



Chcete pracovat v jiném členském státě EU?

Zjistěte, jaká jsou vaše práva!



Evropská komise

Chcete pracovat v jiném členském státě EU?

Zjistěte, jaká jsou vaše práva!

Evropská komise

Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti
Oddělení E.3

Rukopis dokončen v květnu 2006.

Obsah této publikace nemusí nutně vyjadřovat názory či stanoviska generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Evropské komise.

Máte-li zájem o elektronický zpravodaj „ESmail“ generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Evropské komise, pošlete e-mail na adresu empl-esmail@ec.europa.eu. Zpravodaj vychází pravidelně v angličtině, francouzštině a němčině.

Europe Direct je služba, která vám pomůže odpovědět na otázky týkající se Evropské unie

**Bezplatná (*) telefonní linka:
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) někteří operátoři mobilních telefonů neumožňují přístup k číslům začínajícím na 00 800 nebo hovor účtují

Mnoho doplňujících informací o Evropské unii je k dispozici na internetu. Můžete se s nimi seznámit na evropském serveru (<http://europa.eu>).

Katalogové údaje jsou uvedeny na konci této publikace.

Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společností, 2007

ISBN 92-79-01879-5

© Evropská společnost, 2006
Kopírování je povoleno pouze se souhlasem autora.

Printed in Belgium

VYTIŠTĚNO NA NEBĚLENÉM PAPIŘE

Obsah

Úvod	5
Předpisy Společenství v oblasti volného pohybu pracovníků	7
1. Platí pro mě ustanovení o volném pohybu pracovníků? Patřím mezi pracovníky, na něž se vztahuje článek 39 Smlouvy o ES?	7
2. Jaká práva poskytuje volný pohyb pracovníků?	8
3. Ve kterých zemích se mohu spoléhat na předpisy týkající se volného pohybu pracovníků?	9
4. Jak to funguje, pokud jsem vyslaným pracovníkem?	10
Přístup k zaměstnání	11
5. Co když chci hledat zaměstnání v jiné zemi?	11
6. Mám volný přístup k zaměstnání?	12
7. Jak se postupuje, pokud jsem svou odbornou kvalifikaci získal v jiném členském státě?	12
8. Jak je tomu v případě, že chci pracovat ve veřejném sektoru jiného členského státu?	13
Rovné zacházení	15
9. Jaká jsou moje práva ve srovnání s příslušníky hostitelského členského státu?	15
10. Jaké jsou sociální výhody?	15
11. Jak je to s daňovým zvýhodněním?	16
12. Mám ještě jiná práva z hlediska rovného zacházení?	16
13. Co když pracuji v jednom členském státě, ale pobývám v jiném?	16
Právo vstupu a pobytu	17
14. Jaké formality musím splnit, pokud cestuji do jiné země za prací, abych mohl vstoupit na její území a pobývat tam?	17
15. Co se stane, když ztratím zaměstnání nebo se přihlásím do kurzu odborné přípravy v hostitelském členském státě?	18
16. Co když žiji delší dobu v hostitelském členském státě?	18
17. Podléhá můj vstup a pobyt v hostitelském členském státě nějakým omezením?	19

