



ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

Volný pohyb pracovníků v rámci jednotného vnitřního  
trhu Evropské Unie

**RIGORÓZNÍ PRÁCE**

Mgr. Kamila Florianová

Plzeň, 2020

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA PRÁVNICKÁ

KATEDRA PRACOVNÍHO PRÁVA A PRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

**Obor rigorózního řízení:**

**Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení**

**RIGORÓZNÍ PRÁCE**

**Volný pohyb pracovníků v rámci jednotného vnitřního  
trhu Evropské Unie**

Zpracovala: Mgr. Kamila Florianová

Plzeň, 2020

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma „*Volný pohyb pracovníků v rámci jednotného vnitřního trhu Evropské Unie*“ vypracovala samostatně, a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala, a to způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Plzni, říjen 2020

---

Mgr. Kamila Florianová

**Poděkování:**

Tímto bych ráda poděkovala paní doc. JUDr. Jarmile Pavlátové, CSc., za cenné rady, které mi pomohly při sepsání této práce.

# Obsah

Obsah.....	6
Úvod.....	1
Úvod do problematiky aneb vznik jednotného vnitřního trhu a jeho základní svobody ve světle dokumentů přijatých Evropskou Unií.....	3
<i>Pařížská smlouva</i> .....	3
Římské smlouvy .....	4
Sociální akční program.....	6
Jednotný Evropský akt .....	7
Evropská sociální charta.....	8
Charta základních sociálních práv pracujících .....	9
Maastrichtská smlouva .....	10
Amsterodamská smlouva.....	12
Niceská smlouva .....	14
Lisabonská strategie.....	15
Zelená kniha Komise z roku 2006 .....	16
Lisabonská smlouva .....	16
Evropská strategie – Evropa 2020.....	17
Systém pracovního práva Evropské Unie .....	18
Právo na volný pohyb pracovníků v primárním právu EU .....	19
Právo na volný pohyb pracovníků v sekundárním právu EU .....	20
Nařízení .....	21
Směrnice .....	25
Rozhodnutí.....	32
Doporučení a stanoviska.....	33
Další prameny práva na volný pohyb pracovníků.....	33
Obecné právní zásady .....	33
Judikatura.....	34

Orgány a instituce v pracovním právu EU.....	39
Obecné orgány Evropské Unie a jejich úloha v oblasti pracovního práva .....	40
Evropský parlament .....	40
Evropská rada.....	40
Rada Evropské Unie .....	41
Evropská Komise .....	42
Soudní dvůr Evropské Unie.....	43
Instituce působící v oblasti pracovního práva .....	45
Hospodářský a sociální výbor.....	45
Výbor regionů .....	46
Evropský sociální fond .....	47
Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání .....	47
Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci .....	48
Evropská agentura pro sledování zaměstnanosti .....	48
Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek.....	49
EURES .....	49
Evropský úřad práce (European Labour Authority) .....	51
Pracovník Evropské Unie a jeho právo na volný pohyb.....	52
Osobní rozsah působnosti volného pohybu pracovníků.....	52
Věcný rozsah působnosti volného pohybu pracovníků .....	60
Přístup k zaměstnání.....	61
Výkon zaměstnání.....	65
Práva odvozená od výkonu zaměstnání.....	66
Práva rodin pracovníků .....	71
Výjimky z práva na volný pohyb pracovníků.....	75
Ochrana veřejné bezpečnosti a veřejného pořádku.....	76
Ochrana veřejného zdraví.....	77
Zaměstnání ve veřejné správě .....	83
Omezení vůči státním příslušníkům z nově přistupujících členských států .....	84

Překážky volného pohybu pracovníků v užším smyslu .....	86
Přímá diskriminace.....	88
Diskriminace nepřímá .....	91
Obtěžování.....	93
Navádění k diskriminaci .....	95
Obecně.....	96
Ohlašovací povinnost.....	97
Přechodný pobyt.....	98
Potvrzení o přechodném pobytu .....	98
Povolení k přechodnému pobytu.....	98
Trvalý pobyt občana EU a jeho rodinných příslušníků.....	100
Zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků.....	102
Účast občanů EU jako zaměstnanců v České republice na nemocenském a důchodovém pojištění .....	103
Zdravotní pojištění.....	106
Zaměstnávání Čechů v EU (Francie).....	108
Obecně.....	108
Krátkodobý pobyt ve Francii .....	110
Dlouhodobý pobyt ve Francii.....	110
Sociální zabezpečení .....	112
Zdravotní pojištění.....	114
Srovnání .....	115
Závěr .....	117
Zdroje.....	1



## Úvod

Dle současných statistik Evropské Unie žije či pracuje v zahraničí, tedy za hranicemi svého domovského státu, až na sedmáct milionů evropských občanů, což je přibližně dvakrát více než před deseti lety. Volný pohyb pracovní síly neboli volný pohyb osob, které se přemísťují v rámci členských států za účelem výdělečné činnosti, byl na evropské úrovni upraven již Smlouvou o založení Společenství uhlí a oceli z roku 1951, která obsahovala ustanovení o volném pohybu pracovníků v hutním a důlním průmyslu. Svobodný výkon ekonomické činnosti v rámci všech členských států byl pak pro všechny pracovníky zaručen Římskými smlouvami z roku 1957, a to bez jakéhokoliv ohledu na jejich národnost. Dle zmíněného lze usoudit, že volný pohyb pracovníků byl již od počátku považován za jeden z klíčových článků společného evropského trhu, který se později vyvinul v institut jednotného trhu, jak ho známe dnes.

Nejdříve bylo na volný pohyb osob v rámci jednotného evropského trhu nahlíženo z hlediska čistě ekonomického, avšak praxe ukázala, že má mnohem širší přesah, a to především do oblasti sociální a lidskoprávní. Je totiž nasnadě předpokládat, že pracovníci se za zaměstnáním přesouvají společně s jejich rodinnými příslušníky, kteří jsou (pravděpodobně) též ekonomicky činní. Nebo naopak založí rodinu v zemi, ve které získali zaměstnání a ani po skončení pracovního poměru se již do své země původu nebudou chtít vracet. S čímž se pojí problematika důchodového pojištění a jiných sociálních dávek, jakými jsou například peněžitá pomoc v mateřství či rodičovský příspěvek. V neposlední řadě je nezbytné pracovníkům zajistit též nemocenské pojištění a jiné sociální dávky, které jsou poskytovány v případě pracovní neschopnosti.

V současné době je volný pohyb zaměstnanců na území členských států Evropské Unie upraven jak primárním, tak sekundárním evropským právem. V problematice volného pohybu osob nalezneme zahrnut nejen volný pohyb pracovníků, tedy osob, jež vykonávají závislou práci pro jiný subjekt, a tedy vykonávají ekonomicky významnou činnost pod vedením jiného, za mzdu a po určitou dobu, ale například též volný pohyb osob samostatně výdělečně činných, neboli živnostníků a podnikatelů uplatňujících zpravidla svobodu volného pohybu

služeb či volný pohyb ekonomicky neaktivních osob v rámci realizace svobody usazování. Pro účely této práce se bude autorka nadále podrobně zabývat jen první kategorií tedy volným pohybem pracovníků v rámci členských států Evropské Unie.

Autorka této práce si dává za cíl zanalyzovat základní svobodu, kterou je volný pohyb pracovníků v rámci jednotného vnitřního trhu Evropské Unie, a to od jeho samotného počátku až do současnosti a provázat tak logicky jednotlivé kapitoly, které se budou zabývat jak samotným vznikem jednotného trhu, tak orgány Evropské Unie, které s volným pohybem pracovníků v rámci jednotného vnitřního trhu souvisejí a vydávají ať už závazné či jen doporučující právní předpisy. Následně se bude autorka zabývat problematikou samotných pracovníků a jejich právy a povinnostmi, stejně tak jako právy a povinnostmi jejich rodinných příslušníků. Na závěr by neměla být opomenuta ani omezení, která mohou pracovníky při volném pohybu v rámci vnitřního trhu potkat.

V poslední kapitole se bude autorka zabývat zaměstnáváním cizinců v České republice a pro porovnání nastíní zaměstnávání občanů České republiky v jednom z členských států Evropské Unie, kde mimo jiné dodá i některé praktické zkušenosti s danou problematikou. Autorka zvolila členský stát Evropské Unie, který patřil mezi státy zakládající a je tak členem Evropské Unie téměř o padesát let déle než Česká republika a autorka tak považuje za nejen zajímavé, ale i přínosné porovnat stát, jehož pravidla jsou za téměř padesát let s pravidly Evropské Unie sjednocena s naší republikou, která je členem Evropské Unie „teprve“ od roku 2004 a může se tak v oblasti interpretace evropského práva od svých předchůdců v mnohém inspirovat.

Autorka čerpá inspiraci pro tuto práci nejen z právních předpisů Evropské Unie a jednotlivých rozebíraných členských států, ale též z judikatury Evropského soudního dvora a v neposlední řadě je autorce velkou oporou též jak česká tak zahraniční odborná literatura zabývající se danou problematikou.

## Úvod do problematiky aneb vznik jednotného vnitřního trhu a jeho základní svobody ve světle dokumentů přijatých Evropskou Unií

Vznik Evropské unie se datuje k roku 1950, v němž byla zveřejněna deklarace francouzského ministra zahraničí Roberta Schumana<sup>1</sup>, která obsahovala návrh na vytvoření Evropského společenství uhlí a oceli. Čímž se dostáváme k prvnímu z významných dokumentů, který umožňoval volný pohyb pracovníků na území členských států, ačkoliv pouze v úzce vymezeném odvětví.

### *Pařížská smlouva*

Společenství, které si za společný cíl kladlo společnou těžbu uhlí a výrobu oceli, bylo první z řady nadnárodních evropských institucí, z nichž vznikla Evropská Unie, jak ji známe dnes. Bylo založeno Pařížskou smlouvou, která jak už její samotný název napovídá, byla podepsána v Paříži 18. dubna roku 1951 s platností od 27. července 1952. Mezi zakládající členy Evropského společenství uhlí a oceli patřili: Francie, Itálie, Spolková republika Německo, Nizozemsko, Belgie a Lucembursko. Tato smlouva umožňovala ve svém článku 69 volný pohyb pracovníků z odvětví těžby uhlí a výroby oceli na území členských států, a to aniž by docházelo k jejich diskriminaci na základě národnosti. V odstavci 3 téhož článku nalezneme též povinnost členských států k zakotvení imigračního práva do svých vnitrostátních rádu, avšak bez bližšího požadavku na jeho obsah.

Hlavním účelem Pařížské smlouvy bylo umožnění výměny pracovníků z uhelného a ocelářského průmyslu mezi členskými státy a s tím spojené vzájemné uznávání a sjednocení kvalifikačních požadavků v tomto odvětví. Smlouva mimo jiné ustavovala též možnost poskytnutí finanční pomoci programům, které si kladly za cíl zmírnění možných nepříznivých důsledků, které mohly pro pracovní sílu nastat

---

<sup>1</sup> Robert Schuman byl politikem, právníkem a francouzským ministrem zahraničí, který je do dnešních dnů považován za jednoho ze zakladatelů projektu „Sjednocené Evropy“, kdy společně s Jeanem Monnetem vypracoval slavný Schumannův plán, který představil veřejnosti dne 9. 5. 1950, přičemž toto datum právem považujeme za den vzniku Evropské Unie.

z důvodu technologického pokroku v průmyslu. Tyto příspěvky měl dle Pařížské smlouvy poskytovat takzvaný Vysoký úřad.<sup>2</sup>

### Římské smlouvy

V roce 1955, přijaly zakládající státy Evropské unie, na základě Beyenova plánu<sup>3</sup> celní unie, na konferenci v Messině rozhodnutí o ustavení společného trhu a o rozšíření spolupráce v oblasti jaderné energetiky. V listopadu roku 1955 bylo mezi státy dosaženo konsenzu o podobě nových Evropských organizací a následně byla na jaře roku 1956, Spaakovým výborem, vypracována zpráva, kterou již můžeme považovat za jejich konkrétní návrh, jednalo se o Evropské hospodářské společenství (dále též jako „*EHS*“) a Evropské společenství pro atomovou energii (dále též jako „*EUROATOM*“). Výše zmíněná zpráva se stala základem pro mezivládní jednání a vyvrcholila podpisem Římských smluv 25. března 1957 v italském Římě. V původním znění Římských smluv lze spatřit velmi opatrný přístup Společenství k úpravě sociální problematiky, původní myšlenka tkvěla v ekonomické integraci, která se měla vyvíjet v souladu s vývojem volného trhu, přičemž postupné vybudování takového trhu mělo vést k ekonomickému rozvoji, z něhož měli profitovat též samotní pracovníci.<sup>4</sup> V právní odborné literatuře tak bývá toto první období vývoje evropského pracovního práva označováno, jako takzvané období

---

<sup>2</sup> Srovnání čl. 69 Pařížské smlouvy, v originálním znění dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11951K/TXT&from=CS>

<sup>3</sup> Beyenův plán byla strategie jednoho z takzvaných „otců“ Evropské unie Holanďana Johana Willema Beyena, mezinárodního bankéře, obchodníka a politika, narozeného 2. května 1897 v nizozemském Utrechtu. Johan Willem Beyen uvedl v polovině 50. let 20. století za pomoci svého plánu v život nové aspekty sloužící ke sjednocování Evropské unie. A to ačkoliv se mu na počátku 50. let 20. století dostalo jen velmi málo pozornosti, a to zejména ze strany francouzské vlády. Která ztratila zájem o další ekonomickou integraci. Avšak po selhání plánu na založení Evropského obranného společenství, se poměry změnily, neboť společně s Evropským obranným společenstvím sešlo i z plánu Evropského politického společenství, jež mělo na Evropské obranné společenství navazovat. Pro Evropskou integraci tak nastala patová situace a Beyenův plán se dostal opět do středu pozornosti. Hlavní myšlenkou Holanďanova plánu bylo, že pouhá spolupráce v oblasti uhlí a oceli je nedostatečná a je potřeba i rozšířit na všechny možné oblasti. Samotný Beyenův plán pak zahrnoval návrh celní unie a rozsáhlou hospodářskou spolupráci v rámci jednotného evropského trhu. Beyen představil svůj plán na messinské konferenci roku 1955. A jelikož vrcholoví představitelé šesti zemí (Francie, Spolková republika Německo, Itálie, Belgie, Lucembursko a Nizozemsko) byly stejného názoru, byly roku 1957 podepsány Římské smlouvy, jimiž bylo založené Evropské hospodářské společenství a Euratom.

Zdroj: [https://europa.eu/european-union/sites/europa.eu/files/docs/body/johan\\_willem\\_beyen\\_cs.pdf](https://europa.eu/european-union/sites/europa.eu/files/docs/body/johan_willem_beyen_cs.pdf)

<sup>4</sup> RIESENHUBER, K. European Employment Law; A Systematic Exposition, Cambridge: Intersentia, 2012, 803 s, str. 18

nezasahování do společného trhu.<sup>5</sup>

Co se oblasti sociálního práva týče, upravovaly smlouvy, na jejichž základě vzniklo EHS a EUROATOM, pouze velmi omezené pravomoci orgánů tehdejšího Společenství. Úprava právního režimu pracovníků tak zůstávala i nadále ve výlučné pravomoci členských států. Tato právní úprava se však v právních rádech jednotlivých států razantně lišila, a to především z hlediska pracovněprávní ochrany zaměstnanců. Následkem této situace pak bylo zvýhodňování či naopak znevýhodňování některých podniků, které provozovaly svou činnost na území různých členských států, a které pramenilo z nákladů, které byly těmito podniky vynaloženy na pracovní sílu.

Jak již bylo výše zmíněno, jedním ze základních úkolů výše zmíněných smluv bylo vytvoření jednotného vnitřního trhu, přičemž velikost území tohoto vnitřního trhu Evropské Unie měla být shodná s velikostí území všech členských států. Cílem, který byl členskými státy při vytváření jednotného vnitřního trhu stanoven, bylo (a dosud je) dát možnost vzniknout místu, ve kterém platí čtyři základní svobody, jimiž jsou volný pohyb zboží, volný pohyb služeb a volný pohyb kapitálu a v neposlední řadě též volný pohyb osob. Přejícné období, které bylo členskými státy pro vytvoření prostoru se společným trhem stanoveno lhůtou v délce dvanácti let, se však ukázalo být příliš ambiciózním.

Ačkoliv můžeme od roku 1968 spatřovat pokrok, který tkvěl v odstranění cel a kvót při obchodování mezi členskými státy Evropské Unie a zavedení celního sazebníku pro obchodování mezi členskými státy a takzvanými třetími zeměmi, zůstal problém i nadále v takzvaných mimotarifních bariérách, za které byly považovány vnitřní předpisy jednotlivých členských států. Vůbec nejmenší pokrok byl zaznamenán na poli volného pohybu kapitálu mezi členskými státy, tento neúspěch pro oblast volného trhu mezi členskými státy Evropské Unie pak dle dostupných informací pramenil z obav o odliv místního kapitálu do ostatních zemí, a to navzdory tomu, že bylo přijato hned několik pravidel pro ochranu hospodářské soutěže.

Naopak za revoluční krok, jenž byl ve stejném roce (1968) na poli vnitřního

---

<sup>5</sup> BERCUSSON, B. *European Labour Law*, Second Edition, Cambridge, Cambridge University Press,

trhu evropských zemí zaznamenán, považujeme zakotvení svobody volného pohybu osob. Neboť žádné jiné integrační seskupení ve světě se k takovému kroku neodhodlalo. Až do roku 1968 znamenalo pro evropské občany překročení hranic státu, kontrolu jak osobní, tak zavazadlovou, která vyžadovala platný pas a platné vízum, které bylo téměř ve všech případech zpoplatněno. Tato „revoluce“ v nadnárodním právu, si stanovila za cíl pomoci dvou kategoriím zemí, a to zemím s nedostatkem pracovníků, stejně tak jako zemím s přebytkem pracovníků. Pro samotné pracovníky z toho pak vyplývaly výhody, jakožto možnost zlepšení životní úrovně či zvýšení kvalifikace, jež bylo zároveň spojeno s právem pracovat, usadit se a žít v členských zemích Evropského hospodářského prostoru. Avšak v tomto období se svoboda volného pohybu osob týkala pouze osob ekonomicky činných.<sup>6</sup>

### Sociální akční program

Sociální akční program byl dokumentem, který byl přijat v podobě Rezoluce Rady ministrů dne 21. května 1974 (blíže k orgánům EU viz níže). V tomto dokumentu byly zakotveny jednotlivé priority, na základě kterých bylo dle Rady ministrů nutné přijmout příslušná opatření. Mezi takové priority bylo zařazeno zejména a) dosažení plné a kvalitnější zaměstnanosti ve Společenství, b) zlepšení pracovních a životních podmínek tak, aby byla umožněna jejich harmonizace, c) aby bylo zároveň udrženo jejich zlepšení a d) aby došlo k vyššímu (častějšímu) zapojení pracovní síly do procesu ekonomických a sociálních rozhodování Společenství a v neposlední řadě též e) zapojení pracovníků do samotného života jednotlivých podniků.

Sociální akční program je první známkou upuštění od výše zmíněné myšlenky

---

2009, str. 752

<sup>6</sup> Původní znění smlouvy o Evropském hospodářském společenství je volně dostupné pouze ve čtyřech jazycích, a to v jazyce Německém, Francouzském, Italském a Holandském, jelikož z těchto možností oplývám pouze znalostí jazyka francouzského, vybrala jsem si pro tuto poznámku využít právě tohoto jazyka. To že se ve výše zmíněné smlouvě jedná pouze o volný pohyb osob ekonomicky činných značí samotný název podkapitoly, jež se týká volného pohybu osob, služeb a kapitálu, která nese název „*Les Travailleurs*“, neboli pracovníci, volným pohybem pracovníků se pak smlouva o Evropském hospodářském společenství v původním znění zabývá v článcích 48-51. Pro příklad lze uvést článek 48 odstavce první Římské smlouvy o Evropském hospodářském společenství v původním znění jež stanoví: 1. „*La libre circulation des travailleurs est assurée à l'intérieur de la Communauté au plus tard à l'expiration de la période de transition.*“ („*Volný pohyb pracovníků v rámci společenství je zaručen nejpozději ke konci přechodného období*“)

tehdejšího Společenství o nezasahování do společného vnitřního trhu. Program naopak vedl jednotlivé členské státy pomalými, ale jistými krůčky k harmonizaci jejich jednotlivých právních řádů v oblasti sociální politiky. Ačkoliv nedošlo k naplnění všech iniciativ, které si tehdejší Společenství tímto Sociálním programem předsevzalo, jednalo se o významný mezník, který byl vztyčen v přístupu orgánů Společenství do oblasti pracovněprávních otázek.<sup>7</sup>

### Jednotný Evropský akt

V roce 1987 byl přijat dokument známý pod názvem Jednotný Evropský akt, jehož hlavním cílem bylo revidovat Římské smlouvy z roku 1957, které zřídily, jak již bylo popsáno výše, Evropské hospodářské společenství a Evropské společenství pro atomovou energii. Smyslem Jednotného Evropského aktu bylo vyvolat novou dynamiku evropské integrace a vytvořit vnitřní trh, a to vše do ledna roku 1993.

Z Jednotného Evropského aktu je patrná tendence opustit neoliberalistické myšlení a namísto přístupů, které chápaly jednotný evropský trh jako vše-řešící nástroj, projevoval snahu o sociální integraci Evropy, kterou považoval za nezbytný předpoklad vzniku konkurence, bez níž trh jako takový nemůže fungovat. Jelikož státy, které byly součástí politiky jednotného vnitřního trhu, dospěly k závěru, že sociální podmínky lidí výrazně ovlivňují též vývoj a prosperitu ekonomiky a integraci v oblasti sociální politiky tak nelze ignorovat.

Dalším problémem se s postupným rozšiřováním Evropských společenství o další členy ukázaly být výrazné rozdíly nejen v ekonomické úrovni jednotlivých států. Ačkoliv tedy Jednotný Evropský akt považujeme za významný dokument, v oblasti sociální politiky přinesl víceméně jen jedno důležité ustanovení, a to článek 118 A.<sup>8</sup> Zmíněným článkem byly pravomoci Evropských společenství rozšířeny

---

<sup>7</sup> KOMENDOVÁ J., Základy pracovního práva EU, vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s., str. 17

<sup>8</sup> Článek 21 jednotného Evropského aktu: „Smlouva o EHS se doplňuje o následující ustanovení: Článek 118 A 1. Členské státy věnují zvláštní pozornost zlepšování v oblasti pracovního prostředí, zdraví a bezpečnosti pracujících a stanoví jako svůj cíl sladování podmínek v této oblasti, při zachování zlepšení již učiněných. 2. Aby se napomohlo dosažení cíle vytyčeného v prvním odstavci, Rada kvalifikovanou většinou na návrh Komise ve spolupráci s Evropským parlamentem a po poradě s Hospodářským a sociálním výborem schvaluje ve formě směrnic minimální standardy umožňující jejich postupné dosahování, majíc na zřeteli podmínky a technické předpisy každého členského státu. Tyto směrnice nebudou vytvářet administrativní, finanční a zákonná omezení, která by zdržovala

v oblastech pracovního prostředí, zdraví a bezpečnosti práce pracovníků. Článek 118 A dále stanovil, že Rada bude směrnice v této oblasti schvalovat kvalifikovanou většinou, a to na návrh Komise ve spolupráci s Evropským parlamentem a po poradě se sociálním výborem. Z těchto ustanovení je zřejmá snaha členských států o zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců a zároveň o pozvednutí bezpečnosti práce, a především o harmonizaci právních předpisů v této oblasti. Článek dále stanoví, že ustanovení dle něj přijatá nebrání žádnému z členských států k přijetí opatření přísnějších, avšak slučitelných s touto smlouvou. Článek přijatý Jednotným Evropským aktem, který též stojí minimálně za zmínku, je článek 130 A, podle kterého Společenství rozvíjí a sleduje činnost, která má vést k posílení sociální a hospodářské soudržnosti a zároveň usiluje o zmírnění zaostalosti nejméně, nejen ekonomicky, rozvinutých regionů a o celkové snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi jednotlivými členskými státy.<sup>9</sup> K tomuto článku je příhodné zmínit ještě článek 130 B, který stanovil nástroje, nazývané jako strukturální fondy, za jejichž pomoci měly být největší rozdíly mezi jednotlivými členskými státy překlenuty.<sup>10</sup>

### Evropská sociální charta

Dokumentem, který měl velký význam pro rozvoj sociální politiky na evropské úrovni, byla Evropská sociální charta, kterou ratifikovaly členské státy v roce 1961 v Turíně. Charta obsahuje devatenáct základních práv a svobod, jako příklad lze uvést především právo na práci a právo na spravedlivou odměnu za ni, právo se organizovat či právo na bezpečnost práce a ochranu zdraví. K Evropské sociální chartě byl následně ve Štrasburku v roce 1988 přijat dodatkový protokol,

---

*vytváření a rozvoje malých a středních podniků. 3. Ustanovení přijatá podle tohoto článku nebrání žádnému členskému státu ponechat nebo zavést přísnější opatření na ochranu pracovních podmínek, slučitelných s touto smlouvou.*

<sup>9</sup> Článek 23 Jednotného Evropského aktu: „K části tři Smlouvy EHS bude připojena hlava V v následujícím znění: Hlava V Ekonomická a sociální soudržnost; Článek 130 A: K podpoře celkového harmonického vývoje Společenství rozvíjí a uskutečňuje aktivity vedoucí k posilování své ekonomické a sociální soudržnosti. Společenství se zaměřuje zvláště na zmenšování nerovnoměrností mezi různými regiony a zaostalosti regionů, jimž se dostává nejmenší podpory.“

<sup>10</sup> Článek 23 Jednotného Evropského aktu: „Článek 130 B: Členské státy své ekonomické politiky uskutečňují a koordinují tak, aby bylo navíc dosaženo cílů stanovených v článku 130 A a v článku 130 C a přispívá k jejich dosažení. Společenství dosažení těchto cílů podporuje kroky činěnými prostřednictvím strukturálních fondů (evropský zemědělský fond orientace a záruk, Sekce orientace, Evropský sociální fond, Evropský fond regionálního rozvoje), Evropské investiční banky a dalších existujících finančních nástrojů.“



který tuto chartu rozšiřoval o dalších dvanáct práv, mezi tato nová práva řadíme například právo na stejné příležitosti a právo na rovné zacházení, právo na důstojné zacházení v pracovním prostředí, právo na ochranu před sociálním vyloučením a s ním spojenou chudobou nebo právo na bydlení. Tato práva jsou na celoevropské úrovni uznávána všemi státy, které Evropskou sociální chartu ratifikovaly. V roce 1991, byl pak v Turíně signován Protokol pozměňující Evropskou sociální chartu, kterým byla zvýšena její účinnost, a to zvláště v oblasti fungování jejího kontrolního mechanismu.<sup>11</sup>Jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla Evropská sociální charta signována ve Štrasburku dne 27. května 1992. Dne 1. ledna 1993 oznámila pak dopisem ministra zahraničních věcí Česká republika, že se jakožto nástupce České a Slovenské Federativní Republiky považuje za signatářský stát Evropské sociální charty ze dne 18. října 1961. To, že se Česká republika uznává za signatářský stát Evropské sociální charty, bylo potvrzeno dne 30. června 1993 Výborem ministrů Rady Evropy na 496. zasedání delegátů ministrů. S Evropskou sociální chartou vyslovil souhlas Parlament České republiky, přičemž byla následně ratifikovaná a tehdejší prezidentem republiky. Ratifikační listina České republiky byla uložena u generálního tajemníka Rady Evropy dne 3. listopadu 1999.<sup>12</sup>

### Charta základních sociálních práv pracujících

Dalším z významných dokumentů, který přispěl k rozvoji sociální politiky Evropských společenství, byla takzvaná Charta základních sociálních práv pracujících, která byla přijata na jednání Evropské rady dne 9. 12. 1989 ve Štrasburku. Práva obsažena v této chartě jsou v zásadě shodná s právy, která jsou obsažena v Evropské sociální chartě. Evropská charta základních sociálních práv pracujících je „pouze“ politickou deklarací, nejedná se tak o právně závazný dokument. Charta vychází z původního znění článku 117 Smlouvy o Evropském společenství, v němž je zdůrazněna shoda členských států na nutnosti podporovat zvyšování životní úrovně a zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců tak, aby bylo v silách členských států pracovní podmínky zaměstnanců vyrovnat, a přitom

---

<sup>11</sup> Zdroj:

[https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/15\\_zprava\\_o\\_plneni\\_ESCh.pdf/026d760d-f87a-be72-bb31-9d3a77e567f1](https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/15_zprava_o_plneni_ESCh.pdf/026d760d-f87a-be72-bb31-9d3a77e567f1)

udržet jejich ve vyspělejších státech zvýšenou úroveň.<sup>13</sup> Evropská sociální charta je dokumentem, který lze charakterizovat jako určitou spojnicí mezi třemi různými tendencemi, které se vyskytovaly mezi členskými státy. Lze zmínit například stanovisko Německa a Francie, jež deklarovaly, že Evropská sociální charta má být pouze deklarační zásad, se zaměřením pouze na práva pracujících, přičemž členské státy nebudou těmito zásadami právně vázány. Rozdílné pak bylo stanovisko Itálie, která požadovala důsledné prosazování zmíněného dokumentu, a to včetně důrazu na jeho obsah. V neposlední řadě je též třeba zmínit nesouhlasné stanovisko Velké Británie, které pramenilo z možného dopadu na ekonomickou výkonnost zejména malých a středních podniků, a též z obav, že úsilí o prosazování Evropské sociální charty a jejího následného dodržování by mohlo omezit suverenitu státu jako takového. Nutno podotknout, že i přes veškeré úsilí Komise Velká Británie nakonec ve prospěch Evropské sociální charty nehlasovala. Samotný obsah Evropské sociální charty pak vychází zejména z úmluv Mezinárodní organizace práce<sup>14</sup>.

## Maastrichtská smlouva

Pro Evropské společenství významná událost se odehrála dne 7. února 1992, kdy byla Maastrichtu podepsána smlouva o Evropské unii<sup>15</sup>, jež vešla v platnost 1. listopadu 1993. Přijetí Maastrichtské smlouvy předcházely rozsáhlé diskuzi, jimž dominovaly rozbroje mezi Velkou Británií a ostatními členskými státy. Alfou a

---

<sup>12</sup> tamtéž

<sup>13</sup> Článek 117 Smlouvy o Evropském společenství:

odst. 1: „Členské státy se shodují v tom, že je nutno podporovat zvyšování životní úrovně a zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců tak, aby bylo možno tyto podmínky vyrovnat, a přitom udržet jejich zvýšenou úroveň.“

odst. 2: „Členské státy soudí, že takový vývoj bude nejen výsledkem fungování společného trhu, který napomůže harmonizaci sociálních systémů, ale také výsledkem postupů stanovených touto smlouvou a sbližování právních a správních předpisů členských států.“

<sup>14</sup> „Mezinárodní organizace práce (ILO) je specializovaná agentura Organizace spojených národů věnující se rozvoji a propagaci norem pro vnitrostátní právní předpisy na ochranu a zlepšení pracovních podmínek a životních standardů.“

Zdroj.:

[https://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/udrzitelny\\_rozvoj/mezinarodni\\_organizace\\_prace\\_/index.html](https://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/udrzitelny_rozvoj/mezinarodni_organizace_prace_/index.html)

<sup>15</sup> „Maastrichtská smlouva změnila předchozí evropské smlouvy a vytvořila Evropskou unii založenou na třech pilířích: na Evropských společenstvích, společné zahraniční a bezpečnostní politice (SZBP) a na spolupráci v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí (SVV). Amsterodamská smlouva zavedla s ohledem na rozšíření Unie úpravy, které byly nezbytné k jejímu účinnějšímu a demokratičtějšímu fungování.“

Zdroj: [europa.eu/parl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/3/maastrichtska-smlouva-a-amsterodamska-smlouva](http://europa.eu/parl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/3/maastrichtska-smlouva-a-amsterodamska-smlouva)

omegou těchto rozbrojů byla cesta, jíž se bude ubírat sociální politika Evropského společenství. Jediné na čem se Velká Británie s členskými státy shodly, bylo potvrzení „acquis communautaire“ jehož bylo v sociální oblasti již dosaženo. V dalším významném pokroku, jenž v oblasti sociální politiky nastal, se angažovalo již jen jedenáct členských zemí, zatímco Velká Británie se vydala vlastní cestou s vlastními pravidly. Tyto státy se tak toho dne v Maastrichtu zavázaly, na základě Protokolu o sociální politice, jenž byl jen jedním z mnoha dokumentů, které byly společně s Maastrichtskou smlouvou přijaty a Dohody o sociální politice, která byla přijata následovně po přijetí výše zmíněného Protokolu o sociální politice, že budou podporovat zaměstnanost, zlepšování životních a s nimi souvisejících pracovních podmínek, rozvoj sociální ochrany, podporu dialogu mezi podnikem a zaměstnanci, rozvoj lidských zdrojů s ohledem na udržení vysoké zaměstnanosti, včetně boje proti vyloučení ze společnosti, a mnohé další. Na každý pád však na základě přijetí takzvaného Protokolu a Dohody z Maastrichtu došlo ke dvojímu vnímání Evropy členskými státy. Na jedné straně bylo společenství států jako celek a na straně druhé bylo jedenáct států společenství (bez Velké Británie), které tvořily rámec sociální Evropy. Jedenáct členských států se tak společně a harmonicky rozvíjelo jak v oblasti ekonomické, tak v oblasti sociální, zatímco Velká Británie, jež byla v té době reprezentována konzervativním Johnem Majorem<sup>16</sup>, zaznamenala větší rigiditu na trhu práce, a s tím spojený pokles flexibility a nárůst nezaměstnanosti. Bylo tedy jen otázkou času, kdy se Velká Británie připojí v oblasti sociální politiky zpět ke společenství.

Maastrichtská smlouva uvedla mimo jiné v život též dnes velmi významný institut Evropského občanství.<sup>17</sup> Uvádí, že každý občan má právo svobodně se pohybovat a též pobývat na území členských států. Dalším důležitým článkem v oblasti sociální politiky je článek 6 Maastrichtské smlouvy. Tento článek obsahuje příkaz

---

<sup>16</sup> John Major narozen v roce 1943 v Carshaltonu, vychován v Brixtonu, na rozdíl od ostatních předsedů vlády dvacátého století nenavštěvoval univerzitu a školu ukončil již v 16 letech. Od 60. let 20. století byl John Major členem konzervativní strany a do parlamentu byl poprvé zvolen v roce 1979. Ve vládách Margaret Thatcherové se postupně stal náměstkem ministra financí, ministrem zahraničí a nakrátko dokonce i ministrem financí. 27. listopadu 1990 se pak stal vůdcem Konzervativní strany a následně byl o den později jmenován předsedou vlády.

Zdroj.: <https://www.gov.uk/government/history/past-prime-ministers/john-major>

k uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za vykonanou práci pro případ, že se jedná o práci stejného druhu a rozsahu.<sup>18</sup>

### Amsterodamská smlouva

Další rozšíření v oblasti zákazu diskriminace pak zavedla smlouva Amsterodamská,<sup>19</sup> jejíž plný název zní „Amsterodamská smlouva, jíž se pozměňují smlouva o Evropské unii, Smlouvy o Evropských společenstvích a některé související akty“, která zakázala diskriminování též z důvodu pohlaví, rasového či etnického původu, z důvodu víry, světového názoru, sexuální orientace či invalidity.<sup>20</sup> Hlavním cílem Amsterodamské smlouvy bylo připravit Evropu na 21. století a s ním spojeným přijímáním nových států z východní Evropy do Evropské unie a neméně významná příprava na jednotnou měnovou politiku. Hned v prvním článku Amsterodamské smlouvy se můžeme dočíst potvrzení oddanosti Evropské sociální chartě a Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků.<sup>21</sup> Ve zmíněné smlouvě byla navíc též obsažena zásada takzvaného národního zacházení, která znamená jediné, a to že osoby kteréhokoliv členského státu mají právo na stejné zacházení jako osoby státu hostitelského. Samozřejmě jako z každého pravidla i zde byly obsaženy výjimky, v tomto případě se jedná o narušování veřejného pořádku, ohrožení veřejné bezpečnosti či ohrožení veřejného zdraví. Další výjimka se pak týkala možnosti zaměstnávání ve veřejných službách. V článku 51 této smlouvy pak můžeme nalézt hned několik principů, jež usnadňovaly volný pohyb pracovníků po Evropské Unii. Mezi ně patřilo například započítávání všech dob, které byly podle právních systémů členských států uznány pro účely vzniku a trvání nároků na dávky sociálního původu, a to včetně výpočtu jejich výše a následné vyplácení těchto dávek osobám majíc

---

<sup>17</sup> Srovn. Článek 8a Smlouvy o Evropské unii: „1. Zavádí se občanství Unie. Každá osoba, která má státní příslušnost členského státu, je občanem Unie.“

<sup>18</sup> Srovn. Článek 6 Smlouvy o Evropské Unii

<sup>19</sup> „Amsterodamská smlouva, kterou se mění Smlouva o Evropské unii, smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty, byla podepsána v Amsterodamu dne 2. října 1997 a vstoupila v platnost dne 1. května 1999.“ Zdroj:

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/3/maastrichtska-smlouva-a-amsterodamska-smlouva>

<sup>20</sup> Srovn. Článek 6a Amsterodamské smlouvy

<sup>21</sup> Srovn. Článek 1 Amsterodamské smlouvy

bydliště na území členských států.<sup>22</sup>

Od roku 1994, pak byla svoboda volného pohybu osob rozšířena též na občany členských zemí Evropského hospodářského prostoru, tedy Norsko, Island, Lichtenštejnsko a Švýcarsko. Obsahem svobody bylo v první řadě právo občanů členských států přesunout se do jiného členského státu, za účelem v něm pracovat a usadit se, a to za stejných podmínek jako by byly občany hostitelské země. Svoboda volného pohybu pracovníků je spojena se svobodou volného poskytování služeb.<sup>23</sup>

S umožněním volného pohybu pracovníků v rámci Evropské unie, bylo nezbytné vyřešit dva základní problémy, a to sociální zajištění evropských občanů a uznávání kvalifikace evropských občanů mezi jednotlivými členskými státy. Přičemž otázka sociálního zajištění byla vyřešena sčítáním nároků po dobu trvání pojištění, ze všech členských zemí, v nichž se evropský občan nachází. Stejně tak jsou vypláceny evropským občanům důchody, na něž byl nabyt nárok v některém z členských států, ať se nachází v jakémkoliv jiném členském státě.

