Právnická fakulta Masarykovy univerzity

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

Diplomová práce

Volný pohyb zaměstnanců v EU ve světle judikatury ESD

David Hauser

2012/2013

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma "Volný pohyb zaměstanců v EU ve světle judikatury ESD" zpracoval sám. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použil k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.

V Brně,dne …… .....

Poděkování:

Děkuji vedoucí mé diplomové práce, prof. JUDr. Zdeňce Gregorové, CSc. za cenné náměty, ochotu, vstřícnost a rady, které mi při vedení této diplomové práce poskytla. Děkuji také mým rodičům a přítelkyni, kteří mě v průběhu celého studia podporovali.

Abstrakt

Volný pohyb pracovníků patří mezi základní svobody Evropské unie, které přispívají k fungování vnitřního trhu. Pojem pracovník je unijním pojmem, který nelze vykládat podle vnitrostátních právních řádů. Nikdy nebyl právně zakotven, a proto v jeho výkladu hraje klíčovou roli ESD. Právo výkonu zaměstnání v celé EU se vztahuje na všechny občany EU. Pro snadnou realizaci práva na volný pohyb pracovníků byla nutná úprava v oblasti přístupu k zaměstnání, jeho výkonu a v oblasti práv rodinných příslušníků. Existují však i výjimky, na jejichž základě právo volného pohybu pracovníků je omezeno.

Klíčová slova

Evropská unie, pracovník, závislá činnost, volný pohyb pracovníků, Evropský soudní dvůr, sociální politika, omezení volného pohybu pracovníků

Abstract

Free movement of workers is one of the fundamental freedoms of the European Union, which are contribute on the functioning of the internal market. The meaning of „worker“ is a matter of European Union law, which cannot be interpreted according to the national systems of the law. The meaning of „worker“ has never been legally grounded, and therefore ECJ plays a key role in its interpretation. The right to the employment in the whole European Union relates to the all citizens of the European Union. For easier realization of the right to free movement of workers were required some modifications in the subject of the access to the employment, its realization and in the subject of the rights of the family members. However, there are exceptions, on the basis of the right of free movement of workers is limited.

Key words

European Union, worker, dependent work, free movement of workers, European Court of Justice, social policy, limatations of free movement of workers

OBSAH

1. Úvod 6
2. Počátky integrace a vývoj práva EU v oblasti sociální politiky 9
2.1 Počátky integrace 9
2.2 Základní cíle EU v oblasti sociální politiky 11
2.3 Orgány EU v oblasti sociální politiky 13
3. Základní zásady a prameny práva v oblasti sociální politiky 15
3.1 Zásady aplikace práva EU 15
3.2 Prameny práva EU v oblasti sociální politiky 17
3.2.1 Primární právo 18
3.2.2 Sekundární právo 20
4. Zákaz diskriminace a volný pohyb pracovníků 26
4.1 Zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti 28
4.2 Vymezení pojmu „pracovník“ 29
4.3 Vymezení pojmu „závislá činnost“ 33
5. Obsah práva na volný pohyb pracovníků 38
5.1 Přístup k zaměstnání 39
5.2 Výkon zaměstnání 44
5.3 Práva rodinných příslušníků 47
6. Omezení volného pohybu pracovníků 49
6.1 Přechodná opatření 49
6.2 Výkon veřejné funkce 51
6.3 Veřejná bezpečnost, veřejný pořádek a veřejné zdraví 52
7. Evropský soudní dvůr 55
7.1 Soudní dvůr a jeho složení 55
7.2 Soudní dvůr a jeho pravomoc 57
8. Závěr 59
9. Seznam použité literatury 62

1. Úvod

Ve své diplomové práci na téma „Volný pohyb zaměstnanců v EU ve světle judikatury ESD“ jsem se rozhodl zabývat jednou ze základních svobod EU, tedy volným pohybem zaměstnanců a také činností Evropského soudního dvora. Tento výběr jsem zvolil zejména proto, že problematika volného pohybu pracovníků je mi velmi blízká. Za zajímavý považuji i vývoj pracovního práva a práva sociálního zabezpečení na půdě Evropské Unie. V neposlední řadě byla důvodem mého výběru i skutečnost, že s prací v Evropské Unii mám vlastní zkušenosti, a to jak v období tzv. přechodného období (po vstupu ČR do EU, ale zároveň omezení v přístupu na pracovní trh), tak i po jeho uplynutí. Sám jsem si vyzkoušel přístup na pracovní trh ve Francii před 1.7.2008 i po něm[1], a i tento fakt mě částečně inspiroval k sepsání diplomové práce na toto téma. Práce v EU je pro občany ČR dnes mnohem dosažitelnější než dříve a já věřím, že cenné informace získané při práci na této diplomové práci mohou pomoci nejen mně samotnému, ale i ostatním při výkonu zaměstnání v EU.

Právo výkonu zaměstnání v rámci EU je zajištěno na poli primárního práva smlouvou o fungování EU (dále jen SFEU). Jde o jednu z nejdůležitějších svobod, umožňuje migraci obyvatelstva EU za prací a tím posiluje vnitřní trh. Základním předpokladem pro výkon tohoto práva je občanství EU. Občanem EU je každý, kdo je občanem některého z členských států.[2] Svoboda volného pohybu osob je velmi význačná a lze říci, že v takovém rozsahu je typická pouze pro EU. Jedním z cílů této práce bude pokusit se odpovědět na otázku, jestli liberalizace pracovního trhu v takové míře je členským státům prospěšná.

Svobodu volného pohybu pracovníků však nelze chápat neomezeně. Jistým omezením této svobody je výhrada veřejného pořádku, která členským státům umožňuje za určitých okolností odepřít přístup osobám jiných členských států. Za omezení lze považovat i přechodná opatření, která využívaly členské státy zejména při posledních integračních vlnách v letech 2004 a 2007. Většina původních států využila možnosti dočasného odepření přístupu na pracovní trh pracovníkům z nových členských států. Takovému postupu lze rozumět zejména proto, že se jednalo o velmi významná rozšíření. V roce 2004 přistoupilo deset

[1] 1.7.2008 Francie zrušila přechodné období pro ČR.
[2] Článek 20 SFEU

nových států a v roce 2007 dva.[3] Celkově se EU rozšířila o více než 150 milionů obyvatel a ekonomicky silnější původní členové EU měli obavy o svůj vnitřní trh. V roce 2004 neuplatnila vůči ČR žádné přechodné opatření pouze Velká Británie, Irsko a Švédsko.[4] Práce se bude postupně věnovat jednotlivým omezením s důrazem na objasnění nezbytnosti jednotlivých opatření.

Jádrem mé diplomové práce bude právo volného pohybu pracovníků. Zásadní kapitoly práce budou proloženy jednotlivými judikáty Evropského soudního dvora. Tato systematizace má za cíl přiblížení rozhodovací praxe ESD a demonstraci nezbytnosti ESD, který jak bude ukázáno, má nesporný vliv při výkladu unijního práva, výkladu unijních pojmů, které nejsou zakotveny a při tvorbě jednotlivých zásad.

V první části práce bude stručně přiblížena historie evropské integrace, zejména v oblasti vnitřního trhu. Budou uvedeny základní cíle a nejdůležitější orgány v oblasti sociální politiky. Druhá kapitola bude věnována zásadám a jejich tvorbě prostřednictvím ESD. Součástí kapitoly bude i stanovení základních primárních i sekundárních pramenů sociální politiky. Samotným volným pohybem pracovníků se bude zabývat třetí kapitola. V ní budou prezentovány podmínky uplatnění práva volného pohybu pracovníků a osvětleny základní pojmy s tím spojené. Pátá kapitola se bude týkat obsahu práva na volný pohyb pracovníků, zejména přístupu k zaměstnání a jeho výkon. Veškerá dovolená omezení budou obsažena v kapitole šesté. Vzhledem k práci s judikaturou bude poslední kapitola věnována činnosti ESD. Závěrem se pokusím analyzovat současnou situaci na trhu práce EU a predikovat vývoj problematiky v následujících letech.

Cílem práce je v jejím průběhu postupně se zabývat výkonem zaměstnání v EU, odpovědět na otázku dostatečnosti právní úpravy v této oblasti, zabývat se taktéž opodstatněností jednotlivých omezení – zejména přechodných opatření vůči novým členským státům, dále analyzovat činnost Evropského soudního dvora, a to především na základě judikátů, kterými se bude tato diplomová práce zabývat. Na závěr bych se rád pokusil

[3] V roce 2004 přistoupila Česká republika, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko a v roce 2007 Rumunsko a Bulharsko

[4] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Uplatňování omezení přístupu na trh práce vůči ČR. [online]. [cit.2.5.2013]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/1282

odpovědět na otázku užitečnosti volného pracovního trhu, tedy zamyslet se jak nad pozitivními, tak i negativními dopady, které volný pohyb zaměstnanců přinesl.

V této diplomové práci pro dosažení všech vztyčených cílů použiji metodu deskriptivní a historickou zejména pro teoretickou prezentaci a uvedení širších okolností problematiky. Následně analýzou, syntézou a srovnávací metodou se pokusím s problematikou vypořádat.

2. Počátky integrace a vývoj práva EU v oblasti sociální politiky

2.1 Počátky integrace

Evropská Unie v dnešní podobě zahrnuje 27 členských států. Při pohledu na geografickou mapu Evropy nelze než konstatovat, že toto uskupení zasahuje značné území celé Evropy. Zároveň lze předpokládat další expanzi[5] již tak velkého uskupení, které čítá přibližně 500 miliónů obyvatel. Pro trh práce je toto množství velmi značné a jednotlivé členské státy se s migrací pracovníků musí vypořádat.

V první polovině 20. století však měly pokusy o jakoukoli integraci na půdě Evropy velmi slabé základy. To bylo důsledkem zejména válečných konfliktů a tedy nevolí většiny státu spolupracovat v této oblasti. Evropské integrační tendence výrazně posílily po skončení druhé světové války. Z těch nejvýznamnějších lze uvést založení Rady Evropy nebo Západoevropské Unie. V 50. letech došlo k vytvoření tří důležitých evropských společenství: Evropského společenství uhlí a oceli, Evropského společenství pro atomovou energii a Evropského hospodářského společenství, která společně posléze tvořila Evropská společenství. V průběhu let došlo k několika zásadním novelizacím zakládajících smluv Evropských společenství, a to především Jednotným evropským aktem, Maastrichtskou smlouvou, Amsterodamskou smlouvou, Smlouvou z Nice a Lisabonskou smlouvou.[6] Tato postupná transformace plynule vedla až do podoby dnešní Evropské Unie, která má povahu mezinárodní vládní organizace s vysokým stupněm integrace.

Integrace započala v západní Evropě. Původní Pařížskou smlouvu podepsala v roce 1951 Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Německo a Nizozemsko. Tím vzniklo Evropské společenství uhlí a oceli. V roce 1957 podepsaly stejné státy Smlouvu o založení Evropského hospodářského společenství (EHS) a Smlouvu o založení Evropského společenství pro atomovou energii (EURATOM) - takzvané Římské smlouvy. V roce 1965 podepsaly členské státy Slučovací smlouvu, která založila jednotné orgány pro všechna tři Společenství. Smlouva začala platit 1. července 1967. Následně, v roce 1973 se Evropská společenství

[5] Otázka přistoupení dalších států jako je Chorvatsko (1. července 2013), Island nebo Turecko
[6] OUTLÁ, V. Právo Evropské unie. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, s.17. ISBN 9788073800840.

rozšířila o tři nové státy - Dánsko, Irsko a Velkou Británii. Postupně se připojilo i Řecko (1981), Španělsko a Portugalsko (1986). V roce 1992 byla v Maastrichtu podepsána Smlouva o Evropské unii. Jedná se o druhou zásadní změnu zakládajících smluv Společenství. Smlouva poprvé zavedla pojem Evropská unie a třípilířovou strukturu. V roce 1995 vstoupilo Rakousko, Finsko a Švédsko. O dva roky později je podepsána Amsterodamská smlouva, která reviduje Smlouvu o EU. 1. května 2004 se Evropská unie rozšířila o Českou republiku, Estonsko, Kypr, Litvu, Lotyšsko, Maďarsko, Maltu, Polsko, Slovinsko a Slovensko. Poslední rozšíření Evropské Unie se datuje do roku 2007, kdy přistoupilo Bulharsko a Rumunsko. V roce 2009 vstoupila platnost Lisabonská smlouva.[7] Tím Evropská unie získala právní subjektivitu a převzala veškeré pravomoci, které byly dříve v rukou Evropského společenství. Právo Společenství je tedy nyní právem Unie. Jeho součástí jsou i ustanovení, která byla přijata na základě Smlouvy o Evropské unii ve znění platném před Lisabonskou smlouvou.[8]

V rámci problematiky volného pohybu osob je však nutné konstatovat, že vývoj byl odlišný. Původní organizace totiž nepředpokládaly okamžité vytvoření vnitřního trhu a uvolnění pohybu osob. Zakotvení principu volného pohybu pracovníků byl v celosvětovém kontextu velmi nestandardním krokem. V prvotní podobě byl v platnosti od roku 1968. *„Odstranění ekonomických překážek mělo ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu usnadnit hledání lepších pracovních a životních podmínek, zvyšování kvalifikace a bylo spojeno s právem pracovat, usadit se a žít v kterékoli členské zemi. Měla se tím také ulehčit situace na pracovním trhu dvou skupin zemí: těch s nedostatkem a těch s přebytkem pracovních sil. Původně se podle Římské smlouvy uvolnění týkalo pouze ekonomicky činných osob: zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných osob. Tento okruh se postupně rozšiřoval: Jednotný evropský akt (1987) otevřel tuto svobodu také pro studenty, důchodce a osoby žijící z nezávislých příjmů. Maastrichtská smlouva zavedla občanství Unie: každý občan Unie má právo svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Prvním příkazem bylo odstranit diskriminaci pracovníků na základě jejich státní příslušnosti: při přijímání do práce, při odměňování, přeřazování, úpravě pracovních podmínek atd. Amsterodamská smlouva rozšířila zákaz diskriminace také z důvodů pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, invalidity nebo sexuální orientace. Určující zásadou se stalo „národní zacházení" : osoby z kteréhokoli členského státu mají stejná práva a povinnosti jako*

[7] Ministerstvo zahraničních věcí: Historie a současnost EU. [online]. [cit.2.5.2013]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/evropska_unie/historie_a_soucasnost_eu/index.html
[8] Evropský soudní dvůr. [online]. [cit.2.5.2013]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/

osoby hostitelského státu.“[9] Amsterodamskou smlouvou byl později definován i požadavek vysoké úrovně zaměstnanosti a sociální politiky[10] jako jeden z hlavních cílů. Podstatná opatření k boji s nezaměstnaností jsou sice v působnosti jednotlivých členských států, které jsou však povinny spolupracovat a rozvíjet tzv. koordinovanou politiku zaměstnanosti. Požadavek zaměstnanosti je tak věcí společného zájmu. Proto byla smlouva ES rozšířena o hlavu VIII. o politice zaměstnanosti.[11]

2.2 Základní cíle EU v oblasti sociální politiky

Společná sociální politika je jádrem činnosti EU. Je v ní obsaženo jak pracovní právo, tak i právo sociálního zabezpečení a úzce souvisí s volným pohybem osob. Sociální politika totiž nedílně přispívá k jednotě vnitřního trhu EU. Úloha EU je velmi významná a její činnost se dotýká všech členských států. Sleduje zejména cíl vysoké úrovně zaměstnanosti. Zabývá se však i sociální ochranou a vytvářením vhodných životních a pracovních podmínek. Pro dosažení těchto cílů vydává řadu právních předpisů. Ty jsou následně zapracovány přímo členskými státy do jednotlivých vnitrostátních právních řádů. Za jejich provádění jsou odpovědné příslušné orgány státu. Komise následně kontroluje kvalitu zapracování unijních předpisů do vnitrostátních právních řádů. V případě pochybení členských států je vyzve k nápravě, může však podat i žalobu u ESD. ESD je kromě řešení takových sporů i oprávněn k výkladu unijního práva.[12]

Činnost EU v oblasti sociální nazýváme jako sociální politiku. Patří mezi základní cíle EU společně s dalšími politikami. Politiky EU řídí a provádí Evropská komise. Jednotlivé politiky lze dělit podle toho, jakou roli při výkonu dané politiky hrají členské státy.