Rodinní příslušníci	21
18. Kteří příslušníci mé rodiny se ke mně mohou připojit nebo mě mohou doprovázet v hostitelském členském státě?	21
19. Jaké úřední formality musí rodinní příslušníci splnit, aby mohli vstoupit a pobývat v hostitelském členském státě?	22
20. Mají rodinní příslušníci rovněž právo trvalého pobytu?	23
21. Co se stane v případě rozvodu (či prohlášení manželství za neplatné nebo ukončení registrovaného partnerství), úmrtí nebo přesunu pracovníka do jiné země? Mohou rodinní příslušníci pracovníka zůstat v hostitelském členském státě?	23
22. Jaká další práva mají moji rodinní příslušníci? Mohou v hostitelské zemi také pracovat?	25
Rozšíření: přechodná opatření	27
23. Co jsou to přechodná opatření?	27
24. Jak dlouho budou přechodná opatření platit?	28
25. Jak tomu bude v případě dalšího rozšíření o Rumunsko a Bulharsko?	29
Státní příslušníci třetích zemí	31
26. Jak je tomu v případě státních příslušníků třetích zemí? Mají rovněž právo na volný pohyb a rovné zacházení?	31
Práva v oblasti sociálního zabezpečení	33
27. Co se stane s mými právy v oblasti sociálního zabezpečení, když se přesunu do jiné země za prací?	33
Jak prosazovat svá práva	35
28. Co mohu dělat, když vnitrostátní orgány nebo můj zaměstnavatel nerespektují má práva migrujícího pracovníka?	35
29. Jaká je úloha Soudního dvora Evropských společenství?	36
30. Mohu předložit svou věc Evropskému soudnímu dvoru?	36
Informační zdroje	39

Úvod

Volný pohyb osob je jednou ze základních svobod zaručených právem Společenství. Občané EU se mohou přesouvat do jiného členského státu, aby tam pracovali nebo studovali, poskytovali nebo si nechávali poskytovat služby, založili společnost, usadili se tam na penzi nebo, pokud jsou nevýdělečnými osobami, tam pouze pobývali.

Tato příručka popisuje **pouze právní postavení osob, které se přesouvají v rámci Evropské unie z důvodu zaměstnání**. Jejím cílem je poskytnout vám informace o vašich právech migrujícího pracovníka v podobě snadno srozumitelných otázek a odpovědí.

Chcete získat zaměstnání v jiném členském státě? Pracujete v jiném členském státě, a nevíte, jaká jsou vaše práva ve srovnání s pracovníky z dotčené země? Jak to funguje, když pracujete v jedné zemi, ale pobýváte v jiné? Tato příručka vám poskytne odpovědi na tyto a mnohé další otázky.

Tato příručka byla vydána v rámci Evropského roku mobility pracovníků 2006, je pořádán s cílem zvýšit povědomí a porozumění ohledně výhod práce v zahraničí.



— Rok 2006 – Evropský rok mobility
pracovníků ●

Předpisy Společenství v oblasti volného pohybu pracovníků

Volný pohyb pracovníků existuje od roku 1957, kdy bylo Evropské společenství založeno. Tato zásada je zakotvena v článku 39 Smlouvy o ES a byla rozvíjena v sekundárních právních předpisech, zejména:

- v nařízení (EHS) č. 1612/68 ⁽¹⁾,
- ve směrnici 2004/38/ES ⁽²⁾. Tato směrnice, výraz práv, která vyplývají z občanství Unie, konsolidovala a revidovala předchozí soubor právních předpisů vztahujících se k volnému pohybu osob, včetně pracovníků. Směrnice vstoupila v platnost dne 30. dubna 2006.

Tato brožurka se týká zejména pravidel stanovených těmito dvěma právními akty.

Existují další předpisy Společenství, kterými se řídí otázky zásadního významu pro migrující pracovníky, a to uznávání kvalifikací a diplomů ⁽³⁾ a práva v oblasti sociálního zabezpečení ⁽⁴⁾. O těchto dvou otázkách se rovněž stručně zmíníme.

Evropský soudní dvůr hraje zásadní úlohu při výkladu a rozvoji tohoto pojmu a důsledků této svobody. Z tohoto důvodu bude v této příručce uvedena i jeho judikatura ⁽⁵⁾.

1. Platí pro mě ustanovení o volném pohybu pracovníků? Patřím mezi pracovníky, na něž se vztahuje článek 39 Smlouvy o ES?