Dalším důležitým článkem, který Amsterodamská smlouva obsahovala, a který se týká pracujících osob v oblasti Evropské Unie, byl článek 109s, jímž byl založen Výbor pro zaměstnanost.<sup>24</sup> Funkce výboru měla být čistě poradní pro účely podpory koordinace politik zaměstnanosti a trhu práce mezi členskými státy. Mezi zásadní úkoly výboru pro zaměstnanost patřilo například sledování vývoje stavu zaměstnanosti a politiky zaměstnanosti členských států Evropského společenství. V článku 117 pak byl obsažen, příkaz pro členské státy a Společenství samotné k přijímání opatření, která berou v úvahu rozmanitost forem vnitrostátních zvyklostí a mají za cíl podporu zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby bylo možné tyto podmínky vyrovnat a zároveň udržet jejich zvýšenou úroveň. Dále pak zajištění sociální ochrany, sociálního dialogu, rozvoji lidských zdrojů za účelem trvale vysoké zaměstnanosti a boji proti vyloučení, to vše s úctou k základním sociálním právům, tak jak bylo stanoveno v Evropské sociální chartě podepsané v Turíně 18. října 1961 a Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků

---

<sup>22</sup> Srovn. Článek 51 Amsterodamské smlouvy

<sup>23</sup> Srovn. Článek 51 Amsterodamské smlouvy

<sup>24</sup> Srovn. Článek 109s Amsterodamské smlouvy

z roku 1989.<sup>25</sup>

Článek 118 této smlouvy pak za účelem dosažení stanovených cílů podporuje a doplňuje činnost členských států hned v několika oblastech, jako příklad lze uvést povinnost zaměstnavatelů zlepšování pracovního prostředí tak, aby bylo chráněno zdraví a bezpečnost pracovníků či informování pracovníků za pomoci konzultace s nimi nebo například povinnost zaručení rovnosti mezi muži a ženami na trhu pracovních příležitostí a rovné zacházení na pracovišti a zapojení osob vyloučených z trhu pracovních příležitostí a rovné zacházení s nimi na pracovišti.<sup>26</sup> Za tímto účelem může dle Amsterodamské smlouvy Rada přijímat směrnice, v nichž stanoví, s ohledem ke stávajícím podmínkám a technickým předpisům jednotlivých členských států minimální požadavky.

V Článku 119 je obsažena zásada zákazu diskriminace na základě pohlaví, respektive zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci. V druhém odstavci je pak vysvětlen pojem „**odměna**“ jako obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním, a to ať už přímo či nepřímo, v naturáliích či v hotovosti. Dalším vysvětlovaným pojmem je „**rovnost odměňování**“, které dle Amsterodamské smlouvy znamená, že se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejné sazby a odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce. V odstavci čtvrtém je pak upřesněno, že s ohledem na zajištění rovného zacházení v oblasti odměňování za uplatňování zásady zákazu diskriminace na základě pohlaví nebrání členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.<sup>27</sup>

## Niceská smlouva

Smlouvou, která byla podepsána 26. února 2001 mezi členskými státy Evropské unie ve francouzské Nice byla, jak lze z názvu místa podepsání vyvodit, Niceská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení

---

<sup>25</sup> Srovn. Článek 117 Amsterodamské smlouvy

<sup>26</sup> Srovn. Článek 118 Amsterodamské smlouvy

<sup>27</sup> Srovn. Článek 119 Amsterodamské smlouvy

Evropských společenství a některé související akty. Pro pracovníky Evropské unie byl důležitý článek 137, kterým za účelem dosažení cílů stanovených v článku 136 Společenství podporuje a doplňuje činnost členských států v oblastech zlepšování pracovního prostředí, a to především za účelem ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků, dále například v oblasti sociálního zabezpečení a sociální ochrany pracovníků či ochrany pracovníků při skončení pracovního poměru.<sup>28</sup> Článek 18 pak obsahoval právo svobodného pohybu a pobytu každého občana Unie na území členských států.<sup>29</sup>

Článkem 144 Rada zřídila Výbor pro sociální ochranu s cílem podpořit spolupráci mezi členskými státy a s Komisí v záležitostech sociální ochrany. Mezi úkoly výboru patřilo sledování sociální situace a vývoj politik sociální ochrany v členských státech a ve Společenství, dále měl výbor za úkol usnadňovat výměnu informací, zkušeností a ověřované praxe mezi členskými státy a Komisí. Posledním úkolem výboru pro sociální ochranu pak bylo dle této smlouvy vypracovávat zprávy a zaujímat stanoviska k problémům, které souvisely s jeho již výše popsanou agendou.<sup>30</sup>

### Lisabonská strategie

Lisabonská strategie byla Evropskou radou schválena v roce 2000. Cílem této strategie bylo vytvořit z Evropské Unie nejvíce dynamickou a konkurenceschopnou ekonomiku světa, která bude založená na znalostech, schopná udržitelného hospodářského růstu, schopná vytvářet více kvalitních pracovních míst a v neposlední řadě též schopná sociální soudržnosti. Tento ambiciózní cíl si Evropská rada uložila splnit, za pomoci Lisabonské strategie do konce roku 2010.

V návaznosti na tento dokument byla v roce 2004 předložena nezávislou skupinou odborníků zpráva, která hodnotila plnění cílů, které si Lisabonská strategie vytyčila. Nezávislí odborníci v ní nadále doporučili soustředit pozornost na priority v pěti oblastech. Těmito vytyčenými oblastmi ve zprávě bylo a) vytváření znalostní společnosti; b) dokončení vnitřního trhu a podpora hospodářské soutěže; c)

---

<sup>28</sup> Srovn. Článek 137 Amsterodamské smlouvy

<sup>29</sup> Srovn. Článek 18 Amsterodamské smlouvy odst. 1

<sup>30</sup> Srovn. Článek 144 Amsterodamské smlouvy

vytváření příznivého klima pro podniky; d) pružný a integrovaný trh práce; e) ochrana životního prostředí a udržitelný rozvoj.<sup>31</sup>

### Zelená kniha Komise z roku 2006

V roce 2006 byla Komisí zveřejněna takzvaná Zelená kniha s názvem „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je vyřešit výzvy 21. století.“ Účelem této Zelené knihy bylo dle jejího úvodu, zahájit v Evropské unii veřejnou diskuzi o způsobech jak může samotný vývoj pracovního práva přispět k dosažení cílů lisabonské strategie, který spočívá v dosažení udržitelného růstu s větším počtem lepších pracovních míst. Tento dokument byl pravděpodobně zejména reakcí na nově se rozvíjející formy práce, a to se zaměřením na nárůst takzvaných prekérních forem práce, které ve výsledku mohly zapříčinit vyloučení skupin některých zaměstnanců z ochrany pracovněprávních předpisů, a to včetně sociálního zabezpečení.

V rámci této Zelené knihy byla mimo jiné též představena takzvaná strategie „flexicurity“ (takzvaná kombinace flexibility a jistoty), tato strategie znamená zajištění odpovídající úrovně ochrany zaměstnanců, a to při vyšší flexibilitě pracovních vztahů.<sup>32</sup>

### Lisabonská smlouva

Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropské Unie, která byla podepsána dne 13. prosince 2007 v Lisabonu a Českou republikou byla ratifikována 3. prosince 2009. Nabytím účinnosti Lisabonské smlouvy získala Evropská Unie vlastní právní subjektivitu a tím nahradila Evropské Společenství. Tato smlouva byla též přelomová pro primární právo Evropské Unie, neboť dosavadní Smlouva o založení Evropského společenství byla nahrazena Smlouvou o fungování Evropské Unie a Smlouva o Evropské Unii byla Lisabonskou smlouvou revidována.

Pro pracovníky obsahuje samotná smlouva především důležitý článek s číslem

---

<sup>31</sup> KOMENDOVÁ J., Základy pracovního práva EU, . vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s., str. 19-20

<sup>32</sup> Zelená kniha Komise s názvem „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je vyřešit výzvy 21. století“ je v elektronické podobě dostupná například na:



61, který v odstavci druhém stanoví, že Unie zajišťuje, že na vnitřních hranicích neprobíhá kontrola osob a rozvíjí společnou politiku v oblasti azylu, přistěhovalectví a ochrany vnějších hranic.<sup>33</sup> Mnohem důležitější byla však pro celou oblast pracovního práva skutečnost, že Listina základních práv Unie, která upravuje širokou škálu práv souvisejících nejen s výkonem práce, nabyla společně s účinností Lisabonské smlouvy právní závaznosti. Z těchto práv lze zmínit například právo na kolektivní vyjednávání a akce, právo na přístup ke službám zaměstnanosti, rovnost mezi ženami a muži, zákaz dětské práce či ochrana mladých lidí při práci a právo na ochranu pracovníků v případě neoprávněného propuštění.<sup>34</sup>

### Evropská strategie – Evropa 2020

Lisabonská strategie byla následně v roce 2010 nahrazena takzvanou Evropskou strategií s plným názvem „EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění“. Cílem strategie EVROPA 2020 bylo zajistit hospodářské oživení Evropské Unie, a to tak aby po hospodářské a finanční krizi byla přijata řada reforem, a aby do roku 2020 mohly být vybudovány pevné základy pro růst a tvorbu pracovních míst. Strategií EVROPA 2020 jsou řešeny nejen slabiny hospodářství Evropské Unie a ekonomické a sociální problémy, ale v neposlední řadě jsou brány v úvahu též dlouhodobé výzvy globalizace, tlaku na zdroje a stárnutí populace. Strategie EVROPA 2020 si kladla za cíl dosáhnout do roku 2020 růstu: a) inteligentního, který bude založen na rozvíjení ekonomiky s důrazem na znalosti a inovace; b) udržitelného s důrazem na podporu konkurenceschopnější a ekologičtější ekonomiky, která bude méně náročná na zdroje a c) růstu podporujícího začlenění prostřednictvím ekonomiky s vysokou zaměstnaností, jež se bude vyznačovat sociální a územní soudržností.

Evropská Unie si pro tuto ambici vytyčila pět hlavních cílů, kterých měla za cíl dosáhnout do roku 2020, a to: a) nejméně 75 % obyvatelstva ve věku od 20 do 64 let by mělo mít zaměstnání; b) 3 % hrubého domácího produktu Evropské Unie by

---

[https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004\\_2009/documents/com/com\\_com\(2006\)0708\\_/com\\_com\(2006\)0708\\_cs.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_cs.pdf)

<sup>33</sup> Srovn. Článek 61 Lisabonské smlouvy odst. 2

<sup>34</sup> KOMENDOVIÁ J., Základy pracovního práva EU, vydání Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s., str. 19-20

měla být investována do výzkumu a vývoje; c) snížení emise skleníkových plynů a to nejméně o 20 %, dále zvýšit o 20 % podíl obnovitelných zdrojů energie a zvýšit o 20% energetickou účinnost; d) snížit počet dětí, které předčasně ukončují školní docházku, a to pod hranici 10 %, a nejméně o 40 % zvýšit počet absolventů terciální úrovně vzdělání a e) snížit počet osob ohrožených chudobou nebo sociální vyloučením alespoň o 20 milionů.<sup>35</sup>

V tomto roce byla pak strategie EVROPA 2020 nahrazena novým projektem s názvem Projekt EVROPA 2030. V Projektu EVROPA 2030 nalezneme zmínku o nezbytné reformě pracovního trhu, přičemž členské státy by se měly dle tohoto Projektu zaměřit především na tři klíčové aspekty, za které považujeme: a) strategii „flexicurity“; b) pracovní mobilitu a c) podnikovou kulturu a manažerské postupy.<sup>36</sup>

### *Systém pracovního práva Evropské Unie*

Právní řád Evropské Unie neobsahuje nijak ucelenou úpravu právních vztahů, které vznikají mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem za účelem výkonu závislé práce, ani úkonů, které s jejím výkonem souvisejí. Na úrovni unijního práva tedy nelze hovořit o systému pracovního práva tak, jako ho známe u vnitrostátních právních řádů, do nichž je právními teoretiky zahrnováno jak pracovní právo individuální, tak pracovní právo kolektivní a v neposlední řadě též samotná úprava zaměstnanecko-zaměstnavatelských právních vztahů. Úprava jednotlivých oblastí unijního pracovního práva se vyvíjela postupně v závislosti na vývoji legislativních pravomocí jednotlivých orgánů Evropské Unie v relevantní oblasti. Při pohledu na pracovní-právní úpravu v právu Evropské Unie se tedy nelze vyhnout otázce, do jaké míry lze v souboru právních norem, které se dané problematiky dotýkají, hledat ucelený systém. Přičemž odpověď na takovou otázku budeme nalézat jen stěží.<sup>37</sup> Přesto se však autorka pokusí zmiňovanou tematiku na následujících řádcích nastínit.

Základem pro úpravu pracovních-právních vztahů na úrovni unijního práva je

---

<sup>35</sup> Strategie EVROPA 2020 dostupná v elektronickém formátu na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex:52010DC2020>

<sup>36</sup> Projekt EVROPA 2030 je v elektronické formě dostupný na: <https://www.consilium.europa.eu/media/30757/qc3210249csc.pdf>

právo primární, které upravuje zejména pravomoci orgánů Evropské Unie. Mezi tyto pravomoci pak patří oprávnění přijímat opatření, která spadají do oblasti pracovního práva. Dle Smlouvy o fungování Evropské Unie mají její jednotlivé orgány pravomoc přijímat opatření, která si můžeme pro přehled rozdělit do několika základních oblastí. Jedná se zejména o: a) oblast rovného zacházení a boje s diskriminací na základě zakázaných diskriminačních znaků (viz níže); dále b) volný pohyb pracovníků mezi členskými státy Evropské Unie, jehož současnou úpravu nalezneme v části druhé Hlavě 1. článku 45 a následující Smlouvy o fungování Evropské Unie. Přičemž o této oblasti bude podrobněji pojednáno v následujících kapitolách této práce. S touto oblastí pak úzce souvisí zákaz diskriminace na základě příslušnosti k jiné národnosti, než jakým je národnost hostitelského státu, c) politika zaměstnanosti; a v neposlední řadě též d) sociální politika. Právě sociální politiku můžeme považovat za základ samotného pracovního práva Evropské Unie. Sociální politika je oblastí, ve které Evropská Unie sdílí pravomoci s jednotlivými členskými státy a jejíž úpravu nalezneme v části třetí hlavě X článku 151 a následující Smlouvy o fungování Evropské Unie.<sup>38</sup> Za jeden z prostředků, který je v unijním právu pro oblast sociální politiky využíván za účelem harmonizace jednotlivých právních řádů, je stanovení minimálních požadavků na vnitrostátní úpravu právních řádů, přičemž samotné požadavky bývají nejčastěji upraveny za pomoci směrnic. Čímž se dostáváme k samotné úpravě pracovně-právních vztahů na úrovni sekundárního práva Evropské Unie.<sup>39</sup>

### *Právo na volný pohyb pracovníků v primárním právu EU*

Pokud bychom se na primární právo Evropské Unie podívali z pohledu práva vnitrostátního, mohli bychom ho označit za jakousi „Ústavu“ tohoto nadnárodního společenství, na jehož základě jsou nadále přijímány další právní akty. Základem pro přijímání norem primárního práva je konsenzus všech členských států, tedy nikoliv

---

<sup>37</sup> BRAUN, M. R. et al. The Diffusion of EU Norms: the Challenge of the domestic Context. Prague: Metropolitan University Prague Press, 2016, 176 p. str. 11-16

<sup>38</sup> Smlouva o fungování evropské Unie online dostupná například na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EL>

<sup>39</sup> KOMENDOVÁ J., Základy pracovního práva EU, vydání Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s., str. 21-23

jen orgánů Evropské Unie (blíže k jednotlivým orgánům Evropské Unie viz níže). Jelikož již byly jednotlivé akty primárního práva Evropské Unie detailně popsány v předchozích kapitolách, nyní si jen pro shrnutí zopakujeme, jaké dokumenty tvoří primární právo v dnešních dnech. Těmito dokumenty jsou: a) Smlouva o fungování Evropské Unie a b) Smlouva o Evropské Unii.<sup>40</sup>

Význam Smlouvy o fungování Evropské Unie v oblasti pracovního práva tkví zejména v úpravě samotného výkonu závislé práce, kdy Smlouva o fungování Evropské Unie stanovuje do kterých z výše zmíněných oblastí je Evropská Unie oprávněna, prostřednictvím svých orgánů, zasahovat. Jedná se tak především o problematiku boje proti diskriminaci, volného pohybu pracovních sil v rámci jednotného trhu a politik Unie, zejména se pak jedná o politiku sociální a koordinaci národních politik zaměstnanosti.<sup>41</sup>

Význam Smlouvy o Evropské Unii pro oblast pracovního práva pak tkví především v definování hodnot a cílů samotné Unie. Mezi tyto hodnoty řadíme například svobodu, demokracii, úctu k lidské důstojnosti, rovnost, právní stát a dodržování lidských práv, toleranci, solidaritu či rovnost žen a mužů.<sup>42</sup>

Do primárního práva Evropské Unie řadíme též smlouvy o přistoupení nových členských států, přičemž pro pracovní právo jsou významná především ustanovení omezující volný pohyb pracovníků z těchto nově přistoupivších států, která mohou být stávajícími státy uvalena, o této problematice je dále pojednáno níže. Od platnosti Lisabonské smlouvy řadíme do primárního práva též Listinu základních práv Evropské Unie (viz výše).<sup>43</sup>

### ***Právo na volný pohyb pracovníků v sekundárním právu EU***

Od práva primárního, které bylo popsáno v předchozích kapitolách, je odvozeno právo sekundární. Pro zkonkrétnění lze dodat, že v primárním právu nalézáme zmocnění pro orgány Evropské Unie k přijímání aktů práva sekundárního.

---

<sup>40</sup> KOMENDO VÁ j., *Základy pracovního práva EU*, Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s., str. 26-27

<sup>41</sup> BARNARD C.; *Substantive Law of the EU; The Four Freedoms*; ISBN-13 : 978-0199562244; 780 pages

<sup>42</sup> Srovnání článku 2 Smlouvy o Evropské Unii

<sup>43</sup> KOMENDO VÁ j., *Základy pracovního práva EU*, Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s., str. 26-27

Mezi akty sekundárního práva tak dle Smlouvy o fungování Evropské Unie řadíme: a) nařízení; b) směrnice; c) rozhodnutí; d) doporučení; a e) stanoviska.

## Nařízení

Nařízení je normativním právním aktem. Neboli aktem normativní povahy, který je závazný.<sup>44</sup> Nařízení se vyznačuje tím, že je aplikovatelné přímo a není ho tak třeba implementovat do vnitrostátních právních řádů, jeho závaznost platí jak pro orgány Evropské Unie, tak pro členské státy a jednotlivce, kterými jsou jak fyzické tak právnické osoby. Účinnosti nařízení se tak lze domáhat před příslušnými orgány členských států, které mají povinnost ho aplikovat, a to i v případě, že by v členském státě existovala odlišná vnitrostátní úprava dané problematiky, neboť nařízení jako takové má aplikační přednost před vnitrostátními právními akty. Všechna vydaná nařízení nalezneme publikovaná v Úředním věstníku Evropské Unie, přičemž nařízení vstupuje v platnost buď 12. dnem od jeho publikace či od data, které je v samotném nařízení uvedeno.<sup>45</sup>

Jak již bylo v této práci několikrát zmíněno, pro volný pohyb pracovníků v rámci členských států Evropské unie je nezbytné upravit na unijní úrovni též oblast práva sociálního, za tímto účelem bylo vydáno například **nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci národních systémů sociálního zabezpečení**. Tímto předpisem byla nahrazena úprava obsažená v nařízení Rady (EHS) 1408/71 ze dne 15. června 1971 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky. Fakt, že volný pohyb pracovníků v rámci členských států je na úrovni sekundárního unijního práva upraven z větší části převážně za pomoci nařízení značí, že této problematice je přikládán velký význam a že je vyžadována jednotná úprava ve všech členských státech.<sup>46</sup>

Jako další nabylo platnosti a následné účinnosti **nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu**

---

<sup>44</sup> TÝČ, V. *Základy práva EU pro ekonomy*, 6. přepracované a aktualizované vydání, Praha: Leges, 2010, 301 s., str. 79

<sup>45</sup> KOMENDOVIÁ J., *Základy pracovního práva EU*, Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s., str. 28

<sup>46</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci národních systémů sociálního zabezpečení

**pracovníků uvnitř Unie**<sup>47</sup>, které nahradilo předchozí nařízení Rady EHS 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků ve Společenství. Toto nařízení se týká pouze osob, které jsou v postavení pracovníka, popřípadě uchazeče o zaměstnání. Jelikož je toto nařízení pro tuto rigorózní práci velmi významné, dovolila si autorka jeho bližší popis a analýzu.

Hned v úvodu tohoto nařízení se můžeme seznámit s několika (devíti) důvody, pro něž bylo vydáno. Prvním z nich je, že Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 za dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř společenství bylo již několikrát podstatně změněno a pro větší přehlednost a srozumitelnost by mělo být uvedené nařízení kodifikováno<sup>48</sup>. Druhým důvodem je dosáhnout zavedení zásady národního zacházení se všemi občany členských států Unie<sup>49</sup> a nutnosti přijmout předpisy, které umožní dosažení cílů v oblasti volného pohybu pracovníků, které jsou stanoveny v článku 45 a 46 smlouvy o fungování Evropské unie<sup>50</sup>. Svoboda volného pohybu je v těchto úvodních ustanoveních označována jako základní právo pracovníků a jejich rodin a jejich mobilita a má být jedním ze základních prostředků, jež zajistí zlepšení životních podmínek a usnadnění společenského postavení těchto pracovníků. Dále je též dle tohoto nařízení nezbytné potvrdit právo všech pracovníků v členských státech vykonávat uvnitř Unie činnost dle své vlastní svobodné volby, přičemž toto právo by mělo být shodně přiznáno jak pracovníkům stálým, tak pracovníkům sezónním, příhraničním či těm co vykonávají svou činnost za účelem poskytování služeb. Dále je v tomto nařízení stanoveno, že pracovníci, kteří by měli zájem na svém přemístění do jiného členského státu, by měli být v pravidelných intervalech informováni o jeho životních a pracovních podmínkách.<sup>51</sup> V poslední řadě, je zařazena nezbytnost směřovat úsilí členských států ke koordinaci jejich politik zaměstnanosti. Nařízení též zdůrazňuje propojenost institutu volného pohybu

---

<sup>47</sup> V textu se následně vyskytuje i předchozí nařízení Rady EHS 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků ve Společenství, které bylo nařízením Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie nahrazeno, a to například v odkazech judikatury Evropského soudního dvora, ačkoliv si je autorka jeho nahrazení vědoma, ponechala pro autentičnost práce například v odkazech Rozsudků Evropského soudního dvora nařízení původní, na které bylo v daném případě fakticky odkazováno.

<sup>48</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 odst. (1)

<sup>49</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 odst. (2)

<sup>50</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 odst. (3)

<sup>51</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 odst. (8)

pracovníků, zaměstnanosti a odborného vzdělání, jež je nezbytné zkoumat nikoliv odděleně, nýbrž ve vzájemných vazbách.<sup>52</sup>

Nařízení se následně dělí do čtyř kapitol. Kapitola první nese název „Zaměstnávání, rovné zacházení a rodiny pracovníků“, již z názvu lze vyvodit, že tato kapitola bude též obsahovat zásadu národního zacházení. Kapitola je následně rozdělena do tří oddílů, které odpovídají názvu samotné kapitoly, ty se pak dělí na jednotlivé články. Hned článek první vyzdvihuje právo každého státního příslušníka členského státu na přístup k zaměstnání a na jeho výkon na území jiného členského státu, a to za stejných podmínek jako státní příslušníci tohoto členského státu.<sup>53</sup> Výjimka je pak obsažena v článku s číslem tři. Ta se týká podmínky týkající se jazykových znalostí požadovaných z důvodu povahy pracovního místa, které by mělo být pracovníkem z jiného členského státu obsazeno.<sup>54</sup> Oddíl druhý ve zmíněné první kapitole s názvem „Výkon zaměstnání a rovnost zacházení“, začíná zákazem zacházet s pracovníkem z jiného členského státu, z důvodu jeho státní příslušnosti, jinak než s pracovníky tuzemskými.<sup>55</sup> Oddíl třetí této kapitoly se zabývá, jak bylo již označeno v názvu samotné kapitoly rodinami pracovníků, a to konkrétně dětmi. Článek deset stanoví, že děti pracovníka, který je státním příslušníkem jiného členského státu, než ve kterém vykonává pracovní činnost, mají mít zajištěny stejný přístup ke vzdělání jako děti, které jsou tuzemskými státními příslušníky, a to za podpory dotčeného členského státu.<sup>56</sup>

Kapitola druhá se pak týká zprostředkování zaměstnání a dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou, přičemž oddíl první obsahuje ustanovení, zabývající se spolupráce mezi členskými státy a Komisí, a to především v oblasti umožnění bezproblémového volného pohybu pracovníků. Druhý oddíl druhé kapitoly obsahuje mechanismy, které jsou nezbytné dodržet pro dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu Evropské unie. Kapitola čtvrtá a zároveň poslední v této kapitole pak upravuje pravomoci Evropského koordinačního úřadu.<sup>57</sup> Přičemž

---

<sup>52</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 odst. (9)

<sup>53</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 Kapitola 1; Oddíl I; článek 1

<sup>54</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 Kapitola 1; Oddíl I; článek 3

<sup>55</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 Kapitola 1; Oddíl 2; článek 1

<sup>56</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 Kapitola 1; Oddíl 2; článek 10

<sup>57</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 Kapitola 2; Oddíl 4; článek 18

Evropský koordináční úřad je pověřen, aby zejména koordinoval praktická opatření, která jsou nezbytná k vyrovnání nabídky a poptávky na Evropském pracovním trhu, s čímž je spojená i analýza pohybu pracovníků. Dále má přispívat, ve spolupráci s technickým výborem, k zavedení společných prostředků činnosti na administrativní a technické úrovni a v neposlední řadě má též v případě potřeby provádět zprostředkování nabídky zaměstnání a poptávky po něm.<sup>58</sup>

Třetí kapitola pak nese název „Subjekty pro zajišťování úzké spolupráce mezi členskými státy v oblasti volného pohybu pracovníků a jejich zaměstnávání“. Jednotlivé oddíly v této kapitole pak tyto subjekty vyjmenovávají a určují jejich pravomoci. Prvním subjektem pro zajišťování úzké spolupráce mezi členskými státy v oblasti volného pohybu pracovníků a jejich zaměstnávání je Poradní výbor<sup>59</sup>. Poradní výbor je pověřen, aby zejména zkoumal obtíže, týkající se volného pohybu zaměstnanců a jejich zaměstnávání v rámci vnitrostátních politik zaměstnanosti členských států na Unijní úrovni. Dále má za úkol obecně studovat důsledky používání tohoto nařízení a případně předkládat Komisi odůvodněné návrhy na jeho přezkum. Dále má buď na žádost Komise či z vlastního podnětu zaujímat stanoviska k obecným či zásadním otázkám, a to zejména v oblasti výměny informací o vývoji trhu práce, pohybu pracovníků mezi členskými státy, programů a opatření, která by mohla vést ke zlepšení volného pohybu pracovníků a jejich zaměstnávání.<sup>60</sup> Druhým subjektem, jenž se nachází v druhém oddílu třetí kapitoly, je Technický výbor<sup>61</sup>. Ten je zejména pověřen, aby podporoval a zdokonaloval spolupráci mezi dotčenými správními orgány členských států, a to ve všech technických otázkách, které se vztahují k volnému pohybu pracovníků a jejich zaměstnávání. Dále aby vypracovával postupy pro organizaci společných činností dotčených správních orgánů. Technický výbor má též usnadňovat shromažďování informací či vypracování studií a výzkumů, jež jsou v tomto nařízení stanovena, a dále má též podporovat výměnu informací mezi dotčenými správními orgány. V neposlední řadě má technický úřad za úkol studovat harmonizaci kritérií z technického hlediska. Podle těchto kritérií mají pak

---

<sup>58</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 Kapitola 2; Oddíl 4; článek 19

<sup>59</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 Kapitola 3; Oddíl 1; článek 21

<sup>60</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 Kapitola 3; Oddíl 1; článek 22

<sup>61</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 Kapitola 3; Oddíl 2; článek 29



následně členské státy hodnotit situaci na svém trhu práce.<sup>62</sup> Kapitola čtvrtá pak obsahuje, jak už bývá zvykem, závěrečná ustanovení.

## Směrnice

Na rozdíl od nařízení je směrnice aktem sekundárního práva, který je určen pouze členskými státy a není přímo aplikovatelný. Členské státy tak mají povinnost implementovat směrnici do svých vnitrostátních právních řádů, přičemž směrnicí je udán pouze cíl, kterého má být dosaženo, jakým způsobem ho pak členské státy dosáhnou, nechává Evropská Unie zcela v jejich kompetenci. Směrnice, které upravují jednotlivé oblasti pracovního práva a byly do dnešní doby přijaty, můžeme pro akademický přehled rozdělit do několika následujících skupin a) směrnice, které se zabývají informováním zaměstnanců o podmínkách pracovní smlouvy, popřípadě podmínkách pracovního poměru; b) směrnice, které upravují bezpečnost a ochranu zdraví při práci; c) směrnice upravující pracovní dobu; d) směrnice upravující informování zaměstnanců a jednání s nimi; dále d) směrnice, které se zabývají ochranou mladistvých při práci a e) směrnice zabývající se ochranou mateřství a rodičovství; f) směrnice, které se zabývají sociální ochranou zaměstnanců za podmínek hromadného propouštění, platební neschopnosti zaměstnavatele či při převodech zaměstnavatele nebo jeho části; a v neposlední řadě též g) směrnice, které upravují flexibilní formy práce, konkrétně pak pracovní poměry na dobu určitou či dočasnou agenturní práci, popřípadě též práci na částečný úvazek.<sup>63</sup>

Členské státy tak cíle vymezeného ve směrnici dosáhnou zpravidla přijetím, změnou či zrušením některých z vnitrostátních právních předpisů. V některých členských státech dochází k implementaci směrnic, též orgány, které jsou odlišné od orgánů státu. Těmito orgány jsou takzvaní sociální partneři, neboli zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelů. Sociální partneři pak implementují dané směrnice zejména v rámci kolektivních smluv.

Směrnice nalezneme, stejně jako nařízení, publikované v Úředním věstníku Evropské Unie a stejně tak jako nařízení vstupuje v platnost buď dnem, který je v ní

---

<sup>62</sup> Srovn. Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011 Kapitola 3; Oddíl 2; článek 30

<sup>63</sup> KOMENDOVIÁ J., Základy pracovního práva EU, Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s., str. 24

uveden či 12. den od její publikace. V závěrečných ustanoveních směrnice nalezneme datum či lhůtu, která je stanovena pro členské státy (popřípadě sociální partnery) k její implementaci a zároveň datum či lhůtu, v níž mají členské státy povinnost uvědomit Komisi o provádění dané směrnice.<sup>64</sup>

Ze směrnic je v oblasti volného pohybu pracovníků v režimu práva Evropské unie důležitá Směrnice Evropského parlamentu a Rady číslo 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, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS (dále též jako „**Směrnice č. 2004/38/ES**“).

Tato směrnice upravuje, jak její samotný název napovídá volný pohyb občanů členských států po jejich území.<sup>65</sup> Směrnice, která se vztahuje na všechny občany Unie, kteří se stěhují do jiného členského státu, než jehož jsou státními příslušníky nebo v takovém členském státě pobývají a zároveň na jejich rodinné příslušníky. Tato směrnice stanoví podmínky výkonu práva volného pohybu a pobytu na území členských států občany Unie a jejich rodinnými příslušníky, dále právo trvalého pobytu občanů Unie, a to včetně jejich rodinných příslušníků a v neposlední řadě též omezení těchto práv z důvodu ochrany veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti<sup>66</sup> a veřejného zdraví<sup>67</sup>. V druhém článku uvedená směrnice pro tyto účely definuje pojem občan unie a rodinný příslušník.<sup>68</sup> Směrnice je následně rozdělena do několika kapitol, přičemž zvlášť upravuje právo na opuštění území členského státu<sup>69</sup>, právo na vstup na území jiného členského státu<sup>70</sup>, právo pobytu na území členského státu do tří měsíců<sup>71</sup> a právo pobytu na území členského státu delšího než tři měsíce<sup>72</sup>. Dále se zabývá pobytem a právy rodinných příslušníků občana členského státu.

---

<sup>64</sup> KOMENDOVIÁ J., *Základy pracovního práva EU*, Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s., str. 29

<sup>65</sup> Srovn. Směrnice č. 2004/38/ES odstavec (1)

<sup>66</sup> Srovn. Článek 27 směrnice č. 2004/38/ES odstavec 2

<sup>67</sup> Srovn. Článek 29 směrnice č. 2004/38/ES

<sup>68</sup> Srovn. Článek 2 směrnice č. 2004/38/ES.

<sup>69</sup> Srovn. Článek 4 odstavec 1 směrnice č. 2004/38/ES

<sup>70</sup> Srovn. Článek 5 odstavec 1 směrnice č. 2004/38/ES

<sup>71</sup> Srovn. Článek 5 odstavec 1 směrnice č. 2004/38/ES

<sup>72</sup> Srovn. Článek 7 odstavec 1 směrnice č. 2004/38/ES

Na následujících řádcích se bude autorka zabývat jednotlivými vyselektovanými články, které se jí jeví z hlediska tématu této rigorózní práce v popisované směrnici jako nejdůležitější. V kapitole čtvrté nalezneme článek 16, ve kterém je stanoveno „Obecné pravidlo pro občany Unie a jejich rodinné příslušníky,“ přičemž toto obecné pravidlo upravuje právo trvalého pobytu v hostitelském členském státě, které mohou občané Unie nabýt ve chvíli, kdy v hostitelském státě přebývají nepřetržitě<sup>73</sup> a legálně po dobu alespoň pěti let, po nabytí tohoto práva může být za určitých podmínek toto právo ztraceno pouze z důvodu nepřítomnosti v hostitelském členském státě po dobu delší než dva po sobě jdoucí roky.

Odchylně od článku 16, pak nabývají právo trvalého pobytu, dle článku 17 této směrnice, osoby zaměstnané nebo osoby samostatně výdělečně činné, které v době ukončení pracovní činnosti dosáhly právem členského státu stanoveného důchodového věku, popřípadě pokud se pracovníci rozhodnou odejít do předčasného důchodu a v hostitelském státě pracovali nejméně v předcházejících 12 měsících a zároveň ve státě nepřetržitě pobývali, po dobu delší než tři roky. Dále osoby, které byly ve státě zaměstnané či samostatně výdělečně činné, které v hostitelském členském státě pobývají déle než dva roky a přestaly tam pracovat z důvodu pracovní neschopnosti. A v neposlední řadě se tento režim týká též osob, které po třech letech nepřetržitého pobytu a zaměstnání v hostitelském členském státě pracují jako zaměstnané osoby nebo osoby samostatně výdělečně činné v jiném členském státě a zároveň si ponechávají své bydliště v hostitelském členském státě, kam se zpravidla každý den nebo alespoň jednou týdně vrací.

V článku 24 této směrnice je pak uvedena zásada národního zacházení.<sup>74</sup> V neposlední řadě je pak ve směrnici upraven též institut vyhoštění a ochrana před ním.<sup>75</sup>

Pro zajímavost lze dodat, že České republice bylo Komisí v její zprávě z roku 2008 mimo jiné vytknuto, že právo pobytu po dobu delší než tři měsíců uzná pouze v případě, že rodina má uspokojivé ubytování, přičemž tuto podmínku Komise

---

<sup>73</sup> Srovn. Článek 16 odstavec 3 směrnice č. 2004/38/ES

<sup>74</sup> Srovn. Článek 42 směrnice č. 2004/38/ES

<sup>75</sup> Srovn. Článek 42 směrnice č. 2004/38/ES: odstavec 2

označila za rozpornou s právem Unie.<sup>76</sup>

Další důležitou směrnicí je **Směrnice Evropského Parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací**. Na začátku směrnice nalezneme důvody, které vedly k jejímu vydání, přičemž hned první článek stanoví, že jedním z cílů Společenství je odstranění překážek v oblasti volného pohybu osob a služeb mezi jeho členskými státy. Což pro státní příslušníky členských států znamená především možnost vykonávat své povolání, ke kterému jsou kvalifikováni, na území členských států.<sup>77</sup> Těchto důvodů pak nalezneme hned na začátku směrnice celkem čtyřicet-čtyři.

Hlava první ve zmiňované směrnici nese název obecná ustanovení a v článku 1 nalezneme účel vydání této směrnice. V tomto článku jsou dále stanovena pravidla, podle nichž členské státy, které podmiňují přístup k regulovanému povolání či k výkonu takového povolání na jeho území získáním určité odborné kvalifikace. Dle zmiňovaného článku státy uznávají odborné kvalifikace, které pracovníci, kteří se o toto povolání ucházejí, získali v jiném než tuzemském členském státě, a kteří jsou zároveň na základě této kvalifikace oprávněni stejné či podobné povolání v jiném členském státě vykonávat.<sup>78</sup>

Článek 2 zmiňované hlavy pak stanoví oblast působnosti této směrnice. Přičemž se tato směrnice vztahuje na každého státního příslušníka členského státu, který má zájem na výkonu regulovaného povolání, a to včetně povolání svobodných, v jiném státě, než ve kterém získal svou odbornou kvalifikaci. Nezáleží pak na tom, zda chce pracovník toto právo vykonávat jako zaměstnanec či jako osoba samostatně výdělečně činná.<sup>79</sup>

Článek třetí pak obsahuje definice pojmů pro účely samotné směrnice. Mezi definovanými pojmy nalezneme například vysvětlení pojmů: regulované povolání, odborná kvalifikace, doklad o dosažené kvalifikaci, příslušný úřad, regulované

---

<sup>76</sup> Srov. KOM(2008)0840 v konečném znění, Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě o uplatňování směrnice 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, s. 5.