V rámci dělení politik podle podílu činnosti členských států dělíme jednotlivé oblasti na oblasti s tzv. výlučnou kompetencí EU (kde členské státy mohou přijímat rozhodnutí jen s povolením EU. Jde především o oblast zahraničního obchodu, cel, měnové politiky a některé otázky vnitřního trhu), sdílenou kompetencí (členské státy tvoří legislativu – jen pokud není

[9] Euroskop.cz: Volný pohyb osob. [online]. [cit.2.5.2013]. Dostupné z: https://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/
[10] Článek 2 Amsterodamské smlouvy
[11] TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R., DUMBROVSKÝ, T. Evropské právo. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. S. 27. ISBN 9788074003332.
[12] Europa.eu: Pracovní právo. [online]. [cit.2.5.2013]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=cs

upravena EU. Zde řadíme problematiku právě sociální politiky, některých svobod vnitřního trhu, zemědělství a rybolovu, ochrany životního prostředí, aj.) a doplňující kompetencí (hospodářská politika, zaměstnanost, vzdělání, věda a výzkum, ochrana veřejného zdraví). Některé kompetence také zůstávají pouze v režii členských států. Jde například o výši mezd, justici a zdravotnictví.[13]

Sociální politika EU má charakter sdílené kompetence. Sociální systémy jednotlivých států jsou na základě historických, kulturních a politických aspektů značně rozdílné a požadavkem EU není tyto dílčí sociální politiky jednotlivých států sjednotit. EU má za cíl především podporovat obecně definované cíle. Mezi tyto cíle lze řadit tvorbu pracovních míst, zlepšování pracovních podmínek, vyšší zaměstnanost, rovné postavení mužů a žen na trhu práce, podpora vzdělávání nebo podporu v oblasti kvalifikace pracovníků.[14]

Jak již bylo uvedeno, sociální politika je součástí sdílené pravomoci EU a členských států. Nejefektivněji je však prováděna na úrovni právě členských států. V souladu se zásadou subsidiarity se tímto role EU omezuje na podporu a doplňování činnosti členských států. Mezi základní cíle Evropské strategie zaměstnanosti, které byly stanoveny na mimořádném summitu v Lucemburku patří zaměstnanost (předcházení nezaměstnanosti mladých a dlouhodobé nezaměstnanosti, přechod od pasivních opatření k aktivním, pomoc absolventům), rozvoj podnikání a vytváření pracovních míst (zjednodušení založení a vedení podniku, daňový systém podporující zaměstnanost), přizpůsobivost (modernizace organizace práce, podpora adaptability v podnicích) a rovné příležitosti (rovný přístup na pracovní trh bez ohledu na pohlaví, víru, rasovou příslušnost, státní příslušnost, vytváření vhodných podmínek pro zdravotně postižené).[15] Z uvedených cílů vychází zejména skutečnost, že EU usiluje právě pomocí sociální politiky zejména o určité přiblížení životní úrovně a pracovních podmínek jednotlivých členských států. Zajímá se o rozvoj v oblasti jak sociální, tak ekonomické. Pro takový rozvoj je nezbytným předpokladem právě sociální politika a kvalitní legislativa. Každý členský stát však disponuje svojí vlastní sociální politikou, sociálním

[13] BusinessInfo: Politiky EU. [online]. [cit.12.5.2013]. Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/cs/legislativa-pravo/politiky-eu.html

[14] Ministerstvo zahraničních věcí: EU a sociální politika. [online]. [cit.13.5.2013]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/evropska_unie/politiky_evropske_unie/eu_a_socialni_politika.html

[15] Evropský parlament. [online]. [cit.13.5.2013]. Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/committees/empl_home_en.htm

systémem a svými vlastními pracovněprávními úpravami. Jejich harmonizace nemusí být vždy jednoduchá a je třeba ji posuzovat podle ekonomických a politických kritérií, nikoliv dle sociálních.[16]

2.3 Orgány EU v oblasti sociální politiky

Organizační struktura ES byla původně značně zvláštního charakteru, který reflektoval specifické postavení Společenství. Bylo nezbytné vytvořit takovou organizační strukturu, která by dokázala zabezpečit chod celého Společenství. Mezi hlavní orgány EU patří Evropský parlament, Evropská komise, Rada EU, Evropská rada a soudní orgány. Sociální politika je jednak v rukou těchto orgánů, a také v kompetenci zvláštních orgánů. Evropská komise má za úkol starat se o věci zaměstnanosti, sociálních věcí a sociálního začlenění. Pod její činnost spadá i Evropský sociální fond. Výbor pro zaměstnanost a sociální věci byl naopak zřízen Evropským parlamentem. Rada EU se stará o záležitosti ohledně zaměstnanosti, sociální politiky, zdraví a ochrany spotřebitele.

Evropský hospodářský a sociální výbor (dále jen EHSV) je poradním orgánem EU. Založen byl roku 1957. Jeho existenci zakládá článek 300 a násl. SFEU. Hlavním cílem je poskytovat odborné poradenství v oblasti jeho činnosti větším orgánům EU. „*EHSV přispívá k tomu, aby evropské politiky a právní předpisy lépe odpovídaly ekonomické, sociální a občanské realitě, a je nápomocen Evropskému parlamentu, Radě a Evropské komisi díky zkušenostem svých členů a jejich reprezentativnosti a prostřednictvím dialogu a hledání konsensu, přičemž dává přednost obecnému zájmu, dále podporuje rozvoj takové Evropské unie, která bude participativnější a bližší svým občanům, a je institucionálním prostorem pro reprezentaci, informování a vyjadřování názorů organizované občanské společnosti a dialog s ní, nakonec propaguje hodnoty, které jsou základem evropské integrace, a v Evropě i na celém světě rozvíjí demokracii, participativní demokracii a úlohu organizované občanské společnost.“i*[17] Členové výboru jsou navrhováni členskými státy, následně jsou vybráni kvalifikovanou většinou Rady a ustanoveni do funkce na dobu 5 let.

[16] GREGOROVÁ, Z. a PÍCHOVÁ, I. Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, S. 13-14. ISBN 8021027290.

[17] Evropský hospodářský a sociální výbor: Prohlášení o poslání EHSV. [online]. [cit.20.5.2013]. Dostupné z: http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.cs.home

Evropský sociální fond byl zřízen v roce 1960. Je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie a důležitým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Upraven je v článku 162 SFEU. Zásady jeho činnosti a podmínky čerpání finančních prostředků jsou upraveny legislativou EU. Mezi jeho úkoly patří zejména boj s nezaměstnaností. Snaží se pracovníkům i zaměstnavatelům vytvořit podmínky, které by jim umožnily využít nové příležitosti a zároveň by je ochránily před problémy na trhu práce. Podporuje aktivity jednotlivých členských států vedoucí ke zlepšení možností uchazečů o zaměstnání a získávání požadovaných kvalifikací. Snaží se zajistit rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce a bojuje se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.[18] Fond je spravován Komisí. Jeho činnost je koordinována zároveň s dalšími fondy.

Mezi další orgány patří Výbor pro zaměstnanost a sociální věci, který je stálým výborem Evropského parlamentu. Za nejvýznamnější z agentur může být považována Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jejíž činnost souvisí s podporou, výzkumem a prevencí v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci.

[18] Evropský sociální fond v ČR. [online]. [cit.20.5.2013]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr

3. Základní zásady a prameny práva v oblasti sociální politiky

3.1 Zásady aplikace práva EU

Právo EU představuje do jisté míry autonomní právní systém. Nemá povahu mezinárodního ani vnitrostátního práva. Je položeno na základech mezinárodního práva. Výrazně také zasahuje i do vnitrostátního práva, avšak je nezávislé. Obsahuje prvky obou z nich a na jejich základě vytváří nový právní systém. Má tedy původní povahu, přičemž její normy nemohou být zpochybněny jednotlivými akty vnitrostátního práva. Významnou úlohu zastává i ESD, jenž se spolupodílel na tvorbě povahy práva EU. Zvláštní charakter práva EU spočívá v omezení suverenity jednotlivých členských států. Toto omezení je samozřejmě ve prospěch EU a vytváří předpoklad nadstátnosti. Jednotlivé orgány EU jsou legislativně činné, mohou tvořit právo. Adresáti právních norem jsou jednotlivé subjekty. Těmi jsou jak členské státy, tak i jejich jednotlivý státní příslušníci. Mezi specifika práva EU patří i závaznost rozhodnutí jednotlivých orgánů a institucí a také ochrana soudními orgány. Ochrana spočívá v určité dvoukolejnosti, neboť na úrovni vnitrostátní je garantována jednotlivými soudními orgány členských států a na úrovni EU je zajišťována Evropským soudním dvorem.[19]

Jak již bylo výše nastíněno, kompetence EU můžeme dělit na výlučné, sdílené a doplňkové. Toto rozdělení reflektuje články 3,4 a 6 SFEU. Tyto činnosti můžeme chápat jako pravomoc či věcnou příslušnost. Právo EU totiž na rozdíl od našeho právního řádu tyto pojmy tolik nediferencuje a ve svém významu se z hlediska unijního práva značně překrývají. Pod osobní příslušností chápeme subjekty, které jsou právem EU vázány. Práva a povinnosti jsou vytvářena pro EU, jejich instituce a orgány, jednotlivé členské státy a v neposlední řadě i jednotlivce (na základě občanství EU).

Mezi základní principy aplikace práva EU patří zásada přímé použitelnosti. Tato zásada spočívá v automatickém postavení práva EU jako pozitivního práva v jednotlivých členských státech. Zároveň tak neztrácí svoji zvláštní povahu. Přímá použitelnost se odráží jak v primárním, tak i sekundárním právu. Primární právo má povahu mezinárodních smluv, u kterých je nezbytná ratifikace. Po tomto procesu jsou členské státy povinny primární právo okamžitě uplatňovat. V sekundárním právu je situace složitější. Nařízení je podle článku 288 SFEU závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech. Směrnice jsou

[19] ŠIŠKOVÁ, N. a STEHLÍK V. Evropské právo. Praha: Linde, 2007, S. 75-76. ISBN 9788072016808.

sice předmětem provedení jednotlivých členských států, ale právní účinky mohou mít i bez tohoto provedení.[20]

Podstatnou zásadou evropského práva je i zásada přímého účinku, která však podobně jako většina ostatních není zakotvena v primárním právu. Významnou roli ve smyslu její tvorby sehrál ESD. Odráží ve schopnosti závazně působit ve vnitrostátním právu, aniž by ji bylo třeba speciálně recipovat. Rozlišujeme horizontální a vertikální přímý účinek.[21] Vertikální přímý účinek spočívá ve vztazích mezi jednotlivci a státem, zatímco horizontální přímý účinek působí ve vztazích mezi jednotlivci navzájem. Přímý účinek je spojen jak s akty primárního, tak i sekundárního práva. U jednotlivých typů aktů sekundárního práva se však uplatnění liší.

Rozsudek ESD ze dne 5. 2. 1963 ve věci Van Gend en Loos, spisová značka C-26/62

Tento případ se původně týkal dovozu a uvalení cla Nizozemím na německý produkt. Napadnuto bylo ustanovení týkající se odstranění cel mezi jednotlivými členskými státy. Tento případ měl však zásadní význam pro tvorbu zásady přímého účinku, neboť ESD se zabýval obecnými problémy práva EU. ESD konstatoval podíl jednotlivých občanů na fungování EU prostřednictvím volených orgánů. Dospěl k závěru, že omezením svrchovaných práv jednotlivých států byl vytvořen nový právní řád, jehož normy se bezprostředně dotýkají jak členských států, tak i jednotlivců. Oběma skupinám tak vznikají bezprostředně práva i povinnosti.

Významné bylo toto rozhodnutí ESD zejména proto, že poprvé vytyčil předpoklady pro přímý účinek, zabýval se zvláštností postavení unijního práva a jeho vztahu k právu vnitrostátnímu a mezinárodnímu. Zároveň přiznal jednotlivcům možnost dovolávat se svých práv plynoucích z práva EU u svých vnitrostátních soudů.

Zásada nepřímého účinku je charakteristická jen u některých typů norem evropského práva, nejčastěji u směrnic. Ani tato zásada není zakotvená primárním právem (článek 288 SFEU pouze říká, že směrnice je závazná pro každý stát, kterému je určena, pokud jde o výsledek, kterého má být dosaženo, přičemž volba formy a prostředků se ponechává

[20] SVOBODA, P. Úvod do evropského práva. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, xx, S. 115-116. ISBN 9788074003349.
[21] TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁLl, R., DUMBROVSKÝ, T. Evropské právo. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. S. 308-309. ISBN 9788074003332.

vnitrostátním orgánům) a i na její tvorbě se významně podílel ESD. Aplikace této zásady nastává, pokud není norma unijního práva přímo použitelná. Pak jsou členské státy povinny vykládat vnitrostátní právo konformně s cílem a účelem směrnice.

Zásada přímého účinku předpokládá existenci zásady aplikační přednosti. Není možné, aby jednotliví soudci u vnitrostátních soudů rozhodovali o použití či nepoužití unijního práva pouze podle svého uvážení. Tato zásada se taktéž formovala činností ESD, zejména v rozsudcích Costa[22] a Simmnthal[23]. V případě rozporu je tedy vždy potřebné použít normu unijního práva. Toto pravidlo platí i v případě, že byla norma unijního práva vytvořena později než norma vnitrostátního práva. Každý soudce v jakémkoliv členském státě by měl znát právo EU. Musí ho aplikovat přednostně před vnitrostátním právem. Pokud tak neučiní, účastníci se aplikace mohou dovolávat. Soudce je také oprávněn v případech pochybností položit i předběžnou otázku ESD.

Odpovědnost státu za škodu je další nezbytnou zásadou práva EU. Každý členský stát odpovídá za správnou aplikaci práva EU a v případě porušení této povinnosti je povinen nahradit škodu jednotlivci. Pokud by zásada odpovědnosti státu nebyla zavedena, účinek unijních norem by byl ohrožen.[24] I tuto zásadu zakotvil ESD.[25]

3.2 Prameny práva EU v oblasti sociální politiky

Evropské právo je specifikem, který je třeba odlišovat od práva vnitrostátního i mezinárodního. Nemá povahu ani jednoho z nich a tvoří tak relativně samostatný druh. Často bylo nazýváno jako právo komunitární, dnes však spíše unijní. Platí však, že je nadřazen právním systémům členských států, dokonce i jejich Ústavám.[26] Přednost práva EU potvrzují i rozsudky Soudního dvora. Tuto přednost musejí uznávat všechny úřady a soudy členských států, odstraňování nesouladu nevyžaduje rušení neslučitelného vnitrostátního práva, naopak požadavek takového řešení se považuje za nepřijatelné znesnadnění uplatnění práva ES ve

[22] V rozhodnutí ze dne 15.7.1964 ve věci C-6/64 (Costa) soud zaujal stanovisko, že v případě střetu vnitrostátního a unijního práva je třeba se přiklonit k unijnímu, a to v každém ohledu. Rozhodnutí je zásadní zejména proto, že dodnes tento princip nebyl jiným způsobem zakotven.
[23] V rozhodnutí ze dne 9.3.1978 ve věci C-106/77 (Simmenthal) soud specifikoval, že aplikační přednost se týká primárního i sekundárního práva, které převažují dokonce i nad Ústavou členského státu.
[24] TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁLl, R., DUMBROVSKÝ, T. Evropské právo. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. S. 298-322. ISBN 9788074003332.
[25] Rozsudek Soudního dvora ze dne 19.11.1991 ve věci C-6/90 (Francovich)
[26] K přednosti také rozsudek Soudního dvora ze dne 17.12.1970 ve věci C-11/70 (Internationale Handelsgesellschaft)

členských státech. Primát evropského práva nebyl a v některých členských státech dodnes ani není samozřejmostí. Aplikace tohoto principu nezřídka narážela na odpor orgánů řady členských států, zejména jejich soudnictví.[27]

Evropské právo je možné rozdělit do dvou úrovní podle pramenů. Jednak jde o primární právo, které je původním a základním právem EU. Jsou to mezinárodní smlouvy uzavírané mezi členskými státy a také smlouvy mezi Evropskou unií (která jako celek má subjektivitu) a třetími státy. Změna těchto mezinárodních smluv je možná za předpokladu konsensu všech států. Primární právo se často nepřesně označuje za určitou alternativu ústavního práva EU. Na základě primárního práva je následně tvořeno právo sekundární. To lze charakterizovat jako druhotné a odvozené. Jsou to zejména nařízení a směrnice, které jsou na základě primárního práva vytvářeny jednotlivými orgány EU.[28] Sekundární právo musí být s primárním v souladu. Dalším pramenem jsou bezpochyby i rozhodnutí ESD. Ty sice nejsou pramenem ve formálním slova smyslu, nicméně z hlediska svého obsahu ano. Jde o faktickou právní závaznost, což Soudnímu dvoru umožňuje nestavět bezvýhradně na svých dříve přijatých rozhodnutích, ale svou judikaturou flexibilně odrážet vývoj evropského práva.[29] Mezi další prameny evropského práva řadíme i obecné zásady právní a právní obyčeje.

3.2.1 Primární právo

V oblasti volného trhu byl důležitým dokumentem Jednotný evropský akt z roku 1987. Měl charakter mezinárodní smlouvy, která novelizovala původní zakládající smlouvy. Zakotvil důležité články týkající se hospodářské a sociální soudržnosti a zlepšování pracovního prostředí a ochranu bezpečnosti a zdraví pracovníků.[30] Jednotný evropský akt započal aktivitu v oblasti sociální politiky, respektive sjednocování určitých minimálních požadavků.

Druhým důležitým dokumentem byla Sociální charta ES, jež byla přijata v roce 1989 ve Štrasburku. Nešlo však o právně závazný dokument, ale pouze o deklaraci, jejíž obsah tvoří základní sociální a hospodářská práva pracujících. Závaznost tohoto dokumentu byla

[27] KŘEPELKA, F., SKŘIVÁNKOVÁ, K. a BACHO, D. Právo Evropské unie: multimediální učební text pro studenty bakalářských programů. 3., přeprac. a rozš. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 117 s. ISBN 9788021052758.
[28] ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, S. 85. ISBN 9788073802776.
[29] KARZEL, D. Evropský soudní dvůr: praktický průvodce. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2006, S.84. ISBN 807357201x.
[30] Článek 153 a článek 174 SFEU

předmětem vleklých diskuzí (nakonec podepsaly všechny členské státy kromě VB, která měla obavy z narušení konkurenceschopnosti trhu). Zakotveny byly zejména základní práva pracovníků jako právo na svobodu pohybu, zaměstnanost a odměňování, právo na svobodu sdružování a kolektivní vyjednávání, právo na odborný výcvik, právo na sociální ochranu, právo na rovné zacházení žen a mužů, právo pracovníků na informace, konzultace a účast na řízení, právo na ochranu zdraví při práci, ochrana dětí a mladistvých, ochrana seniorů a invalidních osob. Charta se stala sice pouhým politickým prohlášením bez právních důsledků, avšak měla nezanedbatelný význam při tvorbě sociální politiky EU.[31]

Mezi další milníky v oblasti sociální politiky se řadila Maastrichtská smlouva z roku 1992. Kvůli nevoli Velké Británie se však do ní při jejím podpisu nepodařilo včlenit ustanovení o sociální politice. Vedle samotné Maastrichtské smlouvy byl podepsán i sociální protokol a byla uzavřena Úmluva o sociální politice. Tímto krokem v podstatě vzikl duální právní rámec, který trval až do roku 1997, kdy v rámci Amsterodamské smlouvy Velká Británie podepsala Úmluvu o sociální politice. Po jejím podpisu byla Úmluva přímo začleněna do Smlouvy o založení EU. Byl tak vytvořen určitý rámec pro zajištění rovných příležitostí a rovného zacházení v zaměstnání.[32]

Smlouva z Nice (přijata v roce 2001) přinesla celou řadu dílčích změn. Legislativní činnost společenství byla rozšířena v oblastech sociálního zabezpečení, sociální ochraně zaměstnanců, ochraně zaměstnanců po skončení pracovního poměru, zastupování, kolektivní obraně zájmů pracovníků a zaměstnavatelů a boje proti sociálnímu vyloučení.[33] Niceská smlouva zároveň přinesla i Chartu základních práv EU. V sedmi hlavách jsou obsažena práva občanská, politická, hospodářská, sociální a společenská. Z hlediska obsahu této práce jsou důležité zejména ustanovení v hlavě III. (Rovnost) a IV. (Solidarita), nicméně důležité články lze nalézt napříč celým spektrem Charty (například článek 5 – zákaz nucené práce, článek 15 a 16 - právo svobodné volby zaměstnání a podnikání, aj.). Charta EU nebyla původně právně závazným dokumentem, přesto se však všechny členské státy zavázaly její ustanovení dodržovat a k zásadní změně v jejím významu došlo až Lisabonskou smlouvou, na jejímž základě se stala závaznou pro všechny členské státy. Vedle Charty přinesla smlouva z Nice i druhý dokument nezanedbatelného významu. Jednalo se o Evropskou sociální agendu, jež

[31] BARANCOVÁ, H. Európske pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2003, S. 24. ISBN 808908513x.
[32] BusinessInfo: Sociální politika v Evropské Unii. [online]. [cit.15.5.2013]. Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/cs/legislativa-pravo/politiky-eu.html
[33] Článek 153 SFEU

stanovovala priority ve všech oblastech sociální politiky. Velmi se zasloužila o evoluci evropské sociální politiky. Mezi její hlavní zaměření patřilo vytvoření kvalitních pracovních míst, předvídání změn v pracovním prostředí a jejich využití, boj proti chudobě a dalším formám vylučování ze společnosti, modernizace sociální ochrany, podpora rovnosti pohlaví, posilování sociálně politických aspektů rozšiřování a vnějších vztahů Evropské unie.[34]

Lisabonská smlouva (13.12.2007), která vstoupila v platnost 1.12.2009 měla svůj základ ve smlouvě o Ústavě pro Evropu.[35]. Smlouva přinesla jednak pozměnění zakládajících smluv a jejich transformaci do dnešní podoby[36] a také k výše uvedené změně závaznosti Charty základních práv EU. Zároveň došlo ke zrušení dosavadní pilířové struktury, EU získala samostatnou právní subjektivitu (článek 47 SEU) a v neposlední řadě došlo ke vzniku možnosti jednostranného vystoupení z EU.[37] Mechanismus byl zakotven v článku 50 SEU.