Předpisy Společenství o volném pohybu pracovníků platí pro *migrující pracovníky*, tj. na vás se budou vztahovat, pokud jste státním příslušníkem

⁽¹⁾ Nařízení Rady (EHS) č. 1612/68 ze dne 15. října 1968 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, Úř. věst. L 257, 19.10.1968

⁽²⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2004/38/ES ze dne 29. dubna 2004 o právu občanství Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států, Úř. věst. L 158, 30.4.2004

⁽³⁾ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm

⁽⁴⁾ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

⁽⁵⁾ Pro podrobnější informace o judikatuře ESD týkající se volného pohybu pracovníků viz sdělení Komise „Volný pohyb pracovníků – plné využití výhod a příležitostí“, KOM(2002) 694 v konečném znění, 11.12.2002.

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm.

jednoho z členských států Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru (viz otázka 3) a pokud se přesouváte ze země původu do jiného členského státu (*hostitelského členského státu*) za prací. Na tato ustanovení se rovněž můžete spoléhat, když se poté, co jste uplatnili své právo na volný pohyb, vrátíte do země původu. Pokud jste však toto právo nikdy neuplatnili, tato ustanovení se na vás nevztahují.

Pracovník je v judikatuře Evropského soudního dvora definován jako osoba, která i) provádí skutečnou a účinnou práci, ii) pod vedením někoho jiného, iii) za níž je placena. Tato definice je velmi široká a vztahuje se například na osoby, které pracují deset hodin týdně, praktikanty, osoby, jejichž mzda je nižší než životní minimum stanovené v hostitelském členském státě nebo než minimální mzda atd. Mezi pracovníky patří státní úředníci a zaměstnanci ve veřejném sektoru, stejně tak i sportovci/sportovkyně, kteří vykonávají placené zaměstnání.

Pokud jste osoba samostatně výdělečně činná, student, důchodce nebo osoba nevýdělečná, vztahují se na vás jiná ustanovení právních předpisů ES ⁽⁶⁾.

2. Jaká práva poskytuje volný pohyb pracovníků?

Volný pohyb pracovníků v zásadě znamená, že máte:

- právo hledat zaměstnání v jiném členském státě,
- právo pracovat v jiném členském státě,
- právo zde pobývat během výkonu zaměstnání,
- právo být doprovázen rodinou,
- právo zůstat v členském státě, kde jste pracovali,
- právo na stejné zacházení, jako je uplatňováno na státní příslušníky hostitelského členského státu z hlediska přístupu k zaměstnání, pracovních podmínek a všech dalších výhod, které by vám mohly usnadnit začlenění v daném státě.

(6) Další informace o volném pohybu osob můžete získat na následujících adresách:
Poskytování služeb a samostatná výdělečná činnost: http://ec.europa.eu/internal_market/services/index_en.htm
Studenti: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_cs.html
Obecné informace o volném pohybu občanů EU:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm
a http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/fsj_citizenship_intro_en.htm

3. Ve kterých zemích se mohou spoléhat na předpisy týkající se volného pohybu pracovníků?

Na předpisy Společenství týkající se volného pohybu pracovníků se můžete spoléhat ve všech 25 členských státech Evropské unie. Jsou to:

Belgie	Litva*	Rakousko
Česká republika*	Lotyšsko*	Řecko
Dánsko	Lucembursko	Slovensko*
Estonsko*	Maďarsko*	Slovinsko*
Finsko	Malta	Spojené království
Francie	Německo	Španělsko
Irsko	Nizozemsko	Švédsko
Itálie	Polsko*	
Kypr	Portugalsko	

Volný pohyb pracovníků rovněž obecně platí i v zemích Evropského hospodářského prostoru: na Islandu, v Lichtenštejnsku a v Norsku (7).

V této příručce se termíny „země“, „stát“ nebo „členský stát“ vždy označuje **28 výše uvedených zemí**. Všechny ostatní země se označují jako „třetí země“.

Na základě přechodných ustanovení uvedených ve Smlouvě o přistoupení platí pro osm z deseti členských států, které přistoupily do Evropské unie dne 1. května 2004 (země označené *), **určitá omezení pro přístup na pracovní trh**. Další podrobné informace najdete v kapitole „Rozšíření – přechodná opatření“ a zvláštní příručce vydané Evropskou komisí (8).