<sup>77</sup> Srovn. Směrnice evropského Parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací; odstavec (1)

<sup>78</sup> Srovn. Směrnice evropského Parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací; Hlava I Obecná ustanovení, Článek 1

vzdělání s odbornou přípravou, odborná praxe, adaptační období, zkouška způsobilosti a ředitel podniku.<sup>80</sup> V následujících článcích pak nalezneme podmínky, jež se týkají volného poskytování služeb.

V Hlavě III nazvané Svoboda usazování je v první kapitole obsažena nejdůležitější část této směrnice, která se nazývá „Obecný systém uznávání dokladů o odborné kvalifikaci“, přičemž články 10, 11 a 12 upravují opět oblast působnosti a následné rozdělení různých úrovní kvalifikace.

V článku 13, pak nalezneme samotné uznávání kvalifikací. Tento článek též stanoví podmínky, které musí splňovat dokumenty, které prokazují osvědčení způsobilosti a doklady o dosažené kvalifikaci, aby mohly být v jiném členském státě uznány. Mezi tyto podmínky patří vydání dokumentů příslušným orgánem členského státu, dále musí prokazovat určitou úroveň odborné kvalifikace, která musí být přinejmenším rovnocenná úrovni, jež bezprostředně předchází té, která je požadována v hostitelském členském státě. Zároveň tyto prokazují, že držitel daného osvědčení je připraven na výkon daného povolání. Přístup k povolání se přiznává též žadatelům, kteří toto povolání vykonávali v jiném z členských států po dobu nejméně dvou let v předcházejících deseti letech za předpokladu, že toto povolání není v jejich domovském členském státě regulováno. Jsou-li držiteli jednoho či více osvědčení o způsobilosti nebo dokladů o dosažené kvalifikaci.

V dalším článku pak nalezneme vyrovnávací opatření, které může hostitelský stát bez ohledu na předchozí článek požadovat. Takovým vyrovnávacím opatřením může být například absolvování adaptačního období, které nesmí přesáhnout tři roky nebo složení zkoušky způsobilosti.<sup>81</sup> Přičemž požaduje-li hostitelský stát jedno z těchto vyrovnávacích opatření, musí žadateli o uznání kvalifikaci poskytnout právo na výběr mezi vykonáním odborné zkoušky či absolvováním adaptačního období. Následující článek 15 pak upravuje upuštění od vyrovnávacích opatření na základě společenských platforem, přičemž společenskou platformou se pro účely tohoto

---

<sup>79</sup> Srovn. Směrnice evropského Parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací; Hlava I Obecná ustanovení, Článek 2

<sup>80</sup> Srovn. Směrnice evropského Parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací; Hlava I Obecná ustanovení, Článek 3

<sup>81</sup> Srovn. Směrnice evropského Parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací; Hlava III, Článek 14

článku rozumí soubor kritérií pro odborné kvalifikace, která jsou s to vyrovnat podstatné rozdíly, které byly zjištěny u požadavků na odbornou přípravu u daného povolání v různých členských státech.

Kapitola II pak navazuje na kapitolu předchozí a zabývá se uznáváním odborné praxe a uznáváním praxe u jednotlivých regulovaných povolání.

Zásada automatického uznávání dle další kapitoly se pak vztahuje na zaměstnance v resortu zdravotnictví, jakožto na odborné a všeobecné lékaře, zdravotní sestry, porodní asistentky a ošetřovatele, zubní lékaře, veterinární lékaře či farmaceuty. Směrnice se touto problematikou následně podrobněji zabývá. Směrnice se následně též podrobně zabývá uznáváním odborné kvalifikace architektů.

V kapitole IV pak nalézáme společná ustanovení o usazování, přičemž v článku 50 jsou popsány, jak jeho samotný název naznačuje, doklady a formality, jejichž podrobný popis lze nalézt v příloze této směrnice. Dalším důležitým článkem, který jistě stojí za zmínku, je článek 58 o Výboru pro uznávání odborných kvalifikací, který je nápomocen Komisi a je složen ze zástupců členských států.<sup>82</sup> Předchozí článek 57, pak stanovil členským státům lhůtu (do 20. října 2007), do které musely zřídit takzvaná kontaktní místa, která mají za úkol poskytovat občanům či popřípadě kontaktním místům jiných členských států informace týkající se uznávání odborných kvalifikací dle této směrnice.

Jelikož se při uplatňování práva na volný pohyb pracovníků bylo v praxi možné setkat s různými překážkami, které spočívaly například v nijak neodůvodněném neuznávání kvalifikací, diskriminace na základě státní příslušnosti, ba dokonce v krajních případech i s jakýmsi vykořisťováním zaměstnanců z jiných členských států, zaměstnavateli, bylo nezbytné přijmout opatření, která by vedla ke sjednocení právních předpisů v této oblasti, neboť povědomí některých zaměstnanců o pracovně-právních předpisech na území hostitelského státu bylo téměř nulové.

Nejen z těchto důvodů byla přijata neméně důležitá **Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich pohybem**. K přijetí této směrnice došlo z důvodu jednotného uplatňování a

praktického prosazování článku 45 Smlouvy o fungování Evropské Unie a nařízení č. 492/2011 (viz níže). Tato směrnice se vztahuje na občany Unie, kteří vykonávají své právo na volný pohyb pracovní síly a na jejich rodinné příslušníky. Směrnice upravuje některé vybrané otázky upravené nařízením č. 492/2011, které se týkají volného pohybu pracovní síly. Konkrétně se pak jedná o otázky přístupu k zaměstnání, podmínky zaměstnávání, a to včetně pracovních podmínek. Mezi pracovní podmínky řadíme zejména odměňování, skončování pracovního poměru, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a pokud se pracovníci Evropské Unie stanou z nějakého důvodu nezaměstnanými, řadíme do této problematiky též profesní znovuzачlenění či opětovné zaměstnání.

Směrnice dále upravuje přístup k sociálním a daňovým výhodám, členství v odborech a způsobilost volit a být volen do orgánů, které zastupují pracovníky, přístup k odborné přípravě a přístup k bydlení a v neposlední řadě je ve směrnici upraven též přístup dětí pracovníků Unie k obecnému, učňovskému a odbornému vzdělávání a dále též pomoc, která je v případě potřeby pracovníkům poskytována úřady práce. Z důvodu nezbytnosti zajištění účinné ochrany práv pracovníků, kteří využívají jednu ze základních svobod práva Evropské Unie, kterou je právo na volný pohyb pracovníků, ukládá směrnice 2014/54 členským státům povinnost, aby po případném odvolání k jiným příslušným orgánům, včetně (považují-li to za vhodné) řízení dohodovacích, byl zajištěn přístup k soudnímu řízení za účelem prosazování práv dle článku 45 Smlouvy o fungování Evropské Unie a článku 1-10 nařízení č. 492/2011. Přístup k takovému soudnímu řízení pak musí být zajištěn i v případě, že vztah, ve kterém k takovému porušování základního práva pracovníka Evropské Unie již skončil.

Na tuto povinnost členských států pak navazuje i povinnost zajistit, aby sdružení, organizace, sociální partneři či jiné právnické osoby, které mají zájem na uplatňování volného pohybu pracovníků, měly možnost se se souhlasem dotčených pracovníků Unie a jejich rodinných příslušníků buď přímo jejich jménem nebo na jejich podporu účastnit se jakéhokoliv, ať už soudního nebo správního řízení za účelem prosazování práv pracovníků. Směrnice č. 2014/54 obsahuje též podobně jako

---

<sup>82</sup> Srovn. Směrnice evropského Parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání

směrnice týkající se rovného zacházení v zaměstnání a povolání ochranu pracovníků, kteří vykonávají své právo na volný pohyb pracovníků v členských státech, a to včetně jejich rodinných příslušníků ochranu před pronásledováním.<sup>83</sup>

Ze směrnice tedy plyne povinnost členských států zavést do svých právních řádů ochranu pracovníků před jakýmkoliv nepříznivým zacházením nebo důsledky, které by mohly vyplynout z podání stížnosti či žaloby, přičemž cílem takové stížnosti či žaloby by bylo prosazování jim příslušejících práv. Jak již autorka zmiňovala na začátku, při uplatňování práv pracovníků Evropské Unie a jejich rodinných příslušníků je jednou z největších překážek též nízké povědomí těchto osob o právech, která jim z unijního práva vyplývají. Za tímto účelem ukládá směrnice č. 2014/54 povinnost členských států zajistit, aby dotčené osoby, tedy zejména pracovníci a zaměstnavatelé byli na celém jejich území seznámeni s předpisy, které se týkají volného pohybu pracovní síly. Nad rámec toho mají členské státy dle zmíněné směrnice povinnost poskytovat jasné, bezplatné, snadno dostupné, komplexní a aktuální informace o právech pracovníků Evropské Unie v oblasti jejich volného pohybu, a to ve více než jednom úředním jazyce Evropské Unie.<sup>84</sup>

## Rozhodnutí

Dalším z aktů sekundárního práva, jsou takzvaná rozhodnutí. Rozhodnutí je aktem práva, které má zpravidla individuální charakter a je tak závazné pro subjekty, kterým je určeno. Zpravidla se tedy jedná o samotné členské státy či jednotlivce, popřípadě o skupiny jednotlivců. Rozhodnutí jako akt aplikace práva tedy slouží především k řešení jednotlivých konkrétních případů.<sup>85</sup> V oblasti práva pracovního se jedná zejména o rozhodnutí, jimiž se zřizuje subjekt, který působí či respektive má působit v oblasti sociální politiky.<sup>86</sup>

---

odborných kvalifikací; Hlava V, Článek 58

<sup>83</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich pohybem.

<sup>84</sup> tamtéž

<sup>85</sup> Zdroj: [https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts\\_cs#rozhodnut%C3%AD](https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_cs#rozhodnut%C3%AD)

<sup>86</sup> KOMENDOVÁ, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s., str. 30



## Doporučení a stanoviska

Doporučení a stanoviska jsou pak akty orgánů Evropské Unie, které nejsou právně závazné, a tím pádem nemá jejich nedodržování žádné právní následky. To však neznamená, že tyto akty orgánů Evropské Unie nejsou významné, ba naopak bývají předzvěstí přijetí právně nezávazného aktu, který se zabývá danou problematikou a budoucí vývoj pak obvykle směřuje k přijetí aktu, který je již právně závazný, přičemž se zpravidla jedná o směrnice.<sup>87</sup> Dále lze navíc, jako další opatření bez právní závaznosti, zmínit usnesení. Usnesení mají též pouze doporučující charakter a jsou vyjádřením skutečnosti, že Unie bere v potaz nutnost řešení problematiky, která je předmětem jejich úpravy.<sup>88</sup>

## *Další prameny práva na volný pohyb pracovníků*

### Obecné právní zásady

V teorii práva jsou za jeden z pramenů unijního práva považovány též obecné právní zásady. „*Jedná se o nekodifikované prameny práva, které lze charakterizovat jako obsahově obecná, a tudíž relativně abstraktní pravidla.*“<sup>89</sup> Obecné právní zásady slouží jako pramen práva v případech, kdy chybí výslovná úprava práva Evropské unie a slouží tak k vyplňování takzvaných mezer v právu.

To, že patří mezi významné prameny Unijního práva lze dovést z odkazů, které nalezneme jak v primárním právu Evropské Unie, tak v judikatuře Evropského soudního dvora, přičemž tento soud vyslovil hned několikrát názor, že pravidla práva EU mohou být vyvozována nejen z práva primárního a sekundárního, nýbrž právě i z obecných zásad. Přičemž zdrojem ze kterého tyto zásady vycházejí, mohou být podle Evropského soudního dvora jak zřizovací smlouvy, tak vnitrostátní právo členských států.<sup>90</sup>

---

<sup>87</sup> [https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts\\_cs#doporu%C4%8Den%C3%AD](https://europa.eu/european-union/eu-law/legal-acts_cs#doporu%C4%8Den%C3%AD)

<sup>88</sup> KOMENDOVIČ, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání, Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s., str. 30

<sup>89</sup> TÝČ, V. Základy práva EU pro ekonomy, 6. přepracované a aktualizované vydání, Praha Leges 2010, str. 94

<sup>90</sup> TÝČ, V. Základy práva EU pro ekonomy, 6. přepracované a aktualizované vydání, Praha Leges 2010, str. 95

## Judikatura

Pro právo Evropské Unie jsou mimo jiné důležité též rozsudky Evropského soudního dvora, jehož judikatura tvoří jeho nedílnou součást. Ty nejdůležitější judikáty, které se týkají práv pracovníků, se budou postupně prolínat celou prací, pro začátek považuje autorka za vhodné zmínit alespoň ty judikáty, které navazují na předchozí stránky, týkající se aplikace práva Evropské Unie.

Hned na začátek je pro oblast aplikace Evropského práva nezbytné zmínit judikát známý jako **Van Gend & Loos**<sup>91</sup>, který upravuje přímý účinek primárního práva Evropské unie v členských státech. Rozsudek se zabývá sporem ve věci mezi společnostmi N.V. Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos, se sídlem v Utrechtu a Nederlandse administratie der belastingen (nizozemskou daňovou správou). Přičemž spor samotný se týkal výše dovozního cla za dovoz močovino-formaldehydu ze Spolkové republiky Německo do Nizozemska.

Předběžná otázka, která byla nizozemským správním soudem, jenž rozhodoval v poslední instanci v daňových záležitostech, k Evropskému soudnímu dvoru předložena zněla, zda článek 12 Smlouvy o Evropském Hospodářském Společenství má i vnitřní účinek a procesní subjekty tak mohou uplatnit svá individuální práva přímo na základě tohoto článku a soud je tak povinen poskytnout jejich ochranu. Na tuto otázku Evropský soud ve jmenovaném rozsudku odpověděl, že z cíle smlouvy o Evropském Hospodářském Společenství, jímž je vytvoření společného trhu, vyplývá, že tato smlouva je více než jen dohodou, která by zakládala pouhé vzájemné povinnosti mezi signatářskými státy, což je potvrzeno i preambulí smlouvy. Z toho je dle Evropského soudního dvora nezbytné vyvodit, že Společenství představuje nový právní řád mezinárodního práva, v jehož prospěch členské státy omezily svá suverénní práva a právo společenství je tudíž nezávislé na zákonodárství členských států. Právo Společenství pak nejen že ukládá povinnosti, ale je určeno též ke vzniku práv jednotlivců. Provádění článku 12, tak dle rozsudku Evropského soudního dvora ve zmíněném judikátu nevyžaduje žádný legislativní zásah ze strany členských států.

---

<sup>91</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 5. února 1963 ve věci 26/62 mezi N.V. Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos a Nederlandse administratie der belastingen (nizozemskou daňovou správou)

Evropský soud tedy tímto významným rozsudkem určil, že ustanovení smluv mají obecně vertikální přímý účinek, jsou-li jejich ustanovení jasná a přesná.

Po rozsudku **Van Gend & Loos** došlo při povolování přímého účinku zakládajících smluv k dalšímu vývoji, konkrétně lze zmínit rozsudek ze dne 21. 6. 1974, *Reyners*, ve věci 2/74 a rozsudek ze dne 8. 4. 1976, *Defrenne*, ve věci 43/75. Případ pana Reynerse z roku 1974 byl rozsudkem průkopnickým, soudní dvůr v něm totiž připustil přímý účinek zakládacích smluv i v případě, kdy se předpokládá ještě její další implementace.

Pan Reyners byl Holandským občanem, který získal vzdělání právního směru v Belgii. Avšak právě z důvodu jeho nebelgického státního občanství nebyl přijat do tamější advokátní komory. Načež se pan Reyners dovolával přímého účinku článku 5292 SEHS (později článek 43 SES a dnes článek 49 SFEU), který se týká svobody usazování a jenž byl dle jeho názoru v jeho případě porušen. Belgická vláda na to namítla, že přímý účinek tohoto článku je vyloučen neboť tehdejší článek 52 SEHS předpokládal ke svému provedení přijetí dalších opatření podle článku 24 a 57 SEHS (později článek 44 a 47 SES, dnes čl. 50 a 53 SFEU), a to podle programu postupných opatření přijímaného Radou na návrh Komise. Na tuto otázku bylo Soudním dvorem zodpovězeno tak, že tehdejší článek 52 stanoví povinnost dosáhnout svobody usazování, která nebude diskriminující pro státní příslušnost, do konce přechodné období. Přechodné období bylo již výše zmíněné období 12 let, během něhož měl být vytvořen společný vnitřní trh. V době rozhodování případu pana Reynerse tedy již přechodné období uplynulo. Ve zmíněném článku 52 se jednalo o povinnost, která byla stanovena přesně daným výsledkem a k jejímuž dosažení mělo být nápomocno uplatněním programu postupných opatření, jenž měla být přijata dle tehdejších článků 54 a 57. Přičemž fakt, že tato opatření nebyla do konce přechodného období přijata, se nijak nedotýká existence primární, výše zmíněné, povinnosti. Soudní dvůr tedy konstatoval, že jelikož se jednalo o nejzazší možnou lhůtu, která byla pro implementaci výše zmíněného ustanovení článku 52 stanovena, stalo se po jejím uplynutí toto ustanovení přímo účinným, čemuž se nelze

---

<sup>92</sup> Článek 52 SEHS: „V rámci níže uvedených ustanovení budou v průběhu přechodného období postupně odstraněna omezení svobody usazování pro státní příslušníky jednoho členského státu na území státu druhého.“

bránit pouhou skutečností, že rada nepřijala usnadňující opatření dle zmíněných článků 54 a 57. Soudní dvůr navíc zdůraznil, že zásada nediskriminace na základě národnosti, která je v článku 52 ustavena, je jednou z fundamentálních svobod společenství.<sup>93</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci pana Reynerse se tedy stal ukázkou případu, kdy Evropský soudní dvůr i z ustanovení, které mělo být dále implementováno a v tomto směru tedy není bezpodmínečné, destiluje povinnost, o jejímž splnění (v dané lhůtě) nemohlo být pochyb, ať už by implementační opatření byla jakákoliv, a této pak přiznává přímý účinek.<sup>94</sup>

Ve věci paní Defrenne pak byl poprvé připuštěn horizontální přímý účinek zakládacích smluv. Paní Defrenne byla letuškou pracující pro společnost s názvem Sabena a vůči svému zaměstnavateli se domáhala stejného platového ohodnocení, jakého se dostávalo jejím mužským kolegům, a to s odvoláním na ustanovení článku 119 odstavec 2 SEHS (později článek 141 SES, dne článek 157 SFEU). Článek 119 SEHS v té době zněl následovně: „*Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.*“ Jako problém se však v tomto případě jevila jakási obecnost daného ustanovení, jehož zajištění bylo navíc dáno výslovně v moc členských států. Evropský soudní dvůr k této věci uvedl, že působnost tohoto ustanovení je široká a týká se jak diskriminace přímé a otevřené, tak i diskriminace nepřímé či jinak zastřené. Zatímco druhý způsob uvedené diskriminace lze rozeznat jen za pomoci prováděcích předpisů Společenství či členských států, k rozeznání přímé otevřené diskriminace jsou postačující kritéria, která jsou dána ve zmíněném článku zakládající smlouvy. O přímou a otevřenou diskriminaci se tak jednalo i v případě paní Defrenne, neboť se jednalo o stejnou pracovní pozici u stejné soukromé společnosti a případ tak sám o sobě nevyžadoval žádnou složitou analýzu.<sup>95</sup> „*Soudní dvůr v tomto případě připustil, že jedno a to samé ustanovení může mít v jednom případě přímý účinek mít a v jiném nikoliv, a to*

---

<sup>93</sup> BOBEK, Michal, Petr BŘÍZA a Jan KOMÁREK. Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-377-6; str. 47

<sup>94</sup> BOBEK, Michal, Petr BŘÍZA a Jan KOMÁREK. Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-377-6; str. 47

<sup>95</sup> BOBEK, Michal, Petr BŘÍZA a Jan KOMÁREK. Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-377-6; str. 48

*v závislosti na skutkových okolnostech případu. Pokud jde o samotnou jasnost použitých pojmů, Soudní dvůr odmítl, že použití slova zásada by indikovalo pouze nějaké vágní prohlášení – naopak, podle Soudního dvora je tento výraz použit právě za účelem zdůraznění zásadního charakteru daného ustanovení.*<sup>96</sup>

Řešení otázky, využití přímých horizontálních účinků zakládacích smluv vůči jednotlivcům je obsaženo též v Rozsudku Evropského soudního dvora ve věci C-281/98 Roman Angonese v. Cassa di Riparmo di Bolzano Spa.

Pan Angose byl Italským státním příslušníkem, jehož mateřským jazykem byla němčina a jenž byl residentem v Provincii Bolzano. Pan Angonese se ucházel o pracovní místo v soukromé bankovní společnosti sídlící v místě jeho pobytu, přičemž jednou z podmínek k přijetí uchazeče na nabízenou pracovní pozici bylo vlastnictví certifikátu skupiny B, který osvědčuje aktivní znalost Italštiny a Němčiny, a který býval v provincii Bolzano nezbytný k přístupu k zaměstnávání ve veřejných službách. Dle spisu daného případu bylo tento certifikát možno získat na základě přezkoušení příslušnými úřady v Provincii Bolzano, přičemž tato zkouška je přístupná pouze ve zmíněné provincii. Národní soud uznal za fakt, že ačkoliv pan Angonese nebyl vlastníkem výše zmíněných certifikátů, oplýval perfektní znalostí obou požadovaných jazyků, kterou však doložil jinými dokumenty než požadovaným certifikátem. Načež mu bylo bankovní společností oznámeno, že nemohl být zařazen do soutěže uchazečů o nabízenou pozici, neboť nedoložil právě požadovaný certifikát, a to ačkoliv se jednalo o podmínku, která byla stanovena pouze interními předpisy této konkrétní banky. Před Soudním dvorem Evropské Unie tak vyvstala otázka, zda je možné se u dřívějšího článku 48 SEHS (dnes 45 SFEU) dovolávat přímých horizontálních účinků i vůči jednotlivci. Soudní dvůr Evropské Unie ve zmíněném judikátu sdělil, že se musí vzít v úvahu, že zásada zákazu diskriminace obsažena v tomto článku není určena pouze členským státním.<sup>97</sup> Zásada, která je

---

<sup>96</sup> BOBEK, Michal, Petr BŘÍZA a Jan KOMÁREK. Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-377-6; str. 48

<sup>97</sup> „It should be noted at the outset that the principle of non-discrimination set out in Article 48 is drafted in general terms and is not specifically addressed to the Member States.“

zakotvena v článku 45 SFEU se tak dle názoru Evropského soudního dvora vztahuje i na jednotlivce.<sup>98</sup>

K volnému pohybu pracovníku, jenž souvisí s výše zmíněným případem pana Angose se vyjádřil též generální advokát Maduro ve svém stanovisku ze dne 23. května 2007 ve věci C-438/05 International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union proti Viking Line ABP a OÜ Viking Line Eesti (2007) ECR I-10779, „Pracovníci nemohou změnit svoji profesní kvalifikaci či získat jiné zaměstnání tak snadno jako obchodníci, kteří mohou změnit své výrobky či najít alternativní způsoby jejich uvádění na trh. Takové podmínky nábory do zaměstnání, jaké byly předmětem řízení ve věci Angonese proto poškozují fungování společného trhu, třebaže jsou stanoveny soukromou bankou coby součást zavedené regionální praxe. Výhled, že ve vzdálenějším časovém horizontu ekonomické vlivy vyloučí takovéto diskriminační jednání při nábory do zaměstnání, je jen malou útěchou pro jednotlivce, kteří hledají zaměstnání dnes. V oblasti volného pohybu pracovníků asi více než kde jinde platí, že trh může zůstat iracionálním déle, než jednatlivec dokáže zůstat solventním“.<sup>99</sup>

Z předchozích odstavců vyplynulo, že unijní právo, má přednost před vnitrostátními předpisy. Platí však toto upřednostňování unijního práva i před samotnými ústavami jednotlivých členských států? Odpověď zní, ano. Jako příklad přednosti neaplikované směrnice před ústavou členského státu, si můžeme uvést případ německé elektrikářky Tanji Kreil.<sup>100</sup> Paní Tanja Kreil se odmítala smířit s tím, že nebyla přijata do německé armády na pozici údržbářky elektronických zbraní, a to pouze z důvodu svého pohlaví. Německá ústava a jí prováděcí zákon totiž povoloval ženám službu v armádě pouze na zdravotnických pozicích či v hudebních tělesech armády. Navíc bylo touto ústavou samotné zapojení žen do armády velmi omezeno, konkrétně bylo stanoveno, že ženy se nesmí v žádném případě účastnit vojenské služby, která by zahrnovala použití zbraní. Tanja Kreil však považovala tato

---

<sup>98</sup> „Consequently, the prohibition of discrimination on grounds of nationality laid down in Article 48 of the Treaty must be regarded as applying to private persons as well.“

<sup>99</sup> Stanovisko generálního advokáta Madura ze dne 23. května 2007 ve věci C-438/05 International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union proti Viking Line ABP a OÜ Viking Line Eesti (2007) ECR I-10779, bod 47.

<sup>100</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 1. 2000, Kreil, C-285/98, Recueil, s. I-69.

ustanovení za rozporná se směrnicí Rady 76/207/EHS ze dne 9. 2. 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Z toho důvodu se paní Kreil obrátila na správní soud v Hannoveru a předložila mu otázku, zda tyto zákony nejsou v rozporu s uvedenou směrnicí. Tento soud se následně obrátil s předběžnou otázkou na Evropský soudní dvůr. Přičemž Evropský soudní dvůr došel k následujícímu závěru: „*Směrnice brání použití vnitrostátních ustanovení, jako jsou ta obsažená v německém právu, která obecně vylučují ženy z vojenských postů zahrnujících použití zbraní a která jim umožňují přístup pouze do zdravotnických služeb a vojenské hudby.*“<sup>101</sup> Tímto rozsudkem bylo tedy sekundární právo EU upřednostněno před právem vnitrostátním, přičemž německý ústavodárce změnil v návaznosti na něj celou ústavu.<sup>102</sup>

## Orgány a instituce v pracovním právu EU

K dokončení první části této práce, která se týká především norem pracovního práva EU, se autorce zdá vhodné upřesnit, které orgány Evropské Unie se na tvorbě a aplikaci těchto norem podílejí.

„Tvorba a aplikace norem pracovního práva EU je zajišťována prostřednictvím celé řady orgánů a institucí jejichž cílem je podporovat hodnoty, na kterých je EU založena a sledovat její cíle. EU jakožto nadnárodní instituce disponuje svým vlastním institucionálním rámcem, přičemž odborná literatura rozlišuje mezi orgány, které jsou primárním právem výslovně vymezené a které mají primárním právem přesně vymezené pravomoci včetně rozhodovacích, a institucemi, jejichž počet a pravomoci nejsou zpravidla výslovně určeny a jejichž zřízení je v některých úřadech výsledkem rozhodovací činnosti některého z orgánů. Na rozdíl od orgánů nejsou instituce nadány rozhodovací pravomocí a jejich působení má poradní či doporučující charakter.“<sup>103</sup>

Obecné orgány Evropské Unie, které působí v oblasti evropského pracovního

---

<sup>101</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 1. 2000, Kreil, C-285/98, Recueil, s. I-69.

<sup>102</sup> BOBEK, Michal, Petr BRÍZA a Jan KOMÁREK. Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-377-6; str. 9,10

<sup>103</sup> KOMENDOVÁ, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání Praha: Wolters Kluwer, 201, 252 S., str. 34

práva, jsou vymezeny v hlavě III Smlouvy o Evropské Unii a čítají Evropský parlament, Evropskou radu, Radu EU, Komisi a Soudní dvůr Evropské Unie. Na následujících řádcích autorka ve zkratce popíše tyto jednotlivé orgány.

## *Obecné orgány Evropské Unie a jejich úloha v oblasti pracovního práva*

### Evropský parlament

**Evropský parlament** je jediným z orgánů Evropské Unie, jehož členové jsou voleni přímo občany členských států, přičemž počet poslanců za každý členský stát se odvíjí od počtu obyvatel v daném státě. Nejmenší možný počet aktivních poslanců za jeden členský stát je 6 a nejvyšší možný počet aktivních poslanců za jeden členský stát je 96. Evropský parlament je na rozdíl od většiny národních parlamentů jednokomorový a v jeho čele stojí předseda a místopředsedové, kteří jsou voleni na jedno funkční období, které u Evropského parlamentu čítá 2 a půl roku.<sup>104</sup>

Funkce Evropského parlamentu je v oblasti sociální politiky především legislativní, kdy společně s Radou EU projednává a schvaluje právní předpisy Evropské Unie, přičemž se jedná zejména o nařízení a směrnice. V oblasti předpisů pracovního práva rozhoduje ve většině případů Evropský parlament společně s Radou EU v rámci takzvaného řádného legislativního postupu po konzultaci s Hospodářským výborem, Sociálním výborem a Výborem regionů.

Mezi další funkce Evropského parlamentu patří funkce rozpočtová a funkce politické kontroly a konzultace, které probíhají v souladu se stanovenými podmínkami, přičemž tyto podmínky jsou stanoveny primárním právem Evropské Unie. Evropský parlament vytváří celkem 20 stálých odborných výborů, mezi něž řadíme i Výbor pro zaměstnanost a sociální věci (viz níže).<sup>105</sup>

### Evropská rada

Dalším z obecných orgánů Evropské Unie je **Evropská rada**, která je mezi unijními orgány považována za vrcholný politický orgán. Evropská rada tedy jakožto

---

<sup>104</sup> Více informací o Evropském parlamentu například na: <https://europarl.europa.eu/about-parliament/cs>

<sup>105</sup> CORBETT R.; The European Parliament; 9th Edition; Francis Jacobs (Author), Darren Neville (Author); 2nd August 2016; ISBN-13 : 978-0993454950



vrcholný politický orgán vymezuje obecné politické směry a priority Evropské Unie a zásobuje ji podněty, které jsou nezbytné pro její rozvoj. Na rozdíl od Evropského parlamentu nevykonává Evropská rada legislativní funkci a je tvořena hlavami členských států a předsedy vlád členských států společně s předsedou Evropské rady a předsedou Komise (viz níže). Zajímavostí se může zdát, že Evropská rada, ačkoliv zasedá dvakrát za půl roku, nemá své stálé sídlo. Na těchto zasedáních se Evropská rada usnává především o rozšiřování evropské základny o nové členské státy a o postupném zavádění jednotné měnové politiky.<sup>106</sup>

V otázkách pracovního práva má Evropská rada za úkol vyhodnocovat postup Lisabonské strategie pro zaměstnanost a růst. Další z neopomenutelných úloh Rady je její ustavující pravomoc, díky které má právo navrhnout Evropskému parlamentu kandidáta na předsedu Komise. Toto rozhodnutí přijímá Evropská rada na základě takzvané kvalifikované většiny.<sup>107</sup>

## Rada Evropské Unie

Třetím z obecných orgánů Evropské Unie je **Rada Evropské Unie**, jejímž hlavním úkolem je zastupovat zájmy členských států. Rada Evropské Unie se skládá z jednoho zástupce za každý z členských států, přičemž tento zástupce zastává v daném členském státě na ministerskou pozici a je zmocněn zavazovat vládu členského státu, který zastupuje a vykonává hlasovací právo. Rada Evropské Unie zasedá každý týden, její složení se však odvíjí od projednávaného tématu. Členské státy pak vysílají na jednání Rady Evropské Unie, jehož místem bývá zpravidla Brusel popřípadě Lucemburk, ministra v daném státě odpovědného za projednávanou tematiku.<sup>108</sup>

Při jednání, která se týkají oblasti pracovní politiky, tedy členské státy vysílají ministra, který je v daném členském státě odpovědný za problematiku práce a zaměstnanosti. V České republice je to tedy ministryně práce a sociálních věcí, kterou je v současné době Jana Maláčová. Co se pravomocí Rady Evropské Unie v oblasti

---

<sup>106</sup> Podrobnější informace o Evropské radě dostupné též na:

<https://www.consilium.europa.eu/cs/european-council/>

<sup>107</sup> WESSELS W.; The European Council (The European Union Series) 1st ed. 2015  
ISBN-13: 978-0333587478

<sup>108</sup> Podrobněji o Radě EU též na: <https://www.consilium.europa.eu/cs/council-eu/>

sociální politiky týče, považujeme za klíčovou funkci legislativní, kterou Rada Evropy sdílí společně s Evropským parlamentem, kdy společně přijímají, jak již bylo výše naznačeno, akty sekundárního práva, které jsou následně předkládány Komisi. Z pravomocí Rady, které se týkají oblasti sociální politiky lze vyzdvihnout též jmenovací pravomoc, kdy Rada jmenuje členy Hospodářského a sociálního výboru a Výboru regionů (viz níže).<sup>109</sup>

## Evropská Komise

Mezi orgány Evropské Unie rozhodně nelze opomenout Evropskou **Komisi**, která je orgánem zastupujícím zájmy Unie, kdy ve své podstatě tvoří jakýsi protipól Rady EU, která naopak zastupuje, jak již bylo výše zmíněno, zájmy členských států. Komise má jakožto jeden z nejdůležitějších orgánů Evropské Unie především výkonnou povahu. Složení Komise čítá 28 Komisařů v čele s jejich předsedou, přičemž každý z členských států je zastoupen jedním z nich. Jelikož členové Komise zastupují nikoliv zájmy členských států, nýbrž zájmy Evropské Unie jsou vybírání z osob, často bývalých vysokých politiků členských států, které jsou celkově způsobilé, se smyslem pro evropanství a především poskytují veškeré záruky nezávislosti. Každý z těchto komisařů má pak přidělenou určitou oblast, za kterou je odpovědný, a pro jednotlivé oblasti jsou pak zřízena generální ředitelství. Pro oblast zaměstnanosti a sociální politiky, bylo zřízeno generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti. Komise hraje stejně jako Evropský parlament a Rada Evropské Unie důležitou roli při tvorbě unijních legislativních aktů, neboť zpracovává návrhy právních předpisů, které jsou ostatními dvěma výše jmenovanými orgány následně schvalovány. Komise tak hraje v legislativním procesu zejména iniciační roli.<sup>110</sup> Návrhy unijních předpisů pro oblast sociální politiky musejí být, alespoň ve většině případů, konzultovány s Evropským hospodářským a sociálním výborem a Výborem regionů.

---

<sup>109</sup> HAYES-RENSHAW F.; The Council of Ministers (The European Union Series); 13 April 2006, Helen Wallace (Contributor); ISBN-13: 978-0333948651

<sup>110</sup> Podrobněji o Evropské Komisi též na: [https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-commission\\_cs](https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-commission_cs)

Komise má rovněž funkci dohledovou, kdy dohlíží na uplatňování práva Evropské Unie v členských státech, především pak dohlíží na správnou implementaci unijních předpisů do vnitrostátních právních řádů. Co se „prohřešků“ členských států v oblasti implementace právních předpisů do vnitrostátních právních řádů v oblasti sociální politiky týče, jedná se nejčastěji o neoznamování opatření, která byla přijata k dosažení cílů, které byly stanoveny příslušnou směrnicí. Popřípadě o jejich celkovou neexistenci v právním řádu členského státu či přijetí takových opatření ve směrnici stanovené implementační lhůtě. Popřípadě přijetí opatření, která nezaručují plného dosažení směrnicí stanovených cílů. Pokud se Komise domnívá, že členský stát nesplnil svoji povinnost, zašle mu takzvaný *výstražný dopis Komise členskému státu*, ve kterém je Komisí vymezeno, v čem je spatřováno porušení implementační povinnosti a následně je členskému státu stanovena lhůta ve které se musí k takovému výstražnému dopisu vyjádřit. Tato lhůta bývá zpravidla dvouměsíční. Pokud se členský stát k výstražnému dopisu Komise nevyjádří, popřípadě pokud se nevyjádří dle názoru Komise dostatečně, může Komise po vydání takzvaného *odůvodněného stanoviska Komise* předložit věc Soudnímu dvoru Evropské Unie, který má následně rozhodnout, zda členský stát svoji implementační povinnost splnil či nikoliv (viz níže). Kromě Komise může žalobu na nesplnění povinnosti podat též jiný členský stát, avšak v praxi k takovým případům téměř nedochází.<sup>111</sup>

### Soudní dvůr Evropské Unie

V návaznosti na předchozí odstavec tedy nezbyvá než se vyjádřit k poslednímu z obecných orgánů Evropské Unie, jehož činnost zasahuje též do oblasti sociální politiky. Tímto orgánem je **Soudní dvůr Evropské Unie**. Soudní dvůr Evropské Unie je, jak již z názvu tohoto orgánu vyplývá, orgánem moci soudní pro Evropskou Unii. Sídlí v Lucemburku a jeho hlavní funkcí je zajišťování dodržování práva při výkladu a provádění práva Evropské Unie. Soudní dvůr Evropské Unie se skládá ze Soudního dvora, Tribunálu a Soudu pro veřejnou službu. Soudní dvůr je tvořen soudci, přičemž za každý členský stát je jmenován pouze jeden. Tito soudci jsou jmenováni na základě vzájemné dohody vlád všech členských

---

<sup>111</sup> SZAPIRO M; The European Commission: A practical Guide – February 19, 2013; Publisher: John Harper Publishing (February 19, 2013); ISBN-13: 978-0957150133

států na dobu 6 let. Opakované jmenování je možné. Soudnímu dvoru jsou nápomocni generální advokáti, kteří ve stanovených případech předkládají svá stanoviska, která jsou veřejná, nezávislá, zcela nestranná a odůvodněná. V těchto stanoviscích nalezneme právní rozbor dané věci a návrh na to, jak by měl soudní dvůr v dané věci rozhodnout, přičemž soudní dvůr není těmito stanovisky nijak vázán.<sup>112</sup>

V oblasti pracovního práva má Soudní dvůr Evropské Unie význam především v prejudiciálním řízení a v řízení o nesplnění povinnosti členského státu. Prejudiciální řízení je řízením o předběžné otázce, přičemž Evropský soudní dvůr v těchto případech rozhoduje na žádost vnitrostátních soudů členských států o předběžných otázkách, které se týkají výkladu práva Evropské Unie, konkrétně se pak tedy jedná o výklad zakládajících smluv a platnosti a výkladu aktů přijatých orgány, institucemi či jinými subjekty Evropské Unie. Soudní dvůr Evropské Unie pak podává ve svých rozsudcích výklad práva Evropské Unie, popřípadě rozhoduje o platnosti aktu některého z orgánů Evropské Unie. Samotné rozhodnutí v dané věci, která je předmětem řízení před vnitrostátním soudem, je pak však plně v kompetenci právě příslušných soudů členských států. Ačkoliv Evropský soudní dvůr odpovídá na předběžné otázky konkrétních vnitrostátních soudů v konkrétních případech, mají i ostatní vnitrostátní soudy povinnost judikaturu Evropského soudního dvora sledovat. Jak již bylo zmíněno výše Evropský soudní dvůr, je společně s Komisí též orgánem kontrolním, přičemž kontroluje především správnou a řádnou implementaci unijních právních předpisů do vnitrostátních právních řádů. V samotném řízení, které bývá zahájeno na návrh komise, pak Soudní dvůr Evropské Unie rozhoduje, zda členský stát svoji unijním právem danou povinnost porušil či nikoliv a takové rozhodnutí má pak deklaratorní charakter. Navíc je tomuto členskému státu v rozhodnutí uložena povinnost uvést svůj právní řád do souladu s právem Evropské Unie. Pokud tak tento členský stát neučiní, má Komise právo předložit věc Soudnímu dvoru znovu poté, co poskytla danému členskému státu prostor k vyjádření se k dané věci. Ve svém opětovném návrhu pak Komise uvede částku či penále, kterou je penalizovaný členský stát povinen zaplatit, a to ve výši kterou Komise považuje za přiměřenou okolnostem. Pokud Soudní dvůr následně shledá, že opravdu došlo k porušení jeho

---

<sup>112</sup> Podrobněji o Soudním dvoru Evropské Unie též na: <https://europa.eu/european-union/about->

rozhodnutí, může členskému státu uložit zaplacení této Komisí navržené částky či penále s účinností ke dni, který je stanoven v rozsudku Evropského soudního dvora.