3.2.2 Sekundární právo

Jak bylo výše uvedeno, sekundární právo je odvozené. Jde tedy v podstatě o akty legislativních orgánů Evropské Unie, na kterou byla tato pravomoc přenesena primárním právem. Jedná se zejména o nařízení a směrnice, méně důležitá jsou i nezávazná doporučení a stanoviska. Nařízení jsou závazné pro všechny, kdo jsou v jurisdikci jednotlivých členských států. Na tomto základě tvoří jak práva, tak i povinnosti konkrétním subjektům. Jsou přímo účinná ve vnitrostátním právním řádu každého členského státu. Zároveň mají přednost před vnitrostátním právem, a to včetně té nejvyšší právní síly. Směrnice jsou právní akty určené členským státům, které jsou povinny je implementovat do vnitrostátního právního řádu. Pokud se tak nestane, hrozí sankce členskému státu, který tak řádně a včas neučiní.

V oblasti volného pohybu je zřejmě nejdůležitějším předpisem přímo aplikovatelné nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. Práva vyplývající z tohoto předpisu se zabývají rovností v přístupu k zaměstnání, ve výkonu zaměstnání a v oblasti práv rodinných příslušníků zaměstnance. Právo volného pohybu pracovníků obsahuje možnost občanům členských států vykonávat závislou

[34] ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, S. 10. ISBN 9788073802776
[35] Smlouva o Ústavě pro Evropu nebyla ratifikována ve Francii a Nizozemí a nikdy tak nevstoupila v platnost
[36] Smlouva o EU si ponechala svůj název a smlouva o ES transformována do SFEU
[37] FOREJTOVÁ, M. a TRONEČKOVÁ, M. Evropské právo v praxi. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, S. 23-26. ISBN 9788073803018.

činnost na území celé EU za totožných podmínek jako tuzemci. Tento princip je nazýván národním režimem[38] a je zakotven hned v úvodním 1. článku dokumentu. Článek 2 zakazuje jakoukoli diskriminaci v souvislosti s nabídkou pracovních míst, žádostí o zaměstnání a uzavíráním pracovněprávních poměrů. Právo na rovný přístup k zaměstnání zahrnuje i pomoc při jeho vyhledání (článek 5). Jde-li o podmínky zaměstnání, pracovní podmínky, sociální a daňové výhody, rekvalifikaci a studium spojené se zaměstnáním, nesmí být s pracovníkem, který je státním příslušníkem jiného členského státu, zacházeno odlišně než s tuzemskými pracovníky (opět národní režim zakotven v článku 7). Problematice práv rodinných příslušníků se věnuje článek 10.

Výše uvedený předpis nahradil původní nařízení č. 1612/68/EHS ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. Původní úprava totiž od svého vzniku prošla celou řadou změn a z důvodu přehlednosti bylo vhodné ji nahradit, aby jednodušeji reflektovala současnou právní úpravu. V otázce přístupu k zaměstnání a v jeho výkonu byly úpravy téměř shodné, nepatrné rozdíly byly pouze v některých formulacích. Zásadní změna je v oblasti úpravy práv rodinných příslušníků. Z nařízení 1612/68/EHS zůstal pouze článek 12,[39] který upravuje přístup ke vzdělání dětí pracovníka. Původní úprava zahrnovala také práva rodinných příslušníků zejména se usadit společně s pracovníkem a manželce a dítěti dokonce i přístup k zaměstnání.[40] Tato práva byla bez ohledu na státní příslušnost rodinných příslušníků. Předpis zahrnoval i přesné vymezení okruhu rodinných příslušníků.[41]

Dalším důležitým předpisem je směrnice č. 2004/ 38/ ES[42] o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Směrnice stanovuje podmínky výkonu práva volného pohybu a pobytu na území členských států občany Unie a jejich rodinnými příslušníky, právo trvalého pobytu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků na území členských států a jejich omezení. Obecně platí, že členské státy zaručují vstup na své území s platným průkazem totožnosti nebo cestovním pasem (čl. 5

[38] TÝČ, V. Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 5. aktualiz. vyd. Praha: Linde, 2006, S. 135. ISBN 8072016318.
[39] Článek 12 nařízení 1612/68/EHS je nyní ve stejné podobě zakotven v článku 10 nařízení 492/2011.
[40] Právo přístupu k zaměstnání se týkalo nejen manželky a dítěte pracovníka, ale i osoby samostatně výdělečně činné.
[41] Články 10-12 nařízení č. 1612/68/EHS ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství
[42] Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 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.

odst. 1). Svoboda pohybu a pobytu na území jiných států může být omezena pouze z důvodů ochrany veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti nebo veřejného zdraví. Články 6 a 7 upravují právo pobytu, přičemž je rozdíl v pobytu krátkodobém a dlouhodobém (nad 3 měsíce). Čl. 16 pojednává o právu trvalého pobytu pro občana EU a jeho rodinné příslušníky bez ohledu na občanství za předpokladu, že v hostitelském členském státě legálně pobývá nepřetržitě po dobu 5 let. Zajímavým je i čl. 24, jehož předmětem je právo rovného zacházení vztahující se k zaměstnání, pracovním podmínkám, sociálním a daňovým výhodám, přístupu k možnému zvyšování kvalifikace a rekvalifikace, aj. U něj platí tzv. národní režim, tedy stejné zacházení jako s příslušníky daného státu.

Antidiskriminační směrnice č. 2000/43/ES ze dne 29. 6. 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, je nejvýznamnějším předpisem v oblasti diskriminace. Hlavním účelem této směrnice je stanovit rámec pro boj s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.[43] Pojmy, se kterými směrnice pracuje (přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování) jsou uvedeny v článku 2. Následující článek vymezuje působnost směrnice. Vztahuje se pouze na občany EU a týká se podmínek přístupu k zaměstnání, samostatně výdělečné činnosti, přístupu ke všem typům a úrovním odborného poradenství, odborného vzdělávání, zdokonaleného odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně získávání praktických zkušeností, podmínek zaměstnání a pracovních podmínek, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod, vzdělání a přístupu ke zboží a službám. Členské státy byly kromě implementace do vnitrostátního právního řádu povinny i zajistit efektivní ochranu uplatnění takových práv. V České republice měla směrnice za následek vydání tzv. antidiskriminačního zákona.[44] Do té doby jednotlivá ustanovení byla roztříštěna v mnoha právních předpisech.

Svoji úlohu zaujala také směrnice č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Hlavním účelem (článek 1) je stanovit obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést zásadu

[43] Článek 1 směrnice rady č. 2000/43/ES, ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ

[44] Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění k 15.5.2013

rovného zacházení v členských státech. Působnost směrnice je mírně odlišná, článek 3 uvádí, že směrnice působí v oblastech podmínek přístupu k zaměstnání, k samostatné výdělečné činnosti nebo k povolání, včetně kritérií výběru a podmínek přijetí bez ohledu na obor činnosti a na všech úrovních profesní hierarchie včetně povýšení, přístupu ke všem druhům a úrovním poradenství pro volbu povolání, odborného vzdělávání, dalšího odborného vzdělávání a rekvalifikace včetně pracovní praxe, podmínek zaměstnání a pracovních podmínek včetně propouštění a odměňování, členství a činnosti v organizaci zaměstnanců nebo zaměstnavatelů.

Nařízení Komise č. 1251/70/EHS ze dne 29. června 1970 o právu pracovníků zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání v tomto státě bylo další významnou úpravou. Vzhledem k tomu, že nařízení č. 1612/68/EHS umožnilo volný pohyb pracovníků, bylo nezbytné zajistit i právo zůstat na území tohoto členského státu pracovníkům a jejich rodinným příslušníkům. Podle článku 2 tohoto nařízení měl právo zůstat na území členského státu pracovník, který a) splnil všechny podmínky a vznikl mu nárok na starobní důchod, b) splnil všechny podmínky a vznikla mu trvalá pracovní neschopnost, c) splnil všechny podmínky a pracoval na území jiného členského státu a přitom si zachoval trvalé bydliště v tom původním. Podle článku 3 se stejná práva týkala i rodinných příslušníků pracovníka, který splnil podmínky podle článku 2, nebo pracovníka, který zemřel. Toto nařízení bylo zrušeno v roce 2006.

V souvislosti s rovností mužů a žen je třeba uvést směrnici č. 2006/54/ ES (nahradila směrnici Rady č. 76/ 207/ EHS) o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Její účel je uveden již v samém názvu směrnice. Směrnice se v jednotlivých kapitolách věnuje stejnému odměňování, zákazu diskriminace, rovnému zacházení v systémech sociálního zabezpečení, stejným pracovním podmínkám, rovnému zacházení (pokud jde o přístup k zaměstnání), odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání. V rámci této problematiky je nutné uvést i další směrnice. Směrnice 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování stanovuje rámec pro boj proti diskriminaci na základě pohlaví v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení s muži a ženami (článek 1). Směrnice 96/34/ES týkající se rodičovské dovolené, směrnice 92/85EHS týkající se zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

těhotných zaměstnankyň a směrnice 86/613/EHS týkající se rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné tuto problematiku ještě výrazně doplňují.

Směrnice Rady č. 2003/ 88/ ES, která se týká úpravy některých aspektů pracovní doby, upravuje podmínky v oblasti pracovních podmínek. Účelem směrnice je stanovení minimálních požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví pro úpravu pracovní doby. Směrnice se vztahuje na minimální doby denního odpočinku, odpočinku v týdnu, přestávky, dovolenou za kalendářní rok, maximální týdenní pracovní doby, dále upravuje některé aspekty noční práce, práce na směny, rozvržení práce a pracovní doby.[45] V rámci problematiky pracovních podmínek a jejich úpravou je vhodné zmínit i další legislativu. Směrnice Rady č. 1998/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění či směrnice Rady 94/33/ES ze dne 22. června 1994 o ochraně mladistvých pracovníků[46] taktéž byly implementovány do našeho právního řádu.[47]

Protože odstranění překážek volného pohybu osob a služeb mezi členskými státy je jedním ze základních cílů, bylo třeba přijmout také předpisy upravující vzájemné uznávání diplomů, osvědčení a jiných dokladů o kvalifikaci. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací stanovuje pravidla, podle nichž členský stát, který podmiňuje přístup k regulovanému povolání nebo jeho výkon na svém území získáním určité odborné kvalifikace a uznává pro přístup k tomuto povolání a jeho výkon odborné kvalifikace nabyté v jednom nebo více jiných členských státech, které jejich držitele opravňují vykonávat v tomto členském státě stejné povolání.[48] Podle článku 2 se předpis vztahuje na všechny občany členských států, kteří mají v úmyslu vykonávat regulované povolání na území jiného členského státu. Jde jak o zaměstnance, tak i o osoby samostatně výdělečně činné.

Při dosáhnutí volného pohybu pracovníků bylo nezbytné se zabývat i otázkou sociálního zabezpečení. V této oblasti však s ohledem na odlišnosti jednotlivých systémů,

[45] Článek 1 směrnice Rady č. 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby
[46] Výčet dalších důležitých směrnic v souvislosti s pracovními podmínkami dostupný na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/1408
[47] Např. podmínky mladistvích v § 243 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce a úprava hromadného propouštění v § 52 téhož zákona
[48] Článek 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 6. července 2005 o uznávání odborných kvalifikací

nedochází k harmonizaci, pouze ke koordinaci systémů sociálního zabezpečení.[49] Stěžejním předpisem je nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Samotná koordinace spočívá na čtyřech základních principech.[50] Jde o princip rovného zacházení, princip aplikace právního řádu jediného státu, princip sčítání dob pojištění a princip zachování nabytých práv.

Kolektivní pracovní právo potřebovalo také svoji úpravu. V různých nadnárodních podnicích, které operovaly v rámci celé Evropské Unie docházelo k určité izolaci zaměstnanců a následkem byl špatný přístup k informacím o svém zaměstnavateli a ekonomické situaci podniku. Včasné a přesné informace o těchto skutečnostech však mohou být pro jednotlivé zaměstnance klíčové.[51] Původně byla problematika upravena směrnicí Rady č. 45/94/ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na území Společenství a skupinách podniků působících na území Společenství, později pak směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 2009/ 38/ ES o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednávání se zaměstnanci v podnicích a skupinách podniků působících na úrovni Evropských společenství. Účelem směrnice bylo zdokonalit právo na informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích a skupinách podniků působících v rámci Evropských společenství. Zároveň se zjednodušilo obsazování pozic ve vyjednávacích výborech.

[49] Česká správa sociálního zabezpečení: Koordinace sociálního zabezpečení. [online]. [cit.20.5.2013]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/
[50] tamtéž
[51] ŠVEC, M., et al. Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostach. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. S. 90-91. ISBN 9788073803087

4. Zákaz diskriminace a volný pohyb pracovníků

Volný pohyb osob uvnitř Evropské Unie patří mezi základní ekonomické svobody. Svobodu lze chápat také jako minimální zásah ze strany státu, které jsou omezeny na pouze takové zásahy, které jsou nezbytně nutné. Ekonomická svoboda je velmi širokým pojmem, který v podstatě reflektuje obsah práva na život. I proto je velmi úzce spojována s politickou svobodou. Politická i ekonomická svoboda se obsahově částečně překrývají, nejsou však totožnými pojmy a vzájemně se doplňují. Mluvíme-li o Evropské Unii, základní ekonomické svobody umožňují volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu.

Volný pohyb pracovníků za účelem jednotného vnitřního trhu byl jedním ze zásadních cílů Společenství již od samotného počátku.[52] Jak již bylo uvedeno, je součástí svobody, kterou nazýváme volný pohyb osob. Volný pohyb pracovníků, jakožto ekonomicky aktivních občanů se však začal formovat nejdříve.[53] Kapitola věnující se volnému pohybu pracovníků byla stanovena v článku 39 SES (dnes článek 45 SFEU). Podle ní je:

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.[54]

---

[52] Zakotven byl již v původní smlouvě o EHS

[53] Svoboda volného pohybu osob nevýdělečně činných (zejména studentů, důchodců a na příjmech nezávislých osob) byla zformována výrazně později, konkrétně až v 90. letech řadou směrnic, z nichž většina byla později nahrazena směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států.

[54] Článek 45 SFEU

Článek 45 SFEU má přímou účinnost, a to nejen na individuální pracovněprávní vztahy, ale i na kolektivní. I přes tuto zásadní svobodu však lze konstatovat, že občané EU se za prací do jiných členských států ve větších počtech nestěhují. Určitou překážkou může být i jazyková bariéra. Zároveň příjmové rozdíly mezi členskými státy vyjma nově přistoupivších, jsou minimální.

Na základě výše uvedeného ustanovení bylo přijato nařízení Rady č.1612/68/EHS o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. To opravňovalo občany jednotlivých členských států hledat si zaměstnání na území kteréhokoliv jiného členského státu. Tímto předpisem byla zakázána jakákoliv diskriminace na základě státního občanství, a to v přístupu k zaměstnání, včetně pomoci při jeho vyhledání, dále při jeho výkonu a také při jeho ukončení. Pracovník měl také nárok na stejné sociální a daňové výhody jako tuzemští pracovníci. Zachovávána zůstala i odborová práva. Vedle pracovníka mohli práva na volný pohyb využít i někteří jeho rodinní příslušníci, a to i v případě pokud nebyli státními příslušníky některého z členských států.[55] Jak již bylo uvedeno, předpis byl později nahrazen nařízením Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie.