(7) V těchto zemích platí určité výjimky z některých ustanovení směrnice 2004/38/ES o právech pobytu.

(8) Příručka „Volný pohyb pracovních sil z a do nových členských států. Jak to bude v praxi?“, která je dostupná na této internetové adrese:

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs/en.htm.

4. Jak to funguje, pokud jsem vyslaným pracovníkem?

Zvláštní případ představují vyslaní pracovníci. Na rozdíl od migrujících pracovníků jsou tyto pracovníci vysláni do jiné země, aby tam vykonali nějakou práci, a po jejím skončení se vrací zpět do země původu, aniž by vstoupili na pracovní trh hostitelského členského státu. K řešení této zvláštní situace byla přijata směrnice, která stanoví základní povinná pravidla minimální ochrany, kterou musí v hostitelské zemi zaručit zaměstnavatelé, kteří do ní vysílají pracovníky za účelem provádění práce po přechodnou dobu ⁽⁹⁾.

⁽⁹⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm.

Přístup k zaměstnání

5. Co když chci hledat zaměstnání v jiné zemi?

Pokud jste státním příslušníkem jednoho z členských států, máte právo hledat zaměstnání v jiném členském státě. Bude vám poskytnuta stejná pomoc od vnitrostátních úřadů práce jako státním příslušníkům dané země.

Pokud jste uchazečem o zaměstnání, můžete podle judikatury Soudního dvora zůstat v hostitelském členském státě po „přiměřenou dobu, dostatečně dlouhou k tomu, abyste se mohli informovat o nabídkách zaměstnání a podniknout nezbytné kroky k nástupu do zaměstnání“. Po uplynutí tohoto období nemůžete být ze země vypovězeni, pokud prokážete, že stále hledáte zaměstnání a máte naději na jeho získání (pokud máte například sjednané pracovní pohovory).

Podle nedávného vývoje v judikatuře Evropského soudního dvora mohou mít žadatelé o zaměstnání stejný přístup k některým dávkám finanční povahy jako státní příslušníci hostitelského členského státu, ale poskytnutí tohoto příspěvku může být podmíněno prokázáním, že existuje „skutečná vazba“ mezi uchazečem o zaměstnání a trhem práce dotčeného státu. To by se mohlo realizovat zvláště pomocí požadavku, aby uchazeč po přiměřenou dobu skutečně hledal práci v dotčeném členském státě ⁽¹⁰⁾.

Evropský portál pracovní mobility – EURES ⁽¹¹⁾ – poskytuje užitečné informace o pracovních příležitostech v Evropském hospodářském prostoru. Tento portál obsahuje informace o pravidlech a postupech spojených se zaměstnáním v členských státech, praktické informace o pracovních a životních podmínkách (životní náklady, daně, sociální práva, poptávka po pracovní síle v různých odvětvích) i obsáhlou databázi volných pracovních míst v jiných zemích. Viz rovněž internetová stránka Europass ⁽¹²⁾, kde se dozvíte, jak jasně a snadno představit své schopnosti a kvalifikaci v celé Evropě.

⁽¹⁰⁾ Viz rozsudek ESD ze dne 23. března 2004 ve věci C-138/02, Collins.

⁽¹¹⁾ <http://europa.eu/eures/>

⁽¹²⁾ <http://europass.cedefop.europa.eu/>

6. Mám volný přístup k zaměstnání?

Máte právo zahájit činnost v jiném členském státě za stejných podmínek, které platí pro jeho vlastní státní příslušníky, aniž byste byli diskriminováni na základě své státní příslušnosti.

Výjimkou je přístup k některým pracovním místům ve veřejném sektoru, kde se může uplatňovat podmínka státního občanství (viz otázka 8).