Tribunál, který je někdy nazýván jako soud první instance, obecně rozhoduje v řízeních o žalobách jednotlivců, přičemž jeho složení je podobné jako složení Soudního dvora a je tedy tvořen jedním soudcem z každého členského státu, ale na rozdíl od soudního dvora, zde nepůsobí generální advokáti. Jeho význam pro oblast pracovního práva nalézáme především v rozhodování o opravných prostředcích proti rozhodnutím Soudu pro veřejnou službu. Přičemž Soud pro veřejnou službu je specializovaným soudem, který rozhoduje pracovněprávní spory zaměstnanců orgánů Evropské Unie. Soud pro veřejnou službu byl zřízen rozhodnutím Rady 2004/752, přičemž jeho působnost je datována k roku 2006. Skládá se ze 7 soudců, a jak již bylo řečeno výše, opravným prostředkem proti jeho rozhodnutí je odvolání se k Tribunálu.<sup>113</sup>

### *Instituce působící v oblasti pracovního práva*

#### Hospodářský a sociální výbor

**Hospodářský a sociální výbor** je jednou z nejvýznamnějších institucí Evropské Unie, jejíž funkce je zejména poradní. Existenci Hospodářského a sociálního výboru datujeme již k založení Evropského Společenství a v současné době je nápomocen zejména Radě Evropské Unie a Evropskému parlamentu. Tato instituce se skládá ze tří skupin, mezi které řadíme a) zástupce zaměstnavatelů; b) zástupce zaměstnanců; a c) další subjekty zastupující občanskou společnost, například farmáře, řemeslníky či malé podnikatele, dále pak neziskové organizace, spotřebitele, církve či akademickou sféru. Členové Hospodářského a sociálního výboru jsou jmenováni a jejich funkční období trvá 5 let. Přičemž počet těchto členů nesmí překročit číslo 350, mohou však být jmenováni i opakovaně.<sup>114</sup>

Tato instituce působící v oblasti pracovního práva je ve své podstatě

---

*[eu/institutions-bodies/court-justice\\_cs](#)*

<sup>113</sup> SAURUGGER Sabina; Court of Justice of the European Union and the Politics of Law by; 2016; ISBN-13: 9781137320261

<sup>114</sup> WESTLAKE M.; The European Economic and Social Committee: The House of European Organised Civil Society; ISBN-13: 978-0993454943; John Harper Publishing

prostředníkem mezi zástupci občanské společnosti a orgány Evropské Unie a působí zejména při přijímání legislativních aktů. „Evropský parlament, Rada nebo Komise konzultují Hospodářský a sociální výbor v případech uvedených ve Smlouvách, případně jej mohou konzultovat, považují-li to za vhodné. Povinnost konzultace je stanovena při přijímání předpisů sekundárního práva v oblasti sociální politiky v případech, kdy Evropský parlament a Rada rozhodují řádným legislativním postupem. Nesplnění povinnosti konzultace hospodářského a sociálního výboru, případně nevyčkání jeho stanoviska ve stanovené lhůtě zakládá narušení podstatných náležitostí legislativního procesu a může vést k zahájení řízení o neplatnosti před soudním dvorem.“<sup>115</sup>

### Výbor regionů

**Výbor regionů** plní stejně jako Hospodářský a sociální výbor funkci poradní, přičemž plnění této funkce spočívá zejména v povinnosti Rady Evropské Unie a Evropského parlamentu konzultovat s Výborem regionů přijímané předpisy sekundárního práva v oblasti sociální politiky, a to řádným postupem, jak již bylo zmíněno výše. Instrukce byla zřízena na základě Maastrichtské smlouvy v roce 1994 (viz výše). Cílem, který byl pro Výbor regionů v Maastrichtské smlouvě stanoven, bylo zapojení územních samosprávných celků do rozhodovací činnosti orgánů Evropské Unie. Jak již bylo naznačeno, je Výbor regionů složen ze zástupců regionálních a místních samosprávných celků. Tito zástupci mají volební mandát v některém z těchto celků, popřípadě jsou politicky odpovědní volebnímu shromáždění. Počet členů Výboru regionů je určen rozhodnutím Rady Evropské Unie s maximálním počtem 350 členů. Členové tohoto výboru jsou stejně tak jako členové Hospodářského a sociálního výboru jmenováni na dobu 5 let s možností jmenování opakovaného.<sup>116</sup>

Pravomocí, jíž Výbor regionů oplývá je možnost podat žalobu na neplatnost některého z aktů orgánu Evropské Unie, a to ať už se jedná o nařízení, směrnici či rozhodnutí, pokud dle článku 263 odstavec 3 Smlouvy o fungování Evropské Unie

---

<sup>115</sup> Komendová, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání Praha: Wolters Kluwer, 2011, 252 S., str. 41

<sup>116</sup> Více o Výboru regionů též na: <https://cor.europa.eu/en/about/Pages/default.aspx>

prokáže právní zájem v dané věci, přičemž tento právní zájem spočívá zejména v ochraně jeho práv.<sup>117</sup>

## Evropský sociální fond

**Evropský sociální fond** je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské Unie a lze jej považovat za nejdůležitější finanční nástroj pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti. Ustanovení, která se týkají zřízení Evropského sociálního fondu, nalezneme v primárním právu Evropské unie, konkrétně pak v člancích 162-164 Smlouvy o fungování Evropské Unie (viz výše). Prováděcí nařízení týkající se Evropského parlamentu jsou přijímány za kooperace Evropského parlamentu a Rady Evropské Unie, a to řádným legislativním postupem po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem a Výborem regionů. Cílem Evropského sociálního fondu je a) pomoc nezaměstnaným při vstupu na trh práce; b) rovné příležitosti pro všechny, kteří na trh práce vstupují; c) sociální začleňování a pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních podmínek; d) celoživotní vzdělávání; e) zavádění nových způsobů organizace práce a podnikání; e) zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce; a f) boj se všemi druhy diskriminace a nerovnostmi, které souvisejí s trhem práce. Evropský sociální fond spadá pod správu Komise.<sup>118</sup>

V České republice byl z Evropského sociálního fondu od roku 2014, až do tohoto roku, tedy roku 2020, v oblasti výkonu práce realizován operační program s názvem „Zaměstnanost“, který spadá pod řízení Ministerstva práce a sociálních věcí. Dalšími operačními programy, které byly a jsou v tomto období realizovány, jsou Výzkum, vývoj a vzdělání v gesci, který spadá pod správu Ministerstva školství a Praha pól růstu v gesci, jenž spadá pod správu Magistrátu hlavního města Prahy.<sup>119</sup>

## Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání

Agenturou Evropské Unie, která pomáhá při podpoře a rozvoji obecného vzdělávání a přípravy na zaměstnání v Evropské Unii je **Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání**, které bylo zřízeno nařízením Rady s číslem 337/75

---

<sup>117</sup> tamtéž

<sup>118</sup> Více o Evropském sociálním fondu též na: <https://ec.europa.eu/esf/home.jsp>

roku, jak číslo za lomítkem napovídá, 1975. Evropské středisko pro rozvoj odborného vzdělávání sídlí v Soluni a jeho hlavním úkolem podpora evropské oblasti celoživotního vzdělávání v Evropské Unii jako celku. A to zejména za pomoci poskytování analýz, které se týkají systémů odborného vzdělávání a přípravy na zaměstnání, strategií, výzkumu a praxe.<sup>120</sup>

### Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Odbornou agenturou, která byla zřízena dne 18. července 1994 nařízením Rady Evropského Společenství č. 2062/1994 za účelem zlepšení pracovního prostředí, co se do bezpečnosti a ochrany zdraví při práci týče je **Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci**.

Mezi hlavní funkce této instituce patří poskytování subjektům Unie, členským státům a zájmovým subjektům technické, vědecké a hospodářské informace, které jsou potřebné pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Sídlem Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci je Bilbao.<sup>121</sup>

### Evropská agentura pro sledování zaměstnanosti

**Evropská agentura pro sledování zaměstnanosti** je další ze specializovaných agentur Evropské Unie, která byla zřízena 30. listopadu 1989 rozhodnutím Rady a ministrů práce a sociálních věcí, kteří byli na Radě shromážděni. Tato instituce se skládá ze zástupců členských států, dále zástupců států, které mají zájem na vstup do Evropské Unie a zástupců z Evropského hospodářského společenství. Evropská agentura pro sledování zaměstnanosti je nápomocna především Komisi, a to konkrétně při vytváření politiky zaměstnanosti. Mezi hlavní funkce této instituce patří Sběr informací a statistických údajů od členských států, dále analýza vývoje v jednotlivých odvětvích a v neposlední řadě též zveřejňování

---

<sup>119</sup> Komendová, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání Praha: Wolters Kluwer, 201, 252 S., str. 41-43

<sup>120</sup> Více o Evropském středisku pro rozvoj odborného vzdělání též na:

<https://www.cedefop.europa.eu/cs>

<sup>121</sup> Více o Evropské agentuře pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na: <https://osha.europa.eu/cs>



výsledků odpovědným hospodářským a sociálním činitelům, zvláště pak evropským sociálním partnerům.<sup>122</sup>

### Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek

V neposlední řadě je třeba zmínit též **Evropskou nadaci pro zlepšování životních a pracovních podmínek**, která byla zřízena roku 1975 na základě nařízení 1365/75, a to ve znění nařízení 1111/2005. Tato instituce má sídlo v irském Dublinu a za cíl přispívat nejen k navrhování, ale i k vytváření lepších životních a pracovních podmínek v Evropské Unii. Za tímto účelem provádí Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek výzkum v dané oblasti a shromažďuje data, která následně vyhodnocuje. Dále též poskytuje poradenství, které je založeno na nezávislém a srovnávacím výzkumu. Toto poradenství je poskytováno vládám, zaměstnavatelům, odborovým organizacím a v neposlední řadě též samotné Komisi.

Tato instituce se v oblasti pracovních podmínek zaměřuje především na problematiku organizace práce, pracovních podmínek, konkrétně pak jejich flexibilitu a změny, dále na problematiku pracovní doby a na průmyslové vztahy, zejména pak na restrukturalizaci podniků. Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek se navíc zabývá též tematikou zapojování zaměstnanců do rozhodování o přibližování průmyslových vztahů k evropským standardům.<sup>123</sup>

### EURES

EURES neboli **EUROPEAN EMPLOYEMENT SERVICE** s českým překladem Evropský portál pracovní mobility. Je sítí spolupráce, která vznikla na podporu mobility pracovníků v rámci Evropského Hospodářského Prostoru a Švýcarska a je určen jak uchazečům o práci v zahraničí, tak zaměstnavatelům, kteří mají zájem na získání zahraničních pracovníků. Tuto síť tvoří Evropský koordinační úřad, národní koordinační úřady, partneři sítě EURES a přidružení partneři sítě EURES. Přičemž Partneři této sítě mohou být jak veřejné, tak i soukromé služby zaměstnanosti, dále též odbory, organizace zaměstnavatelů a další důležité subjekty

---

<sup>122</sup> Více o Evropské agentuře pro sledování zaměstnanosti též na:  
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1086&langId=en>

na trhu práce. Tito partneři pak následně poskytují informace a služby v oblasti zaměstnávání a nábory zaměstnavatelům i uchazečům o zaměstnání, zatímco Evropský koordináční úřad dohlíží na organizaci činností na evropské úrovni a národní koordináční úřady na úrovni jednotlivých států.<sup>124</sup>

Agentura EURES plní v oblasti evropského trhu tři hlavní činnosti, mezi které patří poskytování informací, poradenství a zprostředkování pracovního místa.<sup>125</sup> Veškeré služby, které EURES poskytuje, jsou zdarma a jsou poskytovány sítí vyškolených poradců, kteří poskytují uchazečům o zaměstnání či zaměstnavatelům informace, podporu a pomoc prostřednictvím osobního kontaktu. V současné době působí v EURESU přibližně 1 000 poradců, přičemž jejich počet neustále roste.<sup>126</sup>

Síť EURES v současnosti pokrývá 32 zemí, mezi které řadíme Belgie, Bulharsko, Českou republiku, Chorvatsko, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francii, Irsko, Island, Itálii, Kypr, Lichtenštejnsko, Litvu, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Maltu, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Spojené království, Španělsko, Švédsko a Švýcarsko.

Samotná stránka agentury EURES je pak přeložena do jazyků všech výše uvedených zemí.

---

<sup>123</sup> Více o Evropské nadaci pro zlepšování životních a pracovních podmínek též na:

[https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound\\_cs](https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_cs)

<sup>124</sup> <https://epale.ec.europa.eu/cs/blog/what-eures>

<sup>125</sup> Mezi služby sítě EURES patří: a) Propojování volných pracovních míst a životopisů na portále EURES. b) Poskytování informací, poradenství a dalších podpůrných služeb pracovníkům a zaměstnavatelům. c) Poskytování přístupu k informacím o životních a pracovních podmínkách v členských státech EU v oblastech, jako je zdanění, důchody, zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. d) Poskytování specifických podpůrných služeb příhraničním pracovníkům a zaměstnavatelům v přeshraničních regionech e) Poskytování podpory specifickým skupinám v rámci cílených programů pracovní mobility sítě EURES, jako jsou programy Tvoje první práce přes EURES nebo Reactivate. f) Podporování příležitostí pro mladé prostřednictvím Drop'pin@EURES, tedy místa, kde mohou firmy a organizace prezentovat a propagovat své příležitosti pro mladé, které mají mladým Evropanům pomoci s prvními krůčky na trhu práce g) Poskytování podpory dynamickým náborovým akcím prostřednictvím platformy Evropské (on-line) dny pracovních příležitostí h) Poskytování informací (a přístupu k nim) o pomoci po přijetí pracovníků, jako jsou jazykové kurzy a podpora při začlenění v cílové zemi.

Zdroj: <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=faq&lang=cs&catId=2547&parentCategory=2547>

<sup>126</sup> Zdroj:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=faq&lang=cs&catId=2547&parentCategory=2547>

## Evropský úřad práce (European Labour Authority)

Ačkoliv Evropská Unie vyvinula rozsáhlý soubor právních předpisů, které upravují různé aspekty mobility, a to včetně volného pohybu pracovníků, jejich vysílání a v neposlední řadě též koordinaci jejich sociálního zabezpečení, účinné prosazování pracovně-právních pravidel Evropské Unie ve všech členských státech vyžaduje strukturovanou spolupráci založenou na efektivní výměně informací jak vzájemně mezi příslušnými vnitrostátními orgány tak Evropskou Unií. Za tímto účelem oznámil předseda Evropské Komise Jean-Claude Juncker ve svém projevu o stavu Evropské unie v září 2017 vznik Evropského úřadu práce. Hlavním úkolem tohoto úřadu je zajistit spravedlivé, jednoduché a účinné prosazování pravidel Evropské Unie v oblasti mobility pracovních sil.<sup>127</sup>

Evropský úřad práce má přispívat k zajištění toho, aby pravidla Evropské Unie týkající se pracovní mobility a koordinace sociálního zabezpečení byla prosazována spravedlivě, jednoduše a účinně, dále má usnadňovat občanům a podnikům využívání jednotlivých výhod vnitřního trhu a v neposlední řadě má též pomáhat vnitrostátním orgánům při účinném prosazování jednotných evropských pracovně-právních pravidel.<sup>128</sup>

Orgán byl zřízen 31. července 2019, přičemž jeho činnost byla zahájena v polovině října 2019 na prvním zasedání správní rady Evropského úřadu práce. Očekává se, že Evropský úřad práce dosáhne své plné operační kapacity do roku 2024.<sup>129</sup>

Vytvoření Evropského úřadu práce je součástí zavedení evropského pilíře sociálních práv.

---

<sup>127</sup> Zdroj: <https://www.ela.europa.eu/>

<sup>128</sup> tamtéž

<sup>129</sup> tamtéž

## Pracovník Evropské Unie a jeho právo na volný pohyb

V následující kapitole se bude autorka zabývat volným pohybem pracovníků v rámci vnitřního trhu Evropské Unie, a to se zaměřením na judikaturu Evropského soudního dvora.

Kapitola je rozdělena do několika podkapitol, mezi které autorka zařadila jak osobní, tak věcný rozsah působnosti volného pohybu pracovníků, práva rodin pracovníků a v neposlední řadě též výjimky, které pracovníkům tento jinak právem Evropské Unie garantovaný volný pohyb znemožňují nebo alespoň znesnadňují. Kapitola se též dotýká nesnáží, které v oblasti volného pohybu pracovníkům Evropské Unie přinesla současná pandemická situace.

### *Osobní rozsah působnosti volného pohybu pracovníků*

Nejvýznamnějším ustanovením, které se zabývá volným pohybem pracovníků v rámci vnitřního trhu Evropské Unie, je článek 45 Smlouvy o fungování Evropské unie. (dříve se jednalo o článek 39 Smlouvy o založení Evropského společenství či článek 48 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství, avšak znění tohoto ustanovení zůstalo již od počátku téměř identické). Dle ustanovení zmíněného článku 45 je tedy zaručen volný pohyb pracovníků v členských státech Evropské Unie, přičemž pod tento pojem řadíme i odstranění diskriminace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců na základě státní příslušnosti, a to jak při samotném přístupu k zaměstnání, tak v odměně za vykonanou práci či při uplatňování dalších pracovních podmínek. Výjimkou jsou pak omezení volného pohybu pracovníků Evropské Unie, která jsou vyhrazená z důvodu zaopatření veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti či veřejného zdraví.

Pracovníci tak mají právo nejen ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa a pohybovat se za tímto účelem volně po území členských států Evropské unie, ale i za účelem výkonu povolání, samozřejmě v souladu s právními a správními předpisy upravující zaměstnávání tuzemských státních příslušníků, v některém z členských států pobývat a zůstat na území tohoto členského státu i po skončení zaměstnání. V článku je dále stanoveno, že se nevztahuje na zaměstnání ve veřejné správě.

Pojem „pracovník“ jako takový je tedy použit v článku 45 SFEU<sup>130</sup>, avšak v článku ani v jiném primárním pramenu Evropské Unie definován není. Lze si tedy položit otázku, zda je tento pojem nezbytné definovat právem unijním či zda je tato definice ponechána zcela v kompetenci členských států? Odpověď nám poskytne rozsudek Evropského soudu ve věci 75/63 Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (1964) ECR 177, který byl vydán již v šedesátých letech dvacátého století, kdy tato otázka poprvé vyvstala u nizozemského soudu. Evropský soud v tomto rozsudku ve zkratce stanoví, že pojem pracovníka je nezbytné vykládat na úrovni práva Společenství. Evropský soud pak k tomuto rozhodnutí argumentuje negativním výkladem, ve kterém stanoví, že byl-li by výklad pojmu „Pracovník“ v moci národních právních řádů, mohl by si každý z členských států libovolně modifikovat pojem migrujícího pracovníka, přičemž by ochrana, jenž byla právě těmto pracovníkům poskytnuta v primárním právu Společenství ztratila na významu. Navíc dle názoru soudní dvora nic v člancích 48-51 Smlouvy Společenství nevede k závěru, že by definování pojmu „pracovník“ mělo být v kompetenci členských států, naopak fakt, že článek 48 (2) Smlouvy zmiňuje základní elementy pojmu pracovník, jakožto zaměstnání a odměna za práci ukazuje, že Smlouva zamýšlela, aby měl tento pojem komunitární význam.<sup>131</sup>

Tímto rozhodnutím bylo tedy judikaturou zakotveno, že pojem pracovník bude vykládán na úrovni unijního práva. Zůstává nám však otázka, KDO je pracovníkem?

Touto otázkou se zabýval Evropský soudní dvůr přibližně o dvacet let později, a to konkrétně v rozsudku ve věci 53/81 Levin v. Staatssecretaris van Justitie (1982)

---

<sup>130</sup> Článek 45 SFEU: „1. Je zajištěn volný pohyb pracovníků v Unii.

2. Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.

3. S výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví zahrnuje právo:

a) ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa;

b) pohybovat se za tím účelem volně na území členských států;

c) pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání v souladu s právními a správními předpisy, jež upravují zaměstnávání vlastních státních příslušníků;

d) zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání za podmínek, které budou předmětem nařízení vydaných Komisí.

4. Tento článek se nepoužije pro zaměstnání ve veřejné správě.“

<sup>131</sup> Rozsudek Evropského soudu ve věci 75/63 Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (1964) ECR 177.

ECR 1035. Který na rozsudek ve věci Hoekstra v oblasti volného pohybu pracovníků věcně navazuje. Paní Levin byla britskou občankou, manželkou občana z nečlenského státu, která se ucházela o povolení k trvalému pobytu v Nizozemsku v roce 1978. Její žádost však byla o rok později odmítnuta s tím, že paní Levin nevykonává v Nizozemí výdělečnou činnost, a to ačkoliv v žádosti uvedla, že disponuje dostatkem majetku a pasivních příjmů pro svoji obživu. Paní Levin se proti zamítnutí zmíněné žádosti odvolala s argumentem, že si v mezidobí našla zaměstnání na částečný úvazek.

Načež však nizozemské orgány reagovaly tím, že se jedná sice o závislou činnost, avšak ne na plný úvazek a příjmy z této činnosti vyplývající jsou nepostačující, neboť neodpovídají ani částce, která je v Nizozemsku považována za minimální mzdu. Soudní dvůr se k otázce, zda by se svoboda obsažena v článku 48 zakládající smlouvy měla vztahovat i na osoby z jiných členských států, jež v hostitelském státě sice vykonávají výdělečnou činnost, avšak pod hranicí minimální mzdy tohoto hostitelského státu odpověděl, že práva vyplývající ze základního principu volného pohybu pracovníků, konkrétně pak v právu vstupu a usazení se na území členského státu jsou spojeny se statutem pracovníka či osoby, které vykonává aktivitu jako osoba zaměstnaná či uchazeče o zaměstnání. Termín „pracovník jako pracující osoba“ není nikde přímo definován, a proto je záhodno jej definovat dle základních principů interpretace, počínající jeho obvyklým významem, s ohledem na kontext případu a ve světle zakládající smlouvy.<sup>132</sup> Soudní dvůr v daném judikátu též zhodnotil, že práva, která se vztahují k principu volného pohybu pracovníků, nejsou závislá na výši úvazku ani na výši příjmů konkrétní osoby. Pojmy „pracovník“ a „aktivita jako osoba zaměstnaná“ musí být dle Soudního dvora interpretovány tak, že práva, která se vztahují k základnímu právu, jímž je volný pohyb pracovníků, se vztahují i na osoby, které vykonávají či si přejí vykonávat činnost jako osoba zaměstnaná a ze zaměstnání jim vyplývá či bude vyplývat pouze mzda nižší, než je stanovena jako mzda minimální v daném členském státě.<sup>133</sup> Mělo by však být uvedeno, že zatímco zaměstnání na poloviční (či nižší) úvazek není nijak vyloučeno z oblasti uplatňování práv v oblasti volného pohybu pracovníků, vztahují se tato

---

<sup>132</sup> Rozsudek ve věci 53/81 Levin v. Staatssecretaris van Justitie (1982) ECR 1035, bod 10

ustanovení pouze na výkon skutečně efektivní činnosti. A nevztahují se tak na vedlejší činnosti, jež mají minimální až bagatelní význam. Práva vyplývající z principu volného pohybu pracovníků se tak vztahují jen na volný pohyb osob, které vykonávají či si přejí vykonávat v členských státech skutečnou a efektivní ekonomickou aktivitu.<sup>134</sup>

Evropský soud tak v tomto rozsudku judikoval určitá kritéria, dle nichž lze určit osobu pracovníka. Avšak ani v tomto judikátu, ve kterém Evropský soud naznačil, jak by se mělo na pojem pracovníka nahlížet, nevznikla jeho konkrétní definice.

V tomto ohledu se stal klíčovým rozsudek ve věci paní Lawrie-Blum z roku 1985, v němž byla určena tříprvková definice pracovníka. Paní Deborah Lawrie-Blum<sup>135</sup> byla Britskou občankou, která vystudovala univerzitu v německém Freiburgu v oboru učitelství angličtiny a ruštiny. Aby mohli vystudovaní pedagogové v Německu vyučovat na vyšším stupni, takzvaném gymnáziu, musí projít přípravnou službou, jež je zakončena sekundární zkouškou. Tato příprava se skládá ze dvou částí, přičemž první část, která probíhá v prvním roce přípravy je zaměřena na rozvoj dalšího vzdělání účastníka za pomoci seminářů a přednášek na jeho mateřské univerzitě, zatímco druhá část se skládá primárně z rozvoje schopností, jež jsou nezbytné k výkonu povolání učitele jako takového, během této druhé části může být účastník povolán k učení v rozsahu až 11 hodin za týden v rozdílných třídách na gymnáziu, nejprve během prvních šesti měsíců za dozoru a pomoci zkušeného pedagoga a v dalších šesti měsících již za svépomoci. Žádost paní Lawrie-Blum k této přípravné službě, na níž navazuje zmíněná zkouška, však byla pro její Britskou (tedy ne Německou) národnost odmítnuta. Z dokumentů a vyšetřování Evropského soudního dvora pak vyplynulo, že v Německu byla tato přípravná služba určena jen pro takzvané „Länder“, neboli pro německé občany. Poté co byla žádost paní Lawrie-Blum pro její národnost odmítnuta, podala žalobu k administrativnímu soudu ve Freiburgu, ve které se dožadovala zrušení tohoto rozhodnutí, přičemž se

---

<sup>133</sup> Rozsudek ve věci 53/81 Levin v. Staatssecretaris van Justitie (1982) ECR 1035, bod 16

<sup>134</sup> Rozsudek ve věci 53/81 Levin v. Staatssecretaris van Justitie (1982) ECR 1035, bod 17

<sup>135</sup> Rozsudek ve věci 66/85, Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg (1986) ECR 2121.

dovolávala znění článku 48 SFEU, tedy principu volného pohybu pracovníků. Tento soud však žalobu zamítl s tím, že článek 48 zakládající smlouvy se nevztahuje na práci ve veřejných službách. Načež se paní Lawrie-Blum odvolala a tento případ se postupně dostal až před Evropský soudní dvůr.

Jedna z otázek, které k Evropskému soudu směřovaly, byla, zda „pedagožka v zácvičku“ spadá pod pojem „pracovníka“ a vztahuje se tak na ni ochrana dle článku 48 Smlouvy o fungování Evropské Unie. Evropský soudní dvůr v odpovědi na tuto otázku zároveň judikoval tří prvkovou definici pracovníka, přičemž došlo k dlouho očekávanému zlomu v této oblasti. Dle Evropského soudního dvora je tedy pracovníkem ten, který a) pracuje po určitou dobu; b) ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti; c) za odměnu, přičemž tato činnost je efektivní skutečná a ekonomicky hodnotná.<sup>136</sup> V případě paní Lawrie-Blum byla dle Evropského soudního dvora splněna všechna tři kritéria, neboť byla povinna poskytovat výuku na gymnáziu po určitou dobu, což přinášelo té určité škole, jež byla v nadřízeném postavení určitou ekonomickou hodnotu a paní Lawrie-Blum příslušela za odvedenou výuku odměna.

Následující rozsudky, které byly Soudním dvorem Evropské Unie vydány, pak pojem pracovníka na základě těchto tří kritérií dále upřesňovaly. Jako příklad takového upřesňujícího rozsudku lze zmínit rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 31. května 1989 ve věci *Bettray proti Staatssecretaris van Justitie* (C – 344/87), ve kterém soudní dvůr Evropské unie negativně vymezil skutečnou a efektivní činnost a stanovil, že *„Například činnost vykonávaná v rámci opatření státu, jejímž záměrem je zajišťovat práci za účelem uchování, znovunabytí nebo rozvoje schopnosti pracovat u osob, které vzhledem k okolnostem spojených s jejich situací (v daném případě se jednalo o osobu pobývající v centru pro drogově závislé) nejsou schopny přijmout normální zaměstnání, nemůže být podle názoru ESD považována za skutečnou s efektivní, jestliže pouze zakládá prostředek rehabilitace nebo neintegrace pro dotyčné osoby.“*<sup>137</sup>

Na skutečnost, zda bude určitá osoba považována dle unijního práva za pracovníka však nemá žádný vliv povaha jeho zaměstnavatele, nezáleží tedy na tom,

---

<sup>136</sup> Rozsudek ve věci 66/85, *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg* (1986) ECR 2121.

<sup>137</sup> Komendová, J. *Základy pracovního práva EU*, 1. vydání Praha: Wolters Kluwer, 201, 252 S., str. 48



zda je zaměstnanec zaměstnáván soukromým či veřejným subjektem. Stejně tak pozbývá na důležitosti i vznik právního vztahu, ať už vznikl na základě pracovní smlouvy, jmenování či jiného dokumentu, který v daném právní řádu zakládá pracovní vztah. Stejně tak nemá na postavení pracovníka vliv rozsah pracovní doby, ať už tedy zaměstnanec vykonává pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou je stále považován za pracovníka, dle článku 45 Smlouvy o fungování Evropské Unie. A co víc, na postavení pracovníka nemá v oblasti pracovní doby vliv ani délka trvání pracovního poměru či rozsah pracovní doby, to vše samozřejmě v případě, že jsou naplněny všechny ostatní znaky popsané v rozsudku paní Lawrie-Blum a navíc se jedná o skutečnou a efektivní činnost.

Extenzivní přístup k pracovní době vyjádřil Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku paní Raulin.<sup>138</sup> Paní Raulin byla Francouzská občanka, která začala v Nizozemsku vykonávat práci jako takzvaná „servírka na zavalanou“, přičemž uzavřela smlouvu na 8 měsíců, bez předem stanoveného počtu odpracovaných hodin. Fakticky pak za tuto dobu odpracovala celkem 60 hodin. Soudní dvůr konstatoval, že samotný výkon práce na pozici „servírky na zavalanou“ nebrání v zahrnutí takového zaměstnance pod článek 45 Smlouvy o fungování Evropské unie a považovat ho tak za pracovníka dle Unijního práva. Dále však bylo Evropským soudem konstатовáno, že jelikož nemá pravomoc rozhodovat v konkrétních případech, ponechává takové rozhodnutí na národním, v tomto případě tedy nizozemském, soudu. Pro jeho rozhodování mu však poskytl určitý návod. Dle Soudního dvora Evropské unie spadají do definice pracovníka vymezené v právu Evropské Unie i práce na částečný úvazek, práce stážistů i osob vykonávající práci jako au-pair, popřípadě sem lze zahrnout i činnost osob v pracovní pohotovosti, neboli takzvané „on-call kontrakty“, to vše opět samozřejmě pouze za předpokladu, že se jedná o činnost skutečnou a efektivní, což ve většině případů nechává Evropský soudní dvůr na zvážení vnitrostátním soudům. K povaze určité osoby jako pracovníka dle unijního práva není podstatné ani to, jaké okolnosti měli vliv na jeho jednání před či po výkonu efektivní a skutečné práce. Ve zmiňovaném případě se jednalo o to, že paní Raulin se po přibližně měsíčním výkonu pracovní činnosti zapsala na denní studium na

---

<sup>138</sup> Rozsudek ve věci C-357/89 Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen (1992) ECR I-102

amsterodamské univerzitě.<sup>139</sup>

Soudní dvůr Evropské unie tak vyslovil názor, že za pracovníka smí být považována i osoba, která vykonává v hostitelském členském státě práci dočasnou, do té doby, do níž tato činnost představuje práci ve smyslu Evropského práva, tady práci skutečnou a efektivní.

Dalším z judikátů, který stojí dle autorčina názoru za zmínku a ve kterém se Evropský soudní dvůr zabýval pojmem pracovníka je rozsudek ze dne 3. června 1986 ve věci Kempf, spisová značka C-139/85. Pan Kempf byl německým občanem žijícím Holandsku, kde pracoval jako příležitostný učitel hudby, přičemž tuto pracovní činnost vykonával v rozsahu pouhých 12 hodin týdně s pravidelným příjmem 984 nizozemských guldenů. K tomuto příjmu pan Kempf zároveň pobíral sociální dávky, neboť nedosahoval mzdy, která je v Nizozemsku právem uznávaná za životní minimum. Když pan Kempf podal v jeho hostitelském státě, tedy v Nizozemsku, žádost o povolení k pobytu, byla mu tato žádost zamítnuta s argumentací, že dle vnitrostátních právních předpisů nenabyl statusu pracovníka. Pan Kempf se proti žádosti odvolal a následně byla nizozemským soudem předložena v dané věci předběžná otázka před Evropský soudní dvůr. Ten nejprve odkázal na svůj předchozí judikát ve věci Levin, a tedy na nemožnost výkladu pojmu pracovník dle předpisů vnitrostátního práva a následně se zabýval samotnou pracovní činností, kterou pan Kempf na území hostitelského státu vykonával se zaměřením na příjmy, které z této pracovní činnosti plynuly. Načež došel Evropský soudní dvůr k závěru, že za pracovníka musí být považována i osoba, jejíž příjmy jsou reálně nižší, než je vnitrostátními předpisy stanovená částka životního minima v hostitelském státě a zároveň, je-li osobě přiznán status pracovníka, získává nárok na sociální výhody, které z tohoto statusu plynou dle nařízení číslo 1612/68/EHS (viz níže). V tomto judikátu tedy Evropský soudní dvůr určil, že nejen pracovní doba, ale ani příjmy ze zaměstnání plynoucí nemají vliv na vnímání osoby jako pracovníka Evropské Unie, jsou-li splněna všechna dříve judikovaná kritéria.

Dále je záhodno zdůraznit, že pro účely volného pohybu pracovníků jsou unijním právem považovány za pracovníky i osoby, které vykonávají činnost v jiném

---

<sup>139</sup> Rozsudek ve věci C-357/89 Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen (1992) ECR I-102

právním vztahu. Přičemž tento právní vztah nemusí být vnitrostátní úpravou výslovně chápán jako pracovní poměr. Jako příklad poslouží judikát, jenž se týká profesionálního sportovce. Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. prosince 1995 ve věci *Union royal belge des sociétés de football association proti Jean-Marc Bosman* (C-415/93). Kdy Evropský soudní dvůr došel k závěru, že „*je tedy na místě dospět k závěru, že článek 48 Smlouvy se použije na pravidla vydaná sportovními asociacemi jako URBSFA, FIFA nebo UEFA, která určují podmínky výkonu zaměstnání profesionálními sportovci.*“<sup>140</sup>

Pro zajímavost lze na závěr této kapitoly zmínit rozsudek Evropského soudního dvora, který naopak stanoví, koho již Evropský soudní dvůr za pracovníka nepovažuje. Tento rozsudek byl Evropským soudním dvorem vydán dne 20. listopadu 2001 pod spisovou značkou C-286/99. V tomto rozsudku se Evropský soudní dvůr zabýval výkonem prostituce, jenž je v některých z členských států povolena v jiných zakázána a nalezneme dokonce i takové členské státy Evropské unie, které tuto problematiku neupravují vůbec. Ve zmíněné věci provozovaly české a polské ženy na území Nizozemska prostituci, přičemž z výdělku odváděly daně a platily měsíční nájem pronajímateli nemovitosti, v níž provozování této výdělečné činnosti probíhalo. Evropský soudní dvůr označil, a to i přes určité tabu, se kterým je na tuto výdělečnou činnost nahlíženo, prostituci za ekonomickou aktivitu, na níž se vztahují všechna práva a povinnosti, které plynou ze základní svobody, kterou je usazování na území hostitelských členských států. Avšak osoby, které vykonávají prostituci na území hostitelských členských států nelze označit za pracovníky dle práva Evropské Unie, neboť zde chybí, respektive nelze legalizovat, vztah nadřízenosti a podřízenosti, jak bylo vymezeno výše v rozsudku ve věci paní *Lawrie-Blum* a není tak neplněn požadavek závislé práce.

---

<sup>140</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. prosince 1995, C-415/93, ve věci *Union royale belge des sociétés de football association proti Jean-Marc Bosman*.

## *Věcný rozsah působnosti volného pohybu pracovníků*

Volný pohyb pracovníků v sobě zahrnuje hned celou řadu práv těchto osob, jež je upravena Unijním právem a jež tito pracovníci využívají. K faktické realizaci práv, která se k volnému pohybu pracovníků vztahují, dochází v různých fázích pracovně-právních vztahů, které vznikají buď při výkonu samotné pracovní činnosti či při výkonu práv s touto činností přímo souvisejících. A to od samotného přístupu k zaměstnání po jeho výkon, v němž jsou zahrnuty pracovní podmínky takového zaměstnání či odměna za vykonanou práci, až po skončení pracovního poměru a dokonce i dál do doby, která následuje po skončení pracovního poměru v hostitelském státě. Do této kategorie spadají například všem dobře známé důchody. Právní úprava týkající se volného pohybu pracovníků zahrnuje samozřejmě nejen právo pracovní, ale i práva související jak již bylo zmíněno výše. Jedná se například o problematiku daňových a sociálních výhod, odborného vzdělávání či rekvalifikace. Do této kategorie spadají i práva rodin pracovníků, neboť zákonodárce předpokládá, že při přesunu pracovníka do hostitelského státu pravděpodobně dojde společně s ním i k přesunu celé jeho rodiny.