Aby se právo volného pohybu pracovníků mohlo vůbec prosadit, bylo třeba také najít řešení v oblasti problematiky sociálního zabezpečení osob a v oblasti uznávání kvalifikace. V prvním případě bylo třeba zaručit, že s přechodem za prací do jiné členské země nebudou ztracena práva a nároky získané v domovské zemi. Tato problematika byla řešena koordinací systémů sociálního zabezpečení, která se uplatnila na základě nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. V oblasti kvalifikací se problém zdál složitější, neboť zde existovaly a stále existují kulturní a historické rozdíly, které mají vliv na výkon jednotlivých povolání. Nicméně i v tomto směru se učinil pokrok přijímáním rámcových (obecných) směrnic. Nyní uznávání platí nejen v členských zemích, ale také v Norsku, Lichtenštejnsku, na Islandu a ve Švýcarsku.[56]

[55] JANKŮ, M. a JANKŮ, L. Vybrané kapitoly z práva EU. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009, S. 131-133. ISBN 9788074180491.
[56] Euroskop.cz: Volný pohyb osob. [online]. [cit.20.5.2013]. Dostupné z: https://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/

4.1 Zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti

K tomu, aby se mohl bez větších potíží uplatnit volný pohyb pracovníků, je třeba, aby s různými skupinami adresátů bylo zacházeno stejně. Nelze nikterak rozlišovat a následně zvýhodnit či naopak znevýhodnit subjekt na základě určitého charakteristického důvodu či znaku. Takové jednání je diskriminační a jeho existence může působit na řadu nejen jednotlivců, ale i skupin velmi demotivačně a může vést i ke snižování lidské důstojnosti. Represe takového jednání by měla být v zájmu celé naší společnosti jako celku.[57]

K základním formám patří diskriminace přímá a nepřímá, pozitivní a negativní. Přímá diskriminace obsahuje přímé a v zásadě lehce identifikovatelné opatření, jejichž aplikací dochází k neodůvodněnému rozlišování a omezení jednotlivce či skupiny. Rozpoznání je proto jednodušší než u diskriminace nepřímé. Ta totiž spočívá v použití opatření, které se tváří tak, že jsou v souladu s právem. Diskriminace se však dostaví až v průběhu, nebo v důsledku přijímaných opatření. Pod pojmem negativní diskriminace rozumíme zacházení s jednotlivcem, případně skupinou, které má za cíl dané subjekty znevýhodnit oproti ostatním, tedy vytvořit určitý rozdíl. Takovéto jednání je objektivně neodůvodnitelné. Oproti tomu pozitivní diskriminace má opačný účel. Jejím cílem je vyrovnat již existující společenské rozdíly. K tomu požívá opatření, která ochraňují jednotlivce. Ve smyslu pracovního práva mohou těmito opatřeními být ochranná opatření, vyhrazená povolání nebo zvláštní opatření k odstranění rozdílů.[58]

Za diskriminační jednání se považuje i obtěžování (důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí a může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů), sexuální obtěžování (má sexuální povahu), pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.[59]

---

[57] Růžička, M. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. Právník, 2007, č.6. ISSN 0231-6625

[58] PASTRŇÁK, R. Některé aspekty pracovního práva Evropských společenství. Iuridica, 2004, č.3, str. 70

[59] § 4 zák. č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění k 20.5.2013

Státní příslušnost značí trvalý svazek jednotlivce s určitým státem, jímž vznikají mezi nimi vzájemná práva a závazky.[60] Stejné zacházení s cizími státními příslušníky stejně jako s tuzemci nazýváme národním režimem. Aby se mohla realizace vnitřního trhu uplatnit, bylo nezbytné zakotvit zákaz diskriminace na základě státního občanství jako jeden z nejzákladnějších principů. Tento požadavek se začal formovat také nejdříve, v podstatě se vznikem Společenství. Princip zákazu diskriminace na základě jiných faktorů (rasa, etnický původ, zdravotní stav, sexuální orientace, pohlaví) se vyjma diskriminace na základě pohlaví začal tvořit mnohem později. Samotný pojem je mnohem obsáhlejší a zasahuje i do řady jiných sfér než je volný pohyb pracovníků a je klíčovým pro všechny druhy svobod EU.

Na poli primárního práva je princip zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti zakotven v SFEU. Podle článku 18 je v rámci použití smluv, aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení, zakázána jakákoli diskriminace na základě státní příslušnosti. Evropský parlament a Rada mohou řádným legislativním postupem přijímat předpisy zakazující takovou diskriminaci. Toto ustanovení má vertikální, ale i horizontální přímý účinek. Nepůsobí tedy jen mezi orgány EU a členskými státy na straně jedné a jednotlivci na straně druhé, ale i mezi jednotlivci navzájem. Zákaz diskriminace je zakotven i v Listině základních práv Evropské unie, v článku 21 odst. 1 je zakázána zejména na základě rasy, etnického původu, sexuální orientace, jazyku, náboženského vyznání, sociálního původu aj. Hned následující odstavec zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě státní příslušnosti (v oblasti působnosti smluv, aniž jsou dotčena jejich zvláštní ustanovení).

4.2 Vymezení pojmu „pracovník“

Pojem pracovník úzce souvisí s pojmem výdělečně činné osoby. Výdělečně činná osoba je širším pojmem a obsahuje i samostatně výdělečné osoby, jejichž statut je odlišný. Pracovníky spojujeme vždy s výkonem závislé činnosti.[61] Podle údajů EU tvoří více než 200 miliónů početnou skupinu napříč celou unií. Takové množství tvoří vzhledem k celkovému počtu výdělečných osob drtivou většinu. Zároveň nám tento fakt ukazuje, že pracovní poměr založený pracovní smlouvou je silným a preferovaným svazkem. Tento právní institut má historickou tradici a i přes hospodářské krize, kterými muselo lidstvo nejen v Evropě projít a

[60] HENDRYCH, D. a FIALA, J. Právnický slovník. 3. podstatně rozš. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, xxii, S. 1080. ISBN 9788074000591.
[61] § 1 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění k 20.5.2013

stále prochází, se těší značné oblibě.[62] V pracovněprávní teorii legální definici pojmu zaměstnanec nalézt nemůžeme. Nicméně lze ho charakterizovat jako jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu, kterým se zavazuje vykonávat určitou závislou činnost pro zaměstnavatele. Definici závislé práce již české právní předpisy obsahují.[63] Při řadě pokusů o správné vymezení pojmu zaměstnanec se v právní literatuře nejčastěji zmiňuje a zdůrazňuje osobní a ekonomická závislost fyzické osoby na jiné osobě při výkonu závislé práce a její začlenění do kolektivu zaměstnanců. V těchto vztazích se zároveň dbalo i na zvýšenou ochranu slabšího účastníka, tedy zaměstnance.[64]

Vymezení pojmu „zaměstnanec“ či „pracovník“ je neurčitý ve většině členských států. Některé státy tento pojem nevymezují přesně, ale jen popisně, jiné státy se tomuto pojmu nevěnují vůbec (Dánsko, VB, Irsko). Naopak jiné státy tento pojem v zákoníku práce přímo definují. Obecně však platí, že pojem pracovník je o něco širšího významu. Pracovník totiž zahrnuje osoby zaměstnané a v evropském měřítku i osoby, které jsou sice nezaměstnané, ale práci aktivně hledají. Ani samotné právo EU nezná jednotné vymezení pojmu pracovník či zaměstnanec. Zde se však projevuje důležitost ESD, který pro účel volného pohybu pracuje ve své činnosti převážně s pojmem pracovník.

Rozsudek ESD ze dne 20. ledna 1980 ve věci Levin, spisová značka C- 53/81

Judikát se zabývá obsahem pojmu „pracovník“, zároveň jeho dosavadní výklad rozšiřuje a zabývá se otázkou plného a částečného pracovního úvazku. Patří mezi první judikáty ve smyslu volného pohybu osob, nicméně reflektoval pouze volný pohyb pracovníků, neboť volný pohyb všech osob nebyl v době vydání tohoto rozhodnutí ještě zakotven. Britská státní příslušnice, paní Levin, která zároveň byla manželkou občana třetího státu, se zdržovala na území Nizozemí, kde i podala žádost o udělení trvalého pobytu. Její žádost byla zamítnuta. Dle orgánů byl rozpor s obecným zájmem, neboť žadatelka nevykonávala žádnou výdělečnou činnost, a proto nemohla být považována za pracovníka. Žadatelka podala opravný prostředek, v něm uvedla, že je finančně dostatečně zabezpečená a zároveň vykonává práci na částečný úvazek. Její příjmy však nedosahují ani minimální mzdy. O opravném prostředku

[62] BARANCOVÁ, H. Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb. Bratislava: Sprint dva, 2011, s. 21-23. ISBN 9788089393619.
[63] Definice závislé práce v § 2 ods. 4 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění k 20.5.2013
[64] BARANCOVÁ, H. Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, s. 169-170. ISBN 9788073802417

nebylo v zákonné lhůtě rozhodnuto, proto následně podala žalobu na vydání pobytového povolení proti Ministerstvu spravedlnosti. Nizozemské soudy podaly předběžnou otázku ESD.

Soudní dvůr se zabýval pojmem pracovník, existencí a významem pracovního poměru v tomto případě. Soudní dvůr se podobnou otázkou zabýval již dříve a rozhodl, že pojmy „pracovník“ a „námezdní práce“ nemohou být definovány na základě vnitrostátních právních předpisů jednotlivých členských států. Pokud ano, svoboda volného pohybu pracovníků by byla zásadně omezena, neboť rozdílnost jednotlivých právních řádů byla značná. Zároveň nesmí být tyto pojmy vykládány restriktivně. Všem pracovníkům členských států, a to jak dlouhodobě zaměstnaným, sezónním pracovníkům, příhraničním pracovníkům, tak i pracovníkům, kteří vykonávají svoji činnost v souvislosti s poskytováním služeb, je umožněno vykonávat jejich činnost v rámci celého Společenství. Tento výklad podle ESD zahrnuje i práci na částečný úvazek pokud je vykonávána skutečně a vážně. Takový výkon zaměstnání je třeba považovat za plnohodnotný pracovní poměr ve smyslu unijního práva, neboť vede ke zvyšování životní úrovně, přestože odměna za tuto činnost nemusí dosahovat ani minimální mzdy stanovené vnitrostátními předpisy.

Rozsudek ESD ze dne 26. února 1992 ve věci Raulin, spisová značka C-357/89

Pro dotvoření obsahového pojmu pracovník je vhodné uvést i další judikát ESD. Paní Raulin byla francouzskou státní občankou. Na konci roku 1985 přijela do Nizozemí za účelem trvalého usazení, avšak neobdržela trvalý pobyt. V květnu 1986 uzavřela smlouvu na 6 měsíců v oboru služeb, konkrétně jako „servírka na zavolání“. Za tuto dobu však odpracovala pouhých 60 hodin. Následně žádala o pomoc při financování svých studií. Nizozemské úřady však odmítly tuto Francouzsku uznat jako pracovnici a tím jí rovněž odmítly přiznat práva spojená se statutem pracovníka. Argumentace spočívala i v neexistenci trvalého pobytu mladé Francouzsky. Odvolání bylo zamítnuto, přestože paní Raulin namítala existenci pracovněprávní smlouvy a tím i status pracovníka, který zakládá legislativa EU.

I v tomto sporu nakonec rozhodoval ESD. Soud uvedl, že pojem pracovník nemůže být žádným způsobem vykládán restriktivně. Jakákoliv pracovní smlouva, která zakládá vztah mezi pracovníkem a zaměstnavatelem, musí být chápána ve smyslu založení pracovněprávního vztahu a z nich plynoucích práv a povinností. Charakteristika samotného vztahu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem sama o sobě není rozhodující. Soudní dvůr tak i v tomto případě rozhodl, že jde o pracovnici ve smyslu článku 39 ES (dnes článek 45 SFEU).

Rozsudek ESD ze dne 3. června 1986 ve věci Kempf, spisová značka C-139/85

Německý občan žijící v Holandsku, pan Kempf, pracoval jako příležitostný učitel hudby. Tuto činnost vykonával pouze 12 hodin týdně a získával za ní pravidelně 984 nizozemských guldenů. Zároveň pobíral sociální dávky, neboť jeho příjem nedosahoval životního minima. Při podání žádosti o povolení k pobytu mu bylo toto právo odepřeno s odkazem na vnitrostátní pracovní předpisy, na základě kterých nemohl být považován za pracovníka.

ESD nejprve odkázal na (v tu dobu již vydané) rozhodnutí ve věci Levin, respektive na nemožnost výkladu pojmu „pracovník“ dle vnitrostátních právních předpisů. Zabýval se však samotnou vykonávanou činností s ohledem na získané příjmy z této činnosti. A i v tomto ohledu došel k závěru, že za pracovníka musí být považován i ten, jehož příjmy jsou reálně nižší než je životní minimum členského státu. Zároveň pokud je osobě přiznán status pracovníka, pak má i nárok na sociální dávky z toho plynoucí podle nařízení 1612/68/EHS.

V oblasti této problematiky se ESD zabýval i řadou ostatních případů. Jedním ze zásadních je případ Lawrie-Blum[65] (o kterém bude pojednáno níže), ve kterém soud deklaroval, že pracovník je osobou, která v průběhu určité doby vykonává závislou činnost pro jinou osobu a dostává za ni odměnu. Není důležitá délka ani rozsah pracovněprávního vztahu, zásadní je především povaha hospodářské činnosti.

Rozhodovací činnost ESD v této problematice můžeme shrnout jako zájem o co nejextenzivnější výklad pojmu pracovník. Naproti tomu však výjimky a omezení zásady volného pohybu pracovní síly musejí být vykládány restriktivně. Z uvedené judikatury vyplývá, že se týká zaměstnanců na plný úvazek, zaměstnanců na částečný úvazek, sezónních pracovníků, zaměstnanců na dobu určitou i neurčitou. Ani nedosažení minimální mzdy či existenčního minima není důvodem nepřiznání tohoto statutu. Také není možné vykládat pojem pracovník podle vnitrostátních právních řádů. Jde o pojem evropského práva, který, ačkoli nebyl právně zakotven v žádném dokumentu, byl vytvářen postupnou rozhodovací činností Soudního dvora. Pracovník je charakterizován efektivní a opravdovou činností, která nemůže být chápána pouze jako okrajová. Musí mít ekonomický charakter, musí být úplatná a také je třeba, aby nebyla samostatná. Z případu Raulin také lze dedukovat, že práva spojená

[65] Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3.7.1986, věc C-66/75 (Lawrie-Blum)

s výkonem pracovněprávního poměru mohou být zachována i v případě, že daný pracovněprávní poměr skončí.

4.3 Vymezení pojmu „závislá činnost“

Ani pojem závislé práce není v primárním právu EU nikterak zakotven. S ohledem na výše uvedenou kapitolu však musíme závislou práci chápat jako činnost pracovníka ve prospěch osoby, která mu za to poskytuje odměnu. Ačkoliv i zde jde o autonomní pojem práva EU, můžeme si při jeho výkladu pomoci českým právním řádem, který definici závislé práce upravuje. Podle zákoníku práce je závislou prací: práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Závislá práce může být také vykonávána pouze v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy se rozumí pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Za závislou práci se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen „agentura práce“) dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.[66]

Klíčovým prvkem závislé činnosti tedy bezesporu je osobní závislost zaměstnance, která spočívá v plnění pokynů zaměstnavatele. Je založená pracovní smlouvou, v které se zaměstnanec zavazuje k plnění stanovených úkolů a zaměstnavatel se naopak zavazuje k poskytnutí sjednané odměny. Tento vztah je charakteristický i principem nadřízenosti a podřízenosti. Zaměstnavatel má právo nejen příkazy vydávat, ale i povinnost je vydávat. Další významnou charakteristikou je i zaměstnancovo začlenění do organizační struktury zaměstnavatele. Tento znak se projevuje integrací mezi ostatní zaměstnance a dochází i zde

[66] § 2, § 3 a § 307a zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění k 1.6.2013

nezřídka k vytvoření vztahů nadřízenosti a podřízenosti, nikoliv však směrem k zaměstnavateli, ale mezi zaměstnanci navzájem. Mezi další znaky patří trvalost pracovněprávního poměru, kontrola a disciplinární odpovědnost zaměstnance, odpovědnost za škodu a poskytnutí nezbytných prostředků zaměstnanci k výkonu práce.[67]

Rozsudek ESD ze dne 3. července 1986 ve věci Lawrie-Blum, spisová značka C-66/85

Toto rozhodnutí ESD bylo jedním z klíčových v problematice definice závislé činnosti. ESD se v něm věnoval podrobně činnosti pracovníka a také otázce výkonu veřejné funkce. Britská státní příslušnice, paní Lawrie-Blum, studovala na universitě ve Freiburgu. Po úspěšném absolvování svých studií měla v úmyslu vykonávat profesi učitelky, konkrétně chtěla vyučovat ruštinu a angličtinu na gymnáziu. Německým právem stanovenou podmínkou byl však výkon praxe. Paní Lawrie-Blum si zažádala o výkon praxe, to jí však nebylo umožněno z důvodu cizí státní příslušnosti. Německý zákon uváděl povinnost německého státního občanství. Paní Lawrie-Blum podala u příslušného německého soudu žalobu. Ten ji však zamítl s odkazem na článek 45 odst. 4 SFEU, že se jedná o zaměstnání ve veřejné správě, které je vyňato z působnosti ustanovení o volném pohybu pracovníků. Po neúspěšném odvolání rozhodoval ve věci až Spolkový správní soud, který se na ESD obrátil s předběžnou otázkou.

ESD ve svém rozhodnutí dal najevo, že pojem pracovníka je pojmem unijního práva, který nelze vykládat podle jednotlivých vnitrostátních právních řádů. Za takového pracovníka se považuje i osoba vykonávající praxi spojenou s výkonem svého budoucího povolání, tedy pomocného učitele. Jde totiž o závislou práci. Za závislou práci je podle ESD potřeba považovat takovou činnost, která je naplněna znakem závislosti. Určitá osoba tedy vykonává definovanou práci pod vedením jiné osoby a ta ji za to poskytuje odměnu. Zároveň je vázána jeho pokyny. V otázce výhrady veřejné služby (o které bude pojednáno v samostatné kapitole této práce) soud dospěl k verdiktu, že není možné tuto výhradu uplatnit, neboť za takové povolání se považuje výkon pouze těch funkcí, které jsou spojeny s plněním obecných zájmů veřejné moci. Předpokladem je určité pouto mezi státem a osobou, která tuto funkci vykonává. V tomto případě nebyla tato kritéria zcela naplněna.

[67] BEZOUŠKA, P. Závislá práce. Právní rozhledy, 2008, č. 16, ISSN 1210-6410

Rozsudek ESD ze dne 15. prosince 1995 ve věci Bosman, spisová značka C-415/93

Belgický fotbalista Jean-Marc Bosman působil od roku 1988 v belgickém prvoligovém fotbalovém týmu RCL Liege. Dne 30.6.1990 mu tam vypršela smlouva. Následně se Bosman dohodl s francouzským týmem, U.S. Dunkerque, který s RCL Liege uzavřel dohodu o Bosmanově hostování po dobu jednoho roku. Poté však belgický tým začal pochybovat o finančních možnostech francouzského týmu a nakonec sám nezažádal o vydání potvrzení o přestupu. Tato skutečnost měla za následek nevyřízení přestupu a hráč tak zůstal rok bez angažmá, přičemž se fotbalem nemohl živit nikde jinde. Spor řešil nejprve belgický soud, který se dále obrátil na Soudní dvůr Evropské unie.