Další podmínka se týká jazykových znalostí: může být požadována určitá úroveň jazykových znalostí, pokud je to přiměřené a nutné pro dotčené pracovní místo. To by mohl být třeba případ práce ve vzdělávacím systému jiného členského státu. Může se tedy požadovat určitá úroveň jazykových schopností, ale zaměstnavatelé nesmějí jako důkaz vyžadovat pouze jednu určitou kvalifikaci. Zatímco v případě některých zaměstnání je vysoká úroveň jazykových dovedností za určitých přísných podmínek oprávněná, požadavek mateřského jazyka nelze uplatňovat.

Pracovní povolení se po vás požadovat nesmí. V případě státních příslušníků některých členských států, které vstoupily do EU dne 1. května 2004, však přístup na pracovní trh podléhá určitým omezením. Tato omezení mohou v praxi znamenat povinnost požádat o pracovní povolení (viz kapitola: „Rozšíření – přechodná opatření“).

7. Jaký je postup, pokud jsem svou odbornou kvalifikaci získal v jiném členském státě?

V EU existuje obecný systém uznávání kvalifikací a diplomů. Podle tohoto systému platí, že pokud jste plně způsobilí vykonávat regulované povolání (tj. takové, které nelze provozovat bez určitých specifických profesionálních kvalifikací) v jednom členském státě, může vám být vaše kvalifikace uznána v jiném členském státě. Pokud je však odborná příprava nebo oblast činnosti daného povolání podstatně odlišná, může na vás hostitelská země požadovat, abyste prošli adaptačním obdobím nebo podstoupili zkoušku způsobilosti. Výběr je v zásadě na vás. Pouze u malého počtu povolání funguje automatické uznávání diplomů ⁽¹³⁾.

⁽¹³⁾ Další informace o pravidlech Společenství týkajících se uznávání kvalifikací můžete získat na následující internetové stránce:
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm.

V září roku 2005 byla přijata nová směrnice o uznávání kvalifikací⁽¹⁴⁾. Jejím cílem je objasnit a zjednodušit stávající pravidla a usnadnit tak volný pohyb kvalifikovaných osob mezi členskými státy.

8. Jak je tomu v případě, kdy chci pracovat ve veřejném sektoru jiného členského státu?

Jak bylo uvedeno výše, patří státní úředníci a zaměstnanci veřejného sektoru mezi „pracovníky“, což znamená, že i pro ně platí pravidla volného pohybu a zásada rovného zacházení.

Existuje však jedna výjimka z hlediska **přístupu k veřejnému sektoru**: pozice vyžadující výkon veřejné moci a odpovědnost za zajištění obecného státního zájmu mohou být omezeny pouze na státní příslušníky hostitelského členského státu. Sem mohou patřit například zvláštní funkce ve státních a podobných orgánech, jako jsou ozbrojené síly, policie a další síly veřejného pořádku, soudci, daňové úřady a diplomatický sbor. Ne všechny pozice v těchto oblastech však s sebou nesou výkon veřejné moci a odpovědnost za zajištění obecného státního zájmu. Tato kritéria je tedy třeba vyhodnotit případ od případu ve světle povahy úkolů a odpovědností dané pozice.

Kromě této výjimky musí být výběrová řízení na pozice ve veřejném sektoru otevřená všem občanům EU.

Pokud jste byli přijati do veřejného sektoru, nesmí s vámi být zacházeno jinak než s vlastními státními příslušníky, co se týče dalších hledisek přístupu k dané pozici a pracovních podmínek. Jestliže jste například získali srovnatelné odborné zkušenosti ve veřejném sektoru jiného členského státu, musí být tyto zkušenosti zohledněny stejným způsobem jako odborné zkušenosti získané v hostitelském členském státě⁽¹⁵⁾.

⁽¹⁴⁾ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2005/36/ES ze dne 7. září 2005 o uznávání odborných kvalifikací, Úř. věst. L 255, 30.9.2005. Tato směrnice musí být provedena do vnitrostátního práva do října 2007.