Všechna práva a povinnosti, jež pracovníkům náleží, požívají zásady národního režimu či jinak řečeno národního zacházení. To neznamena nic jiného, než že s pracovníky z jiného členského státu mají zaměstnavatelé z hostitelského státu povinnost zacházet stejně jako se zaměstnanci tuzemskými, tedy zaměstnanci ze státu hostitelského. S principem národního režimu úzce souvisí princip zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti, jež nalezneme v základní formě upraven v již několikrát zmiňovaném článku 45 Smlouvy o fungování Evropské unie. Tento princip je následně blíže specifikován nařízením č. 492/2011 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.<sup>141</sup>

V následujících odstavcích se bude autorka podrobněji zabývat základními právy, jež se pojí jak s přístupem k zaměstnání, tak se samotným výkonem zaměstnání, dále s právy, která se výkonem takového zaměstnání souvisí a v neposlední řadě též právy, která požívají rodiny pracovníků.

---

<sup>141</sup> Komendová, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání Praha: Wolters Kluwer, 2011, 252 S., str.50

## Přístup k zaměstnání

Právo na přístup k zaměstnání, je pro uchazeče z řad potencionálních pracovníků v právu Evropské unie upraveno tak, že každý státní příslušník z jakéhokoliv členského státu, má právo ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa na území jiného členského státu. To mimo jiné znamená, že zaměstnanec, respektive potencionální zaměstnanec z jednoho členského státu a zaměstnavatel z jiného členského státu, respektive hostitelského státu, si mezi sebou mohou předávat nabídky a poptávky po zaměstnání v hostitelském státu a na jejich základě uzavírat pracovní smlouvy či jiné kontrakty zakládající pracovní poměr. Takzvaní uchazeči o zaměstnání ačkoliv jsou evropským právem zahrnuti pod článek 45 Smlouvy o fungování Evropské Unie, nemají plný státu pracovníka.<sup>142</sup> Tyto osoby tak využívají svého práva na vstup a na volný pohyb mezi jednotlivými členskými státy, a to za účelem hledání práce.<sup>143</sup>

Kromě judikatury hraje v této problematice značnou roli též Směrnice číslo 2004/38/ES, ve které je stanoveno obecné pravidlo, dle něhož mají občané EU právo pobývat v hostitelském státě po dobu tří měsíců, aniž by museli splňovat jakékoliv jiné podmínky, jedinou povinností občanů EU je držení platného průkazu totožnosti či cestovního pasu. V článku 14 ve čtvrtém odstavci této směrnice je pak navíc stanoveno právo na zachování pobytu a zákaz vyhoštění občana EU v případě, že vstoupil na území hostitelského členského státu právě za účelem nalezení zaměstnání, může-li tento občan EU prokázat, že pokračuje v jeho hledání, a že má skutečnou šanci na jeho získání. V neposlední řadě mají občané EU dle zmiňované směrnice právo na rovné zacházení, tedy požívají stejných práv jako občané hostitelského státu, a to například včetně práva na sociální pomoc.<sup>144</sup>

Již několikrát zmíněné nařízení číslo 492/2011 zakazuje v oblasti problematiky přístupu k zaměstnání jakékoliv zneužití právních či správních předpisů, které by zakládalo omezení poptávky po zaměstnání či nabídky zaměstnání. Dále je nařízením upraven přístup k zaměstnání a jeho výkon cizími státními

---

<sup>142</sup> Craig, P., Búrca de, G. EU Law: Text, Cases and Materials. fifth edition, New York: Oxford University Press, 2011, s. 727.

<sup>143</sup> Pro srovnání např. Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci 48/75 Procureur du Roi v. Royer (1976) ECR 497.

<sup>144</sup> Směrnice 2004/38/ES

příslušníky či zákaz podmiňujících požadavků, které neplatí pro tuzemské státní příslušníky. Navíc je také zakázáno vydávat právní a správní předpisy, které ačkoliv se uplatňují bez ohledu na státní příslušnost, jejich výlučným, popřípadě hlavním cílem či účelem je znemožnit státním příslušníkům jiných členských států přístup k nabízenému zaměstnání. Výjimkou z tohoto zákazu je pak požadavek na jazykové znalosti, které jsou požadovány z důvodu povahy nabízeného pracovního místa.

Jako příklad lze uvést požadavek znalosti jazyka na úrovni rodilého mluvčího při výkon povolání učitele na základní či střední škole v daném hostitelském státě. Oprávněnost takového požadavku je Evropským soudním dvorem judikována například v Rozsudku ze dne 28. listopadu 1989 ve věci Anita Groener proti Ministry for Education and the City of Dublin Vocational Educational Committee (C-379/87).<sup>145</sup> Paní Anita Groener byla Nizozemské národnosti a ucházela se o místo lektorky umění na plný úvazek na veřejné státní škole v Dublinu (College of Marketing and Design), a proto se přihlásila do výběrového řízení. Autorce se zdá vhodné podotknout, že až do doby výběrového řízení působila paní Groener na College of Marketing and Design na stejné pozici, avšak jen na poloviční úvazek. Požadavkem pro přijetí na toto místo však bylo zvládnutí testu z irského jazyka, přičemž paní Anita Groener v tomto testu neprospěla. V návaznosti na tento neúspěch ne získala Paní Groener diplom, který byl k výkonu zaměstnání lektorky umění na plný úvazek nutný. Z toho důvodu podala žalobu k místně příslušnému irskému soudu, a to proti ministerstvu a Radě pro odborné školství, přičemž se odvolávala na článek 45 SFEU. Jelikož se jednalo o záležitost tehdy komunitárního práva, byla vznesena předběžná otázka k Evropskému soudnímu dvoru. Přičemž tato otázka zněla, zda požadavek na jazykové znalosti na úrovni rodilého mluvčího není požadavkem diskriminujícím, a to právě z důvodu omezování svobody volného pohybu pracovníků v rámci Evropské unie při přístupu k zaměstnání.

Odpověď Evropského soudního dvora zněla, že pro získání pracovního místa lektorky na státní škole je požadavek znalosti prvního oficiálního jazyka (druhým oficiálním jazykem v Irsku je angličtina) odůvodněný za předpokladu, že je uložen za účelem propagace národního jazyka, který je zároveň prvním oficiálním jazykem

---

<sup>145</sup> Komendová, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání Praha: Wolters Kluwer, 201, 252 S., str.51

v daném členském státě a zároveň samozřejmě za předpokladu, že je tento požadavek stanoven přiměřeným a nediskriminačním způsobem.

Dalším judikátem, avšak s rozdílným závěrem, v němž Evropský soudní dvůr rozhodoval o prokazování jazykových schopností, je rozsudek ze dne 6. června 2000 ve věci pana Agnonese, spisová značka C-281/98, o kterém se již autorka zmiňovala v předchozí kapitole.

Co se přístupu k zaměstnání týče, je vhodné znovu upřesnit, že je zakázána jakákoliv diskriminace pracovníků Evropské Unie na základě jejich národnosti při přístupu k zaměstnání v jakémkoliv z členských států. S tím se pojí mimo jiné i zákaz přijímání jakýchkoliv právních či správních předpisů, které by v jakémkoliv členském státě při přístupu k zaměstnání požadovaly po cizích státních příslušnících splnění zvláštních podmínek, a které by omezovaly nabídku zaměstnání pro cizí státní příslušníky nebo ji jinak podmiňovaly. V neposlední řadě jsou zakázány též jakékoliv právní či správní předpisy, které podmiňují přístup k zaměstnání zařazením pracovníků do evidence u orgánu práce, respektive orgánu, který zajišťuje evidenci uchazečů o práci nebo právní či správní předpisy, které brání zaměstnávání jednotlivých pracovníků, a to v případě že jde o osoby, které nemají bydliště na území daného členského státu. Princip národního zacházení se uplatňuje též v oblasti pomoci při vyhledávání pracovního místa, což v praxi znamená to, že pokud se cizí státní příslušník obrátí na státní úřad nebo soukromoprávní subjekt, který zprostředkovává v daném členském státě zaměstnání, v našich podmínkách se tedy jedná o jakýkoliv pracovní úřad či pracovní agenturu, musí s ním být při poskytování informací o volných pracovních místech a případné pomoci při nalézání samotného pracovního místa zacházeno stejně jako se státním příslušníkem daného hostitelského státu.<sup>146</sup>

Za účelem zákazu diskriminace pracovníků na základě národnosti se autorce zdá vhodné zmínit rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 12. prosince 1989 ve věci Messner, spisová značka C-265/88. Pan Lothar Messner byl státním příslušníkem členského státu Evropské Unie, jehož úmyslem bylo pracovat a usadit se na území Itálie, která se tak měla stát jeho hostitelským státem. Pan Messner tedy

---

<sup>146</sup> Komendová, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání Praha: Wolters Kluwer, 201, 252 S., str. 51

vstoupil na území tohoto hostitelského státu a začal si bez prodlení hledat příslušné zaměstnání. Avšak italské vnitrostátní předpisy stanovovaly povinnost oznámit takovou skutečnost neprodleně italským úřadům, a to s nejzazší lhůtou tří dnů od vstupu na území Itálie. Jelikož pan Messner neoplýval znalostí tohoto předpisu a nesplnil tak svoji povinnost, bylo proti němu zahájeno trestní řízení.

V souvislosti s případem pana Messnera rozhodoval Evropský soudní dvůr o předběžné otázce, která se týkala souladu základní svobody volného pohybu osob s požadavkem státu hlásit se příslušným úřadům hostitelského státu v takto krátké lhůtě a v neposlední řadě též s následným postihem nesplnění této povinnosti trestními sankcemi.

Načež Evropský soudní dvůr stanovil, že veškeré sankce, tedy nejen sankce trestního rázu, jsou jednoznačně neakceptovatelné, pokud lhůta, která je vnitrostátními předpisy stanovena k nahlášení pobytu na území hostitelského státu, je nepřiměřená. V tomto rozsudku je dále jasně stanoveno, že členské státy nemohou občany Evropské Unie postihovat sankcemi za porušení svých vnitrostátních předpisů, které jsou v rozporu či se neslučují s právem Evropské Unie. Třídenní lhůta, která byla Itálií k ohlášení pobytu na jejím území stanovena, vezmeme-li v úvahu veškeré další okolnosti, které jsou s příjezdem do cizího členského státu spojeny, je za všech okolností lhůtou nepřiměřenou až diskriminační. Tento judikát, lze pravděpodobně považovat za jeden z důvodů, pro který dnes ve směrnici č. 2004/38/ES nalezneme ohlašovací lhůtu, která se vztahuje na pobyt delší než tři měsíce, a která zároveň nesmí být kratší než oně tři měsíce.

Podobným případem se Evropský soudní dvůr zabýval též v roce 1974 v Rozhodnutí ze dne 4. dubna 1974 ve věci Komise vs. Francie, se spisovou značkou 167/73. Dle názoru Komise porušovala Francie princip nediskriminace pracovníků na základě národnosti svými vnitrostátními předpisy, které se týkaly práce na moři a omezovaly práci cizích státních příslušníků tím, že čtvrtina pracovních míst byla dle francouzských zákonů vyhrazena pouze francouzským státním příslušníkům a navíc byly též stanoveny pracovní pozice, které mohli vykonávat též pouze francouzští občané. Naproti tomu Francie argumentovala tím, že k faktické diskriminaci pracovníků z jiných členských států nedochází, neboť námořnické úřady se řídí



interními instrukcemi, dle kterých mají nařízeno zacházet s pracovníky z jiných členských států stejně jako s pracovníky tuzemskými.

Evropský soudní dvůr v tomto rozsudku judikoval, že právo na volný pohyb pracovníků je jednou ze základních svobod a následně vyslovil názor, že Francie svoji legislativou, v níž zcela zjištěně upřednostňuje tuzemské státní příslušníky, tuto základní svobodu porušuje. Dále Evropský soudní dvůr vyslovil názor, že vnitřní instrukce jsou v takovém případě nedostatečným prostředkem nápravy a že legislativu je třeba bezodkladně upravit, neboť tak dochází ke snížení právní jistoty občanů, kteří mohou být platným znění zákona o práci na moři předem od takové práce odrazeni. Vedle práva primárního odporovala tato ustanovení francouzského zákona též právu sekundárnímu, konkrétně pak tehdejšímu článku 4 nařízení Rady č. 1612/68.<sup>147</sup>

### Výkon zaměstnání

Při samotném výkonu zaměstnání je opět nejdůležitějším principem, princip zákazu diskriminace na základě národnosti pracovníka. Nařízení 492/2011 například stanoví za od počátku neplatná jakákoliv ujednání, která se nachází ať už v kolektivní smlouvě či ve smlouvě individuální, popřípadě v jakémkoliv jiném kolektivním či individuálním ujednání, a která by buď přímo stanovovala či nepřímo povolovala jakékoliv diskriminační podmínky vůči pracovníkům z jiného než z hostitelského členského státu. Tyto podmínky se pak týkají zejména odměny za práci, propouštění pracovníků ať již z důvodu nadbytečnosti či z jiného důvodu, návratu k povolání či opětovné zaměstnání, pokud by se stal státní příslušník jiného členského státu nezaměstnaným. Případy, které jsou v praxi často viditelné a zároveň nepřipustné jsou pak praktiky zaměstnavatelů, kteří nabízejí pracovníkům z jiných členských států nižší mzdu než pracovníkům tuzemským. Stejně tak platí zákaz diskriminace pracovníků na základě národnosti v případě propouštění pracovníků ze zaměstnání. Je nepřipustné, aby zaměstnavatel vybíral zaměstnance, kteří budou propuštěni na základě jejich státní příslušnosti, neboť i pracovníci z jiných členských států mají

---

<sup>147</sup> Článek 4 nařízení Rady 1612/68 stanovil, že „právní a správní předpisy členských států, které omezují ať již početně nebo procentuálně zaměstnávání cizích státních příslušníků v podnicích nebo regionech nebo na úrovni státu, se nevztahují na státní příslušníky ostatních členských států.“

v takovém případě právo na stejnou právní ochranu jako pracovníci tuzemští. Jedná se například o povinnost zaměstnavatele zajistit pro všechny zaměstnance stejnou délku výpovědní doby a v neposlední řadě samozřejmě též stejnou výši odstupného a stejné podmínky, které se vážou k jeho poskytování. Ani důvody, které zaměstnavatele vedou k propuštění pracovníka, nesmí být pro zaměstnance z jiného členského státu Evropské Unie jiné, než pro zaměstnance z tuzemska.

Práva pracovníků z jiných členských států pak samozřejmě nesměřují pouze vůči zaměstnavateli, ale i vůči jiným pracovně-právním subjektům, které se na chodu zaměstnání v hostitelském státě podílejí. Za tyto subjekty považujeme například odborové organizace či rady zaměstnanců. Pracovníci z jiného než z hostitelského členského státu požívají stejná práva jako tuzemští pracovníci též v oblasti členství v odborových organizacích, a to včetně výkonu práv s takovým členstvím spojených, včetně práva hlasovacího a práva přístupu na správní či vedoucí místa v odborových organizacích. Výjimkou v takovém případě může být vyloučení z účasti ve vedení subjektů práva veřejného či výkon práva, který se odvíjí od veřejnoprávních funkcí. Pracovník z jiného členského státu požívá v hostitelském státě též právo být volen do orgánů, které jsou v jednotlivých podnicích takzvaným hlasem pracovníků, neboli těmi, kteří pracovníky v jednotlivých podnicích zastupují.<sup>148</sup>

### Práva odvozená od výkonu zaměstnání

Se zaměstnáním se bezpochyby pojí i další práva, která jsou od zaměstnání odvozená, mezi ně můžeme řadit například zaměstnavatelem poskytovanou péči o zaměstnance, různé zaměstnanecké benefity poskytované zaměstnancům buď jejich zaměstnavatelem nebo benefity, které jsou poskytovány zaměstnancům z určitého pracovního sektoru, v neposlední řadě sem řadíme též práva sociální a práva daňová. Kromě nařízení č. 492/2011 jsou mnohá z těchto práv upravena též judikaturou Evropského soudního dvora. *„Pracovníci, kteří jsou státními příslušníky jednoho členského státu, požívají stejných sociálních a daňových výhod jako tuzemští pracovníci. Odmítnutí udělení konkrétní sociální či daňové výhody příslušníkovi jiného členského státu nebo členu jeho rodiny může mít významný dopad do sociální*

---

<sup>148</sup> Komendová, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání Praha: Wolters Kluwer, 201, 252 S., str.

*oblasti těchto osob a může tak mít vliv na rozhodování pracovníka pohybovat se za prací do jiného členského státu. Proto je nutné vykládat tyto výhody jednotně ve všech členských státech.*“<sup>149</sup>

Evropský soudní dvůr označil ve svých judikátech hned několik sociálních výhod. První otázkou kterou je dle autorky nezbytné si položit a na kterou Evropský soudní dvůr odpovídal v Rozsudku ve věci 207/78 Criminal proceedings against Gilbert Even and Office national des pensions pour travailleurs salariés (1979) ECR 2019, je, co to vlastně jsou sociální výhody? Přičemž sociální výhody jsou dle Evropského soudního dvora „všechny výhody, které at' už spojujeme, či nikoli se samotnou pracovní smlouvou, jsou obecně přiznávány tuzemským pracovníkům, především z důvodu jejich objektivního postavení pracovníků nebo pouze z důvodu jejich obvyklého bydliště na území daného státu, a jejich rozšíření na pracovníky, kteří jsou státními příslušníky jiných členských států, se tak jeví jako usnadnění jejich pohybu uvnitř Společenství“<sup>150</sup>. Patří sem například bezúročná půjčka udělovaná dle správních směrnic v případě narození dítěte, dle Rozsudku ze dne 14. ledna 1982 ve věci F. Reina a L. Reina proti Landesreditbank Baden-Wurtemberg (C – 65/81). V tomto rozsudku Evropský soudní dvůr judikoval, že mezi sociální výhody dle článku 7 odstavec 2 výše zmíněného nařízení č. 492/2011 nepatří jen výhody, které vyplývají z platného práva, ale též sociální výhody, které vyplývají ze správního uvážení.

Jako další sociální výhoda byla Evropským soudním dvorem judikována dávka životního minima, a to v rozsudku ze dne 27. března 1985 ve věci Vera Hoeckx proti Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn, Kalmthout (C-249/83). Paní Vera Hoeckx byla Nizozemské národnosti a obyvatelkou Belgie. Přičemž v Belgii si zažádala o belgickou dávku životního minima, takzvaný „*minimex*“. Tato dávka byla paní Hoeckx přiznána a nadále ji pobírala i po svém odcestování do Francie v roce 1981. Následně se paní Hoecx o rok později vrátila zpět Belgie, kde i nadále měla dle belgických úřadů nárok na pobírání této dávky životního minima, avšak ještě téhož roku se rozhodla vrátit zpět do Francie. Po

---

51-52

<sup>149</sup> tamtéž

dalším z mnoha návratů do Belgie v roce 1983 byla paní Vere Hoeckx dávka životního minima belgickými úřady odepřena s argumentem, že tento takzvaný minimex sice náleží i osobám migrujícím, avšak tyto osoby musejí před jejím přidělením pobývat na území Belgie alespoň po dobu pěti let. Spor se dostal až před pracovní soud v Antverpách, který z důvodu, že se spor dotýkal tehdejší komunitární tematiky, konkrétně tedy článku 7 odstavce 2 výše zmíněného nařízení č. 492/2011, předložil dotaz před Evropský soudní dvůr. Přičemž Evropský soudní dvůr judikoval v tomto rozsudku dávku životního minima nikoliv jako aplikaci nařízení 1408/71, nýbrž jako sociální výhodu. Dále Evropský soudní dvůr označil lhůtu pěti let pobytu na území Belgie, která je dle tamějších předpisů pro získání dávky životního minima nezbytná za diskriminační, neboť tato podmínka nebyla vyžadována pro belgické státní příslušníky.

Za další ze sociálních výhod judikatura Evropského soudního dvora považuje peněžitou dávku v případě narození dítěte. Pro srovnání lze zmínit například rozsudek ze dne 10. března 1993 ve věci Komise proti Lucembursku (C – 111/91). V tomto rozsudku řešil Evropský soudní dvůr případ, ve kterém tehdejší Komise Evropského společenství namítala diskriminační jednání státu v případě poskytování sociálních dávek, které byly v Lucembursku spojeny s narozením dítěte. Konkrétně se pak jednalo o dávky, náležející takzvaným „nastávajícím matkám“. Jako příklad lze zmínit takzvaný vyrovnávací příspěvek, který náleží nastávající matce v případě, kdy byla žena z důvodu nevhodnosti její stávající práce přeřazena k výkonu práce jiné (například fyzicky méně náročné), za kterou však náleží nižší mzda. Vyrovnávací příspěvek pak má funkci dorovnání mzdy do výše mzdy předcházející. Druhou dávkou, která byla Lucembursku pro její diskriminační poskytování Komisí vyčítána, bylo takzvané „porodné“, které je jednorázovou peněžitou částkou náležející ženě při porodu prvního živého dítěte (popřípadě při porodu více dětí současně), a to při splnění dalších zákonem daných podmínek. Poté následují sociální dávky, které rodičům náleží po narození dítěte, sem můžeme zařadit například peněžitou pomoc v mateřství či rodičovský příspěvek. Lucembursko však u prvních dvou zmíněných dávek vyžadovalo alespoň jednoletý pobyt na svém území a potvrzení těhotenství

---

<sup>150</sup> Rozsudek ve věci 207/78 Criminal proceedings against Gilbert Even and Office national des

výhradně od Lucemburského lékaře. Oba tyto požadavky byly označeny za neoprávněné, respektive diskriminační, ačkoliv Lucembursko argumentovalo, že narozdíl od judikatury v případě paní Very Hoeckx vyžaduje stejné podmínky i pro své státní příslušníky, byla tato právní úprava označena za skrytou diskriminaci. Evropský soudní dvůr v tomto judikátu též potvrdil, že tyto sociální dávky ačkoliv vycházejí z nařízení 1408/71, jsou též sociálními výhodami dle nařízení 1612/68 a dochází zde tak ke kumulaci obou těchto nařízení a jejich současnou aplikaci na jediný případ.

Pohřebné je další ze sociálních dávek, jež uznal Evropský soudní dvůr za poskytnutí sociální výhody dle již několikrát zmiňovaného nařízení 1612/68. Jako sociální výhoda bylo pohřebné judikováno například v rozsudku Evropského soudního dvora ve věci pana Johna O'Flynna proti Soudnímu úřadu (C – 237/94). Pan O'Flynn byl irským státním občanem dlouhodobě žijícím a pracujícím na území Anglie. V roce 1988 došlo k úmrtí syna pana O'Flynna, přičemž poslední rozloučení proběhlo v Anglii, avšak samotné pohřbení těla syna si pan O'Flynn přál uskutečnit ve svém domovském Irsku. V návaznosti na to si pan O'Flynn zažádal o anglickými úřady běžně poskytovaný státní příspěvek na pohřeb, neboli takzvané „pohřebné“. Avšak vzhledem k tomu, že tělo mělo být pohřbeno v Irsku, byla panu O'Flynnovi jeho žádost anglickými úřady zamítnuta. Načež se pan O'Flynn proti zamítnutí žádosti na poskytnutí státního příspěvku na pohřeb odvolal s tím, že se jedná o diskriminační jednání dle článku 7 odstavec 2 nařízení 1612/68. Jelikož se jednalo o komunitární záležitost, byla před Evropský soudní dvůr předložena předběžná otázka. Evropský soudní dvůr ve svém rozsudku k této věci judikoval, že pohřebné je dávkou, která spadá pod sociální výhody dle nařízení 1612/68, a že současné podmínky kladené britskými autoritami na pohřbení těla na území Anglie jsou podmínkami diskriminačními a tedy na území členských států nepřijatelnými. Dle Evropského soudního dvora příspěvek na pohřeb totiž nekryje primárně náklady na převoz rakve, nýbrž náklady na důstojné rozloučení se zemřelým, který je zároveň osobou blízkou žadatele o výše zmíněný příspěvek.

Poslední sociální dávkou, jež by autorka v této podkapitole ráda zmínila je dávka peněžité podpory na životní potřeby a pro studium, která je poskytována při studiu na univerzitě, a která je judikována Rozsudkem Evropského soudního dvora ze dne 21. června 1988 ve věci Sylvie Lair proti Univerzitě v Hannoveru (C39/86). Paní Sylvie Lair byla francouzskou státní příslušnicí, která žila od roku 1979 v Německu. Kde byla též až do roku 1981 zaměstnána, jako pracovnice banky a následně až do roku 1984 pobírala podporu v nezaměstnanosti. Téhož roku začala paní Lair studovat obor s názvem „románský a germánský jazyk“ též na německé univerzitě, přičemž si přes Německé úřady zažádala o výše zmíněný příspěvek poskytovaný na podporu při vzdělání. Její žádost však byla zamítnuta, neboť německá právní úprava požaduje po cizích státních příslušnících pro poskytnutí výše zmíněného příspěvku nepřetržitý výkon práce na území Německa po dobu alespoň pěti let. Toto pravidlo se však nevztahuje na tuzemské státní příslušníky, neboli na státní příslušníky s německou národností. Z tohoto důvodu se paní Sylvie Lair proti zamítnutí své žádosti odvolala, a jelikož se jednalo o tehdy komunitární záležitost, předložil příslušný německý soud předběžnou otázku před Evropským soudním dvorem. Evropský soudní dvůr ve svém rozsudku stanovil, že dle článku 7 odstavec 1 nařízení 1612/68 nesmí být s migrujícími pracovníky zacházeno rozdílně od pracovníků národních, a to především co do pracovních podmínek, především pak podmínek profesní reintegrace, znovuzískání zaměstnání a jiných výhod, které jsou schopny zajistit pracovníku možnost zlepšení životních podmínek a sociální úrovně. Evropský soudní dvůr i přes mnohé úvahy, které se týkaly odstavce 3 uvedeného článku a nařízení, který se nevztahuje na univerzitní vzdělání, dospěl k závěru, že se jedná o sociální výhodu dle článku 7 odstavec 2 nařízení 1612/68, a to v tomto konkrétním případě. Požadavek pěti let výkonu práce na území hostitelského státu, pak označil za požadavek, jenž neodpovídal současným trendům, neboť se již nepředpokládalo, že si pracovník udrží jediné pracovní místo po dobu pěti let, aniž by se měl potřebu dovzdělávat či se dále uplatňovat na trhu práce. Paní Sylvie Lair si tak dle rozhodnutí Evropského soudního dvora zachovala přívlastek evropského pracovníka a směla si nárokovat příspěvek na pomoc při studiu dle stanoveného nařízení.

Mezi všemi těmito judikáty, u kterých Evropský soudní dvůr stanovil, že se jedná o sociální výhody, se autorce zdá příhodné uvést pro vyvážení alespoň jeden judikát, v němž Evropský soudní dvůr judikoval, že se o sociální výhodu dle článku 7 odstavce 2 nařízení 1612/68 nejedná. Bylo tomu tak v případě pana Josefa Baldingera, který požadoval dávku odškodnění, jež byla poskytována válečným zajatcům. Pan Josef Baldinger byl narozen v Rakousku roku 1927 a jako voják Deutsche Wehrmach bojoval ve druhé světové válce, přičemž v letech 1945-1947 se stal válečným zajatcem Svazu sovětských socialistických republik. Po skončení války se pan Josef Baldinger vrátil zpět do Rakouska a následně se v roce 1964 odstěhoval do Švédska, kde začal pracovat a při následném nabytí švédského státního občanství se vzdal svého původního rakouského občanství. Od 1. května 1986 začal pan Baldinger pobírat starobní a invalidní důchod a následně si žádal o dávku, která náležela válečným zajatcům a byla počítána dle doby, kterou válečný zajatec v zajetí strávil. Tato žádost však byla panu Balingerovi zamítnuta. Proti tomuto zamítnutí se pan Baldinger odvolal a v rámci řízení o opravném prostředku byla v původním řízení proti Pensionsversicherungsanstalt de Arbeiter položena před Evropský soudní dvůr předběžná otázka. Evropský soudní dvůr nejprve potvrdil, že rozsah osobní aplikace je vyloučen dle článku 4 nařízení 1408/71 a následně přešel rovnou k aplikaci nařízení 1612/68 a jeho již několikrát zmiňovaného článku 7 odstavce 2. Soud stanovil, že za sociální výhodu nelze považovat dávku, která má zmírňovat utrpení z války, neboť tato sociální dávka nemá nic společného s postavením osoby jakožto pracovníka na území členského státu.<sup>151</sup>

### Práva rodin pracovníků

*„Ať už je volný pohyb pracovníků zajištěn v teoretické a právní rovině jakkoliv, nikdy by ve své praxi nefungoval dostatečně, pokud by migrující pracovníci byli nuceni opouštět své domovy a stěhovat se do cizí země zcela sami bez možnosti přivést s sebou své rodinné příslušníky. I sama možnost přivést si do hostitelského státu členy své rodiny by nebyla přesvědčivým argumentem k opuštění své vlasti, kdyby rodinní příslušníci migrujícího pracovníka nemohli nalézt v novém státě uplatnění na pracovním trhu. Palčivá otázka nastává v případě rodinných příslušníků, kteří sami*

---

<sup>151</sup> Rozhodnutí Evropského soudního dvora ze dne 16. září 2004, Baldinger, spisová značka C-386/02

*nejsou občany Unie, a jejich vlastní pohyb v rámci Evropské Unie je ztížen vnitrostátními předpisy členských států. V tomto ohledu významně přispěla k rozvoji přeshraničního pohybu občanů Unie za prací již výše několikrát zmíněná směrnice 2004/38.*<sup>152</sup>

Kromě samotných pracovníků, kteří využívají svého práva na volný pohyb pracovní síly, jsou tedy právním řádem Evropské Unie upravena i práva jejich rodinných příslušníků. Tato práva nejsou nijak méně důležitá než práva, která se týkají volného pohybu pracovníků přímo, neboť pracovník, který migruje ze svého rodného členského státu do členského státu hostitelského za prací, často migruje právě se svými rodinnými příslušníky. Úpravu této problematiky nalezneme v již několikrát zmíněném nařízení 492/2011.

Otázkou, kterou je pro tuto kapitolu nezbytné položit zůstává „*kdo je vlastně takovým rodinným příslušníkem?*“ Na tuto otázku nám odpoví ustanovení směrnice č. 2004/38/ES. Dle této směrnice je rodinným příslušníkem, který následuje či doprovází občana unie do hostitelského členského státu, a který požívá práv Směrnice 2004/38/ES: „*a) manžel nebo manželka<sup>153</sup> b) 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; c) 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 b); d) předci v přímé linii, kteří jsou vyživovanými osobami, a takový předci manžela či manželky nebo partnera či partnerky stanovení v písmenu b)*“.<sup>154</sup> Postavení rodinného příslušníka je odvozeno od postavení ekonomicky aktivního občana Unie, tedy je-li jeden z rodinných příslušníků pracovníkem či popřípadě osobou samostatně výdělečně činnou, mají i ostatní rodinní

---

<sup>152</sup> Odstavce citovány z Kunertová, T. Volný pohyb pracovníků EU ve světle aktuální judikatury Soudního dvora Evropské Unie. In Král, R. a kol. Volný pohyb pracovníků v kontextu skončení přechodných opatření, Praha: PF UK, nakl. Vodnář, 2012, s. 38-39.

<sup>153</sup> K jakési aktualizaci tohoto ustanovení směrnice 2004/38/ES došlo vcelku nedávným Rozhodnutím Evropského soudního dvora C-679/16 ze dne 5. 6. 2018 ve věci Coman, ve kterém Evropský soudní dvůr ustanovil, že za manžele se považují i osoby stejného pohlaví, které uzavřely platný manželský sňatek, a to bez ohledu na to, zda právní předpisy daného hostitelského státu umožňují manželství osob stejného pohlaví.



příslušníci práva odvozená od tohoto jednotlivce do takové míry, do jaké je má tento pracovník (či osoba samostatně výdělečně činná) sám.<sup>155</sup>

Hostitelský stát Evropské Unie by měl dále usnadnit vstup a pobyt rodinných příslušníků občana Unie, jejichž výčet autorka uvede na následujících řádcích, a to na základě svých vnitrostátních předpisů. Jedná se o vstup a pobyt: „a) *všech ostatních rodinných příslušníků bez ohledu na jejich státní příslušnost, kteří nejsou zahrnuti v definici rodinného příslušníka ve smyslu čl. 2 bodu 2 a kteří jsou v zemi, z níž pocházejí, osobami vyživovanými občanem Unie s primárním právem pobytu nebo členy jeho domácnosti nebo u kterých vážné zdravotní důvody naléhavě vyžadují osobní péči tohoto občana Unie o ně; b) partnera, se kterým má občan Unie řádně doložený trvalý vztah. Hostitelský členský stát pečlivě posoudí osobní poměry těchto osob a zdůvodní každé odepření vstupu či pobytu těchto osob.*<sup>156</sup>

Ačkoliv jsou obě stanovené skupiny osob označeny za rodinné příslušníky, mezi jejich právy můžeme spatřovat značný rozdíl, a to především u automatického práva na vstup na území hostitelského členského státu u první skupiny rodinných příslušníků občanů Unie, kam svého rodinného příslušníka následují. Oproti tomu u druhé skupiny rodinných příslušníků, tedy rodinných příslušníků dle článku 2 odstavce 3 Směrnice 2004/38/ES má hostitelský stát pouze povinnost usnadnit vstup v souladu se svými vnitrostátními předpisy a navíc má tento hostitelský stát též právo postavení těchto „druhořadých“ rodinných příslušníků přezkoumat, s čímž je bezesporu spojen i přezkum práva vstupu a pobytu na území hostitelského státu jako takového.

Právem doprovázet pracovníka Evropské Unie rodinným příslušníkem z výše zmíněné „druhé skupiny rodinných příslušníků“ tedy rodinných příslušníků dle článku 2 odstavce 3 Směrnice 2004/38/ES se zabývá i rozsudek Evropského soudního dvora ve věci paní Reed ze dne 17. dubna 1986. Paní Reed, původem britské národnosti, se roku 1981 přestěhovala do Nizozemí, ve kterém se následně zapsala jako uchazečka o zaměstnání na místním úřadu práce. V roce 1982 si paní Reed, aniž by se v mezidobí zařadila mezi nizozemské pracovníky, zažádala o povolení k pobytu

---

<sup>154</sup> Srov. čl. 2 odst. 2 Směrnice 2004/38/ES

<sup>155</sup> JUDr. Tereza Kunertová, LL.M., disertační práce, Pojem pracovníka v Evropském právu, Univerzita Karlova v Praze, Fakulta právnická, Únor 2014

za účelem doprovodu svého partnera, též britského státního příslušníka pracujícího v Nizozemsku. Žádost paní Reed však byla zamítnuta. Načež se paní Reed proti zamítnutí této žádosti odvolala. Při řízení o opravném prostředku byla nizozemským soudem vznesena předběžná otázka k Evropskému soudnímu dvoru, v níž se nizozemský soud dotazoval, zda se nařízení 1612/68 a jeho článek 10 dotýkají i výše popsaného případu paní Reed a zda tedy pracovník může být doprovázen svým partnerem a zda může zároveň čerpat stejných výhod jako by byl manželem pracovníka Evropské Unie, co se do svobody usazování týče.

Dle Evropského soudního dvora musí být uznáno, že možnost pracovníka získat povolení pobytu pro svoji družku (či druha), ačkoliv se jedná o nesezdaný pár, může napomoci k vzájemné integraci a tím i k rozvoji základní svobody volného pohybu pracovníků. Z toho důvodu by měla být možnost doprovázet partnera, který je pracovníkem Evropské Unie do hostitelského státu, dle Evropského soudního dvora považována za sociální výhodu dle článku 7 odstavce 2 nařízení 1612/68.

Evropský soudní dvůr však nerozhodoval jen v otázkách partnerů pracovníků Evropské Unie, ale též v otázkách jejich dětí. Jako příklad takového rozhodnutí můžeme použít rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. září 2002 ve věci pana Baumasta, spisová značka C-413/99.

Rozsudek se zabýval vzděláním dítěte pracovníka Evropské Unie. Přičemž touto problematikou se dnes zabývá článek 10 nařízení 492/2011. V době rozhodování Evropského soudního dvora v dané věci se jednalo o článek 12 nařízení Rady 1612/68. Ten si však zachoval stejné znění. Rodina pana Baumasta čítala celkem čtyři členy, a to manželku pana Baumasta, která byla původem kolumbijskou státní příslušnicí a dvou dcer. Pan Baumast získal zaměstnání a s ním i titul pracovníka dle práva Evropské Unie ve Velké Británii, díky čemuž získala celá rodina právo pobytu na území Velké Británie na dobu pěti let. Avšak pan Baumast začal v období těchto pěti let pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná a následně jako zaměstnanec německé společnosti se sídlem mimo Evropskou Unii.

V tomto období si však pan Baumast nepřestával hledat vhodné zaměstnání přímo ve Velké Británii, kde rodina zůstala nadále usazena a kde dcery pana

---

<sup>156</sup> Srov. čl. 2 odst. 3 Směrnice 2004/38/ES

Bausmasta navštěvovaly mimo jiné i příslušný vzdělávací institut. Po uplynutí doby pětiletého povolení k pobytu však britský imigrační úřad rodině Baumastových pobyt neprodloužil s argumentem, že pan Baumast již není pracovníkem ani osobou, která disponuje obecným právem pobytu. Proti tomuto rozhodnutí se pan Baumast odvolal a jelikož se jednalo o záležitost unijní, dostala se předběžná otázka opět až před Soudní dvůr Evropské Unie, který se mimo jiné zabýval i tím, zda jsou děti rodiče, který byl po omezenou dobu pracovníkem, oprávněny pobývat v hostitelském státě, za účelem dokončení vzdělání dle výše zmíněného článku 12 nařízení 1612/68.