Soudní dvůr se zabýval zejména dvěma otázkami. První otázkou byla problematika odstupného za hráče, jemuž skončila smlouva. Meritem sporu byla neshoda, jedná-li se o závislou činnost a tedy i pracovněprávní poměr a pokud ano, jestli je odstupné v souladu s principem volného pohybu pracovníků. Druhým problémem byla existence tzv. cizineckých kvót, na jejichž základě některé členské země, respektive jejich fotbalové orgány umožňovali působení hráčů jiné národnosti jen v omezeném množství. Takový postup totiž zamezoval volnému pohybu osob, neboť se týkal všech cizích státních příslušníků (jak příslušníků členských zemí, tak i nečlenských).

ESD zvažoval zařazení sportu do unijního práva. Dospěl k názoru, že i tato činnost je ekonomického charakteru. Fotbalista hraje za klub, který je podřízen instrukcím a za svoji činnost dostává odměnu. Znaky závislé práce tak jsou naplněny a je tedy nutné osobu vykonávající tuto činnost považovat za pracovníka ve smyslu práva EU. V této souvislosti Soudní dvůr logicky rozhodl, že požadování odstupného u pracovníka, jemuž skončila platná smlouva je v rozporu s principem volného pohybu zaměstnanců. Přestupová pravidla bránila hráčům ve výkonu jejich povolání. V otázce omezení cizích státních příslušníků v klubovém profesionálním fotbale rozhodl, že i tato omezení jsou v rozporu s principem volného pohybu pracovníků, neboť snižují šance jednotlivých hráčů na uplatnění se v jednotlivých klubech a oproti hráčům domácím jsou značně znevýhodněni.

Rozsudek ze dne 20. listopadu 2001 ve věci Jany, spisová značka C-286/99

Tento rozsudek ESD uvádím z důvodu vymezení hranic závislé činnosti. Zabýval se prostitucí, která je v některých zemích zakázaná, v některých neupravená a v některých

povolená.[68] České a polské ženy se živily prostitucí v Nizozemí. Platily měsíční nájem majiteli nemovitosti, v jejichž prostorách prostituci vykonávaly. Z vydělaných peněz platily i daně. Soudní dvůr se obecně zabýval způsobem výkonu této výdělečné činnosti, a přestože je pohled na tuto činnost v řadě členských zemí velmi různorodý, označil prostituci za ekonomickou aktivitu, na kterou se jako takovou vztahují veškerá práva a povinnosti plynoucí ze svobody usazování. Osoby vykonávající prostituci však nelze chápat jako pracovníky, neboť požadavek závislé práce není naplněn. Jde totiž o činnost, která není vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti a je vykonávána na vlastní riziko. ESD je označil jako osoby samostatně výdělečně činné, protože naplňují znaky podnikatelské činnosti.

Vzhledem k faktu, že právní předpisy EU neobsahují definici závislé práce je třeba judikaturu ESD považovat za klíčovou. Případ Lawrie-Blum obsahoval rámcovou definici pojmu závislá práce. Stanovil nutnost osobní závislosti, ekonomického charakteru, vztahu nadřízenosti a podřízenosti a odměny. S ohledem na případ Kempf, pokud odměna nedosahuje ani hranice životního minima, povaha závislé práce přesto zůstává. Případ Bosman přinesl nový pohled na činnosti, jejichž povaha byla nejistá, konkrétně na právní úpravu sportu. Řády sportovních federací se do této doby od unijní úpravy značně distancovaly a svými úpravami v oblasti odstupného, přestupů a cizineckých kvót byly s právem EU nesouladné. ESD však vymezení pojmu závislé práce aplikoval i na profesionální sportovce a vyjádřil tak nutnost konformity s právem EU. Z této činnosti můžeme dedukovat snahu o co nejširší výklad tohoto pojmu. Případ Jany nám však demonstroval hranice, respektive neexistenci závislé práce v případě nenaplnění všech pojmových znaků. Pokud je tedy práce vykonávána bez úplaty, bez vztahu nadřízenosti a podřízenosti, bez osobní závislsti, či bez plnění stanovených pokynů, nejedná se o závislou práci. V tomto případě došlo k naplnění znaků samostatně výdělečně činné osoby.

Na závěr bych dodal, že následkem významné činnosti ESD je pojem pracovník i závislá činnost obsáhle definován a těžko tak mohou nastat pochybnosti ohledně obsahu tohoto pojmu. Přesto se domnívám, že by bylo vhodné zařadit legální definici do legislativy EU. Vzhledem k povaze primárního práva bych takové zakotvení viděl nejvhodněji prostřednictvím sekundárního práva, jsem toho názoru, že nařízení Evropského parlamentu a

[68] Prostituce je nelegální například v Irsku, Polsku a Švédsku a Litvě. Naopak povolená je v Nizozemí, Rakousku, Německu a Dánsku

Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků tuto definici mohlo stanovit.

5. Obsah práva na volný pohyb pracovníků

Obsahem práva na volný pohyb pracovníků se věnuje jak SFEU, tak i nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků. Obě dvě úpravy tak činí nepatrně odlišně, avšak obsah práva z nich lze generovat. Podle článku 45 ods. 3 SFEU (s výhradou omezení odůvodněných veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a ochranou zdraví) zahrnuje toto 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.

Uvedenému ustanovení lze rozumět jako záměru regulace ve všech fázích spojených s výkonem pracovní činnosti. Aby mohl volný pohyb pracovníků fungovat bezproblémově, bylo nutné tuto svobodu zajistit v souvislosti s vyhledáním a zajištěním pracovní pozice, tak i v průběhu výkonu pracovní činnosti a i po jeho ukončení.

Nařízení č. 492/2011 se věnuje ve svých oddílech právu přístupu k zaměstnání, výkonu zaměstnání a rovnosti zacházení a právům rodinných příslušníků. Všechny tři oddíly jsou položeny na principech zákazu diskriminace na základě státního občanství a rovného zacházení. Výslovně je zde zaveden národní režim, tedy stejné zacházení jako s tuzemskými občany.

Podle toho v jaké fázi a vůči komu se práva uplatňují, je můžeme dělit na primární, sekundární či komplementární.[69] Primární práva jsou ta, která přímo a bezprostředně souvisí s výkonem pracovní činnosti. Týkají se odměny za práci a pracovních podmínek. Sekundární práva souvisí s přístupem k zaměstnání, a tedy předcházejí výkonu primárních práv. Komplementární práva mohou být nazývána jako doplňková, ale aby se vytvořil ideální

[69] TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R., DUMBROVSKÝ, T. Evropské právo. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. S. 456-459. ISBN 9788074003332.

předpoklad migrace pracovníků, jsou nezbytná. Tyto práva bezprostředně nesouvisí s výkonem pracovní činnosti, ale jsou významná pro stejné životní podmínky jako u tuzemských pracovníků.

5.1 Přístup k zaměstnání

Právo přístupu k zaměstnání je sice sekundárním oprávněním, avšak chronologicky nastává před samotným primárním oprávněním. Je tedy podmínkou samotného výkonu pracovní činnosti. Podle SFEU je zajištěno právo ucházet se o skutečně nabízená místa a za tím účelem se na území členských států volně pohybovat. Aby však bylo možné skutečně získat pracovní pozici, je třeba disponovat právem vstupu, výstupu a pobytu v každém členském státě. Tyto práva se vážou obecně k volnému pohybu osob a tedy i k volnému pohybu pracovníků.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států stanovuje podmínky pro vstup a výstup na území členského státu. Právo opustit své vlastní území je obsaženo v článku 4. Podle něj má každý právo opustit území členského státu a odebrat se do jiného členského státu. Podmínkou je pouze platný doklad totožnosti, který jednotlivé státy vydávají a obnovují. Za stejných podmínek je realizován i vstup na území. Veškerá vstupní víza jsou pro občany EU zakázána. Po opuštění svého vlastního území a vstupu do jiného členského státu je třeba, aby občan EU disponoval právem pobytu. Ten směrnice rozděluje na krátkodobý, dlouhodobý a trvalý. Krátkodobý pobyt je do 3 měsíců a může ho využít každý občan členského státu a to bez jakýchkoliv formalit. Pobytu nad 3 měsíce mohou využít osoby samostatně výdělečně činné, pracovníci, osoby s dostatkem prostředků, studující osoby a rodinní příslušníci uvedených osob. V případě dlouhodobého pobytu je možné, aby hostitelské členské státy vyžadovaly registraci u příslušných orgánů. Trvalého pobytu mohou využít osoby, které na území hostitelského státu pobývají legálně a nepřetržitě po dobu alespoň 5 let.[70]

[70] Články 4,5,6,7 a 15 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

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

Pan Lothar Messner měl v úmyslu pracovat v Itálii. Za tímto účelem vstoupil na její území a začal si hledat vhodné zaměstnání. Vnitrostátní předpisy Itálie však stanovovaly povinnost neprodleně, nejpozději do 3 dnů, oznámit tuto skutečnost příslušnému úřadu. Pan Messner však italským právem stanovenou povinnost nesplnil, a proto s ním bylo zahájeno trestní řízení.

ESD rozhodoval o předběžné otázce, zda existuje v souladu s volným pohybem osob, povinnost hlásit se příslušným úřadům v takto krátké lhůtě a zda je možné nesplnění této povinnosti postihovat trestními sankcemi. ESD dospěl k názoru, že nikoliv. Veškeré sankce jsou podle něj neakceptovatelné, pokud samotná lhůta k nahlášení pobytu je nepřiměřená. V rozhodnutí jednoznačně stanovil, že členské státy nemají právo postihovat porušení svých vlastních vnitrostátních pravidel, které se neslučují s právem EU.

Rozhodnutí Soudního dvora v této otázce přineslo posouzení délky lhůty na ohlášení pobytu. Rozporná nebyla povinnost ohlášení pobytu, nýbrž právě délka lhůty. Tu je potřeba stanovit jako dostatečnou, obzvláště bereme-li v úvahu jiné povinnosti spojené s příjezdem do nové země. Tři dny na ohlášení pobytu se zdají být nepřiměřené, za určitých okolností i diskriminační. Zřejmě i těchto důvodů dnes směrnice 2004/38/ES obsahuje ohlašovací lhůtu[71] u pobytu delšího než 3 měsíce, která nesmí být kratší než 3 měsíce.

Jakmile dojde k faktickému opuštění území vlastního státu a vstup na území jiného členského státu za podmínek výše uvedené směrnice 2004/38/ES, nesmí dojít k samotnému přístupu k zaměstnání. Článek 45 SFEU zaručuje možnost ucházet se o skutečně nabízená pracovní místa. Toto právo je dále rozvedeno v nařízení č. 492/2011, které stanovuje, že každý státní příslušník členského státu má právo, bez ohledu na své bydliště, na přístup k zaměstnání a na jeho výkon na území jiného členského státu v souladu s právními a správními předpisy, které upravují zaměstnávání státních příslušníků tohoto státu. Na území jiného členského státu požívá zejména stejné přednosti pro přístup k volnému zaměstnání, jakou mají státní příslušníci tohoto státu.[72] Stejný přístup k zaměstnání zahrnuje i pomoc při vyhledání pracovního místa, která by se v běžných případech dostavila tuzemským pracovníkům.

[71] Článek 8 tamtéž

[72] Článek 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie

V případech přístupu k zaměstnání je vyloučena veškerá diskriminace na základě státní příslušnosti.

Rozhodnutí ESD ze dne 4. dubna 1974 ve věci Komise vs. Francie, spisová značka 167/73

Podle názoru Komise Francie omezovala volný pohyb pracovníků tím, že neupravila své vnitrostátní předpisy, které omezovaly práci cizích státních příslušníků. Jednalo se o práci na moři, při kterém byla francouzskými zákony vyhrazena čtvrtina pracovních míst pouze francouzským státním příslušníkům. Na některých pozicích navíc mohli být pouze francouzští občané. Francie argumentovala tím, že ve skutečnosti k žádné diskriminaci nedochází, jelikož námořnické úřady dostaly interní instrukce, aby s příslušníky členských zemí zacházeli stejně jako s tuzemci.

Soud se zabýval porušením práva na volný pohyb pracovníků, přičemž konstatoval, že se jedná o jednu ze základních svobod. Vyslovil názor, že činnost Francie představovaná legislativou, která zjevně znevýhodňuje cizí státní příslušníky, nemohla být v souladu s právem na volný pohyb pracovníků. Soud shledal porušení jednak ve vyhrazení pracovních pozic svým vlastním státním příslušníkům, tak i ve stanovení kvóty celkového možného počtu zaměstnanců - cizích státních příslušníků. Vedle primárního práva tento postup odporoval v té době platnému článku 4[73] nařízení Rady č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství. Samotné ústní nařízení, aby k diskriminaci na základě státní příslušnosti nedocházelo je nedostačující a legislativu je nutné co nejdříve upravit. Snižuje to totiž právní jistotu občanů, neboť pokud je zákon o práci na moři stále platný v této podobě, může to potencionální pracovníky odradit již předem.

Tento rozsudek znamenal odmítnutí diskriminace na základě státní příslušnosti i v případě, že k ní reálně (podle argumentace Francie) nedocházelo, ale byla jen zakotvena v právním řádu členského státu. Veškeré kvóty a vymezení pracovních pozic pro své vlastní příslušníky tak je možné pouze v případech, kdy to umožňuje unijní právo.[74] Podobný problém může nastat i v případě poskytnutí dotací ze strany státu podnikům, které zaměstnávají určité množství vlastních státních příslušníků. Taková situace je aktuálně řešena v nařízení č. 492/2011 tak, že právní a správní předpisy členských států, které omezují

[73] Článek 4 nařízení Rady 1612/68 stanovoval, že právní a správní předpisy členských států, které omezují početně nebo procentuálně zaměstnávání cizích státních příslušníků v podnicích, oborech nebo regionech nebo na úrovni státu, se nevztahují na státní příslušníky ostatních členských států.

[74] Například výkon veřejné funkce

početně nebo procentně zaměstnávání cizích státních příslušníků v podnicích, oborech nebo regionech nebo na celostátní úrovni, se nevztahují na státní příslušníky ostatních členských států.[75]

Je třeba uvést, že určitá omezení k přístupu k zaměstnání jsou přípustná. Takovým omezením mohou být přechodná opatření, která byla zavedena v souvislosti s přístupem nových členských států. Povoleny jsou i požadavky na jazykové znalosti v případě, že jsou k výkonu pracovní činnosti nezbytně nutné. Dovolený je i požadavek profesních znalostí cizího státního příslušníka za předpokladu, že je oznámen předem a v dané oblasti nedošlo k harmonizaci v uznávání vzdělání mezi členskými státy.[76]

Rozsudek ESD z 28. listopadu 1989 ve věci Groener, spisová značka C-379/87

Tento judikát Soudního dvora se věnoval nezbytností ověření jazykových znalostí pro výkon profese učitele. Paní Groener byla nizozemskou státní příslušnicí a působila na poloviční úvazek jako učitelka umění na College of Marketing and Design v Dublinu. A protože měla zájem o výkon tohoto zaměstnání na plný úvazek, přihlásila se do výběrového řízení. Z irských právních předpisů však vycházela nutnost jazykového certifikátu pro cizí státní příslušníky. Paní Groener absolvovala jazykový kurs v průběhu čtyř týdnů, ale neuspěla a diplom nezbytný k zaměstnání tak neobdržela. Paní Groener žalovala ministra i Radu pro odborné školství. Byla toho názoru, že stanovené podmínky jsou v rozporu s čl. 45 SFEU. Irský soud se následně obrátil na ESD.

Soudní dvůr se ve svém rozsudku zabýval nutností lingvistických znalostí, jejich doložením formou diplomu a otázce, zda-li je v souladu s unijním právem doložení těchto znalostí požadovat po všech cizích státních příslušnících. V rozsudku soud uvedl, že pozice učitele na plný úvazek ve veřejných vzdělávacích institucích je zaměstnáním, jehož povaha předpokládá jazykové znalosti.[77] Zároveň je přirozené ověřit tyto jazykové znalosti a takový postup není diskriminační ve smyslu článku 3 odstavce 1 nařízení 1612/68.

[75] Článek 4 nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie
[76] SVOBODA, P. Úvod do evropského práva. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, xx, S. 203. ISBN 9788074003349.
[77] Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 28.11.1989, věc C-379/87 (Groener)

Rozsudek ESD ze dne 6. června 2000 ve věci Agnonese, spisová značka C-281/98

Pan Agnonese byl italským státním příslušníkem, jehož rodným jazykem byla němčina, avšak dokonale ovládal i italštinu. Trvale žil v italském regionu Bolzano, dříve však studoval v Rakousku. V roce 1997 se ucházel o zaměstnání v soukromé bankovní společnosti v Bolzaně. Mezi podmínkami přijetí byla i nutnost předložení speciálního diplomu osvědčující dvojjazyčnost. Tento diplom byl vydáván pouze bolzánskými úřady. Pan Agnonese nebyl z důvodu působení v Rakousku jeho držitelem. Jeho získání ani nebylo možné v krátkém časovém úseku. Mezi zkouškami bylo 30 dní. Z těchto důvodů byla jeho žádost odmítnuta, což pan Agnonese považoval za rozporné s právem na volný pohyb pracovníků.

ESD judikoval, že princip zákazu diskriminace se vztahuje i na soukromé osoby, tedy aplikuje se i na horizontální vztahy. V otázce jazykových požadavků sice připustil právo vyžadovat doložení jazykových znalostí, případně vykonání jazykové zkoušky, avšak zisk podobného osvědčení musí být objektivně splnitelný. Není tak možné požadovat předložení diplomu, jenž je vydáván pouze lokálně. Navíc zisk takového diplomu není jednorázově dosažitelný, výkon zkoušek nutných k jeho dosažení trvá více než měsíc. Pokud je to podmínkou pro získání zaměstnání, takový postup znevýhodňuje všechny cizí státní příslušníky. Soud tedy dospěl k názoru, že požadavky italské společnosti odporují právu na volný pohyb pracovníků podle článku 45 SFEU.

Rozhodnutí Soudního dvora bylo zásadní vzhledem k výkladu práva na ověření jazykových znalostí. Jak již bylo uvedeno, obecně lze požadovat jazykové znalosti, pokud jsou k výkonu zaměstnání nezbytně nutné. Tuto skutečnost nám i demonstruje první judikát. Paní Groener měla možnost vykonat jazykové zkoušky, zaměstnavatel jí na to dokonce poskytl dostatečnou lhůtu, a proto je potřeba tento postup považovat za souladný s unijním právem. V případě Agnonese se však jednalo o certifikát, který byl vydáván pouze v jednom regionu jednoho členského státu, a tudíž lze dovodit, že zisk certifikátu a z toho plynoucí možnost ucházet se o pracovní místo je znesnadněn všem nerezidentům dané provincie. Jsem toho názoru, že soud správně našel hranici způsobu dokazování jazykových znalostí.

