsudek ESD ve věci C-27/91 ze dne 21. listopadu 1991 (URSSAF)
7. Rozsudek ESD ve věci C-237/94 ze dne 23. května 1996 (O'Flynn)
8. Rozsudek ESD ve věci C-19/92 ze dne 31. března 1993 (Kraus)
9. Rozsudek ESD ve věci C-9/74 ze dne 3. července 1974 (Casagrande)
10. Rozsudek ESD ve věci C-15/69 ze dne 15. října 1969 (Ugliola)
11. Rozsudek ESD ve věci C-152/73 ze dne 12. února 1974 (Sotgiu)
12. Rozsudek ESD ve věci C-316/85 ze dne 18. června 1987 (Cpas de Courcelles)
13. Rozsudek ESD ve věci C-351/00 ze dne 12. září 2002 (Niemi)
14. Rozsudek ESD ve věci C-137/84 ze dne 11. července 1985 (Mutsch)
15. Rozsudek ESD ve věci C-53/81 ze dne 20. ledna 1980 (Levin)
16. Rozsudek ESD ve věci C-139/85 ze dne 3. června 1986 (Kempf)
17. Rozsudek ESD ve věci C-357/89 ze dne 26. února 1992 (Raulin)
18. Rozsudek ESD ve věci C-139/85 ze dne 23. 3. 2004 (Collins)
19. Rozsudek ESD ve věci C-415/93 ze dne 15. 12. 1995 (Bosman)
20. Rozsudek ESD ve věci C-415/93 ze dne 15. 12. 1995 (Bosman)
21. Rozhodnutí ESD C-30/77 (Bouchereau) ze dne 27.10.1977
22. Rozhodnutí ESD C-36/75 (Rutili) ze dne 28.10.1975
23. Rozsudek ESD ze dne 22. června 2011 (Marie Landtová v. Česká správa sociálního zabezpečení)

Internetové zdroje

1. STEINICHOVÁ, L. Zákon o zaměstnanosti: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-22]. ASPI_ID KO435_2004CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
2. Inclusion of non-EU migrants - Employment, Social Affairs & Inclusion - European Commission. [online]. [cit. 2022-3-22] Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1274&langId=en>
3. Brexit: změny při zaměstnávání cizinců ve Velké Británii | ECOVIS advokáti. Czech law firm, Czech lawyers, Czech legal services | advokáti, advokátní kancelář, právní služby [online]. Dostupné z: <https://www.ecovislegal.cz/aktuality/brexit-zmeny-pri-zamestnavani-cizincu-ve-velke-britanii/>

4. European Commission [online]. Copyright © [cit. 22.03.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/commission-proposal-amend-coordinated-approach-restrictions-free-movement-covid-19-pandemic_en.pdf
5. SVOBODOVÁ M., PETERKA B. Je koordinace omezování volného pohybu osob v EU v průběhu pandemie COVID-19 dostatečná?, odborný článek 2021, [online]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/npo/soubor/sp-6-7-21-svobodova-peterka-pdf>
6. Pracovníků z Ukrajiny přibývalo i za epidemie, za dva roky o 35 procent | ČeskéNoviny.cz. České noviny | ČeskéNoviny.cz [online]. Copyright © Copyright 2022 ČTK [cit. 22.03.2022]. Dostupné z: <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/pracovniku-z-ukrajiny-pribyvalo-i-za-epidemie-za-dva-roky-o-35-procent/2161340>
7. DOLEŽÍLEK, J., DOUDOVÁ, S., HORNA, V., HŮRKA, P., KAHLE, B., KOŠNAR, M., RANDLOVÁ, N., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M. Zákoník práce: Komentář. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2022-3-22]. ASPI_ID KO262_2006CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X
8. The European Pillar of Social Rights, European Commission [online] [cit. 20.03.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en
9. The European Pillar of Social Rights in 20 principles, European Commission. [online] [cit. 20.03.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en
10. The European Pillar of Social Rights Action Plan, European Commission. [online] [cit. 20.03.2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en.
11. Nejvyšší správní soud | Předběžné otázky podané NSS. Object moved [online]. Copyright © 2003 [cit. 23.03.2022]. Dostupné z:

<http://www.nssoud.cz/predbezne-otazky-podane-nss/art/533?menu=254>

12. EUR-Lex - 62009CJ0399 - EN - EUR-Lex. EUR-Lex — Access to European Union law — choose your language [online]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A62009CJ0399>