Načež Evropský soudní dvůr v dané věci rozhodl, že děti občana Evropské Unie, které se v souladu s článkem 12 nařízení č. 1612/68 usadily v hostitelském členském státě na základě zaměstnání jednoho z rodičů, mají právo dokončit školní docházku i v případě, že rodič již za pracovníka dle práva Evropské Unie není považován a otázka občanství není v tomto případě nijak relevantní. Získá-li dítě takový nárok, musí být v návaznosti na usnadnění výkonu tohoto práva umožněno i rodiči, aby s ním mohl na území hostitelského státu pobývat. A to i v případě, že je cizím státním příslušníkem či ztratil status pracovníka. Zároveň smí občan Evropské Unie, který pozbyl status pracovníka v hostitelském státě požívat obecnou svobodu dle článku 21 Smlouvy o fungování Evropské Unie. V konečné fázi, tak může být právo na pobyt na území hostitelského státu naopak odvozeno od dítěte bývalého pracovníka Evropské Unie, které má právo na dokončení započatého vzdělání.

### ***Výjimky z práva na volný pohyb pracovníků***

Ani právo na volný pohyb pracovníků, které je jednou ze základních svobod volného trhu v rámci Evropské Unie, však není svobodou neomezenou. Jelikož už v době vzniku tohoto tržního práva považovaly členské státy za účelné z důvodu ochrany svých vnitřních zájmů toto právo omezit, existují v primárním právu určité výjimky, které se při využívání tohoto práva uplatňují. S postupným rozšiřováním možnosti volného pohybu na území členských států i na osoby ekonomicky neaktivní jsou některá z těchto omezení platná pro všechny, a to bez ohledu na účel, za nímž se po území členských států pohybují, mezi tato omezení patří zejména opatření odůvodněná veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a veřejným zdravím.

## Ochrana veřejné bezpečnosti a veřejného pořádku

Z důvodů veřejného pořádku a veřejné bezpečnosti může být volný pohyb pracovníků dle článku 45 odstavec 3 Smlouvy o fungování Evropské Unie omezen. Tato opatření jsou podrobněji upravena směrnicí č. 2004/38 a vztahují se na všechny osoby, které využívají právo volného pohybu, tedy nejen na samotné pracovníky Evropské Unie, ale i na osoby ekonomicky neaktivní a na jejich rodinné příslušníky, a to bez ohledu na státní příslušnost. Omezující opatření, která jsou přijímána pro ochranu veřejné bezpečnosti či veřejného pořádku přísně podléhají principu přiměřenosti a musejí být založena výhradně na subjektivním chování dané osoby. Zmiňovanou směrnicí je přímo výslovně stanoveno, že předchozí odsouzení pro trestný čin, ať již úmyslný či neúmyslný, nezakládá právo opatření omezující volný pohyb osob z důvodu ochrany veřejné bezpečnosti či veřejného pořádku, proti osobě která takový trestný čin v minulosti spáchala, použít. Naopak však lze taková omezení použít proti osobě, jejíž chování představuje skutečné, aktuální a dostatečné ohrožení některých ze základních zájmů společnosti. Omezení volného pohybu osob, která by se nevztahovala na konkrétní osobu či by souvisela pouze s generální prevencí, nejsou přípustná. Omezující opatření tedy nelze uplatňovat na skupiny lidí či jednotlivce z důvodu jejich příslušnosti k určitému státu, popřípadě k určité skupině či hnutí. Směrnice 2004/38 dále obsahuje zákaz, aby členské státy využívaly omezující opatření vůči osobám z hospodářských důvodů, jako příklad lze zmínit osoby nezaměstnané či požívající sociální dávky.

Judikatura Evropského soudního dvora vykládá ve své rozhodovací praxi výjimku z volného pohybu osob z důvodu veřejného pořádku a veřejné bezpečnosti značně restriktivně. Jako příklad rozhodnutí Evropského soudního dvora, který se týká omezení volného pohybu osob z důvodu porušení veřejného pořádku, lze alespoň ve zkratce nastínit rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 19. ledna 1999 ve věci trestního řízení proti paní Donatelle Calfa (C-348/96), ve kterém Evropský soudní dvůr vyslovil názor, že získávání a držení nedovolené drogy pro vlastní potřebu není důvodem k doživotnímu vyhoštění ze státu. Donatelle Calfa byla italskou občankou, jež byla na území Řecka uznána vinnou z porušení zákona o omamných látkách, načež jí byl uložen trest odnětí svobody na dobu tří měsíců a

následné doživotní vyhoštění z řeckého státního území. Dle řeckého vnitrostátního práva je možné uložit trest vyhoštění za porušení zákona o omamných látkách, nemá-li osoba na území hostitelského státu rodinné vazby či neexistují jiné relevantní sociální důvody. Paní Donatelle Calfa se proti takovému rozhodnutí odvolala, přičemž odvolací soud Areios Pagos řízení o odvolání přerušil a z důvodu unijní tematiky položil před Evropský soudní dvůr dvě předběžné otázky.

První otázka zahrnovala slučitelnost vnitrostátní právní úpravy dané problematiky s právní úpravou evropskou a druhá otázka se dotýkala přiměřenosti trestu doživotního vyhoštění z území hostitelského státu. Odpověď na tyto otázky, kterou Evropský soudní dvůr poskytl, nastínila autorka již na začátku předchozího odstavce. Zdá se vhodné dodat, že Evropský soudní dvůr došel k závěru, že se v tomto případě jedná o porušení článku 59 Smlouvy o fungování Evropské Unie, stejně tak jako článek 48, 52 a 56

### Ochrana veřejného zdraví

Kromě výše zmíněných opatření, která mohou být přijata na základě ochrany veřejného pořádku a veřejné bezpečnosti, lze podle článku 45 odstavec 3 Smlouvy o fungování Evropské Unie přijmout též opatření, která jsou nezbytná k ochraně veřejného zdraví. Stejně tak jako opatření, která jsou přijímána k ochraně veřejné bezpečnosti či veřejného pořádku mohou i opatření, která jsou přijímána k ochraně veřejného zdraví být uplatňována jak při vstupu na území hostitelského státu, tak při samotném pobytu na něm a týkají se jak samotných občanů, tak jejich rodinných příslušníků, a to bez ohledu na jejich státní příslušnost. Blíže je tato problematika upravena v článku 29 směrnice číslo 2004/38, přičemž jedinými nemocemi, které dle této směrnice odůvodňují přijetí zvláštních opatření v zájmu ochrany veřejného zdraví jsou nemoci s epidemiologickým potenciálem, které jsou definované odpovídajícími akty Světové zdravotnické organizace a popřípadě též jiné nakažlivé nemoci či jiné nakažlivé parazitické nemoci, pokud se na ně vztahují ochranná opatření, která jsou používána též na státní příslušníky žijící v hostitelském státu.

Při vyhoštění státního příslušníka na základě opatření, které je určeno k ochraně veřejného zdraví, se nesmí jednat o nemoc či nemoci, které se u občana vyskytnou až po třech měsících od příjezdu, jediné co mohou státní autority

členských států do tří měsíců od příjezdu po státních příslušnících z jiných členských států s právem pobytu požadovat, je podrobení se bezplatné lékařské prohlídce, aby bylo zjištěno, že netrpí některou z výše uvedených kategorií nemocí. Takové prohlídky se pak nesmí stát běžnou praxí v hostitelském členském státu.<sup>157</sup>

Současná situace, která postihla s rozšířením viru s vědeckým názvem COVID-19 bezmála celý svět, nám ukazuje omezení mobility v rámci (nejen) Evropské Unie v praxi. „*Pandemie koronaviru vedla k zavedení bezprecedentních opatření ve všech členských státech EU, včetně znovuzavedení kontrol na vnitřních hranicích.*“<sup>158</sup> Autorka tak považuje za více než vhodné na následujících řádcích v této kapitole zmínit, alespoň několik základních dat a opatření, která současná situace přinesla.<sup>159</sup>

Dne 16. března 2020 doporučila Evropská Komise členským státům, aby s cílem omezit šíření viru uplatnily dočasné koordinované omezení cest do Evropské Unie ze třetích zemí, které nejsou nezbytně nutné, a to na dobu 30 dní, přičemž z tohoto omezení byli osvobozeni všichni občané Evropské Unie a občané zemí přidružených k Schengenu, stejně tak jako jejich rodinní příslušníci, a to za účelem návratu do vlasti. V návaznosti na to byly Komisí dne 30. března 2020 poskytnuty takzvané „pokyny k uplatňování cestovních omezení, usnadnění repatriace z celého světa a řešení překročení délky oprávněného pobytu způsobených cestovními omezeními.“ Tyto pokyny byly vypracovány Evropskou agenturou pro pohraniční a pobřežní stráž Frontex s podporou Evropského střediska pro prevenci a kontrolu nemocí a Europolu.<sup>160</sup>

Dle těchto pokynů mohou členské státy Evropské Unie včetně zemí, které jsou přidruženy k Schengenskému prostoru mimo jiné odepřít vstup na vnější hranici státním příslušníkům třetích zemí, kteří by jevíli známky nákazy, popřípadě jsou zvláště vystaveni riziku takové nákazy a představují tak reálné riziko ohrožení veřejného zdraví. Výjimkou z tohoto pravidla jsou státní příslušníci třetích zemí, občané Evropské Unie či vlastní občané, kteří mají oprávnění na území těchto

---

<sup>157</sup> KOMENDOVÁ J., *Základy pracovního práva EU*, . vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s., str. 56-57

<sup>158</sup> Zdroj: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip\\_20\\_545](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_20_545)

<sup>159</sup> tamtéž

<sup>160</sup> tamtéž

členských států pobývat. Veškerá opatření v oblasti hraničních kontrol musejí být v rámci výjimečných opatření prováděna na základě zásady proporcionality. Jelikož kvůli kontrolám na hranicích, které byly zavedeny z důvodu výjimečného stavu za účelem ochrany veřejného zdraví, dochází rovněž ke zpoždění dodávek zboží, které může způsobit kritické nedostatky, byly dne 16. března 2020 vydány Evropskou komisí pokyny, které se týkají opatření správy hranic a která dle slov Komise vytvářejí rovnováhu mezi zdravím občanů a zajištěním dostupnosti základního zboží a služeb v celé Evropě.

Pro tuto práci nejpodstatnějším opatřením, které bylo Evropskou Komisí přijato, jsou pak takzvané „Pokyny k usnadnění překračování hraničních přechodů pro nepostradatelné pracovníky, zejména v oblasti zdravotní péče a potravinářství a dalších základních služeb, mezi které řadíme například zdravotníky, pracovníky v oblasti osobní péče, výrobce potravin a sezónní pracovníky.“ Nicolas Schmit, komisař pro pracovní místa a sociální práva se k této problematice vyjádřil následovně *„Tisíce žen a mužů, kteří se starají o to, abychom byli v bezpečí a zdraví a abychom měli co jíst, musejí denně cestovat do práce přes hranice. Je naší společnou odpovědností zajistit, aby jim nebylo bráněno v pohybu a současně uplatňovat všechna preventivní opatření, aby se předešlo dalšímu šíření pandemie.“* Komisař ve zmíněných pokynech *„vyzývá členské státy, aby zavedly zvláštní a rychlé postupy bez jakýchkoli překážek pro zajištění hladkého přechodu pro tyto hraniční pracovníky, které budou zajišťovat i zdravotní prohlídku. Kromě těchto zvláštních kategorií pracovníků se v pokynech rovněž vyjasňuje, že členské státy by měly obecně umožnit příhraničním pracovníkům, aby nadále překračovali hranice, pokud je práce v dotyčném odvětví v hostitelském členském státě stále povolena. Členské státy by měly k příhraničním a tuzemským pracovníkům přistupovat stejně.“*<sup>161</sup> Tyto Pokyny jsou pak nadále doplněny Pokyny pro opatření v oblasti správy hranic za účelem zdraví a zajištění dostupnosti zboží a základních služeb a dále pokyny týkající se provádění dočasného omezení cest do EU, které nejsou nezbytně nutné, jak již bylo zmíněno výše.

Na základě krizových opatření vlády platil v rozhodné době pro cizince zákaz

---

<sup>161</sup> Zdroj: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip\\_20\\_545](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_20_545)

vstupu též na české území. Z tohoto zákazu však bylo stanoveno několik výjimek pro cizince, kteří vstupují na území České republiky za účelem výkonu práce. První z výjimek se týká **přeshraničních pracovníků**. V České republice byly pro přeshraniční pracovníky, neboli takzvané pendlery určeny speciální hraniční přechody, které umožňovaly takovýto postup, a to na základě výše zmíněných Pokynů. Pendleři se dle opatření přijatého Českou republikou platného od 31. března 2020 dělili na tři hlavní skupiny, přičemž takové rozdělení spočívalo jednak v místě překračování státní hranice a jednak v typu práce, kterou vykonávají. Skupinu A tak zahrnovali pendleři, kteří byli pracovníky ve zdravotnictví, sociálních službách, pracovníci základních složek integrovaného záchranného systému, pracovníci chemických a farmaceutických provozů souvisejících s bojem proti epidemii a zároveň překračovali hranice mezi Českou republikou a Rakouskem, Polskem, Slovenskem a Německem. Tito pracovníci měli povinnost při přechodu státní hranice předložit potvrzení o výkonu přeshraničního zaměstnání v některém z vyjmenovaných oborů, přičemž místo výkonu práce muselo být ve vzdálenosti do 100 km od státní hranice. Pokud se však pracovní místo těchto pracovníků nenacházelo v místě vzdáleném do 100 km od státní hranice, nastal u nich překračovací režim skupiny C) (podrobněji viz níže), tedy takzvané turnusové překračování, které znamenalo pendlování umožněné pouze v 21 denních turnusech, po nichž musí následovat 14 denní karanténa. Skupina B) zahrnovala pendlery, kteří překračovali státní hranici mezi Českou republikou a Slovenskem či Polskem, tyto pendleři měli povinnost při přechodu státní hranice dokládat knížku přeshraničního pracovníka v papírové formě, místo výkonu práce muselo být ve vzdálenosti do 100 km od státní hranice a pendler u sebe navíc musel mít též takzvané „potvrzení přeshraničního pracovníka“ od jeho zaměstnavatele. Odlišností od skupiny A) byla dána především nespecifičností jednotlivých profesí. Hranice mezi Českou republikou a Slovenskem a Polskem tak mohl překračovat za splnění výše uvedených podmínek každý pendler. Skupinou C) pak byli zbývající pendleři, tedy ti co překračovali státní hranice mezi Českou republikou a Německem a Rakouskem. Tyto osoby museli pendlovat, jak již bylo výše zmíněno, pouze v turnusech, přičemž jeden turnus musel mít nejméně 21 kalendářních dnů. Pro osoby pendlující z území České



republiky pak platilo, že mezi turnusy musely absolvovat povinnou karanténu v délce 14 dnů. Pro osoby, které naopak pendlovaly na území České republiky, platilo, že po ukončení 21-denního cyklu museli dodržet 14 denní pauzu před začátkem nového turnusu ve stejné délce. Nařízení karantény pro tyto osoby nebylo možné z důvodu, že nelze stanovit karanténní povinnost pro Německé či Rakouské obyvatele českým nařízením, proto došlo k zavedení analogické minimálně dvoutýdenní pauzy mezi turnusy. Pro tuto skupinu pendlerů se místo ve kterém vykonávali, zaměstnání nemuselo nacházet ve vzdálenosti do 100 km od státní hranice, avšak pokud místo v němž se místo výkonu práce pendlera nacházelo, překročilo dojezdovou vzdálenost 100 km od státní hranice, měl pendler povinnost využít hraniční přechod se zvláštním režimem (takzvaným režimem „24/7“). Zatímco pendleři s dojezdovou vzdáleností do místa práce do 100 km od státní hranice mohli využívat speciálně určené „pendlerské přechody.“ Pendleři ze skupiny C) u sebe navíc nemuseli mít narozdíl od pendlerů ze skupiny B) knížku přeshraničního pracovníka, neboť tuto „knížku“ vedla ve své dokumentaci přímo policie, a to v elektronické podobě, avšak museli mít potvrzení od svého zaměstnavatele o pendlování.<sup>162</sup>

Další z výjimek byla stanovena pro evropské občany, kteří do České republiky přijížděli za účelem **výkonu ekonomické činnosti**. Mohlo se tak jednat i o jednorázovou ekonomickou aktivitu, přičemž pro vstup na území České republiky bylo nezbytné, aby tyto osoby doložily, za jakým účelem skutečně přijížděly. Zároveň bylo nutné předložit potvrzení o absolvování testu na COVID-19 s negativním výsledkem. Po jeho doložení odpadla pro evropské občany, kteří do České republiky přijížděli za účelem výkonu ekonomické aktivity, povinnost dvoutýdenní karantény (tato povinnost byla následně dne 11. 5. 2020 zrušena).

Kromě výše zmíněného též platilo, že občané Evropské Unie, kteří vstoupili na území České republiky za účelem výkonu ekonomické aktivity a měli zde setrvat po dobu delší než 72 hodin, museli svůj vstup na území České republiky předem oznámit a subjekt, který tyto cizince přijímal, pro ně musel zajistit jak ubytování, tak lékařskou péči, dopravu do místa ubytování a do práce a též možnost návratu zpět do

---

<sup>162</sup> <https://www.mvcr.cz/clanek/preshranicni-pracovnici-tzv-pendleri.aspx>

země původu pro případ ztráty zaměstnání.<sup>163</sup>

Poslední z výjimek ze zákazu vstupu na území České republiky byla výjimka pro cizince, kteří jsou zaměstnaní v **sektoru kritické infrastruktury**. V tomto případě se jednalo o cizince, kteří měli vykonat neodkladný či havarijný servis české kritické infrastruktury, tedy infrastruktury, která je natolik významná, že narušení její funkce, by mělo závažný dopad na bezpečnost státu, zabezpečení základních životních potřeb obyvatelstva, zdraví osob či ekonomiku státu.

Tato výjimka, poskytovala jak pro samotné provozovatele kritické infrastruktury, tak pro dodavatele těchto provozovatelů významnou výhodu, neboť pro ně neplatila povinnost dvoutýdenní karantény ani povinnost předložit negativní test na COVID-19 v případě, že délka pobytu těchto pracovníků nepřekročila na území České republiky čtrnáctidenní interval. Přičemž tato výjimka nebyla omezena ani občanstvím pracovníka ani státem, ze kterého pracovník na území České republiky přicestoval.

Na straně druhé se však na pracovníky kritické infrastruktury vztahují speciální bezpečnostní opatření a pravidla (viz Usnesení vlády České republiky č. 332 ze dne 30. 3. 2020, publikováno ve Sbírce zákonů pod č. 222/2020 Sb.)<sup>164</sup>

Nouzový stav byl pak v České republice ukončen dne 17. května 2020 přičemž postupně docházelo k rozvolňování pravidel volného pohybu osob v rámci Evropské Unie. Od pondělí 15. června 2020 začala Česká vláda uplatňovat takzvaný „semafor“, který stanovuje míru rizika nákazy v jednotlivých Evropských zemích a na tomto základě jsou stanoveny podmínky pro návrat či přicestování evropských občanů z těchto zemí. Pro návrat či přicestování ze zemí, které jsou na „vládním semaforu“ označeny zelenou barvou, nemusí evropští občané po vstupu na území České republiky předkládat negativní test na COVID-19 ani nastoupit do dvoutýdenní karantény, přičemž nezáleží na tom, zda se jedná o občany České republiky či cizince-turisty. Při návratu ze zemí označených na „vládním semaforu“ oranžovou barvou platí povinnost přeložit negativní výsledek testu na COVID-19 či dvoutýdenní karantény pouze pro osoby, které nejsou občany České republiky, popřípadě nemají

---

<sup>163</sup> <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-na-zamestnavni-cizincu-po-dobu-nouzoveho-stavu>

<sup>164</sup> <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-na-zamestnavni-cizincu-po-dobu-nouzoveho-stavu>

na jejím území povolen trvalý či přechodný pobyt. A nakonec po návratu ze zemí označených na semaforu barvou červenou platí povinnost předložit negativní výsledek na COVID-19 nebo dvoutýdenní karantény pro všechny přicestovalé, ať už se jedná o občany České republiky či cizince. Evropské státy tak začaly, nejspíše i v důsledku počínající dovolenkové sezóny, postupně otevírat své hranice i pro čistě turistické účely.

Pandemická situace ukázala mezery v právu jak evropském tak vnitrostátním, které je pro budoucí účely nezbytné zaplnit. Nastalá situace byla řešena bez udaných postupů „hektickým“ způsobem, přičemž její řešení bylo z pohledu Evropské Unie nejprve zcela v režii jednotlivých členských států. Konkrétně pak v České republice byla pravidla měněna téměř každý den, čímž zřejmě utrpěla jak právní jistota, tak důvěra v právo nejen občanů naší republiky.

### Zaměstnání ve veřejné správě

Na rozdíl od opatření, která se vztahují na ochranu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a veřejného zdraví, je zaměstnávání ve veřejné správě jakousi výjimkou, které se vztahuje pouze na osoby, které se v členských státech pohybují za účelem zaměstnání a mají tak status pracovníka či uchazeče o zaměstnání. Tato výjimka je obsažena v primárním právu Evropské Unie, konkrétně pak v článku 45 odstavec 4 Smlouvy o fungování Evropské Unie a slouží tak členským státům, aby k ochraně svých zájmů měly možnost vyhradit určitá pracovní místa ve veřejné správě pouze pro své státní příslušníky. Avšak s pojmem *zaměstnání ve veřejné správě* nastává podobný problém jako s pojmem *pracovník*, neboť ani jeden z pojmů není právem Evropské Unie přímo definován. Nedefinování pojmu *zaměstnání ve veřejné správě* pak zásadně vedlo k tomu, že v jednotlivých členských státech docházelo k různým výkladům těchto pojmů. Toto rozdílné chápání jednoho pojmu pak mělo vliv na přístup státních příslušníků z jiných členských států k některým druhům zaměstnání, a právě z tohoto důvodu je nezbytné vykládat výjimky z volného pohybu osob ve všech členských státech stejně. Obsah výše zmíněného pojmu tak je vykládán judikaturou Evropského soudního dvora, který však k uplatňování této výjimky přistupuje velmi restriktivně.

Dle názoru Evropského soudního dvora je zaměstnání ve veřejné správě pro účely volného pohybu osob pouze výkon pracovní činnosti, který přímo či nepřímo souvisí s účastí na výkonu státní moci nebo na činnostech jejichž účelem je zabezpečení všeobecných zájmů státu, popřípadě jeho orgánů. Z tohoto důvodu není dle názoru Evropského soudního dvora přípustné aplikovat výjimku, týkající se omezení zaměstnání, ve veřejné správě na pracovníky, jejichž zaměstnavatelem je stát, popřípadě územní samosprávný celek, a dokonce ani ne na všechny osoby, které mají postavení úředníka, pokud se přímo či nepřímo nepodílejí na výkonu veřejné moci či na činnostech jejichž účelem je zabezpečení všeobecných zájmů státu či jeho orgánů. Evropský soudní dvůr tak vyloučil z uplatnění výjimky zaměstnání ve veřejné správě například, zdravotní sestry, železničáře, vrátné či instalatéry na úřadech, učitele na gymnáziích či učitele na státních univerzitách.<sup>165</sup>

Pro srovnání lze zmínit například rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 26. května 1982 ve věci Komise proti Belgii (C-149/79). Ve kterém byl Evropským soudním dvorem stanoven seznam zaměstnání, které nelze považovat za zaměstnání ve veřejné správě, přičemž se jedná zejména o zaměstnání, kterou jsou zmíněná v předchozím odstavci.

### Omezení vůči státním příslušníkům z nově přistupujících členských států

Toto omezení představuje právo členských států po určité přechodnou dobu omezit přístup k zaměstnání osobám z nově přistupujících členských států, neboť s nově přistupujícími členskými státy mají některé stávající státy Evropské Unie obavu o velký příliv takzvané „levné pracovní síly“. To zda stávající členský stát takové omezení vůči nově přistupujícímu členskému státu uplatní, v jakém rozsahu a na jakou dobu, pak záleží pouze na dohodě mezi ním a nově přistupujícím členským státem, taková dohoda se odborně nazývá dohodou asociační a její uplatnění neznamena automaticky to, že pracovníci z nově přistupujícího členského státu nemohou na území hostitelského státu vůbec pracovat, nýbrž že budou po přechodnou asociační dohodou určenou dobu i nadále potřebovat k výkonu práce

---

<sup>165</sup> Komendová, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání Praha: Wolters Kluwer, 201, 252 S., str. 57-58

pracovní povolení. Takové omezení volného pohybu pracovníků z nově přistoupivších členských států pak může být uplatněno buď ihned po přistoupení nového členského státu, nebo až poté co stávající členský stát otevřel svůj pracovní trh pro pracovníky tohoto nově přistoupivšího státu.

Jako příklad lze uvést Českou republiku, která přistoupila k Evropské Unii k 1. květnu 2004, zatímco některé státy, jako například Švédsko otevřeli svůj pracovní trh českým státním občanům ihned, jiné státy, mezi něž se řadí například i sousední Německo či Rakousko, otevřely svůj pracovní trh pro české občany v plném rozsahu až po uplynutí sedmiletého přechodného období, tedy až k 30. dubnu roku 2011. Naopak k uplatnění výše zmíněných omezení ze strany České republiky k později přistoupivším státům, jimiž byly například Rumunsko a Bulharsko, které přistoupily k Evropské Unii k 1. lednu 2007 a Chorvatsko, které přistoupilo k Evropské Unii k 1. červenci 2013, nedošlo.

Pro zajímavost lze uvést též Španělsko, které takové omezení uplatnilo vůči rumunským státním příslušníkům, a to až po původním otevření pracovního trhu, ke kterému původně došlo k 1. lednu 2009. Následně však s odkazem na vážné narušení španělského trhu práce Španělsko oznámilo dne 22. července 2011 Komisi, že se z výše zmíněných důvodů rozhodlo na základě přílohy VII části 1 odstavce 7 třetího pododstavce Aktu o přistoupení z roku 2005 znovu zavést omezení na trhu práce pro rumunské státní příslušníky. Rozhodnutím Komise 2011/503/EU ze dne 11. srpna 2011 byla Španělsku tato výjimka povolena a následně dalším rozhodnutím Komise č. 2012/831/EU ze dne 20. prosince 2012 bylo povolení této výjimky Španělsku prodlouženo vůči Rumunským státním příslušníkům, až do konce roku 2013.<sup>166</sup>

---

<sup>166</sup> Rozhodnutí Komise č. 2012/831/EU ze dne 20. prosince 2012

## **Překážky volného pohybu pracovníků v užším smyslu**

*„Jednou z nejdůležitějších oblastí pracovního práva, které ovlivnily vnitrostátní právní úpravu mnoha členských států EU, je rovné zacházení a boj s diskriminací v zaměstnání a při výkonu povolání. Tato oblast zahrnuje především přístup k zaměstnání, pracovní podmínky, podmínky odměňování nebo propouštění, postup v zaměstnání, přístup k odbornému vzdělávání a členství v odborových organizacích zastupujících zaměstnance. Právo na rovné zacházení v zaměstnání velmi úzce souvisí s ochranou důstojnosti zaměstnance nebo osoby ucházející se o zaměstnání. V současné době patří zásada rovného zacházení mezi základní zásady, na kterých je Unie založena, a řadí se mezi specifické prameny práva EU.“<sup>167</sup> V roce 2004 byla Evropskou Komisí vydána zelená kniha s názvem „Rovnost a zákaz diskriminace v rozšířené Evropské unii“ ve které je o antidiskriminačním právu Evropské Unie a o jeho dosavadních gólech a budoucích cílech blíže pojednáváno.<sup>168</sup>*

Jak bylo již výše zmíněno právu na rovné zacházení, které pracovníkům v hostitelských členských státech náleží, odpovídá zásada zákazu diskriminace na základě národnosti pracovníka. Tato základní zásada je pak protknuta celým právem Evropské Unie. Na základě této zásady, respektive tedy tohoto zákazu musí být s jednotlivci zacházeno ve stejných situacích stejně a naopak v odlišných situacích odlišně, ledaže je možné jiné zacházení ospravedlnit. Porušením nezbytnosti zacházení s jednotlivci ve stejných situacích stejně dochází tedy již k výše zmíněnému porušení zákazu diskriminace ať již v přístupu k zaměstnání či při jeho samotném výkonu.

Na rozdíl od tohoto celkem často spatřovaného fenoménu se případy kdy je s jednotlivci v odlišných případech zacházeno stejně a tím dochází k jejich diskriminaci mnohem méně a lze si takovou situaci jen těžko představit. Jako příklad takové diskriminace můžeme uvést rozsudek Evropského soudního dvora ve věci pana Carlose Garcia Avello proti Belgickému státu z roku 2003 (C-148/02). Pan

---

<sup>167</sup> Komendová, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání Praha: Wolters Kluwer, 201, 252 S., str. 60

<sup>168</sup> V roce 2004 byla Evropskou Komisí vydána zelená kniha s názvem „Rovnost a zákaz diskriminace v rozšířené Evropské unii“ dostupná online na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7ff1a3b1-e76a-43a3-b8f3-a9fcbe9edae7/language-en>

Carlos Garcia Avello byl španělským státním příslušníkem, který pobýval společně se svou manželkou, která byla belgické státní příslušnosti, na území Belgie, přičemž jejich dvě děti měli po obou rodičích dvojí občanství. Tyto děti měly příjmení stanovené dle belgického práva, tedy nesly příjmení otce. Na základě toho požádal pan Garcia Avello společně s jeho manželkou o změnu příjmení jejich dětí, neboť dle španělského práva se příjmení dětí skládá z příjmení otce a za ním následuje příjmení matky. Namísto „Garcia Avello“ by tak děti nesly příjmení „Garcia Weber“. Jejich žádost však byla zamítnuta, přičemž z rozsudku vyplynulo, že *„V tomto ohledu je ustálenou judikaturou dáno, že zásada zákazu diskriminace vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi nebylo zacházeno stejně (viz zejména rozsudek ze dne 17. července 1997, National Farmers' Union a další, C-354/95, Recueil, s I-4559, bod 61). Takové zacházení by mohlo být odůvodněno pouze objektivními důvody nezávislými na státní příslušnosti dotyčných osob a přiměřenými legitimně sledovanému cíli.“*<sup>169</sup> „V projednávaném případě je nesporné, že s osobami, které kromě belgické státní příslušnosti mají i státní příslušnost jiného členského státu, je zpravidla zacházeno stejným způsobem jako s osobami, které mají pouze belgickou státní příslušnost, z důvodu, že v Belgii jsou osoby mající belgickou státní příslušnost považovány výlučně za belgické státní příslušníky. Stejně jako v případě belgických státních příslušníků se i španělským státním příslušníkům, kteří mají kromě toho i belgickou státní příslušnost, obvykle odmítá přiznat právo na změnu příjmení z důvodu, že v Belgii děti nesou příjmení svého otce.“<sup>170</sup> Proti tomuto rozhodnutí se pan Garcia Avello odvolal, načež byla v odvolacím řízení položena předběžná otázka před Evropským soudním dvůr, který se dané problematice vyjádřil následovně: *„...Je třeba ověřit, zda se tyto dvě kategorie osob nacházejí v totožné situaci či zda se naopak nacházejí v situaci odlišné, přičemž v takovém případě by zásada zákazu diskriminace znamenala, že belgičtí státní příslušníci, kteří jako děti Carlose Garcii Avella mají rovněž státní příslušnost jiného členského státu, by mohli požadovat zacházení odlišné od zacházení vyhrazeného osobám, které mají pouze belgickou státní příslušnost, ledaže by zpochybněné*

---

<sup>169</sup> Rozsudek ve věci C-148/02 Carlos Garcia Avello proti Belgický stát (2003) ECR I-11613, bod 31.

<sup>170</sup> Rozsudek ve věci C-148/02 Carlos Garcia Avello proti Belgický stát (2003) ECR I-11613, bod 32

*zacházení bylo odůvodněno objektivními skutečnostmi.*<sup>171</sup> Přičemž následně dospěl Evropský soudní dvůr k závěru, že „*S ohledem na všechny předcházející úvahy je na předběžnou otázku třeba odpovědět tak, že články 12 ES a 17 ES musejí být vykládány v tom smyslu, že brání tomu, aby za takových okolností, jako jsou okolnosti ve věci v původním řízení, správní orgán jednoho členského státu odmítl vyhovět žádosti o změnu příjmení týkající se nezletilých dětí pobývajících v tomto státě, které mají dvojí státní občanství uvedeného státu a jiného členského státu, jestliže předmětem této žádosti je, aby tyto děti mohly nést příjmení, jehož by byly nositeli na základě práva a tradice druhého členského státu.*“<sup>172</sup> V tomto případě tedy Evropský soudní dvůr jasně judikoval, že i v případě, kdy se s osobami za odlišných situací zachází stejně, může dojít k diskriminaci na základě občanství (i) k jinému členskému státu.

Zákaz diskriminace je v právu Evropské Unie obsažen hned v několika předpisech sekundárního práva, které mají odlišný rozsah působnosti, avšak některé základní pojmy, včetně zakázaných forem diskriminace, které jsou v antidiskriminačním právu Evropské Unie používány, jsou definovány jednotně. Podobnou tendenci můžeme v této problematice spatřovat i v judikatuře Evropského soudního dvora. Jedním z takovýchto základních pojmů rozumíme například zásadu rovného zacházení, která znamená neexistenci jakékoliv ať už přímé či nepřímé diskriminace z důvodu pohlaví, rasy, náboženského vyznání, etnického původu, věku, zdravotního postižení či sexuální orientace. Sekundární právo, které bylo za antidiskriminačním účelem přijato pak rozlišuje následující kategorie diskriminace a) přímá diskriminace; b) nepřímá diskriminace; c) obtěžování; d) sexuální obtěžování; a e) navádění k diskriminaci.<sup>173</sup> Pro lepší přehled v problematice budou tyto pojmy autorkou blíže vysvětleny.

## Přímá diskriminace

**Přímá diskriminace** je nejčastější a nejlehčeji rozpoznatelnou formou diskriminace, s níž se můžeme setkat. Ze sekundárního práva Evropské Unie pak

<sup>171</sup> Rozsudek ve věci C-148/02 Carlos Garcia Avello proti Belgický stát (2003) ECR I-11613, bod 34

<sup>172</sup> Rozsudek ve věci C-148/02 Carlos Garcia Avello proti Belgický stát (2003) ECR I-11613, bod 45

<sup>173</sup> SUTORMINA-L; Principe de non-discrimination en droit de l'union européenne, 16 november 2010; ISBN-13: 978-6131548468



vyplývá, že přímá diskriminace zpravidla naplňuje tři základní znaky, a to a) méně příznivé zacházení s jednou osobou, než se zachází, popřípadě by se zacházelo (k hypotetickému zacházení viz judikatura Evropského soudního dvora níže) s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to na základě b) některého či více již výše uvedených charakteristických znaků fyzické osoby, které jsou uznány za zakázané diskriminační důvody a za c) mezi méně příznivým zacházením a zakázaným důvodem takového jednání (viz bod b)) musí být příčinná souvislost.<sup>174</sup>

K prvnímu znaku, kterým je méně příznivé zacházení ve srovnání s jinou osobou, je nutné zdůraznit, že k takovému zacházení může docházet skutečně jak v minulosti, tak v přítomnosti, popřípadě může být takové zacházení i pouze hypotetické. Jako příklad takového hypotetického zacházení poslouží rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. července 2008 ve věci *Centrum voor gelijikheid van kansen en voor racismebestrijding* proti Firmě *Feryn NV* (C-54/07).

V tomto rozsudku se jednalo o výrok zástupce firmy *Feryn*. Firma *Feryn* se zabývala montáží domovních vrat v domácnostech klientů. Zástupce firmy, který byl zároveň zaměstnavatelem, pak veřejně prohlásil, že nebude přijímat zaměstnance marocké národnosti, neboť klienti firmy *Feryn* se obávají vpustit si tyto zaměstnance do domu a na základě svých obav takové zaměstnance firmy odmítají, načež nemůže dojít k montáži vrat a tím k naplnění předmětu smlouvy. Toto jednání pak zaměstnavatel zdůvodňoval jeho ekonomickými zájmy. Ačkoliv ve skutečnosti k odmítnutí přijetí uchazeče marockého původu nedošlo, a tak nemohlo dojít ke srovnání s uchazeči o zaměstnání jiné než marocké národnosti u stejného zaměstnavatele, došel Evropský soudní dvůr k názoru, že skutečnost, že zaměstnavatel prohlásí, že nepřijme zaměstnance určité národnosti či určitého rasového či etnického původu, představuje přímou diskriminaci při přístupu k zaměstnání. Důvodem vyslovení takového názoru byl dle Evropského soudního dvora fakt, že taková prohlášení mohou vážně odradit určité uchazeče od přihlášení se k výběrovému řízení, a tím působí jako překážka přístupu na trh práce.

Druhým znakem přímé diskriminace je takzvaný „zakázaný důvod“ na jehož

---

<sup>174</sup> SUTORMINA-L; Principe de non-discrimination en droit de l'union européenne, 16 november 2010; ISBN-13: 978-6131548468

základě k méně příznivému zacházení dochází, a to ve srovnání s jinou osobou, která tento znak postrádá. Důvodem k méně příznivému zacházení tedy nesmí být, jak bylo již výše stanoveno, rasa, etnický původ, sexuální orientace, náboženské vyznání, pohlaví, věk ani zdravotní postižení. Ačkoliv se ve většině praktických případů můžeme setkat především s případy, kdy je nepříznivě zacházeno z výše stanovených důvodů přímo s osobou, která je nositelem takového znaku, nemusí tomu vždycky tak být. Pro upřesnění tohoto tvrzení autorka uvádí rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. července 2008 ve věci S. Coleman proti Attridge Law and Steve Law (C-303/06). Paní Sharon Coleman pracovala pro svého zaměstnavatele, kterým byla společnost Attridge Law and Steve Law od ledna roku 2001, a to na pozici právní asistentky. Během roku 2002 se paní Coleman narodil syn, který trpěl fyzickým postižením, které vyžadovalo zvláštní specializovanou péči, kterou ve většině zajišťovala sama paní Coleman jakožto matka postiženého dítěte. V srpnu roku 2005 podala paní Coleman žalobu k Employment Tribunal v Londýně, v níž tvrdila, že byla donucena k rozvázání pracovního poměru z důvodu nepříznivého zacházení ze strany jejího zaměstnavatele, ke kterému dle jejího tvrzení docházelo na základě zdravotního postižení syna žalobkyně. Důvodem vznesení předběžné otázky k Evropskému soudnímu dvoru pak bylo právě provedení směrnice 2000/78 v daném případě a navazující dotaz zda má paní Coleman nárok dovolávat se vůči svému bývalému zaměstnavateli zásady zákazu diskriminace, které byla dle svého názoru vystavena, z důvodu zdravotního postižení, kterým trpí její syn.