5.2 Výkon zaměstnání

Ochrana pracovníka se samozřejmě realizuje i v průběhu samotného pracovněprávního vztahu. Bylo by neúčelné, kdyby se unijní právo vztahovalo pouze na vstup do jiné členské země a ucházení se tam o zaměstnání. Pro ucelené právo volného pohybu pracovníků je třeba poskytnout ochranu ve všech aspektech vztahu.

Právní základ je stanoven článkem 45, ods. 2 SFEU : 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. Toto ustanovení, navzdory své stručnosti, obsahuje v podstatě veškerá práva vyplývající z pracovněprávního poměru. V určitém pojetí totiž můžeme pracovními podmínkami rozumět všechna práva a povinnosti pracovníka plynoucí z právního vztahu, jenž zakládá pracovněprávní poměr.

Obsah práva je dále vymezen v nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie. Podle článku 7 nesmí být s cizím státním příslušníkem, pokud má statut pracovníka, zacházeno jinak než s tuzemskými pracovníky, jde-li o podmínky zaměstnávání a pracovní podmínky, zejména z oblasti odměňování, skončení pracovního poměru a návratu k povolání nebo opětného zaměstnání, pokud se stal nezaměstnaným. Vedle těchto základních aspektů je zajištěna i rovnost v sociální sféře pracovníka. To znamená, že požívá veškeré sociální výhody, které souvisí s výkonem zaměstnání jako tuzemci. Stejný princip platí i v oblasti oblasti daní. Za stejných podmínek jsou uplatňována i práva odborová, vzdělávání na odborných školách a ve střediscích pro rekvalifikaci a právo na ubytování.[78]

Zásada rovného odměňování má povahu sociální jistoty. Samotná odměna však reflektuje velké množství faktorů, které se odráží na výsledku odměny. Zásada spočívá v rovnocennosti práce, kterou lze charakterizovat jako práci stejné hodnoty. Výkon práce

[78] Články 7,8 a 9 nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 ze dne 5. dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie

stejné hodnoty předpokládá přiměřeně srovnatelný souhrn znalostí a schopností, které se mohou odrážet v získaných zkušenostech,[79] praxi či diplomu.

Sociální a daňové výhody bylo taktéž nezbytné přiznat i migrujícím pracovníkům. Za předpokladu, že by tak nebylo učiněno, je možné se domnívat, že pracovníci by svoje působení na cizím pracovním trhu v takové míře nevyužili a došlo by tak k narušení vnitřního trhu. Sociální a daňové výhody nemusí být určeny pouze pracovníkovi,[80] přesto je nutné, aby byly v úzkém spojení s osobou pracovníka. Jako kritérium pro posuzování nároku na stejné sociální výhody jako mají domácí pracovníci Evropský soudní dvůr dal najevo, že přihlíží k postavení osoby jako pracovníka, pobytu na území a vhodnosti výhody k podpoře mobility v rámci EU.[81]

Rozsudek ESD ze dne 23. května 1996, ve věci O´Flynn, spisová značka č. C-237/94

Případ by měl přiblížit rozpětí sociálních výhod a také možnost jejich čerpání na území jiného státu. Pan O´Flynn byl irským občanem, jenž dlouhodobě pracoval a bydlel v Anglii. V roce 1988 mu zemřel syn. Přestože se tak stalo v Anglii, pan O´Flynn se rozhodl pro pohřeb v Irsku a za tím účelem požádal o státní příspěvek na pohřeb podle anglických právních předpisů. Tato žádost mu byla zamítnuta s odkazem na pohřeb mimo státní území. Pan P´Flynn se domníval, ža na základě státní příslušnosti mu bylo odepřena sociální výhoda garantovaná nařízením 1612/68 (dnes obsažená v nařízení 492/2011). Postup britských úřadů považoval za diskriminační.

ESD měl před sebou relativně složitou situaci. Požadavkem podle britských právních předpisů byl pohřeb na jejím území. Samotná dávka občanstvím podmíněna nebyla, její plnění však v podstatě ano. Soudní dvůr však nakonec došel k závěru, že i taková podmínka pohřbu na vlastním území zakládá diskriminaci na základě státní příslušnosti. Uvedl, že je pravděpodobné, že cizí státní příslušník bude v případě pohřbu rodinného příslušníka mít - vzhledem k národním poutům- v úmyslu tento pohřeb realizovat na území své vlasti. Samotná

[79] Juristic.cz: Zásada rovnosti - pokus o strukturování některých problémů. [online]. [cit.12.6.2013]. Dostupné z: http://pracovni.juristic.cz/30823/clanek/prac2.html
[80] JANKŮ, M. a JANKŮ, L. Vybrané kapitoly z práva EU. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009, S. 138. ISBN 9788074180491.
[81] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Sociální práva. [online]. [cit.12.6.2013]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/1283

dávka navíc vychází z pracovněprávního poměru, a tudíž na ní musí mít nárok všichni pracovníci.

Význam rozhodnutí spočívá v rozšíření chápání sociálních výhod a jejich čerpání i pro zahraniční aktivity. Zároveň není připuštěna žádná diskriminace na základě státního občanství. Sociální výhody musí být dostupné pro všechny pracovníky. Pojem sociálních výhod je tedy nutné vykládat co nejextenzivněji. Podobně soud přistoupil k případu Cristini,[82] kde přiznal sociální výhody i po smrti pracovníka.

Rozsudek ESD ze dne 16. září 2004, ve věci Baldinger, spisová značka C-386/02

Pan Baldinger se narodil v Rakousku, v době války se stal válečným zajatcem. Posléze emigroval do Švédska, přijal tamní občanství a vzdal se toho rakouského. V době řízení pobíral starobní důchod. Předmětem sporu bylo vyplacení dávky na odškodnění válečných zločinců. Rakouské právní předpisy umožňovaly pobírat tuto dávku všem rakouským státním příslušníkům, kteří byli válečnými zajatci. Pan Baldinger se občanství vzdal, proto jeho žádost byla zamítnuta. Následně se tedy obrátil na soud s tím, že byl porušen článek 45 ods. 2 SFEU.

ESD rozhodl, že tato sociální dávka je mimo rámec volného pohybu pracovníka. Nesouvisí tedy s postavením pracovníka, protože má za cíl poskytnout pouze částečné zadostiučinění osobám, které sloužily vlasti. Proto soud rozhodl, že poskytování této dávky není v rozporu s ustanovením článku 45 SFEU ani nařízením 1612/68.

Pokud v předešlém případě se soud pokoušel o co nejširší výklad pojmu sociálních dávek, zde vytyčil určité meze. Zároveň z rozsudku vyplývá, že za sociální výhody podle nařízení č. 492/2011 nelze považovat jakékoliv dávky, ale je nezbytná vázanost na pracovníka, přestože žadatelem nemusí být přímo on. Takovéto sociální výhody se váží přímo na uzavřený pracovněprávní poměr a nezahrnují ani osoby samostatně výdělečně činné.

Vedle práva na stejné pracovní podmínky, stejnou odměnu za vykonanou práci a sociální a daňové výkony, pokrývá právo na výkon zaměstnání i samotné ukončení pracovněprávního vztahu a případný návrat do zaměstnání.[83]

[82] Rozsudek Soudního dvora ze dne 30.9.1975, věc C-32/57 (Cristini)
[83] Rozsudek Soudního dvora ze dne 15.10. 1969, věc C-15/69 (Ugliola)

Závěrem je třeba poznamenat, že pro výkon práva na svobodný pohyb pracovníků je třeba poskytnout ochranu ve všech aspektech práce a práv z ní vyplývajících. Jakákoli nerovnost či diskriminace v tomto ohledu by zřejmě měla za následek sníženou mobilitu, která tvoří základní stavební kámen vnitřního trhu. Jsem toho názoru, že četná legislativa a činnost ESD výrazně přispěly ke zlepšení právní jistoty pracovníků.

5.3 Práva rodinných příslušníků

Volný pohyb pracovníků je základním právem EU. Aby pracovníci měli skutečný zájem o pracovní místa na území jiných členských států, bylo potřeba poskytnout ochranu i jeho rodinným příslušníkům. Rodinu lze chápat jako základní společenskou jednotku. V případě, že by práva rodinných příslušníků nabyla v dostatečné míře chráněna, lze předpokládat, že by došlo i k výraznému omezení mobility pracovníků.

Rodinní příslušníci jsou samostatnou kategorií. Svá práva odvozují od samotných pracovníků, proto je někdy nazýváme odvozenými beneficienty.[84] Pokud plní funkci rodinných příslušníků pracovníka, nezáleží, zda sami jsou občané EU či nikoliv.

Vymezení rodinných příslušníků a možnosti jejich pohybu jsou dány ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 492/2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie se věnuje právům rodinných příslušníků v článku 10. Podle něj děti státního příslušníka členského státu, který je, nebo byl zaměstnán na území jiného členského státu, mají přístup k obecnému, učňovskému a odbornému vzdělání za stejných podmínek jako státní příslušníci tohoto státu, pokud tyto děti mají bydliště na jeho území. Nařízení Rady č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství obsahovalo podstatně obsáhlejší výčet práv rodinných příslušníků. Šlo zejména o právo přístupu k zaměstnání manžela nebo manželky a dětí mladších 21 let nebo závislých na státním příslušníkovi členského státu.

[84] TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R., DUMBROVSKÝ, T. Evropské právo. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. S. 456. ISBN 9788074003332.

Rozhodnutí ESD ze dne 17. září 2002 ve věci Baumast, spisová značka C‑413/99

Případ se týkal přístupu ke vzdělání dítěte pracovníka v EU, který byl zakotven v článku 12 nařízení č. 1612/68 a dnes je ve stejné podobě obsažen v článku 10 nařízení 492/2011. Pan Baumast se oženil s kolumbijskou státní příslušnicí a jejich rodina se skládala ještě ze dvou dcer. Pan Baumast získal práci ve Velké Británii, kde celá rodina získala právo pobytu na 5 let. Později pracoval jako osoba samostatně výdělečně činná a následně pracoval pro německou společnost mimo EU, přesto stále aktivně hledal zaměstnání ve VB. Rodina zůstala ve VB, kde dcery chodily do školy. Následně však úřady neprodloužily pobyt Baumastovým. Imigrační úřad odmítnutí vysvětlil tím, že pan Baumbast není pracovníkem ani osobou disponující obecným právem pobytu.

ESD rozhodoval mj. o otázce, jestli jsou děti rodiče, který byl omezenou dobu pracovníkem, oprávněny pobývat v tomto hostitelském státě, aby zde mohly získat obecné vzdělání v souladu s článkem 12. Soud rozhodl, že děti občana EU, které se usadily v členském státě v souvislosti se zaměstnáním jednoho z rodičů, mají právo dokončit školní docházku i v případě, že rodič již pracovníkem není. Otázka občanství je v tomto případě irelevantní. Pokud dítě získá takový nárok na vzdělání, pak musí být umožněno i rodiči, aby s ním mohl pobývat za účelem usnadnění výkonu tohoto práva. To platí i v případě pokud je cizím státním příslušníkem, i v případě, že ztratil status pracovníka. Zároveň občan EU, který již není pracovníkem v hostitelském státě, může požívat obecnou svobodu podle článku 21 SFEU.

Judikát ESD demonstroval zachování práv plynoucích ze statutu pracovníka pro jeho rodinné příslušníky i v případě, že o práci přijde. To je ostatně zakotveno v samostatném článku 10 nařízení 492/2011. V něm je stanoveno, že stačí, pokud subjekt pouze byl pracovníkem. Toto ustanovení tedy předvídá situaci, že pracovník může o svůj status přijít. Nicméně vzhledem k významu rodiny a především ochraně dětí je třeba zajistit kontinuálnost ve vzdělání. Proto je legislativa zaručuje toto právo a ESD dbá na co nejextenzivnější výklad.

6. Omezení volného pohybu pracovníků

Volný pohyb pracovníků je základní svobodou práva EU, avšak ani toto právo nepůsobí absolutně. Unijní právo zná celou řadu prostředků, kterými mohou jednotlivé členské státy v odůvodněných případech regulovat volný pohyb pracovníků. V tomto smyslu mluvíme o výjimkách z této základní svobody. Lze je rozdělit na obecné a zvláštní. Mezi obecné výjimky patří výhrady z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany veřejného zdraví.[85] Jsou zakotveny a taxativně vyčteny v článku 45, odstavec 3 a 4 SFEU. Za zvláštní výjimky pak označujeme dočasná omezení svobody pohybu pracovníků vyplývající z přístupových smluv.

6.1 Přechodná opatření

Jednou z charakteristik Evropské Unie je i její rychlá expanze, která vede k významnému růstu celé organizace. Od roku 2004 se připojilo ve dvou vlnách 12 nových členských států. Rozšíření bylo značné, první fáze zahrnovala státy s celkovým počtem více než 73 milionů obyvatel, druhá pak přinesla přibližně 27 milionů nových občanů.[86] Z okamžitého uvolnění pracovního trhu všem novým členským státům měla většina stávajících členů obavy, přestože se později ukázaly jako neopodstatněné. Původní členské státy předvídaly přísun levné pracovní síly na svůj trh a logicky tak chtěly chránit své občany před možnou ztrátou pracovních míst. Z těchto důvodů byl zaveden institut přechodného období. Ten měl pouze fakultativní charakter, tedy bylo na úvaze členských státu, zda-li ho využijí.[87] Nebyl však určen pouze stávajícím členům, měl sloužit i nově přistoupivším státům, které mohly recipročně zavést stejná opatření vůči těm členským státům, které přechodné období uplatňovaly. Zároveň však platilo, že i pokud se členský stát rozhodl přechodné období aplikovat, občané nově přistoupivších států měli přednost při obsazování volného pracovního místa před občany z nečlenských států.

[85] OUTLÁ, V. et al. Právo Evropské Unie. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. S.239-240
[86] Europa.eu: Členské státy Evropské unie. [online]. [cit.12.6.2013] Dostupné z http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/index_cs.htm
[87] KUNOVÁ, V. a SVITANA, R. Voľný pohyb osôb v EÚ: štúdie a texty. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva, 2008, s. 48-49. ISBN 9788089363056.

V době vstupu České Republiky do EU byla úprava přechodných opatření upravena v příloze Aktu[88] o podmínkách přistoupení. Lhůta pro jejich trvání byla maximálně 7 let, tedy do 30. dubna 2011. Po jejím vypršení byl pracovní trh otevřen v plném rozsahu. Přechodná opatření se s výjimkou Malty a Kypru týkala všech nových členských států. Vůči České Republice od počátku neuplatňovala žádné přechodné opatření Velká Británie, Irsko a Švédsko. Pouhý rok trvala omezení pro české pracovníky ve Španělsku a Portugalsku. V roce 2006 nám svůj pracovní trh otevřelo Finsko a Itálie. V letech 2007 a 2008 se pracovní trh stal pro české občany dostupným i v Lucembursku, Nizozemí a ve Francii. V roce 2009 následovalo Dánsko a Belgie. Největší obavy z přílivu pracovní síly měly naše sousedící země, tj. Německo a Rakousko. Oba státy využily maximální dobu přechodných opatření, které ve vztahu k těmto dvěma státům skončila až v roce 2011.[89]

Stejné podmínky pro uplatnění přechodného období platí i pro Rumunsko a Bulharsko. Oba státy přistoupily 1. ledna 2007. Znamená to, že i občané těchto států potřebují pracovní povolení pro působení na trhu práce v těch členských státech, které vůči nim toto období zavedly. 14 členských států včetně České Republiky žádné přechodné období nezavedlo.

Nastolenou otázkou zůstává odůvodněnost a také faktický význam přechodných opatření. Před samotným rozšířením Evropské Unie v roce 2004 a následně v roce 2007 původní členské státy nemohly přesně znát důsledky takové integrace, která co do počtu nových členů neměla do té doby obdoby. Většina států zvolila cestu opatrnosti a ochrany svého vlastního pracovního trhu. Takovou cestu lze vzhledem k základním funkcím státu z hlediska státovědy chápat. Nicméně já se přikláním k názoru, že rozsah těchto omezení byl až příliš široký a v některých případech (Rakousko a Německo) trval delší dobu než bylo nezbytně nutné. Základní svobodou EU je volný pohyb pracovníků a domnívám se, že bez ohledu na počet nových států, měli občané těchto států mít možnost touto svobodou od počátku disponovat. Absenci této svobody lze v krajním případě považovat za pouhé částečné členství či pseudočlenství. Tuto teorii podkládá i statistika migrace v EU za prací. Podle ní nedochází k pohybu pracovníků v takové míře, jak většina států pravděpodobně očekávala.

[88] Příloha č. V Aktu o podmínkách přistoupení České republiky, Estonské republiky, Kyperské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maďarské republiky, Republiky Malta, Polské republiky, Republiky Slovinsko a Slovenské republiky a o úpravách smluv, na nichž je založena EU.

[89] Ministerstvo práce a sociálních věcí: Přechodné období pro volný pohyb pracovníků. [online]. [cit.12.6.2013]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/1282

Za touto skutečností může stát celá řada faktorů,[90] zejména nevole dlouhodobého pobytu v jiné zemi či jazyková bariéra. Navíc příjmy v jednotlivých zemích jsou sice diferenciované, nicméně rozdíly v životní úrovni nejsou až tak značné. Nakonec tento postoj odrážela i vláda ČR, která byla zastáncem zrušení přechodných období ve všech členských státech EU. V době vstupu Rumunska a Bulharska se zároveň v duchu této myšlenky neuplatnila vůči těmto dvěma státům žádná přechodná opatření ze strany ČR.

6.2 Výkon veřejné funkce

Jednou z obecných výjimek z práva volného pohybu pracovníků je výkon povolání neoddělitelně spojeného s výkonem veřejné moci. Členské státy mohou využít možnosti tato povolání vyhradit pouze svým vlastním státním příslušníkům. Jde o povolání, u kterých lze předpokládat nezbytnost určitého svazku mezi státem a občanem vykonávajícím veřejnou funkci. Tento svazek charakterizuje státní občanství. V praxi se jedná například o výkon funkce vojáka, soudce, policisty, úředníka či politicky činnou osobu. Jsou to však pouze ta pracovní místa, u kterých dochází k účasti na výkonu veřejné moci nebo na činnostech, jejichž hlavním účelem je zabezpečení obecných zájmů. V souvislosti s výkonem veřejné funkce však lze omezit pouze přístup k zaměstnání, při samotném výkonu už takové omezení není možné[91] (pracovní podmínky). ESD se však jednoznačně přiklání k restriktivnímu výkladu a dbá na to, aby byly jednotlivé případy posuzovány individuálně.

Rozhodnutí ESD ze dne 17. prosince 1980, ve věci Komise vs. Belgie, spisová značka 149/79

Otázkou řešenou v rámci sporu byl rozsah pojmu veřejné správy. Z podstaty článku 45 ods. 4 SFEU vychází, že je možné vyhradit některá povolání svým vlastním státním příslušníkům. V případě Belgie však došlo k vyhrazení veškerých pracovních míst u státní železniční společnosti pouze belgickým občanům. K takovému jednání došlo v letech 1973-1977. Pracovní pozice, kterých se tato podmínka týkala, byly určeny i pro nekvalifikované dělníky, noční hlídače či elektrikáře. Komise oznámila Belgii, že takový postup považuje za neslučitelný s ustanovením o volném pohybu pracovníků, článkem 45 SFEU a nařízením

[90] BRDEK, M. a JÍROVÁ, H. Sociální politika v zemích EU a ČR. Vyd. 1. Praha: CODEX Bohemia, 1998, s. 91. ISBN 808596371x.
[91] TÝČ, V. Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 5. aktualiz. vyd. Praha: Linde, 2006, s. 171-173. ISBN 8072016318.

1612/68. Belgie argumentovala výhradou výkonu funkce ve veřejné správě a ústavním zakotvením v belgickém právu.

ESD konstatoval, že pojem veřejné služby je velice široký a rozhodl, že nesymbolizuje jakékoliv zaměstnání pro stát či státní instituci. Veřejná služba je projevem výkonu státní moci a musí s ním být v úzké souvislosti. Takto široké pojetí totiž odporuje právu na volný pohyb zaměstnanců podle článku 45 SFEU.

Rozhodnutí Soudního dvora bylo důležité zejména pro formulování pojmu veřejné služby. Ze samé podstaty svobody volného pohybu pracovníků ESD vykládá pojmy pracovník či závislá práce široce, zatímco u všech výjimek je viditelná snaha o co nejužší výklad. Takový postup, jehož důkazem je zmíněný případ Belgie vs. Komise, vede logicky k co nejmenšímu omezení této základní svobody.

Podobný přístup Soudního dvora byl i v již zmíněném případu paní Lawrie-Blum, které nebylo umožněno s odkazem na článek 45 odst. 4 SFEU vykonávat nutnou praxi pro následné povolání učitelky. Výkon praxe byl podmíněn německým státním občanstvím. ESD i zde judikoval, že kritéria pro výkon veřejné funkce nebyla zcela naplněna, neboť vztah mezi osobou a státem není natolik úzký a bezprostředně nereprezentuje výkon veřejné moci.

6.3 Veřejná bezpečnost, veřejný pořádek a veřejné zdraví

Právo EU nezakotvuje definici pojmu veřejný pořádek. SFEU se o výhradě veřejného pořádku pouze zmiňuje v článku 45. Pro bližší vymezení úplného základu pojmu je třeba pracovat s právní teorií. Podle ní se veřejný pořádek může vymezit jako souhrn společenských vztahů, které vznikají, rozvíjejí se a zanikají na místech veřejných a veřejnosti přístupných, které jsou upravené právními i neprávními normami, jejichž zachovávání je významné pro zajištění klidného a bezporuchového chodu společnosti.[92] Jde tedy o takové vztahy, které mohou, ale i nemusí být regulovány právem a jejichž význam pro společnost je zásadní. Částečně bližší vymezení tohoto pojmu obsahuje i nařízení Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států. Článek 27 udává, že přijatá opatření musí být založena

[92] DVOŘÁČEK, Z. Právní základy veřejného pořádku: (vybrané kapitoly). Vyd. 1. Praha: Armex, 2004, s.6. ISBN 80-86795-04-7x.

výlučně na osobním chování dotyčné osoby. Osobní chování dotyčného jednotlivce musí představovat skutečné, aktuální a dostatečně závažné ohrožení některého ze základních zájmů společnosti.

Evropský soudní dvůr hraje nezpochybnitelně důležitou roli ve výkladu pojmu veřejný pořádek. V mnoha svých rozhodnutích se tímto pojmem již zabýval, mezi prvními byl již výše zmíněný případ Van Duyn,[93] ve kterém obsahovou náplň v podstatě ponechal na členském státě. Takový postoj ESD byl spíše výjimečným a z následné judikatury lze vypozorovat, v průběhu dalších let již bylo jeho postavení odlišné.

Rozsudek ESD ze dne 27. října 1977 ve věci Bouchereau, spisová značka C-30/77

Pan Bouchereau byl francouzský státní příslušník, jenž pracoval ve Velké Británii od roku 1975. O rok později však byl pravomocně odsouzen za trestný čin. Britský zákon v tomto smyslu umožňoval vyhoštění cizinců, pokud spáchá na jejím území trestný čin. V souladu s tímto zákonem byl následně podán návrh na vyhoštění z důvodu ohrožení veřejného pořádku.

I zde byl výklad pojmu veřejný pořádek svěřen ESD, který v rozsudku uvedl, že odsouzení za trestný čin není samo o sobě důvodem pro vyhoštění s odůvodněním ochrany veřejného pořádku. O narušení veřejného pořádku lze uvažovat pouze tehdy, pokud nezákonné jednání, za které byl daný subjekt dříve odsouzen, představuje bezprostřední ohrožení veřejného pořádku a základních hodnot hostitelského státu.[94]

Rozsudek ESD ze dne 18. května 1982 ve věci Adoui, spisová značka C-115-116/81

V dalším rozsudku se ESD zabýval námitkou veřejného pořádku ve vztahu k povolání, které lze za určitých okolností považovat za nemravné, a tudíž odporuje společenským zájmům. Slečna Adoui byla francouzskou státní příslušnicí a pracovala v Liege, v Belgii jako číšnice ve speciálním zařízení, kde se dívky vystavují za okny a mohou mít styk s klienty. Jako již pracující podala žádost u belgických orgánů o trvalý pobyt. Ta však byla ministrem spravedlnosti odmítnuta a zároveň jí bylo nařízeno opustit zemi do 15 dnů. Odmítnutí bylo odůvodněno zaměstnáním, které je nežádoucí a odporuje veřejnému pořádku.

[93] Rozsudek Soudního dvora ze dne 4.12.1974, věc C-41/74 (Van Duyn)
[94] Rozsudek Soudního dvora ze dne 27.10.1977, věc C-30/77 (Bouchereau)

Evropský soudní dvůr v tomto případě rozhodl, že jednání občana jiného členského státu není dostatečně závažným ohrožením, v případě, že obdobné jednání vlastního státního příslušníka není nikterak postihováno.[95] Pokud taková forma zaměstnání by byla v rozporu s veřejným pořádkem, pak musí členský stát podniknout takové kroky, aby stejné činnosti zamezil i občanům svého vlastního státu.

Z uvedených judikátů dedukuji, že postoj k institutu veřejného pořádku v judikatuře ESD prošel jistým vývojem. Původní záměry ponechat definici a obsahové naplnění na jednotlivých členských státech byly nahrazeny výkladem ESD, který se postupně formoval až do dnešní podoby, která je typická přísným a restriktivním výkladem tohoto pojmu. Záměrem ESD totiž zcela jistě je, aby ustanovení o volném pohybu pracovníků bylo pokud možno co nejvíce aplikovatelné.

Základní omezení přístupu na pracovní trh z důvodu ochrany veřejného zdraví je taktéž zakotven v článku 45 ods. 3 SFEU. Tento pojem je blíže specifikován v nařízení 2004/38/ES. Oproti výše uvedeným důvodům odepření přístupu na pracovní trh je situace u ochrany veřejného zdraví bezproblémová.[96] Podle článku 29 uvedeného nařízení se jedná o nemoci s epidemickým potenciálem definované odpovídajícími akty Světové zdravotnické organizace a jiné nakažlivé nemoci a nakažlivé parazitické nemoci, pokud se na ně vztahují ochranná opatření používaná na státní příslušníky hostitelského členského státu.[97] Důležité je, že nemoc se musí vyskytnout u pracovníka již v době příjezdu, nejpozději však do 3 měsíců.

[95] Rozsudek Soudního dvora ze dne 18.5.1982, věc C-115-116/81 (Adoui)
[96] TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R., DUMBROVSKÝ, T. Evropské právo. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. S. 465. ISBN 9788074003332.
[97] Článek 29 ods. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států

7. Evropský soudní dvůr

Značná část práce se zabývá judikaturou ESD, proto je závěrem věnovaná samostatná kapitola ohledně této instituce. ESD je soudním orgánem EU. Jeho význam je nezpochybnitelný, v některých případech bývá označován jako Ústavní soud unie.[98] Nevytváří právo EU, pouze ho vykládá a dohlíží nad jeho dodržováním. Role judikatury však je značná. Řada pojmů a zásad (jak ostatně ukázala tato práce) byla tvořena či spolutvořena právě činností ESD. Ten tak tedy i zaceluje určité mezery v právu EU.

Počátky činnosti ESD sahají hluboko do 50. let. Poprvé byl zřízen smlouvou o ESUO již v roce 1952. Po vzniku ES sloučením ESUO, EHS a EURATOM byl Římskými úmluvami transformován i ESD.[99] Nyní je soudním orgánem pro všech 27 členských států. Sídlí v Lucemburku.[100] Zahrnuje tři různé soudní orgány. Jde o Soudní dvůr, Tribunál a Soud pro veřejnou službu.[101] ESD od svého vzniku vydal více než 15 000 rozsudků.[102] V další fázi se práce bude vzhledem k důležitosti věnovat pouze Soudnímu dvoru.

7.1 Soudní dvůr a jeho složení

Jak bylo již nastíněno, Soudní dvůr je pouze jedním ze soudů tvořících ESD. Pro naše účely je však jeho význam nejpodstatnější. Zároveň je to právě Soudní dvůr, který je historicky nejstarší.[103] Činnost Soudního dvora je zakotvena v článcích 251 až 253 SFEU.

Soudní dvůr je složen ze soudců a generálních advokátů.[104] Počet soudců je stanoven na 27. Toto množství odpovídá členským zemím, neboť každý členský stát je zastoupen jedním soudcem. Soudci jsou stanoveni společnou dohodou vlád členských států. Jsou vybíráni z osob, které poskytují veškeré záruky nestrannosti a nezávislosti. Zároveň musí splňovat veškeré nutné požadavky na výkon nejvyšších soudních funkcí ve svých členských

[98] TÝČ, V., KŘEPELKA F. a NOVÁK D. Soudnictví v institucionální struktuře Evropské unie. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006, s. 50-51 ISBN 802103968x.
[99] Euroskop.cz: Evropský soudní dvůr. [online]. [cit.16.6.2013]. Dostupné z: https://www.euroskop.cz/101/sekce/evropsky-soudni-dvur/
[100] GRYGAR, J. Ochrana základních práv v Evropské unii. Vyd. 1. Praha: IFEC, 2001, s. 80. ISBN 808641213x.
[101] Evropský soudní dvůr: Celková prezentace. [online]. [cit.16.6.2013]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_6999/
[102] Tedy pouze rozhodnutí v meritu věci
[103] Tribunál byl zřízen až v roce 1988 a Soud pro veřejnou službu v roce 2004
[104] SVOBODA, P. Úvod do evropského práva. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, xx, S. 133. ISBN 9788074003349.

státech, případně jsou obecně uznávanými znalci práva.[105] Funkční období soudců je šestileté, je však zachována možnost opětovného jmenování do funkce. V praxi k této situaci nezřídka dochází, což je prospěšné zejména z důvodu zachování kontinuity soudních rozhodnutí. Sami soudci volí ze svých řad předsedu a místopředsedu Soudního dvora. Jejich funkční období je 3 roky, předseda může být zvolen opětovně. Předseda je v čele a řídí činnost Soudního dvora. Většinou také předsedá poradám a zasedáním. Místopředseda má pomocnou funkci a v případě potřeby zastupuje předsedu.[106] Soudní dvůr zasedá v plénu, velkém senátu nebo jednotlivých dílčích senátech. V běžných případech soud zasedá v senátech, které jsou složeny ze 3 nebo 5 soudců. Ve velkém senátu soud zasedá v případě zvláště složitého případu, nebo v případě žádosti členského státu nebo jiného orgánu, jenž je účastníkem řízení. V plénu soud zasedá jen v mimořádných případech.

Počet generálních advokátů není založen na počtu členských zemí. Jejich počet je 8, není však vyloučeno, aby Rada jednomyslným rozhodnutím zvýšila na žádost Soudního dvora jejich počet.[107] I generální advokáti jsou stejně jako soudci vybíráni z osob, které poskytují veškeré záruky nestrannosti a nezávislosti. Zároveň musí splňovat veškeré nutné požadavky na výkon nejvyšších soudních funkcí ve svých členských státech, případně jsou obecně uznávanými znalci práva. Role generálních advokátů je však odlišná. Plní spíše pomocnou funkci. Jejich úlohou je předkládat nezávislá, nestranná, veřejná a odůvodněná stanoviska ve věcech, které vyžadují jejich účast.[108] Ta je vyjádřena statutem Soudního dvora Evropské unie.[109] Soudní dvůr má také svůj jednací řád.[110]

Součástí Soudního dvora je i soudní kancelář jako organizační prvek. Kancelář má v popisu práce vedení spisů a rejstříků. Je pověřena přijímáním a úschovou všech návrhů a podání, zároveň je jí svěřena veškerá korespondence spojená s řízením. V jejím čele stojí vedoucí kanceláře Soudu, který je jmenovaný na dobu 6 let.

---

[105] Článek 253 SFEU
[106] Evropský soudní dvůr: Prezentace. [online]. [cit.16.6.2013]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/
[107] Článek 252 SFEU
[108] tamtéž
[109] Protokol o statutu Soudního dvora EU k dispozici na: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2004:310:0210:0224:CS:PDF
[110] Jednací řád Soudního dvora k dispozici na: http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2008-09/txt5_2008-09-25_11-40-42_785.pdf

7.2 Soudní dvůr a jeho pravomoc

Hlavní úlohou Soudního dvora je zajišťovat dodržování a výklad primárního a sekundárního práva EU. Působí jako určitý ochránce a garant legality při tvorbě unijního práva.[111] Svou činností výrazně přispívá k nadstátnímu rysu povahy EU.

Obecně je agenda ESD velmi pestrá. Konkrétně Soudní dvůr se zabývá jak sporným řízením, tak i nesporným.[112] Součástí řízení je vždy část písemná, fakultativně i ústní. Pokud je řízení ústní, pak je i veřejné.

K Soudnímu dvoru se mohou obracet jednotlivé členské státy, Komise a ve výjimečných případech i jednotlivci. Členské státy se mohou podat podání v případě, že se domnívají porušení unijního práva jiným členským státem. Ve stejném případě tak může činit i komise.[113] Soudní orgány členských států se na Soudní dvůr obracejí nejčastěji v souvislosti s předběžnou otázkou. Jednotlivci se mohou dovolávat spravedlnosti v případě nesprávné aplikace unijního práva vůči nim samotným.

Žaloba pro nesplnění povinnosti je prostředkem proti záměrnému či nedbalostnímu porušování unijního práva členskými státy. Takovou žalobu je oprávněna podat Komise nebo jiný členský stát. Pokud Soudní dospěje k názoru, že se členský stát skutečně dopustil porušení, rozhodne, aby členský stát v tomto jednání neprodleně nepokračoval. Může rozhodnout i o udělení pokuty členskému státu. To se v praxi však stává spíše v případech opakovaného porušování.

Řízení o předběžné otázce je prostředkem pro harmonizovaný výklad práva EU a také posouzení souladu vnitrostátních právních řádů s unijním právem. Všechny obecné soudy členských států se mohou na Soudní dvůr obrátit s předběžnou otázkou. Následným výkladem jsou však tyto soudy vázány.

---

[111] EurActiv.cz: Evropský soudní dvůr. [online]. [cit.16.6.2013]. Dostupné z: http://www.euractiv.cz/?a=show&cid=72&pid=38&sid=38

[112] SVOBODA, P. Úvod do evropského práva. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, xx, S. 133. ISBN 9788074003349.

[113] Euroskop.cz: Evropský soudní dvůr. [online]. [cit.16.6.2013]. Dostupné z: https://www.euroskop.cz/101/sekce/evropsky-soudni-dvur/

Prostředkem pro zrušení aktů různé povahy, které vydávají orgány EU je žaloba na neplatnost. Tak je možné napadnout zejména platnost nařízení, směrnic a rozhodnutí.[114] Na této činnosti se podílí i Tribunál, jenž rozhoduje zejména o žalobách jednotlivců, zatímco Soudní dvůr rozhoduje o žalobách podaných členským státem, případně jiným orgánem EU.

Jako vyšší instance funguje soudní dvůr v případě kasačních opravných prostředků. Soudní dvůr v případě přípustnosti a opodstatněnosti takového podání může rozhodnout o zrušení rozhodnutí tribunálu. Zároveň, pokud to řízení dovoluje, může Soudní dvůr sám rozhodnout ve věci. V případě, že tak neučiní a věc vrátí, je Tribunál vázán[115] rozhodnutím Soudního dvora.

[114] Evropský soudní dvůr: Celková prezentace. [online]. [cit.16.6.2013]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_6999/
[115] Evropský soudní dvůr: Celková prezentace. [online]. [cit.16.6.2013]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_6999/

8. Závěr

Volný pohyb pracovníků je dlouhodobým záměrem Evropské Unie. Je jisté, že bez jeho realizace by vnitřní trh zřejmě vůbec nefungoval. Současná situace je odrazem koncepční práce orgánů Evropské Unie. Za zmínku stojí délka uplatňování této svobody. Je známé, že k samotné myšlence došlo již se vznikem prvních integračních uskupení, její realizace se uskutečnila dokonce již v době, v které by si podobnou svobodu u nás dokázal představit jen málokdo. Vývoj do dnešní podoby obsahu svobody volného pohybu pracovníků však nebyl jednoduchý.