Evropský soudní dvůr se vyjádřil následovně *„Skutečnost, že směrnice 2000/78 obsahuje ustanovení, která mají za cíl konkrétní uspokojení potřeb zdravotně postižených osob, proto neumožňuje dospět k závěru, že by zásada rovného zacházení, kterou tato směrnice zakotvuje, musela být vykládána restriktivně, to znamená v tom smyslu, že by zakazovala pouze přímou diskriminaci na základě zdravotního postižení, a že by se vztahovala výlučně na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy. Krom toho, šestý bod odůvodnění této směrnice v rámci zmínky o Chartě Společenství základních sociálních práv pracovníků poukazuje jak na obecný boj proti všem formám diskriminace, tak na potřebu přijímat vhodná opatření*

*k sociální a hospodářské integraci zdravotně postižených osob.*<sup>175</sup>

Třetím charakteristickým znakem přímé diskriminace, je, jak již bylo autorkou uvedeno v bodě c) této podkapitoly, příčinná souvislost mezi méně příznivým jednáním vůči určité osobě a zakázaným diskriminačním důvodem takového chování. Typickým příkladem příčinné souvislosti mezi méně příznivým chováním a zakázaným diskriminačním důvodem je případ, kdy jsou dva zaměstnanci zaměstnáni u stejného zaměstnavatele, přičemž mají stejnou pracovní náplň, kterou vykonávají stejně, avšak odměňování jsou rozdílně z důvodu rozdílného pohlaví, jak tomu bylo například již ve výše zmíněném Rozsudku Evropského soudního dvora ve věci paní Defrenne či například z důvodu jiné než tuzemské státní příslušnosti jednoho ze zaměstnanců.

### Diskriminace nepřímá

Poněkud komplikovaněji je pak v praxi rozeznatelná diskriminace nepřímá. Ze sekundárního práva vyplývá, že k nepřímé diskriminaci dochází za kumulativního naplnění následujících znaků a) existence zdánlivě neutrálního ustanovení, popřípadě kritéria či praxe; b) přítomnost charakteristického znaku, který je udáván jako zakázaný diskriminační důvod; c) znevýhodnění osoby proti ostatním; d) příčinná souvislost mezi těmito znaky. Výjimkou by byly případy, ve kterých by taková ustanovení, kritéria, popřípadě zavedená praxe byla objektivně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle by byly přiměřené a nezbytné. Další výjimkou jsou ustanovení, která jsou přijímána za účelem odstranění či alespoň minimalizování nevýhod osob s určitým zdravotním postižením.<sup>176</sup>

Autorce se zdá vhodné zmínit, že pojem nepřímé diskriminace se postupně vyvinul z rozhodovací činnosti Evropského soudního dvora a následně našel své legislativní vyjádření i v aktech sekundárního práva.<sup>177</sup> Stěžejním judikátem v této oblasti byl rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 13. května 1986 ve věci Bilka-Kaufhaus GmbH proti Weber von Hartz (C – 170/84). Karin Weber von Hartz

---

<sup>175</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. července 2008 ve věci S. Coleman proti Attridge Law and Steve Law, bod 43

<sup>176</sup> Komendová, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání Praha: Wolters Kluwer, 201, 252 S., str. 66

<sup>177</sup> EU Non-Discrimination Law in the Courts; Approaches to Sex and Sexualities Discrimination in EU Law; Mulder Jule; ISBN13: 9781849467636

byla po dobu 15 let zaměstnána, z důvodu péče o rodinu, na částečný úvazek u společnosti Bilka-Kaufhaus. Z důvodu, že nepracovala pro tuto společnost po určenou dobu na plný úvazek, byla vyloučena, stejně jako v té době většině zástupkyň ženského pohlaví, z možnosti využívat důchodové pojištění. Paní Karen Weber tak podala v této věci žalobu k německému věcně a místně příslušnému soudu, přičemž se dle jejího názoru jednalo o nepřímou diskriminaci ze strany zaměstnavatele, a to na základě pohlaví. Postupně se pak tento případ dostal až před Evropský soudní dvůr. Jelikož dopadalo uvedené vyloučení z možnosti využívat penzijní pojištění, ve většině na ženské zaměstnankyně, potvrdil Evropský soudní dvůr, že se jednalo o nepřímou diskriminaci založenou na zakázaném diskriminačním důvodu, jímž byla příslušnost k ženskému pohlaví, ledaže by zaměstnavatel před národním soudem prokázal, že je toto omezení založeno na objektivně zdůvodnitelných faktorech, které nejsou s takovou diskriminací nijak spojeny. V opačném případě by se jednalo o porušení článku 119 Smlouvy o fungování Evropské Unie.

Dalším z případů, ve kterých se Evropský soudní dvůr zabýval možností nepřímé diskriminace na základě pohlaví byl rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 20. června 2013 ve věci Naděžda Riežniece proti Zemkopibas ministrije (C-7/12). V daném případě se Evropský soudní dvůr zabýval problematikou zaměstnankyně, která čerpala rodičovskou dovolenou v době, kdy bylo zaměstnavatelem, u kterého pracovala rozhodováno o propuštění zaměstnance, a to na základě jeho interního hodnocení, přičemž podmínky hodnocení zaměstnanců, kteří se v této době na rodičovské dovolené nacházely, byly rozdílné od hodnotících podmínek zaměstnanců v zaměstnání přítomných. Dle názoru Evropského soudního dvora se může v tomto případě jednat o nepřímou diskriminaci na základě pohlaví, pokud je v daném státě zvyklostí a zavedenou praxí, že rodičovskou dovolenou čerpají ze značně větší části ženy.

Dále Evropský soudní dvůr stanovil v daném rozsudku podmínky, které musejí být splněny, aby hodnocení pracovníků čerpajících rodičovskou dovolenou rozdílně od pracovníků, kteří jsou v zaměstnání přítomni, nezakládalo diskriminační jednání. A to, a) hodnocení se musí dotýkat všech pracovníků, kteří mohou být

zrušením pracovního místa dotčení; b) musí být založeno na kritériích, přičemž tato kritéria musí být zcela totožná s kritérii, která jsou použita na pracovníky, kteří zůstali v aktivní službě; a c) použití těchto kritérií nesmí nijak vyžadovat osobní přítomnost pracovníků, kteří právě čerpají rodičovskou dovolenou.<sup>178</sup>

Jako jeden z dalších příkladů nepřímé diskriminace považuje autorka též za vhodné zmínit již výše popsany rozsudek Evropského soudního dvora ve věci pana O'Flynna a jeho zemřelého syna. Neboť se dá předpokládat, že státní příslušníci hostitelského státu budou spíše vyžadovat pohřbení své blízké osoby na území hostitelského státu, než státní příslušníci, kteří jsou původem z jiných členských států. Dle autorky se tak jednalo o nepřímou diskriminaci, jejímž (zakázaným) důvodem byla cizí národnost.

### Obtěžování

Další formou diskriminace, která je dle práva Evropské Unie zakázána, je takzvané obtěžování. Stejně tak jako u předchozích forem diskriminace i u obtěžování nalezneme charakteristické znaky, které musejí být naplněny, aby bylo možné chování jiného za obtěžování označit. Těmito znaky rozumíme a) nežádoucí chování; b) charakteristický znak, který je uváděný jako zakázaný diskriminační znak; c) příčinná souvislost mezi nežádoucím chováním a takovým charakteristickým znakem; a d) účel nebo důsledek takového nežádoucího chování, projevující se v podobě narušení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícím nepřátelské, ponižující, pokořující či urážlivé atmosféry.<sup>179</sup>

Za první ze znaků obtěžování je tedy považováno **nežádoucí chování**. Při posuzování takové nežádoucnosti záleží především na subjektivním postoji oběti takového chování diskriminujícího subjektu. „*Pro danost obtěžování se však nevyžaduje, aby obtěžovaná osoba musela klást odpor vůči obtěžovateli, ale vychází se přímo z povahy chování obtěžovatele.*“<sup>180</sup> Pokud se tak například zaměstnanec,

---

<sup>178</sup> Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 20. června 2013 ve věci Naděžda Riežniece proti Zemkopibas ministrije (C-7/12)

<sup>179</sup> Barancová H. Európské pracovné právo – flexibilita a bezpečnosť pro 21. storočie, Bratislava: Sprint dva, 2010, 680 s., str. 145-146

<sup>180</sup> Barancová H. Európské pracovné právo – flexibilita a bezpečnosť pro 21. storočie, Bratislava: Sprint dva, 2010, 680 s., str. 146

který je rozdílného rasového či etnického původu než většina ostatních pracovníků na pracovišti setkává s urážlivými a nepřátelskými postoji, týkajícími se právě jeho původu, lze předpokládat, že při naplnění dalších výše uvedených znaků obtěžování dochází ze strany ostatních zaměstnanců k diskriminačnímu chování na pracovišti.

Druhým znakem tohoto diskriminačního chování je **zakázaný diskriminační znak**, který byl již zmíněn výše v předchozích formách diskriminace. Zajímavostí, kterou si autorka dovoluje podotknout je, že za diskriminaci ve formě obtěžování je považována i situace, při níž se zaměstnavatel vyjádřil nelichotivě nikoliv o samotném zaměstnanci nýbrž o dítěti zaměstnance, které bylo zdravotně postiženo. Tento názor byl vysloven Evropským soudním dvorem v již výše zmíněném a popsaném rozsudku ze dne 17. července 2008 ve věci paní Sharon Coleman proti Attridge Law and Steve Law.

K naplnění definice obtěžování jakožto jedné z forem diskriminačního jednání je však nezbytná existence posledního znaku, kterým je **následek**, které takové nežádoucí jednání vyvolává. Za takový následek považujeme především narušení osobní důstojnosti diskriminované osoby a vytvoření urážlivé, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo zstrašující atmosféry. K definici obtěžování je třeba podotknout, že k takovému diskriminačnímu jednání nemusí docházet výhradně ze strany zaměstnavatele, ale též ze strany spoluzaměstnanců či jiných osob na pracovišti přítomných. Dalším znakem, jímž se obtěžování, které je dozajista diskriminačním chováním odlišuje od dvou předchozích forem diskriminace, je, že zde dochází k obtěžování osoby jako takové, není zde tedy třeba žádného porovnávání s chováním k ostatním osobám ve stejné situaci jako u formy diskriminace přímé či znevýhodnění osoby oproti osobám ostatním u formy diskriminace nepřímé.

Zvláštní formou obtěžování je pak **sexuální obtěžování**, které je právem Evropské Unie považováno za diskriminaci na základě pohlaví. Svou charakteristikou se sexuální obtěžování blíží k diskriminační formě obecného obtěžování s tím rozdílem, že se jedná o nežádoucí chování sexuální povahy. Nezáleží pak na tom, zda je takové chování vyjádřeno verbálně, neverbálně či fyzicky, důležité je že jeho

účelem či cílem je vytvoření zastrašující, urážlivé, ponižující či pokořující atmosféry nebo narušení důstojnosti diskriminované osoby.<sup>181</sup>

### Navádění k diskriminaci

Poslední z Evropským právem zakázaných forem diskriminace je takzvané navádění k diskriminaci. Na rozdíl od výše uvedených forem diskriminace však není navádění k diskriminaci jako takové Evropským právem nijak definováno. „*Za navádění k diskriminaci lze v praxi považovat například pokyn zaměstnavatele, aby zaměstnanci odpovědní za výběr nových zaměstnanců vyřadili z výběrového řízení uchazeče o zaměstnání, u nichž lze podle jména či jiných znaků usuzovat, že jsou příslušníky určité etnické skupiny.*“<sup>182</sup>

---

<sup>181</sup> EU Non-Discrimination Law in the Courts; Approaches to Sex and Sexualities Discrimination in EU Law; Mulder Jule; ISBN13: 9781849467636

<sup>182</sup> Komendová, J. Základy pracovního práva EU, 1. vydání Praha: Wolters Kluwer, 201, 252 S., str. 70

## Zaměstnávání cizinců v České republice

Aby práce dostala alespoň trochu praktický nádech, rozhodla se autorka jako poslední kapitolu zařadit podmínky zaměstnávání cizinců, respektive občanů Evropské Unie a jejich rodinných příslušníků na území České republiky, kterou následně porovná s kapitolou zaměstnávání českých občanů na území Francie.

### *Obecně*

Dle pobytového zákona České republiky, konkrétně pak dle § 1 odstavec 2 je za cizince považován každý, kdo není občanem České republiky a tuzemským zaměstnancem je tak dle této právní úpravy pouze český občan. Avšak občané Evropské Unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska, a to včetně jejich rodinných příslušníků, jsou osvobozeni od většiny omezení, která se jinak obecně vztahují na cizince, kteří se ucházejí o pracovní místo na území České republiky. Pro upřesnění předcházejícího tvrzení je vhodné alespoň ve zkratce nastínit nahlížení na institut dvojího občanství v dané problematice. A tedy dojde-li k souběhu dvou či více občanství, přičemž alespoň jedno z nich bude občanství české, je dotyčná osoba považována před českými orgány za českého občana. Pro případ souběhu občanství Evropské Unie, Evropského hospodářského prostoru či Švýcarska (dále též jako „občan EU“) s občanstvím jiné země nejsou stanovena pravidla, avšak lze předpokládat, že i zde bude dána přednost občanství v dané situaci pro osobu „výhodnějšímu“ a bude tak na ni nahlíženo jako na občana Evropské Unie.<sup>183</sup>

Jak již vyplynulo z předchozích kapitol, mohou občané EU volně vstupovat na území členských států a pobývat na nich. Jediným dokladem, který je k takovému vstupu na území hostitelského členského státu zapotřebí je platný cestovní doklad, za který lze pokládat i samotný průkaz totožnosti tedy občanský průkaz. Jedná-li se o rodinné příslušníky občana EU, mohou na území České republiky bez dalšího pobývat v případech, že se jedná o občany země, se kterými má Česká republika takzvaný bezvízový styk, aktualizovaný seznam těchto zemí lze nalézt na

---

<sup>183</sup> Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v aktuálním znění



internetových stránkách Ministerstva zahraničních věcí. Pokud by se jednalo o země, na které se výjimka bezvízového styku nevztahuje, měl by rodinný příslušník před vstupem na území České republiky nejprve povinnost zažádat o vízum, jehož účelem je sloučení rodiny, přičemž udělení tohoto víza je nárokové.

### ***Ohlašovací povinnost***

Stejně tak jako samotní občané EU mají i jejich rodinní příslušníci po vstupu na území České republiky ohlašovací povinnost. Tato povinnost vyplývá z § 93 zákona o pobytu cizinců v případě, že má cizinec v úmyslu zdržovat se na území České republiky po dobu delší než 30 dnů. Ohlásit se je nezbytné vůči Službě cizinecké policie a lhůta pro splnění této povinnosti činí 30 dnů od vstupu na území České republiky. Nesplnění této povinnosti pak představuje dle § 156 zákona o pobytu cizinců přestupek se sankcí až do výše 3 000 Kč, avšak jelikož vstup na území členského státu není u cizince, který je občanem EU nijak evidován, může se lhůta pro splnění této povinnosti odvíjet pravděpodobně pouze od prohlášení samotného cizince.<sup>184</sup>

Za předmět takového ohlášení je pak považováno především místo v němž se cizinec bude po dobu svého pobytu na území České republiky zdržovat. Další údaje, které je občan Evropské Unie povinen sdělit nalezneme v § 97 zákona o pobytu cizinců.

Výjimku z ohlašovací povinnosti představují osoby, za které tuto povinnost plní ubytovatel. Zpravidla se jedná například o občany Evropské Unie ubytované v hotelu či přes portál AirBnB. Konkrétně je pak v § 99 zákona o pobytu cizinců stanoveno, že se ohlašovací povinnost týká každého, kdo ubytuje za úplaty více než 5 cizinců, s výjimkou osob jemu blízkých. Dojde-li ke změně některých údajů, které byly cizinecké policii sděleny, a to včetně změny místa pobytu na dobu delší než 180 dnů, je nezbytné tyto změny cizinecké policii nahlásit.

---

<sup>184</sup> Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v aktuálním znění (dále též jako „*zákon o pobytu cizinců*“)

## *Přechodný pobyt*

### Potvrzení o přechodném pobytu

Má-li občan EU v úmyslu se na území České republiky zdržovat po dobu delší než 3 měsíce naskýtá se mu právo, nikoliv však povinnost, zažádat o vydání potvrzení o přechodném pobytu. Na toto potvrzení má však právo pouze samotný občan EU nikoliv tedy jeho rodinní příslušníci.

Rozhodne-li se občan EU o toto potvrzení zažádat, je jeho povinností předložit nejen příslušný tiskopis žádosti o vydání potvrzení o přechodném pobytu, ale i cestovní pas či občanský průkaz, svoji fotografii v pasovém formátu, dále doklad, který potvrzuje účel jeho pobytu (například potvrzení o studium, pracovní či obdobná smlouva, popřípadě doklad prokazující skutečnost, že občan je rodinným příslušníkem jiného občana EU, který se na území České republiky zdržuje), dále je nezbytné předložit doklad o zřízeném zdravotním pojištění (výjimkou z této povinnosti je pobyt občana EU jehož účelem je zaměstnání, podnikání či jiné výdělečné činnosti) a v neposlední řadě je nutné doložit též doklad, který prokazuje, že má občan EU na území České republiky zajištěné ubytování.<sup>185</sup>

Tyto doklady společně s příslušným tiskopisem žádosti může občan EU předložit na pracovišti odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky. Potvrzení by pak mělo být žadateli vydáno nejpozději do 30 dnů od podání této žádosti, přičemž společně s potvrzením je občanovi EU přiděleno rovněž české rodné číslo.<sup>186</sup>

### Povolení k přechodnému pobytu

Na rozdíl od samotných občanů EU musí jejich rodinní příslušníci získat k pobytu na území České republiky příslušné povolení. Žádost o povolení k pobytu je nezbytné adresovat Ministerstvu vnitra a společně s příslušným tiskopisem musí rodinní příslušníci občanů EU předložit též cestovní pas, doklad potvrzující, že jsou rodinnými příslušníky občana EU, který se zdržuje na území České republiky (tímto

---

<sup>185</sup> Tiskopisy nezbytné k získání přechodného pobytu jsou dostupné na stránkách ministerstva vnitra, konkrétně na: <https://www.mvcr.cz/clanek/formulare-zadosti.aspx?q=Y2hudW09Ng%3d%3d>

<sup>186</sup> Zákon o pobytu cizinců

dokladem bývá zpravidla oddací list, dokument potvrzující uzavření registrovaného partnerství či rodný list) a společně s ním též doklad prokazující pobyt tohoto občana EU na území České republiky (tento doklad se nevyžaduje bylo-li občanu EU vydáno potvrzení o přechodném pobytu, povolení k trvalému pobytu či pokud je žadatelem rodinným příslušníkem občana České republiky). Dále je nezbytné doložit dvě fotografie pasového formátu a doklad o zdravotním pojištění (stejně tak jako u občanů EU i zde platí výjimka v případě pobytu za účelem výkonu zaměstnání, podnikání či jiné výdělečné činnosti). V neposlední řadě jsou rodinní příslušníci občanů EU povinni doložit též doklad o zajištěném ubytování na území České republiky. Tato žádost by měla být podána nejpozději do 3 měsíců ode dne vstupu rodinného příslušníka na území České republiky, přičemž je zákonem stanoveno, že žádost nesmí být podána rodinným příslušníkem, který pobývá na území České republiky neoprávněně, popřípadě na základě výjezdního příkazu.

Pro vyřízení žádosti o povolení k přechodnému pobytu je v § 169 odst. 6 písm. f) zákona o pobytu cizinců<sup>187</sup> stanovena šedesáti denní lhůta. Avšak ani v případě že rodinný příslušník občana EU setrvávajícího na území České republiky v dané šedesáti-denní lhůtě žádost o povolení k přechodnému pobytu u příslušného úřadu nepodá, platí dle výše uvedeného zákona takzvaná fikce podání žádosti o udělení povolení k přechodnému pobytu. V praxi je tak rodinný příslušník občana EU oprávněn na území České republiky zůstat až do doby vydání rozhodnutí o žádosti o povolení k přechodnému pobytu, podá-li ji ve výše uvedené lhůtě tří měsíců. Pro potvrzení oprávněného pobytu rodinného příslušníka občana EU na území České republiky je mu na dobu, než je vydáno samotné povolení k přechodnému pobytu, udělováno zvláštní vízum, které se vyznačuje v jeho cestovním pase. Jedná se o takzvaný překlenovací štítek. Ten je praktický zejména ve chvíli, kdy by se rodinný příslušník rozhodl vycestovat z České republiky s úmyslem se vrátit právě v období, před vydáním příslušného potvrzení o přechodném pobytu.<sup>188</sup>

Povolení k přechodnému pobytu se uděluje maximálně na dobu 5 let, avšak nemůže být uděleno na dobu delší, než po kterou se předpokládá pobyt občana EU na

---

<sup>187</sup> Zákon č. 326/1999 Sb. Zákon o pobytu cizinců na území ČR (dále též jako „*zákon o pobytu cizinců*“)

<sup>188</sup> Zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

území České republiky, od něhož se právo pobytu jeho rodinného příslušníka odvíjí. Rodinný příslušník občana EU má povinnost si své povolení k pobytu na území ČR osobně vyzvednout a stejně jako občan EU při Potvrzení o přechodném pobytu, je mu uděleno též české rodné číslo.<sup>189</sup>

### Trvalý pobyt občana EU a jeho rodinných příslušníků

O trvalý pobyt na území České republiky má občan EU právo si zažádat poté co na tomto území pobývá nepřetržitě po dobu alespoň 5 let. Tuto skutečnost je občan EU samozřejmě povinen doložit, přičemž se za nejschůdnější doklad považuje výše popsané potvrzení o přechodném pobytu, kdy délka pobytu občana EU na území České republiky vyplývá přímo z úřední databáze Ministerstva vnitra. Pokud občan EU tímto potvrzením nedisponuje má samozřejmě možnost doložit svůj pobyt na území České republiky i jinými dokumenty, jedná se například o nájemní smlouvy, pracovní smlouvy či registraci ke zdravotnímu pojištění v České republice. Žádost o trvalý pobyt občan EU adresuje k Ministerstvu vnitra, které o ní následně rozhoduje. K příslušnému tiskopisu žádosti by měl být občanem EU předložen též cestovní pas, doklad který prokazuje splnění podmínky nepřetržitého pětiletého pobytu na území České republiky, dvě fotografie pasového formátu a doklad, který prokazuje, že má občan EU na území České republiky zajištěné ubytování. Dále též doklad o zajištění prostředků k pobytu a též doklad o vykonané zkoušce z českého jazyka<sup>190</sup>, na žádost je pak nutné předložit i výpis z rejstříku trestů.<sup>191</sup>

Rodinný příslušník občana EU, který má na území České republiky povolen trvalý pobyt, popřípadě je občanem České republiky, který je na jejím území přihlášen k trvalému pobytu, smí žádost o povolení k trvalému pobytu podat již po dvou letech nepřetržitého pobytu na území České republiky a je postačující, pokud oplýval statusem rodinného příslušníka občana EU alespoň po dobu jednoho roku. K žádosti je rodinný příslušník občana EU povinen navíc předložit též doklad o tom,

---

<sup>189</sup> Více o povolení přechodném pobytu cizinců na stránkách ministerstva vnitra, konkrétně na: <https://www.mvcr.cz/clanek/prechodny-pobyt.aspx>

<sup>190</sup> Více informací o zkoušce z českého jazyka pro získání trvalého pobytu na území České republiky lze nalézt na: [https://cestina-pro-cizince.cz/trvaly-pobyt/a1/?hl=cs\\_CZ](https://cestina-pro-cizince.cz/trvaly-pobyt/a1/?hl=cs_CZ)

<sup>191</sup> Tiskopisy nezbytné k získání trvalého pobytu jsou k dispozici na stránkách ministerstva vnitra, konkrétně pak na: <https://www.mvcr.cz/clanek/formulare-zadosti.aspx?q=Y2hudW09Nw%3d%3d>

že je rodinným příslušníkem občana EU.

O žádosti k udělení potvrzení o trvalém pobytu rozhoduje Ministerstvo vnitra ve lhůtě do 60 dnů od jejího podání. Přičemž v případě jejího vyhovění obdrží občan EU potvrzení o povolení k pobytu na území a průkaz o povolení k trvalému pobytu občana EU. Tento průkaz je vydáván na dobu 10 let. Současně s vydáním povolení k trvalému pobytu oznámí Ministerstvo vnitra nabytí jeho právní moci Všeobecné zdravotní pojišťovně, neboť občan EU se tak automaticky stává pojištěncem v rámci veřejného zdravotního pojištění.

Ministerstvo vnitra má právo žádost o povolení k trvalému pobytu zamítnout pokud a) existuje důvodné nebezpečí, že by žadatel mohl závažným způsobem ohrozit veřejnou bezpečnost či veřejný pořádek České republiky; b) žadatel se dopustil obcházení výše zmíněného zákona o pobytu cizinců s cílem získat povolení k trvalému pobytu, přičemž příkladem takového jednání může být účelově uzavřené manželství<sup>192</sup> či prohlášení otcovství; c) žadatel o udělení trvalého pobytu na území České republiky je evidován v seznamu nežádoucích osob a zároveň trvá důvodné nebezpečí možnosti ohrožení veřejné bezpečnosti či závažného narušení veřejného pořádku v České republice; d) žadatel ohrožuje veřejné zdraví v České republice tím, že trpí nemocí, která je uvedena v omezujících opatřeních chránících Českou republiku před zavlečením infekčního onemocnění, a to v případě že o povolení k trvalému pobytu zažádal bez splnění podmínky předchozího nepřetržitého pobytu na území a onemocněl do 3 měsíců od vstupu na území České republiky; e) žadatel se dopustil podvodného jednání s cílem získat povolení k trvalému pobytu, zpravidla by se mohlo jednat například o falešné nájemní či pracovní smlouvy; f) žadatel není občanem EU, avšak je jeho rodinným příslušníkem a je zařazen do informačních systémů smluvních států, přičemž na základě jejich sdělení lze vyhodnotit, že se jedná o žadatele, který by mohl při svém pobytu na území České republiky ohrozit veřejnou bezpečnost či zásadně narušit veřejný pořádek ve státu; g) žadateli bude nevyhověno též v případě, že nesplní všeobecné podmínky pro vydání povolení.<sup>193</sup>

---

<sup>192</sup> K dané problematice lze pro srovnání uvést například Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 5. 2007, čj. 2 As 78/2006-64

<sup>193</sup> Více o trvalém pobytu lze zjistit na stránkách ministerstva vnitra České republiky, konkrétně pak na: <https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

## Zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků

Občané EU a jejich rodinní příslušníci mají právo pracovat na území České republiky, aniž by od nich bylo vyžadováno pracovní či jiné povolení. Při zaměstnávání občanů EU zaměstnavateli stačí, pokud občan EU předloží identifikační doklad, z něhož vyplývá jeho státní příslušnost k některému z členských států Evropské Unie. V případě rodinných příslušníků občanů EU je pak běžné, že zaměstnavatelé podmiňují vznik pracovního poměru vydáním povolení k přechodnému pobytu, jak již bylo popsáno výše. Podle M. Daňka je však postačující podmíní-li zaměstnavatel vznik pracovního poměru podáním žádosti o povolení k přechodnému pobytu a současným předložením též výše popsaného překlenovacího štítku.<sup>194</sup> V praxi je ostražitost zaměstnavatele při zaměstnávání rodinných příslušníků občanů EU nezbytná zejména proto, že samotný pracovní poměr může bez pracovních či jiných povolení vzniknout právě na základě osobního statusu zaměstnance, který je rodinným příslušníkem občana EU. Pokud by zaměstnanec tímto osobním statutem neoplýval, jednalo by se o cizince, jehož zaměstnávání by bylo bez pracovního povolení nelegální.<sup>195</sup>

Vznikl-li by pracovní poměr s rodinným příslušníkem občana EU na základě podané žádosti k povolení přechodného pobytu a předloženého překlenovacího štítku, přičemž žádost by byla později příslušnými orgány zamítnuta, bylo by dle J. Tomšeje analogicky aplikováno ustanovení §48 odst. 3 písm. C) zákoníku práce a pracovní poměr by tak zamítnutím žádosti skončil ze zákona.<sup>196</sup>

Zaměstnavatel má o zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků informační povinnost vůči příslušné krajské pobočce Úřadu práce, přičemž místní příslušnost je určována dle místa výkonu práce. Tato povinnost se vztahuje i na osoby k nimž jsou občané EU či jejich rodinní příslušníci k výkonu práce vysláni. Tuto povinnost splní zaměstnavatel vyplněním a zasláním takzvané informační karty, konkrétně se jedná o tiskopis s názvem „Informace o nástupu do zaměstnání – o

---

<sup>194</sup> Daněk M., Vyšková M., Fojtíková J., Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Praha: Nakladatelství ANAG 2018, str. 43

<sup>195</sup> Daněk M., Vyšková M., Fojtíková J., Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Praha: Nakladatelství ANAG 2018, str. 42-44

<sup>196</sup> Tomšej J. A kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 232 s., str. 21

vyslání k výkonu práce“. U rodinných příslušníků občanů EU je navíc nezbytné doložit doklad, ze kterého vyplývá, že se jedná o rodinného příslušníka občana EU. Povinnost informovat úřad práce se vztahuje též na případy ukončení pracovního poměru či na změny, které u zaměstnance v průběhu zaměstnání vznikly, jedná-li se o změnu informací, které jsou součástí obsahu informační karty, a to v zákonné lhůtě deseti dnů. Za nesplnění informační povinnosti pak hrozí zaměstnavateli dle § 140 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti pokuta až do výše 100 000 Kč.

Mezi další povinnosti zaměstnavatele patří v oblasti zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků vedení jejich evidence. Konkrétně má tedy zaměstnavatel povinnost vést evidenci zaměstnanců, kteří jsou Občany EU a jejich rodinných příslušníků, nejedná-li se o občany České republiky. Evidence by pak měla obsahovat údaje dle § 102 odst. 2 zákona o zaměstnanosti<sup>197</sup>, přičemž se jedná o stejné informace jako ve výše zmíněné informační kartě. V praxi je tedy pravděpodobně postačující, pokud má zaměstnavatel uchované kopie informačních karet.<sup>198</sup>

### Účast občanů EU jako zaměstnanců v České republice na nemocenském a důchodovém pojištění

Cizí státní příslušnost, konkrétně tedy státní příslušnost k jinému státu než k České republice neznamená v přístupu či v samotné účasti zaměstnance na systému českého sociálního zabezpečení žádnou překážku. Zmíněné platí především pro oblast účasti na nemocenském či důchodovém pojištění, pro kterou je důležité pouze splnění dvou kritérií, jedná se o takzvané kritérium teritoriality a kritérium rozhodného příjmu. Tyto pojmy budou autorkou níže vysvětleny. Jsou-li následně též splněny veškeré podmínky, které jsou stanoveny pracovními předpisy a situace zaměstnaného cizince zároveň není jinak specificky komplikovaná (například vysláním cizince do české republiky z jiného členského státu v němž též vykonává zaměstnání), je pozice občana EU v oblasti sociálního zabezpečení v podstatě totožná

---

<sup>197</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>198</sup> Tomšej J. A kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 232 s., str. 21-22

s pozicí zaměstnanců, kteří jsou občany tuzemskými.<sup>199</sup>

Výše zmíněná podmínka teritoriality je obsažena v § 6 zákona o nemocenském pojištění, který stanoví, že zaměstnanci jsou povinně, tedy bez možnosti se vyvázat, účastni na nemocenském pojištění, splňují-li podmínku teritoriality, což znamená že buď vykonávají zaměstnání na území České republiky, přičemž za výkon zaměstnání na území České republiky považujeme i přechodný výkon práce mimo toto území, pokud je místo výkonu práce trvale v České republice nebo pokud zaměstnanci vykonávají zaměstnání v cizině pro zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, je-li místo výkonu práce trvale v cizině. Popřípadě pokud zaměstnanci nejsou povinně účastni důchodového pojištění dle právních předpisů státu, ve kterém trvale vykonávají zaměstnání a mají-li trvalý pobyt na území České republiky, popřípadě jiného státu Evropské Unie.<sup>200</sup>

Druhým z výše zmíněných kritérií bylo kritérium takzvaného rozhodného příjmu, to znamená, že sjednaná částka započitatelného příjmu z uvedeného zaměstnání za kalendářní měsíc musí činit aspoň částku, která je rozhodná pro účast na pojištění, přičemž od roku 2019 došlo v důsledku nárůstu průměrné mzdy k jejímu zvýšení z 2 500 Kč na 3 000 Kč. Zvláštní pravidla účasti na nemocenském pojištění jsou pak stanovena v § 7 zákona o nemocenském pojištění pro osoby, které vykonávají zaměstnání malého rozsahu, tedy zaměstnání s příjmem nižším než rozhodným příjmem. V § 7a zákona o nemocenském pojištění je pak stanoven zvláštní režim v přístupu k pojištění pro osoby, které jsou zaměstnány na základě dohody o provedení práce, kdy je jejich účast podmíněna zúčtováním započitatelného příjmu, který musí být v částce vyšší než 10 000 Kč. Dle § 10 zákona o nemocenském pojištění se pak vznik a zánik účasti na něm váže na den, ve kterém zaměstnanec začal a skončil výkon zaměstnání.<sup>201</sup>

I z tohoto pravidla existuje, jak je již v právu obvyklé, výjimka. Tato výjimka se týká státních zaměstnanců, kteří jsou zaměstnání dle zákona o státní službě. U těchto zaměstnanců se za den, ve kterém tento zaměstnanec začal vykonávat práci,

---

<sup>199</sup> Tomšej J. A kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 232 s., str. 124

<sup>200</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

<sup>201</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění



považuje také den před dnem započetí výkonu práce, za který zaměstnanci náleží náhrada mzdy či plat, popřípadě den za který se mzda či plat nekrátí. Další pravidla, která vymezují, další specifické situace nalezneme vymezené v odstavci 3 a následujících tohoto ustanovení. Jako příklad lze zmínit pro tuto práci významný odstavec 7 daného ustanovení, ve kterém je stanoveno, že pojištění zaměstnance zaměstnaného u zaměstnavatele se sídlem na území České republiky, jehož místo výkonu práce je trvale v cizině a který má zároveň povolen trvalý pobyt na území České republiky či jiného členského státu Evropské Unie, vzniká dnem zahájení výkonu práce v cizině též v případě, že zaměstnavatel tohoto zaměstnance nedoloží, že tento zaměstnanec je povinně účasten důchodového pojištění v cizině. V návaznosti na uvedené se hodí zmínit ustanovení § 95 odstavce 1 písmena j) zákona o nemocenském pojištění a § 37 odstavec 1 písmeno i), respektive §36a odstavec 2 zákona číslo 582/1991 Sb., dle kterého je zaměstnavatel zaměstnance, který nepodléhá pojištění dle zákona o nemocenském pojištění nebo zákona o důchodovém pojištění, povinen vést pro účely jeho nemocenského a důchodového pojištění mimo jiné i údaj o jeho povinné účasti na důchodovém pojištění v cizině.<sup>202</sup>

V případě, že jsou splněny všechny výše popsání podmínky pro účast na nemocenském pojištění, vzniká zaměstnanci automaticky též účast na pojištění důchodovém. Avšak pro započítání doby důchodového pojištění, která je následně nezbytná pro budoucí nárok na některý z důchodů, je nutné, aby zaměstnanec v daném kalendářním roce splnil též minimálně jednu z následujících podmínek, a to: a) zaměstnancův započitatelný příjem byl zúčtován do vyměřovacího základu pro stanovení pojistného na sociální zabezpečení; b) zaměstnanec docházel do zaměstnání alespoň jeden den; popřípadě c) u zaměstnance alespoň jeden den trval takzvaný omluvný důvod ve smyslu ustanovení § 16 odstavce 4 písmena a) zákona o důchodovém pojištění.<sup>203</sup>

---

<sup>202</sup> Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

<sup>203</sup> Tomšej J. A kol. Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 232 s., str. 125-126

## Zdravotní pojištění

V České republice je povinně zdravotně pojištěna každá osoba, která má na území republiky trvalý pobyt. Tedy i cizinci s výjimkou těch, kteří dle evropských nařízení podléhají právním předpisům jiného členského státu Evropské Unie, Evropského hospodářského prostoru či Švýcarska. Povinnost této účasti tak vzniká získáním trvalého pobytu na území České republiky a následně končí buď smrtí, popřípadě prohlášením za mrtvého či ukončením trvalého pobytu na území České republiky.

Z hlediska poskytování zdravotní péče a služeb občanům EU jsou důležité zdravotní průkazy, které se, jak bude následně vysvětleno, liší rozsahem péče na kterou má pojištěnec právo. Základním průkazem je takzvaný „Modrý průkaz“, který je obecným evropským průkazem zdravotního pojištění. Tento průkaz je jednotný pro všechny občany Evropské Unie, Evropského Hospodářského Prostoru, Islandu a Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska a umožňuje přístup ke zdravotní péči a službám na stejné úrovni a ve stejném rozsahu jako jsou poskytovány občanům hostitelského státu. Tento průkaz však nepokrývá zdravotní repatriaci ani repatriaci ostatků, dále též nepokrývá spoluúčast pacienta a ani neopravňuje občana EU k vycestování do jiného členského státu Evropské Unie za účelem čerpání zdravotního pojištění na léčbu konkrétního zdravotního problému. V současné digitální době máme k dispozici též mobilní aplikace, které obsahují obecné informace o daném průkazu, dále též nouzová telefonní čísla a v neposlední řadě též informace o zákrocích, které jsou v této nárokové péči pokryty. Naopak předchůdcem tohoto takzvaného „Modrého průkazu“ byl formulář E111, kterým bylo možno uplatnit pouze nárok na nutnou a neodkladnou zdravotní péči.