Aktuální situace na trhu práce je z hlediska legislativy velmi stabilní. V průběhu vývoje došlo k harmonizaci snad ve všech zásadních oblastech, které jsou pro realizaci volného pohybu pracovníků nezbytné. Došlo k vytvoření pravidel v rámci přístupu k zaměstnání a jeho výkonu, dále v oblasti vycestování a samotného vstupu na cizí území. Nezbytné bylo i uvolnění pohybu rodinných příslušníků. Taktéž došlo k harmonizaci v uznávání kvalifikací v oblasti kolektivního pracovního práva a ke koordinaci sociálního zabezpečení. Ačkoli byl boj proti diskriminaci na základě státní příslušnosti prioritou, velkého vývoje dosáhla i snaha odstranit diskriminaci na základě pohlaví, rasy, etnicity, náboženství, víry, sexuální orientace a zdravotního postižení. Na základě všeho výše uvedeného jsem dospěl k názoru, že pracovní trh EU je v tomto smyslu momentálně otevřen všem občanům EU bez rozdílu.

Na dnešní podobě obrazu volného pohybu pracovníků měl svůj podíl i ESD. Kromě vytvoření zásad, které jsou pro samotnou aplikaci unijního práva nezbytné, dokázal svoji činností podpořit jednotný výklad klíčových pojmů, které jinak nejsou zakotveny. Na základě jeho výkladu dnes můžeme již snadně rozeznat kdy se jedná o závislou činnost a zda-li jde vůbec o pracovníka. Za pozitivum jeho činnosti považuji široký výklad právě zmíněných pojmů a naopak úzký výklad všech výjimek. Tento postup vedl k vyšší právní jistotě jednotlivců a k větší dynamice volného pohybu pracovníků. Mírným negativem se naopak může zdát občasná nejednotnost výkladu z hlediska historického. Na druhou stranu je to pochopitelné, neboť stejně jako legislativa, i ESD a jeho judikatura prošla jistým vývojem.

Samostatnou otázkou jsou výhody a nevýhody otevřeného pracovního trhu. Za výhodu považuji svobodu výběru pracovní pozice. Otevřením pracovního trhu došlo k odstranění

všech bariér. Jednotlivci si mohou hledat vhodná místa v celé Unii. Tím mohou získat více zkušeností jak v profesním, tak osobním životě. Prolomení těchto bariér vede k multikulturní Evropě. Velká fluktuace pracovníků bezesporu vede ke srovnání míry nezaměstnanosti a zřejmě i k jejímu snížení. Pracovník není odkázán pouze na svůj vnitrostátní pracovní trh, není-li tam pro něj uplatnění, může hledat stejnou pozici v zahraničí. Stejný princip platí i obráceně. Nejsou-li v daném regionu kvalifikovaní pracovníci, je možné se po nich porozhlédnout jinde. Volný pohyb pracovníků má za následek i postupné srovnávání rozdílů v oblasti odměňování. Ačkoli stále existují drobné rozdíly, s plynutím času lze konstatovat, že rozdíly se postupně odstraňují. V neposlední řadě legalizací prací cizích státních příslušníků dochází k potírání nelegálního zaměstnávání a tedy k podpoře ekonomické situace jednotlivých členských států. Výhody se tedy přímo či nepřímo dotýkají všech subjektů, tedy zaměstnanců, zaměstnavatelů, tak i jednotlivých členských států.

Výhody volného pohybu pracovníků se mohou z jiného pohledu stát nevýhodami. První nevýhodou může být obava z nadměrného přísunu migrujících pracovníků. V posledních integračních vlnách se proto většina států rozhodla svůj pracovní trh chránit zavedením přechodných opatření. Obrácenou stranou mince je odliv pracovníků. Ekonomicky slabší regiony mohou na volný pohyb pracovníků doplatit. Ještě významnějším problémem může být odchod kvalifikovaných pracovníků. Jednotlivé členské státy totiž nezřídka investují nemalé finanční prostředky do vzdělání, a proto je jejich snaha udržet kvalifikované pracovníky pochopitelná. Bohužel v rámci volného pohybu osob s tímto faktem nic nezmohou. Na druhou stranu je třeba na migraci těchto pracovníků hledět nadnárodně. Většina takových pracovníků totiž zůstává v Evropské Unii. Při analýze jednotlivých pozitiv a negativ jednoznačně zastávám názor výhodnosti volného pohybu pracovníků v Evropské Unii.

Jistou kaňkou na volném pohybu pracovníků je institut přechodných opatření. Domnívám se, že podstatou EU je rovnost všech členských států a zavedení přechodných opatření vůči novým členským státům považuji za nepřiměřený. Jsem toho názoru, že kandidátské země by měly být přijaty do EU, jakmile budou ve všech směrech připraveny. Od jejich vstupu by však s nimi mělo být zacházeno jako s plnohodnotnými členskými zeměmi. Jinak je možné hledět na takové členství jako podřadné. Do jisté míry lze rozumět snahám ochránit vnitřní trh, nicméně to je v rozporu s jednou ze základních svobod EU, na které je v podstatě postavena. Většina obav se navíc skutečně ukázala jako neopodstatněná.

V souvislosti s dalším rozšiřováním se vnitřní trh stane jak prostorově, tak demograficky mnohem obsáhlejším. Na tuto situaci je třeba se řádně připravit. Za posledních 10 let se EU rozšířila o 12 nových členských států, 13. Chorvatsko vstupuje k 1. červenci 2013 a je vysoce pravděpodobné, že stejná intenzita integrace bude pokračovat i v následujících letech. Je možné, že reálné obavy o situaci na trhu práce nastanou i v ČR, věřím však, že i s ohledem na dlouhodobý přístup ČR nebudou vůči novým členským státům zavedeny žádná přechodná opatření.

9. Seznam použité literatury

Knižní publikace

BARANCOVÁ, H. Nadnárodný pohyb zamestnancov a služieb. Bratislava: Sprint dva, 2011, 315 s. ISBN 9788089393619

BARANCOVÁ, H. Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2009, 374 s. ISBN 9788073802417

BARANCOVÁ, H. Európske pracovné právo. Bratislava: Sprint, 2003, 186 s. ISBN 808908513x.

BRDEK, M. a JÍROVÁ, H. Sociální politika v zemích EU a ČR. Vyd. 1. Praha: CODEX Bohemia, 1998, 391 s. ISBN 808596371x.

DVOŘÁČEK, Z. Právní základy veřejného pořádku: (vybrané kapitoly). Vyd. 1. Praha: Armex, 2004, 95 s. ISBN 80-86795-04-7x.

FOREJTOVÁ, M. a TRONEČKOVÁ, M. Evropské právo v praxi. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2011, 246 s.. ISBN 9788073803018.

GREGOROVÁ, Z. a PÍCHOVÁ, I. Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, 167 s. ISBN 8021027290

GRYGAR, J. Ochrana základních práv v Evropské unii. Vyd. 1. Praha: IFEC, 2001, 237 s.. ISBN 808641213x.

HENDRYCH, D. a FIALA, J. Právnický slovník. 3. podstatně rozš. vyd. Praha: C.H. Beck, 2009, xxii, 1459 s. ISBN 9788074000591.

JANKŮ, M. a JANKŮ, L. Vybrané kapitoly z práva EU. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009, 233 s. ISBN 9788074180491.

KARZEL, D. Evropský soudní dvůr: praktický průvodce. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2006, 491 s.. ISBN 807357201x.

KŘEPELKA, F., SKŘIVÁNKOVÁ, K. a BACHO, D. Právo Evropské unie: multimediální učební text pro studenty bakalářských programů. 3., přeprac. a rozš. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 117 s. ISBN 9788021052758.

KUNOVÁ, V. a SVITANA, R. Voľný pohyb osôb v EÚ: štúdie a texty. Bratislava: Bratislavská vysoká škola práva, 2008, 256 s. ISBN 9788089363056.

OUTLÁ, V. Právo Evropské unie. 2. upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008, 387 s. ISBN 9788073800840.

SVOBODA, P. Úvod do evropského práva. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011, xx, 362 s. ISBN 9788074003349.

ŠIŠKOVÁ, N. a STEHLÍK V. Evropské právo. Praha: Linde, 2007, 310 s. ISBN 9788072016808.

ŠTANGOVÁ, V. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 230 s.. ISBN 9788073802776.

ŠVEC, M., et al. Kolektívne pracovné právo v európskych súvislostach. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 213 s. ISBN 9788073803087

TICHÝ, L., ARNOLD, R., ZEMÁNEK, J., KRÁL, R., DUMBROVSKÝ, T. Evropské právo. 4. vyd. Praha: C.H. Beck, 2011. 1005 s. ISBN 9788074003332.

TÝČ, V. Základy práva Evropské unie pro ekonomy. 5. aktualiz. vyd. Praha: Linde, 2006, 287 s. ISBN 8072016318.

TÝČ, V., KŘEPELKA F. a NOVÁK D. Soudnictví v institucionální struktuře Evropské unie. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2006, 77 s. ISBN 802103968x

Odborné články

BEZOUŠKA, P. Závislá práce. Právní rozhledy, 2008, č. 16, ISSN 1210-6410

PASTRŇÁK, R. Některé aspekty pracovního práva Evropských společenství. Iuridica, 2004, č.3.

Růžička, M. Zákaz diskriminace podle Evropské úmluvy na ochranu lidských práv a základních svobod. Právník, 2007, č.6. ISSN 0231-6625

Právní předpisy

Smlouva o fungování Evropské unie

Amsterodamská smlouva

Charta základních práv EU

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

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

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

Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění k 15.5.2013

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Nařízení Komise (EHS) č. 1251/70 ze dne 29. června 1970 o právu pracovníků zůstat na území členského státu po skončení zaměstnání v tomto státě

Směrnice Rady ze dne 9. února 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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění k 20.5.2013

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003 o některých aspektech úpravy pracovní doby

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

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 883/2004 ze dne 29. dubna 2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/38/ES ze dne 6. května 2009 o zřízení evropské rady zaměstnanců nebo vytvoření postupu pro informování zaměstnanců a projednání se zaměstnanci v podnicích působících na úrovni Společenství a skupinách podniků působících na úrovni Společenství

Příloha č. V Aktu o podmínkách přistoupení České republiky, Estonské republiky, Kyperské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maďarské republiky, Republiky Malta, Polské republiky, Republiky Slovinsko a Slovenské republiky a o úpravách smluv, na nichž je založena EU.

Jednací řád Soudního dvora

Judikatura

Rozsudek Soudního dvora ze dne 5.2.1963, věc C-26/62

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15.7.1964, věc C-6/64

Rozsudek Soudního dvora ze dne 9.3.1978, věc C-106/77

Rozsudek Soudního dvora ze dne 19.11.1991, věc C-6/90

Rozsudek Soudního dvora ze dne 17.12.1970, věc C-11/70

Rozsudek Soudního dvora ze dne 20.1.1980, věc C- 53/81

Rozsudek Soudního dvora ze dne 26.2.1992, věc C-357/89

Rozsudek Soudního dvora ze dne 3.6.1986, věc C-139/85

Rozsudek Soudního dvora ze dne 3.7.1986, věc C-66/85

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15.12.1995, věc C-415/93

Rozsudek Soudního dvora ze dne 20.11.2001, věc C-286/99

Rozsudek Soudního dvora ze dne 12.12.1989, věc C-265/88

Rozsudek Soudního dvora ze dne 4.4.1974, věc 167/73

Rozsudek Soudního dvora ze dne 28.11.1989, věc C-379/87

Rozsudek Soudního dvora ze dne 6.6.2000, věc C-281/98

Rozsudek Soudního dvora ze dne 23.5.1996, věc C-237/94

Rozsudek Soudního dvora ze dne 30.9.1975, věc C-32/57

Rozsudek Soudního dvora ze dne 16.9.2004, věc C-386/02

Rozsudek Soudního dvora ze dne 17.9.2002, věc C‑413/99

Rozsudek Soudního dvora ze dne 15.10.1969, věc C-15/69

Rozsudek Soudního dvora ze dne 17.12.1980, věc 149/79

Rozsudek Soudního dvora ze dne 4.12.1974, věc C-41/74

Rozsudek Soudního dvora ze dne 27.10.1977, věc C-30/77

Rozsudek Soudního dvora ze dne 18.5.1982, věc C-115-116/81

Internetové zdroje:

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Uplatňování omezení přístupu na trh práce vůči ČR. [online]. [cit.2.5.2013]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/1282

Ministerstvo zahraničních věcí: Historie a současnost EU. [online]. [cit.2.5.2013]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/evropska_unie/historie_a_soucasnost_eu/index.html

Evropský soudní dvůr. [online]. [cit.2.5.2013]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/

Euroskop.cz: Volný pohyb osob. [online]. [cit.2.5.2013]. Dostupné z: https://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/

Europa.eu: Pracovní právo. [online]. [cit.2.5.2013]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=cs

Ministerstvo zahraničních věcí: EU a sociální politika. [online]. [cit.13.5.2013]. Dostupné z: http://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/evropska_unie/politiky_evropske_unie/eu_a_socialni_politika.

BusinessInfo: Politiky EU. [online]. [cit.12.5.2013]. Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/cs/legislativa-pravo/politiky-eu.html

Evropský parlament. [online]. [cit.13.5.2013]. Dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/committees/empl_home_en.htm

Evropský hospodářský a sociální výbor: Prohlášení o poslání EHSV. [online]. [cit.20.5.2013]. Dostupné z: http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.cs.home

Evropský sociální fond v ČR. [online]. [cit.20.5.2013]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr

BusinessInfo: Sociální politika v Evropské Unii. [online]. [cit.15.5.2013]. Dostupné z: http://www.businessinfo.cz/cs/legislativa-pravo/politiky-eu.html

Česká správa sociálního zabezpečení: Koordinace sociálního zabezpečení. [online]. [cit.20.5.2013]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/socialni-zabezpeceni/

Juristic.cz: Zásada rovnosti - pokus o strukturování některých problémů. [online]. [cit.12.6.2013]. Dostupné z: http://pracovni.juristic.cz/30823/clanek/prac2.html

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Sociální práva. [online]. [cit.12.6.2013]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/1283

Europa.eu: Členské státy Evropské unie. [online]. [cit.12.6.2013] Dostupné z http://europa.eu/about-eu/countries/member-countries/index_cs.htm

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Přechodné období pro volný pohyb pracovníků. [online]. [cit.12.6.2013]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/1282

Euroskop.cz: Evropský soudní dvůr. [online]. [cit.16.6.2013]. Dostupné z: https://www.euroskop.cz/101/sekce/evropsky-soudni-dvur/

Evropský soudní dvůr: Celková prezentace. [online]. [cit.16.6.2013]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_6999/

Evropský soudní dvůr: Prezentace. [online]. [cit.16.6.2013]. Dostupné z: http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/

EurActiv.cz: Evropský soudní dvůr. [online]. [cit.16.6.2013]. Dostupné z: http://www.euractiv.cz/?a=show&cid=72&pid=38&sid=38

MASARYKOVA UNIVERZITA
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Katedra (ústav) a fakulta: Katedra prac. práva a soc. zabezpečení - Právnická fakulta

Akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

pro: **David Hauser,** UČO 211249

na základě příslušných ustanovení zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), a Statutu Právnické fakulty Masarykovy univerzity Vám určuji téma a zásady pro vypracování diplomové práce v magisterském studijním programu:

Název tématu: **Volný pohyb zaměstnanců v EU ve světle judikatury**

Název tématu anglicky: **Free Movement of Workers in the Light of Case-law**

Vedoucí diplomové práce: JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

Datum zadání diplomové práce: 30. června 2011

Termíny odevzdání diplomové práce:

- v případě přihlášky ke státní zkoušce konané v jarním semestru je nutno odevzdat diplomovou práci do 31. března 2012
- v případě přihlášky ke státní zkoušce konané v prodlouženém zkouškovém období jarního semestru je nutno diplomovou práci odevzdat do 30. června 2012
- v případě přihlášky ke státní zkoušce konané ve zkouškovém období podzimního semestru je nutno diplomovou práci odevzdat do 31. října 2012
- Neodevzdá-li student diplomovou práci ve výše uvedených termínech, ztrácí právo konat všechny součásti státní zkoušky v příslušném období.

MASARYKOVA UNIVERZITA, **PRÁVNICKÁ FAKULTA**, Veveří 70, 611 80 Brno
tel.: +420 549 49 1211 • fax: +420 541 210 604 • www.law.muni.cz
Bankovní spojení: KB, pobočka Brno, č.ú.: 85636621/0100 • IČ: 00216224 • DIČ: CZ00216224

MASARYKOVA UNIVERZITA
PRÁVNICKÁ FAKULTA

Zásady pro vypracování práce:

Úvodní kapitoly práce, jejíž téma si diplomant sám zvolil, budou věnovány počátkům evropské integrace se zaměřením na volný pohyb pracovní síly. Následující kapitoly se budou zabývat prameny právní úpravy volného pohybu pracovní síly jak v oblasti primárního, tak sekundárního práva a jejich účinky v členských státech. Poté bude rozebráno postavení Evropského soudního dvora v soustavě orgánů EU a jeho činnost včetně dopadu jeho judikatury. Zvláštní pozornost bude věnována zásadě rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu státní příslušnosti v zaměstnání s ohledem na relevantní judikaturu Evropského soudního dvora. V závěru práce bude zhodnocena rozhodovací praxe Evropského soudního dvora, která se týká výkladu základních pojmů souvisejících s volným pohybem pracovní síly, a nastíněn možný vývoj v této oblasti.

Harmonogram pro zpracování diplomových prací:

- Osnova diplomové práce a seznam základní odborné literatury budou předloženy ke konzultaci vedoucí diplomové práce nejpozději do: 31. 10. 2011.
- Termín odevzdání konceptu diplomové práce ke kontrole do: 31. 1. 2012.
- Termín odevzdání konečné verze diplomové práce do: 31. 3. 2012.
- V ostatním odkazuji na příslušnou směrnici děkana.

Podpisy:

vedoucí diplomové práce	-7 -09- 2011 datum
vedoucí katedry	-7 -09- 2011 datum
děkan	13 -09- 2011 datum

MASARYKOVA UNIVERZITA, **PRÁVNICKÁ FAKULTA**, Veveří 70, 611 80 Brno
tel.: +420 549 49 1211 • fax: +420 541 210 604 • www.law.muni.cz
Bankovní spojení: KB, pobočka Brno, č.ú.: 85636621/0100 • IČ: 00216224 • DIČ: CZ00216224