Dalším typem průkazu je takzvaný „Žlutý průkaz“ tímto průkazem se prokazují pojištěnci z členských států Evropské Unie, Evropského Hospodářského prostoru či Švýcarska, kteří mohou čerpat zdravotní péči v České republice na základě předchozí registrace u některé z českých zdravotních pojišťoven, přičemž důvodem k takové registraci bývá zpravidla předpoklad dlouhodobějšího pohybu občana EU na území České republiky. Tomuto pojištěnci pak náleží plná péče, tedy péče naprosto autentická s péčí, jež je poskytována občanům České republiky.

Posledním z průkazů, na jehož základě je poskytována zdravotní péče a služby je takzvaný „Zelený průkaz“. Tento průkaz je vydáván cizincům ze států mimo Evropskou Unii, Evropský hospodářský prostor a Švýcarsko, kteří jsou na území České republiky pojištěni z důvodu výkonu pracovní činnosti u zaměstnavatele, který má též sídlo na území České republiky. Platnost tohoto průkazu je omezena jak místně tak časově. To znamená, že tento průkaz lze uplatnit pouze na území České republiky a zároveň je vydáván s platností pouhého jednoho roku. Cizinci, kteří disponují tímto průkazem, pak mají nárok na poskytnutí zdravotní péče stejného rozsahu jako tuzemští pojištěnci.

## Zaměstnávání Čechů v EU (Francie)

### *Obecně*

V roce 2008, konkrétně pak dne 27. června, byl ve věstníku s názvem Journal Officiel publikován dekret s číslem 0149 ze dne 24. června 2008, tímto dekretem se mimo jiné i českým občanům zcela otevřel francouzský trh práce. Na základě sdělení ministerstva práce a sociálních věcí Francie lze téměř s jistotou říci, že po českých občanech nemůže být od 1. července 2008 vyžadováno za účelem výkonu práce ani pracovní povolení ani povolení k pobytu.

Co se konkrétních pracovních podmínek týče, tak francouzská pracovní doba tvoří 35 hodin z celého pracovního týdne. Přičemž za odpracované přesčasy je zaměstnavatel povinen platit zaměstnanci vyšší hodinovou sazbu. Minimální mzda zaměstnance nesmí být nižší než je hodnota globálně stanovené minimální mzdy ve Francii, tzv. SMIC (Salaire minimum de croissance), který v současné době činí 10,15 € hrubé mzdy za hodinu.<sup>204</sup>

Stejně tak jako v České republice, tak i ve Francii lze uzavírat jak pracovní smlouvy s trváním na dobu určitou, tak pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Přičemž **smlouva na dobu neurčitou** „*Contrat a durée indéterminée*“ je pracovní smlouva, která je uzavírána bez konkrétního data ukončení a může tak být ukončena z iniciativy zaměstnance či zaměstnavatele dle podmínek, která smlouva stanoví. *Contrat a durée indéterminée* může být uzavřena jak na částečný, tak na plný pracovní úvazek. Stejně tak jako u nás je i ve Francii typické zařadit pracovníka do pracovního procesu nejprve na takzvanou zkušební dobu, přičemž zkušební doba se liší podle profese zaměstnance. Řadoví zaměstnanci mají zpravidla ve smlouvě stanovenou dvouměsíční zkušební pracovní dobu. Zatímco pracovníci na vyšších postech a technici podléhají tříměsíční zkušební době. Vrcholový manažeři se pak musí zaměstnavateli osvědčit maximálně po dobu čtyřměsíční zkušební lhůty. Pokud dojdou smluvní strany ke konsenzu, je možné zkušební dobu jedenkrát prodloužit, maximálně však o celou délku předchozí zkušební lhůty.

Naopak smlouva na dobu určitou, neboli *Contrat a durée déterminée*, je

---

<sup>204</sup> Zdroj: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300#N1009D>

uzavírána za účelem výkonu konkrétního dočasného úkolu. Nejčastěji je smlouva na dobu určitou (nejen) ve Francii uzavírána z důvodu nahrazení nepřítomného pracovníka. Přičemž důvodem k uzavření pracovního poměru na dobu určitou může být například dlouhodobá nemoc či mateřská dovolená, popřípadě též může být tento typ smlouvy uzavřen na výkon sezónní práce. Smlouvy na dobu určitou neboli takzvané sezónní smlouvy je možné uzavírat na sezónní práce, jež se každoročně opakují s téměř pevnou periodicitou podle rytmu ročních období nebo dle kolektivního životního stylu. To se týká především oblasti zemědělství a cestovního ruchu. Takzvaná sezónní pracovní smlouva může obsahovat ustanovení o obnovení platnosti pro následující sezónu, a to za podmínek stanovených v článku L. 1244-2 *Code du travail*.<sup>205</sup> Maximální doba, na kterou může být smlouva na dobu určitou uzavřena, se liší dle typu požadované práce.<sup>206</sup>

Dalším typem smlouvy, který není ve Francii nijak neobvyklý, je například takzvaná dočasná pracovní smlouva, přičemž tento typ smlouvy se řídí stejnými pravidly jako smlouva na dobu určitou. Dále lze zmínit například takzvanou „učňovskou smlouvu“. Přičemž tato smlouva je určena mladým lidem ve věku od 16 do 25 let, kteří mají zájem na získání odborné kvalifikace. Opakem této smlouvy je pak takzvaná „seniorská smlouva“. Přičemž tento typ smlouvy je určen zaměstnancům starším 57 let, kterým zbývá odpracovat pouze několik málo let k získání plné výše starobního důchodu. Zajímavým typem smlouvy je pak například takzvaná „dočasně-stálá smlouva“. Kdy tato pracovní smlouva zaručuje takzvaným dočasným či sezónním zaměstnancům nárok na získání minimální měsíční mzdy i během nečinnosti mezi dvěma pracovními úkoly popřípadě dvěma pracovními sezónami.<sup>207</sup>

---

<sup>205</sup> Code du travail online dostupný například na:

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/2020-10-06/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2020-10-06/)

<sup>206</sup> Zdroj: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail>

<sup>207</sup> Zdroj:

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8236&acro=living&mode=text&recordLang=en&lang=en&parentId=7777&countryId=FR&regionId=>

### ***Krátkodobý pobyt ve Francii***

Vycestování Evropských občanů a jejich rodinných příslušníků do Francie za účelem turistiky, krátkodobé stáže či krátkodobého zaměstnání s délkou trvání do tří měsíců nepodléhá žádné administrativní povinnosti. Občané Evropské Unie mohou společně s jejich rodinnými příslušníky na území Francie volně vstupovat, přičemž jedinou podmínkou je držení platného cestovního pasu či jiného identifikačního dokladu.

Výjimkou z tohoto pravidla jsou pak rodinní příslušníci občana Evropské Unie, kteří občany Evropské Unie nejsou. Občan EU smí být doprovázen na území Francie rodinnými příslušníky, kteří sami nejsou občany EU, jedná-li se o manžela (či manželku), děti do věku 21 let, popřípadě děti které jsou na občanova EU závislé, předky (rodiče, prarodiče), kteří jsou na občanova EU závislí a stejně tak se jedná o potomky a předky, kteří jsou závislí na manželu občana EU. Tito rodinní příslušníci pak pro vstup na území Francie potřebují buď platné povolení pobytu na území jiného státu Evropského Hospodářského prostoru či Švýcarska nebo platný cestovní pas, který obsahuje krátkodobé vízum, popřípadě doklad prokazující, že se jedná o rodinného příslušníka občana EU, jedná-li se o osobu, která je na základě své státní příslušnosti osvobozena od vízové povinnosti. Při žádosti o vízum má rodinný příslušník povinnost prokázat rodinné vazby s občanem Evropské Unie (nejčastěji za pomoci rodného listu či oddacího listu). Přičemž samotné vízum je pak vydáváno francouzskými úřady zdarma a v co nejkratším možném termínu, přičemž každá zamítnutá žádost o udělení víza musí být řádně a důkladně odůvodněna s výjimkou případů ohrožení státní bezpečnosti.<sup>208</sup>

### ***Dlouhodobý pobyt ve Francii***

Občané Evropského Hospodářského Prostoru a občané Švýcarska mají právo setrvat na území Francie po dobu delší tří měsíců, aniž by měli povinnost zažádat si o povolení k pobytu, to však nebrání jejich právu si o toto povolení zažádat. O takzvanou „*Carte de sejour*“ si může zažádat evropský či švýcarský občan, který má v úmyslu dlouhodobě pobývat na území Francie za účelem výkonu profesionální

---

<sup>208</sup> Zdroj: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13512>

činnosti, přičemž nezáleží na tom, zda je tato činnost jakkoliv finančně ohodnocena. O povolení k pobytu se pak žádá na prefektuře, radnici či úřadu policie, jehož místní příslušnost je určena dle pobytu občana EU. K žádosti je občan povinen přiložit identifikační doklad, jakýkoliv doklad ze kterého vyplývají informace o bydlišti občana EU, 3 fotografie pasového formátu a osvědčení o zaměstnání vydané zaměstnavatelem. Vydání povolení k pobytu je pro občany Evropské Unie, Evropského Hospodářského Prostoru a Švýcarska bezplatné. Povolení k pobytu je vydáváno na dobu platnosti pracovní smlouvy + 6 měsíců, přičemž nesmí být vydáno na dobu delší než 5 let. O prodloužení povolení k pobytu na území Francie je nutné zažádat do dvou měsíců před ukončením platnosti předchozího povolení k pobytu. Toto obnovení je v případě předložení předchozího povolení k pobytu bezplatné, pokud občan EU předchozí povolení k pobytu při žádosti o prodloužení nepředloží, je povinen zaplatit částku 25 EURO.<sup>209</sup>

Po pěti letech nepřetržitého pobytu na území Francie má pak občan Evropské Unie právo na získání trvalého pobytu. Přičemž nepřetržitý pobyt na území má občan EU prokázat jakýmkoliv dokumentem, jako příklad lze uvést pracovní či nájemní smlouvy. Žádosti o udělení práva trvalého pobytu by pak mělo být zpravidla vyhověno, pokud občan EU nepředstavuje pro zemi nebezpečí ve smyslu ohrožení bezpečnosti či veřejného pořádku. Právo na trvalý pobyt pak občan EU ztrácí, pokud se na území Francie nezdržuje v řádu více než dvou let. S výjimkou přechodné absence na území Francie v délce kratší než 2 měsíce, absence občana Evropské Unie na území Francie za účelem výkonu vojenské služby nebo nepřítomnost občana EU na území Francie v délce maximálně 12 po sobě jdoucích měsíců z vážných důvodů, mezi tyto důvody řadíme například vážné onemocnění, studium v zahraničí či dočasný výkon profese mimo území Francie. Za určitých situací lze v subjektivně hodnocených případech získat trvalý pobyt ještě před uplynutím pětileté lhůty. Jako příklad lze uvést příhraniční pracovníky, či pracovníky, kteří dosáhli důchodového věku, popřípadě se stali práce neschopnými.<sup>210</sup>

---

<sup>209</sup> Více informací o získání přechodného pobytu ve Francii například na: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16003>

<sup>210</sup> tamtéž

## *Sociální zabezpečení*

Každý zaměstnavatel má povinnost nahlásit nástup nového zaměstnance na URSSAF (*Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales*), a to minimálně 8 dní před jeho nástupem k výkonu práce. Pro malé a střední podniky je pak tato procedura usnadněna takzvaným systémem TESE, přičemž tento systém v sobě spojuje samotné nahlášení zaměstnance, zajištění pracovní smlouvy, prohlášení pro úřady sociálního zabezpečení, pojištění nezaměstnanosti, důchodové pojištění, vydání osvědčení o zaměstnanosti pro pracovníka, výplatní pásky pro zaměstnance a potvrzení ročních příjmů daňovému úřadu.<sup>211</sup>

Každý pracovník, který je na území Francie zaměstnán, je povinen přispívat ze svého platu na sociální pojištění. Z tohoto pojištění je následně v případě potřeby hrazeny sociální dávky pracovníkům. Tyto povinné příspěvky rozdělujeme do tří skupin, a to na příspěvky, které jsou placeny zaměstnancem (ty se vypočítávají z hrubé mzdy zaměstnance) a zaměstnavatelem vzájemně v zákonem daném poměru, dále na příspěvky sociálního pojištění, které jsou hrazeny pouze zaměstnavatelem a v neposlední řadě samozřejmě též příspěvky, které jsou hrazeny pouze ze mzdy zaměstnance.<sup>212</sup>

Skupinu příspěvků, které jsou placeny zaměstnavatelem v podílu 60% a zaměstnancem ve zbylých 40% tvoří příspěvky na sociální zabezpečení, které pokrývají nemocenské, mateřské, invalidní, úmrtí a základní starobní pojištění. Dále příspěvky na pojištění v nezaměstnanosti, které financují dávky v nezaměstnanosti (přičemž povinnost k jejich přispívání se vztahuje pouze na zaměstnavatele a dočasné pracovníky v zábavním průmyslu, podrobněji k této problematice viz níže) a povinné příspěvky na penzijní připojištění, které jsou vypláceny do fondů Arrco. Jak zaměstnanci na vedoucích pozicích, tak zaměstnanci řadoví ze soukromého sektoru jsou povinni přispívat do fondu asociace Arrco neboli „*Asociace pro penzijní připojištění zaměstnanců*“. Přičemž zaměstnanci na vedoucích pozicích musí navíc platit příspěvky do fondu asociace Agirc, neboli „*Obecné asociace důchodových*

---

<sup>211</sup> Informace dostupné na stránce: <http://www.urssaf.fr/>



*institucí pro vedoucí pracovníky*“. S tímto příspěvkem se pojí též příspěvek do fondu asociace Apec, neboli *Asociace pro zaměstnávání manažerů*. Cílem tohoto sdružení je umožnit respektive usnadnit pracovníkům na vedoucích respektive manažerských pozicích najít si v případě ztráty zaměstnání nové, a to na srovnatelné pozici. Společnosti a zaměstnanci přispívají do tohoto sdružení a takzvané „plody“ těchto příspěvků jsou vypláceny do doplňkového penzijního fondu pro vedoucí pracovníky tedy do fondu asociace Agirc.<sup>213</sup>

Zaměstnavatel má dále též povinnost hradit příspěvek takzvaným inkasním organizacím, přičemž tento příspěvek je hrazen též podílově ze mzdy zaměstnance a příspěvku zaměstnavatele. Sem řadíme příspěvky organizaci Urssaf, které jsou hrazeny v případě, že se na zaměstnance vztahuje obecný systém sociálního zabezpečení nebo příspěvky do zemědělského fondu sociálního pojištění (CMSA), pokud se na zaměstnance vztahuje režim zemědělské sociální ochrany.

Pro zajímavost lze zmínit, že od 1. ledna 2019 byla zrušena povinnost přispívat na pojištění v nezaměstnanosti, s výjimkou takzvaných dočasných pracovníků v zábavním průmyslu, zaměstnanců pracujících na území Monegasque a některých zahraničních zaměstnanců.<sup>214</sup>

Druhou skupinu příspěvků na sociální zabezpečení, které je povinen hradit pouze zaměstnavatel, tvoří: a) příspěvky na rodinné přídavky, dále b) příspěvek takzvané solidární autonomie (CSA), c) příspěvky v případě pracovního úrazu, d) platba do národního fondu pro pomoc s ubytováním (Fnal), e) příspěvek AGS (finanční systém pojištění mezd, který v případě bankrotu nebo povinné likvidace společnosti zaručuje zaměstnancům výplatu mzdy a náhrad mzdy), f) takzvaný sociální balíček (ten je tvořen například motivačními bonusy, příspěvky zaměstnavatele na důchodové pojištění či důchodové doplňkové připojištění či náhradou mzdy při ukončení pracovního poměru), g) příspěvek na dopravu (platba za dopravu je místní příspěvek od zaměstnavatelů, který financuje veřejnou dopravu. Je shromažďován společností Urssaf, která ji poté předává místním úřadům

---

<sup>212</sup> Podrobné informace jsou dostupné na stránce: <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F24013?fbclid=IwAR3UmHbftJKggnl0A2n2zQbqE3x9lmDcAnuGmcakTeiXx6lSemehC4o4rGQ>

<sup>213</sup> tamtéž

<sup>214</sup> tamtéž

odpovědným za dopravu, přičemž povinnost přispívat platí pro zaměstnavatele s více než 9 zaměstnanci, který má sídlo v obvodu městské dopravy).<sup>215</sup>

V neposlední řadě je též třeba zmínit příspěvky, které řadíme dle rozdělení autorky této práce do třetí skupiny. Přičemž se jedná o příspěvky na sociální pojištění, které jsou hrazeny pouze zaměstnancem. Řadíme sem srážky daní určené k financování sociálního zabezpečení, tedy obecný sociální příspěvek (CSG) a příspěvek na úhradu sociálního dluhu (CRDS).<sup>216</sup>

Základem pro výpočet příspěvků na sociální zabezpečení jsou veškeré příjmy, včetně benefitů a příslušenství (jak naturální tak peněžní), které náleží zaměstnanci jako odměna za vykonanou práci. Tedy a) hrubý plat, včetně odměny splatné za práci přesčas; b) prémie a jiné bonusy; c) doplňkové sociální dávky; d) náhradní příjem v případě pracovní neschopnosti, mateřské dovolené nebo pracovního úrazu; f) jiné peněžité příspěvky poskytované zaměstnanci podnikovou radou; a g) naturální dávky (např. jídlo a ubytování poskytované zaměstnavatelem či poskytnutí automobilu zaměstnanci pro soukromé užití). Základem pro výpočet výše příspěvků na sociální zabezpečení však nesmí být odměna za práci nižší než zákonem určená minimální mzda. Do tohoto základu se nezapočítávají a) denní dávky placené ze sociálního zabezpečení; b) starobní a invalidní důchody a dávky vyplácené při předčasném odchodu do důchodu; c) odměny spojené s udělením „čestné odměny“ za práci, které jsou v mezích základního měsíčního platu; d) odškodnění; a e) příspěvky zaměstnavatele na doplňkové důchodové připojištění.<sup>217</sup>

Z výše zmíněného lze dojít k závěru, že systém příspěvků na sociální zabezpečení je ve Francii mnohem komplexnější, než systém, který máme v České republice.

### Zdravotní pojištění

Český občan je pojištěn českou zdravotní pojišťovnou až do chvíle, kdy je reálně na území Francie zaměstnán. Od této chvíle přestává být českým pojištěncem a již nemá nárok na čerpání jakýchkoliv výhod z Evropského zdravotního průkazu,

---

<sup>215</sup> tamtéž

<sup>216</sup> taméž

<sup>217</sup> tamtéž

který byl vydán českou zdravotní pojišťovnou. Zaměstnanec se pak zpravidla automaticky stává pojištěncem hostitelského státu a obdrží místní zdravotní průkaz, který mu zaručuje přístup ke zdravotní péči. Ve Francii je pak (nejen) český občan uznán za zaměstnance po získání prvního, byť i krátkodobého zaměstnání na jejím území, přičemž pojištěn pak bývá zpravidla u místní zdravotní pojišťovny s názvem *La Caisse d'assurance maladie*. Zaměstnavatel pošle žádost o registraci zaměstnance, který je následně přímo kontaktován příslušnou pobočkou určenou podle místa bydliště. Registrace vede k přidělení registračního čísla NIR v národní adresáři jednotlivců RNIPP. Toto číslo pak slouží k identifikaci pojištěnce ve všech sociálních systémech (jako příklad lze zmínit důchodové a nemocenské pojištění).<sup>218</sup>

Zaměstnanec pak na základě tohoto zdravotního pojištění získá francouzský zdravotní průkaz neboli takzvanou „*Carte Vitale*“. Tento průkaz následně pojištěnec předkládá lékaři při zdravotní prohlídce a na jeho základě je pak pojišťovnou hrazena poskytnutá lékařská péče. Pro obdržení tohoto průkazu jsou čeští občané povinni předložit následující dokumenty: fotokopie cestovního pasu nebo občanského průkazu, fotokopie výplatní pásky (od francouzského zaměstnavatele), originál výpisu z francouzského bankovního účtu, a fotokopii rodného listu s překladem do francouzštiny.<sup>219</sup>

## Srovnání

Po vlastním malém výzkumu s francouzskými zaměstnanci na území České republiky autorka zjistila, že na práci v tuzemsku oceňují především vysokou zaměstnanost a s tím spojenou širokou škálu pracovních příležitostí. Též si cení flexibility zaměstnavatelů a moderního vybavení na pracovišti. V neposlední řadě byly zmíněny též benefity, které české společnosti povětšinou nabízí, všímají si například i maličností jakými jsou káva na pracovišti zdarma. Za další benefit

---

<sup>218</sup> Více informací o zdravotním pojištění ve Francii například na: <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/principes/protection-universelle-maladie>

<sup>219</sup> Ve Francii neexistuje centrální evidence obyvatel a všechny změny osobního stavu (uzavření manželství, rozvod, změna jména) se tak zapisují do rodné matriky. Francouzské orgány proto běžně vyžadují předložení duplikátu rodného listu, který není starší než 6 měsíců, a to i v případě, že se daná osoba narodila v zahraničí.

považují též nižší zdanění příjmů.<sup>220</sup>

Naopak za benefit při práci na území Francie považují oproti práci v České republice kratší pracovní dobu a více zákonné dovolené na zotavenou. Dále považují za benefit vyšší minimální mzdu a širší krytí zdravotní pojišťovnou a sociálním zabezpečení. To se však téměř bezpochyby odvíjí od vyšších příspěvků, které jsou z platu zaměstnanců na sociální a zdravotní pojištění povinně ze zákona odváděny a vyššími finančními nároky „na přežití“.

Lze tedy uzavřít, že ačkoliv Česká republika vstoupila do Evropské Unie, čímž se zařadila na evropský pracovní trh téměř o 50 let později, než Francie nijak zvlášť nezaostává a nabízí zaměstnancům širokou škálu možného pracovního uplatnění, kterou vyvažuje přiměřeným sociálním zabezpečením pro případ jeho ztráty. Z čeho bychom si mohli vzít ponaučení je přiměřené zkrácení povinné pracovní doby a více dovolené na zotavenou a vyvážit tak více pracovní a osobní život pracovníků jak na manažerských tak na operátorských pozicích.

---

<sup>220</sup> Grafické znázornění viz příloha č. 1

## Závěr

Autorka ve své práci zanalyzovala volný pohyb pracovníků v rámci jednotného vnitřního trhu Evropské Unie, a to jak za pomoci evropské legislativy, tak za pomoci judikatury, odborné literatury a v neposlední řadě též praktických zkušeností, kterých se jí v dané problematice dostalo.

Práce byla rozdělena do tří hlavních částí, přičemž část první se zabývala především samotným vznikem jednotného vnitřního trhu Evropské Unie a s tím související legislativou. Druhá část práce se zabývala samotnými pracovníky Evropské Unie a jejich právy a povinnostmi, přičemž nebyla opomenuta ani práva a povinnosti jejich rodinných příslušníků či zákonná omezení, která je mohou při volném pohybu na území jednotného vnitřního trhu Evropské Unie potkat. V této části se autorka zaměřila především na praktické příklady, jejichž podkladem byla rozhodovací činnost Evropského soudního dvora. Ve třetí části se pak autorka zaměřila na zaměstnávání občanů EU na území České republiky a pokusila se tento institut porovnat se zaměstnáváním občanů České republiky na území vybraného členského státu. V tomto případě byla autorce největší oporou odborná literatura. Tuto poslední část doplnila autorka též o relevantní dotazník, který je v této práci znázorněn příloženým grafem, a který se dotazoval občanů EU z vybraného členského státu na benefity, které jim přináší práce na území České republiky.

Lze uzavřít, že volný pohyb pracovníků v rámci jednotného trhu Evropské Unie je v dnešní době aktuální tématikou, přičemž se rozhodně jedná o výhodu, kterou nám dnešní doba nabízí. Možnost cestovat za zaměstnáním se tak pracovníkům nabízí téměř neomezeně, ať už cestují z důvodu lepšího platebního ohodnocení, jedinečné práce či jiných pracovních příležitostí, které nám tato základní svoboda vzniknuvší společně s jednotným vnitřním trhem Evropské Unie nabízí.

Rozebíraná tematika je navíc aktuální nejen z již výše zmíněného důvodu, kterým je nárůst pracovníků za hranicemi jejich domovského státu téměř o dvojnásobek, ale též z důvodů nejrůznějších omezení, která se na pracovníky začala vztahovat v rámci korona virové epidemie, a která též značně ovlivnila tuto práci, neboť v době kdy ji autorka začínala psát, nebylo ještě o viru s vědeckým názvem Covid-19 ani zmínky. Omluvte tedy prosím, pokud některé informace o všech

možných omezeních, jež se na pracovníky vztahují, nebudou zcela aktuální, neboť jak jistě sami víte, různá opatření a omezení, jsou vydávána jak jednotlivými členskými státy, tak samotnou Evropskou Unií. Vezměme si však z této situace poučení a uznejme, že právo je nezbytné nastavit tak, aby bylo v různých více či méně katastrofických situacích pružné a bylo ho tak možné těmto scénářům, které nelze předem očekávat, přizpůsobit.

## Resume

According to current European Union statistics, up to seventeen million European citizens live or work abroad, beyond the borders of their home country, which is about twice as many as ten years ago. At first, the free movement of persons within the European single market was seen from a purely economic point of view, but experience has shown that it has a much wider scope, especially in the social and human rights fields. It is obvious to assume that workers move for work together with their family members, who are (probably) also economically active. Or, conversely, they will start a family in the country where they got their job and will not want to return to their country of origin even after they have ended their employment. This is linked to the issue of pension insurance and other social benefits, such as maternity allowance or parental allowance. Last but not least, it is necessary to provide workers with health insurance and other social benefits, which are provided in the event of a sudden incapacity for work.

At present, the free movement of workers on the territory of the Member States of the European Union is governed by both primary and secondary European law. The issue of free movement of persons includes not only the free movement of workers, in persons who perform dependent work for another entity, but also free movement of self-employed persons, or self-employed persons and entrepreneurs who generally exercise the freedom of movement of services or the free movement of economically inactive persons within the framework of the exercise of the freedom of establishment. For the purposes of this work, the author will continue to deal in detail only the first category, which is the free movement of workers within the Member States of the European Union.

The author of this work aims to analyze the fundamental freedom, which is the free movement of workers within the internal market of the European Union, from its very beginning to the present and to link logically the individual chapters that will deal with the emergence of the single market, thus, the institutions of the European Union, which are related to the free movement of workers within the single market and issue either binding or only recommendatory legislation. Subsequently, the author will deal with the issue of the workers themselves and their rights and obligations, as well as

the rights and obligations of their family members. Finally, the restrictions that workers may face during their free movement within the internal market should not be overlooked.

In the last chapter, the author will deal with the employment of foreigners in the Czech Republic and for comparison will outline the employment of citizens of the Czech Republic in one of the Member States of the European Union, where she will provide some practical experience with the issue. The author chose a member state of the European Union, which was one of the founding states and so has been a member of the European Union since almost fifty years longer than the Czech Republic, and the author considers it not only interesting but also beneficial to compare the rules as the Czech republic can thus be inspired in many ways in the interpretation of European law by its predecessors.



## Zdroje

### **Právní předpisy Evropské Unie**

Smlouva o založení Evropského společenství uhlí a oceli

Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství

Smlouva o založení Evropského společenství pro atomovou energii

Smlouva o Evropské unii

Amsterodamská Smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty

Niceská smlouva pozměňující Smlouvu o EU, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty ze dne

Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství

Zelená kniha komise z roku 2006

Evropská Strategie – Evropa 2020

Projekt Evropa 2030

Sociálně akční program

Jednotný Evropský akt únor 1986

Evropská sociální charta

Charta základních sociálních práv pracujících

Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (EU) č. 492/2011, o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie

Směrnice Evropského parlamentu a Rady číslo 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, o změně nařízení (EHS) č. 1612/68 a o zrušení směrnic 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS.

Zelená kniha Komise z roku 2004 s názvem „Rovnost a zákaz diskriminace v rozšířené Evropské unii“

Směrnice evropského Parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací

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

### **Odborná stanoviska**

Stanovisko generálního advokáta Madura ze dne 23. května 2007 ve věci C-438/05 International Transport Workers' Federation a Finnish Seamen's Union proti Viking Line ABP a OÜ Viking Line Eesti (2007) ECR I-10779, bod 47.

KOM(2008)0840 v konečném znění, Zpráva Komise Evropskému parlamentu a Radě o uplatňování směrnice 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, s. 5.

### **Rozsudky Evropského soudního dvora**

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 21. 6. 1974, Reyners, ve věci 2/74 a

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 8. 4. 1976, Defrenne, ve věci 43/75.

Rozsudku Evropského soudního dvora ve věci C-281/98 Roman Angonese v. Cassa di Riparmo di Bolzano Spa (2000) ECR I-4139

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 5. února 1963 ve věci 26/62 mezi N.V. Algemene Transport- en Expeditie Onderneming van Gend & Loos a Nederlandse administratie der belastingen (nizozemskou daňovou správou)

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 11. 1. 2000, Kreil, C-285/98, Recueil, s. I-69.

Rozsudek Evropského soudu ve věci 75/63 Hoekstra v. Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (1964) ECR 177.

Rozsudek ve věci 53/81 Levin v. Staatssecretaris van Justitie (1982) ECR 1035

Rozsudek ve věci 66/85, Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg (1986) ECR 2121

Rozsudek ve věci 196/87, Udo Steymann v. Staatssecretaris van Justitie (1988) ECR 6159

Rozsudek ve věci C-357/89 Raulin v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen (1992) ECR I-102

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 15. prosince 1995, C-415/93, ve věci Union royale belge des sociétés de football association proti Jean-Marc Bosman.

Rozsudek ve věci 48/75 Procureur du Roi v. Royer (1976) ECR 497.

Craig, P., Búrca de, G. EU Law: Text, Cases and Materials. fifth edition, New York: Oxford University Press, 2011, s. 727.

Rozsudek ze dne 28. listopadu 1989 ve věci Anita Groener proti Ministry for Education and the City of Dublin Vocational Educational Committee (C-379/87).

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 12. prosince 1989 ve věci Messner, spisová značka C-265/88.

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 4. dubna 1974 ve věci Komise vs. Francie, se spisovou značkou 167/73

Rozsudek ve věci 207/78 Criminal proceedings against Gilbert Even and Office national des pensions pour travailleurs salariés (1979) ECR 2019

Rozsudek ze dne 14. ledna 1982 ve věci F. Reina a L. Reina proti Landesreditbank Baden-Wurtemberg (C – 65/81)

rozsudek ze dne 27. března 1985 ve věci Vera Hoeckx proti Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn, Kalmthout (C-249/83).

Rozsudek ze dne 10. března 1993 ve věci Komise proti Lucembursku (C – 111/91)

Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci pana Johna O'Flynna proti Soudnímu úřadu (C – 237/94)

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 21. června 1988 ve věci Sylvie Lair proti Univerzitě v Hannoveru (C39/86)

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 16. září 2004, Baldinger, spisová značka C-386/02

Rozsudek Evropského soudního dvora C-679/16 ze dne 5. 6. 2018 ve věci Coman

Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci paní Reed ze dne 17. dubna 1986

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. září 2002 ve věci pana Baumasta, spisová značka C-413/99

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 26. května 1982 ve věci Komise proti Belgii (C-149/79)

Rozsudek Evropského soudního dvora ve věci pana Carlose Garcia Avello proti Belgickému státu z roku 2003 (C-148/02)

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. července 2008 ve věci Centrum voor gelijikheid van kansen en voor racismebestrijding proti Firmě Feryn NV (C-54/07).

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 17. července 2008 ve věci S. Coleman proti Attridge Law and Steve Law (C-303/06)

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 13. května 1986 ve věci Bilka-Kaufhaus GmbH proti Weber von Hartz (C – 170/84)

Rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 20. června 2013 ve věci Naděžda Riežnice proti Zemkopibas ministrije (C-7/12).

### **Právní předpisy**

Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů; v aktuálním znění

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Code du travail – dostupný online např.:

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/2020-10-08](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2020-10-08)

### **Odborná literatura**

#### **Cizojazyčná**

**BARNARD C.**; Substantive Law of the EU; The Four Freedoms; ISBN-13: 978-0199562244; 780 pages

**CORBETT R.**; The European Parliament; 9th Edition; Francis Jacobs (Author), Darren Neville (Author); 2nd August 2016; ISBN-13: 978-0993454950

**HAYES-RENSHAW F.**; The Council of Ministers (The European Union Series); 13 April 2006, Helen Wallace (Contributor); ISBN-13: 978-0333948651

**WESSELS W.**; The European Council (**The European Union Series**) **1st ed. 2015**  
**ISBN-13: 978-0333587478**

**SZAPIRO M.**; The European Commission: A practical Guide – February 19, 2013; Publisher: John Harper Publishing (February 19, 2013); ISBN-13: 978-0957150133

**SAURUGGER Sabina**; **Court of Justice of the European Union and the Politics of Law** by; 2016; ISBN-13: 9781137320261

**WESTLAKE M.**; **The European Economic and Social Committee: The House of European Organised Civil Society**; ISBN-13: 978-0993454943; John Harper Publishing

**SUTORMINA L.**; EU Non-Discrimination Law in the Courts; Approaches to Sex and Sexualities Discrimination in EU Law; Mulder Jule; ISBN13: 9781849467636

Principe de non-discrimination en droit de l'union européenne.; 16 november 2010; ISBN-13: 978-6131548468

**RIESENHUBER, K.** European Employment Law; A Systematic Exposition, Cambridge: Intersentia, 2012, 803 s, str. 18

**BERCUSSON, B.** European Labour Law, Second Edition, Cambridge, Cambridge University Press, 2009, str. 752

**BRAUN, M. R. et al.;** The Diffusion of EU Norms: the Challenge of the domestic Context. Prague: Metropolitan University Prague Press, 2016, 176 p. str. 11-16

Česká

**KOMENDOVÁ J.,** Základy pracovního práva EU, vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 252 s., str. 17

**TÝČ, V.** *Základy práva EU pro ekonomy, 6. přepracované a aktualizované vydání,* Praha: Leges, 2010, 301 s., str. 79

**BOBEK, Michal, Petr BŘÍZA a Jan KOMÁREK.** Vnitrostátní aplikace práva Evropské unie. V Praze: C.H. Beck, 2011. Beckova edice právo. ISBN 978-80-7400-377-6; str. 47

**Kunertová, T.** Volný pohyb pracovníků EU ve světle aktuální judikatury Soudního dvora Evropské Unie. In Král, R. a kol. Volný pohyb pracovníků v kontextu skončení přechodných opatření, Praha: PF UK, nakl. Vodnář, 2012, s. 38-39

**Barancová H.** Európské pracovné právo – flexibilita a bezpečnosť pro 21. storočie, Bratislava: Sprint dva, 2010, 680 s., str. 145-146

**Tomšej J. A kol.** Zaměstnávání cizinců v České republice. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, 232 s.,

**Daněk M., Vyšková M., Fojtíková J.,** Zaměstnávání cizinců na území České republiky. Praha: Nakladatelství ANAG 2018,

Disertační práce

**JUDr. Tereza Kunertová, LL.M.,** disertační práce, Pojem pracovníka v Evropském právu, Univerzita Karlova v Praze, Fakulta právnická, Únor 2014

## **Rozsudky NSS**

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 5. 2007, čj. 2 As 78/2006-64

## **Rozhodnutí Komise**

Rozhodnutí Komise 2011/503/EU ze dne 11. srpna 2011

Rozhodnutím Komise č. 2012/831/EU ze dne 20. prosince 2012

## Internetové odkazy

### České

<https://www.mvcr.cz/clanek/obcane-tretich-zemi-trvaly-pobyt.aspx?q=Y2hudW09Mg%3D%3D>

<https://europarl.europa.eu/about-parliament/cs>

<https://www.cedefop.europa.eu/cs>

<https://osha.europa.eu/cs>

[https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound\\_cs](https://europa.eu/european-union/about-eu/agencies/eurofound_cs)

<https://epale.ec.europa.eu/cs/blog/what-eures>

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip\\_20\\_545](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/ip_20_545)

<https://www.mvcr.cz/clanek/preshranicni-pracovnici-tzv-pendleri.aspx>

<https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-na-zamestnavni-cizincu-po-dobu-nouzoveho-stavu>

[https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/15\\_zprava\\_o\\_plneni\\_ESCh.pdf/026d760d-f87a-be72-bb31-9d3a77e567f1](https://www.mpsv.cz/documents/20142/372805/15_zprava_o_plneni_ESCh.pdf/026d760d-f87a-be72-bb31-9d3a77e567f1)

<https://www.mzv.cz/mission.geneva/cz/udrzitelny-rozvoj-mezinarodni-organizace-prace/index.html>

[https://europa.eu/european-union/sites/europaew/files/docs/body/johan\\_willem\\_beyen\\_cs.pdf](https://europa.eu/european-union/sites/europaew/files/docs/body/johan_willem_beyen_cs.pdf)

### Cizojazyčné

#### Anglické

<https://www.consilium.europa.eu/cs/european-council/>

<https://www.consilium.europa.eu/cs/council-eu/>

[https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-commission\\_cs](https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/european-commission_cs)

[https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice\\_cs](https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice_cs)

<https://cor.europa.eu/en/about/Pages/default.aspx>

<https://ec.europa.eu/esf/home.jsp>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1086&langId=en>

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=faq&lang=cs&catId=2547&parentCategory=2547>

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=faq&lang=cs&catId=2547&parentCategory=2547>

<https://www.ela.europa.eu/>

<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=8236&acro=living&mode=text&recordLang=en&lang=en&parentId=7777&countryId=FR&regionId=>

Francouzské

<http://www.urssaf.fr/>

<https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/principes/protection-universelle-maladie>

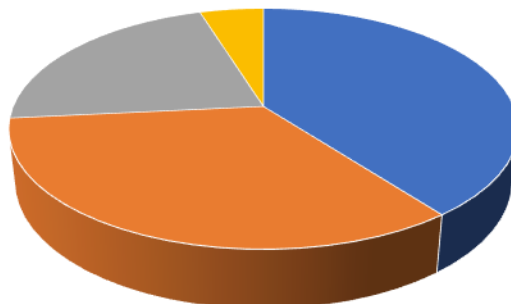
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300#N1009D>

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13512>

Příloha č. 1

Benefity plynoucí ze zaměstnání na území České republiky  
dle francouzských pracovníků



- nízká nezaměstnanost
- flexibilita trhu - široká škála uplatnění se v zaměstnání
- nižší zdanění příjmů
- benefity poskytované zaměstnavateli na pracovišti