⁽¹⁵⁾ Pro podrobnější informace o otázkách spojených s veřejným sektorem viz sdělení Komise „Volný pohyb pracovníků – plné využití výhod a příležitostí“, KOM(2002) 694 v konečném znění, 11.12.2002,

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm



— Rok 2006 – Evropský rok mobility
pracovníků

Rovné zacházení

9. Jaká jsou moje práva ve srovnání s příslušníky hostitelského členského státu?

Pokud jste migrujícím pracovníkem, musí být s vámi zacházeno naprosto stejně jako s vašimi kolegy, kteří jsou státními příslušníky země, kde pracujete. Nesmíte být diskriminováni na základě své státní příslušnosti. Zásada rovného zacházení platí zvláště pro:

1. přístup k zaměstnání (viz otázka 5);
2. veškeré pracovní podmínky, například plat, propuštění a opětovné profesní začlenění;
3. přístup k sociálním a daňovým výhodám.

Zákaz diskriminace na základě státní příslušnosti platí nejen pro otevřenou diskriminaci, ale i pro neutrální pravidla, která by měla rozhodně větší dopad na migrující pracovníky než na pracovníky daného státu, a následně tak mohla migrující pracovníky uvést do zvláště nevýhodného postavení v případě, že tato pravidla nejsou objektivně odůvodnitelná a přiměřená svému účelu. Jedná se o tak zvanou „nepřímou diskriminaci“. Příkladem by mohlo být požadování určitého místa nebo délky pobytu.

10. Jaké jsou sociální výhody?

Soudní dvůr vymezil sociální výhody jako veškeré výhody, které se ve vztahu k pracovní smlouvě nebo i bez ní obvykle udělují pracovníkům daného státu, zejména z důvodu jejich objektivního postavení pracovníků nebo pouze díky jejich pobytu na území daného státu. Jejich rozšíření na pracovníky, kteří jsou státními příslušníky jiných členských států, pravděpodobně usnadní mobilitu těchto pracovníků v rámci Společenství.

K příkladům sociálních výhod patří slevy jízdného ve veřejné dopravě pro velké rodiny, přídavky na děti, pohřebné a vyplácení životního minima.

11. Jak je to s daňovým zvýhodněním?

Migrující pracovníci mají nárok na stejné daňové zvýhodnění jako pracovníci daného státu. Pokud například hostitelský členský stát umožňuje daňové odpočty v souvislosti s příspěvků na podnikové důchody a soukromé nemocenské a invalidní pojištění, musí umožnit rovnocenné odpočty v souvislosti s příspěvků, které hradí migrující pracovníci ve své zemi původu.

12. Mám ještě jiná práva z hlediska rovného zacházení?

Máte nárok na rovné zacházení i z hlediska přístupu k odbornému vzdělávání, členství v odborech a výkonu souvisejících práv a bydlení.

13. Co když pracuji v jednom členském státě, ale pobývám v jiném?

Pokud jste příhraniční pracovník, máte nárok na veškeré dávky, které migrujícím pracovníkům poskytuje členský stát, kde jste zaměstnán. Máte rovněž nárok na sociální výhody poskytované pracovníkům daného státu, i když v něm nepobýváte. Můžete se odvolat na právo na rovné zacházení ve věci daně z příjmu. Například pravidla, která nabízejí výhodnější zdanění dvojice než jednotlivců, se na vás musí vztahovat stejným způsobem, jako na dvojice v podobné situaci v členském státě, kde jste zaměstnán, a nesmějí být podmíněna tím, že oba manželé musí pobývat v tom členském státě, kde jste zaměstnán.

Pro příhraniční pracovníky mohou platit zvláštní pravidla v souvislosti s některými dávkami sociálního zabezpečení ⁽¹⁶⁾

⁽¹⁶⁾ Pro další podrobnosti viz příručka „Předpisy Společenství v oblasti sociálního zabezpečení – Jaká máte práva, jestliže se pohybujete v rámci Evropské unie“, která je k dispozici na této internetové adrese:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm.

Právo vstupu a pobytu

14. Jaké formality musím splnit, pokud cestuji do jiné země za prací, abych mohl vstoupit na její území a pobývat tam?

Ke **vstupu** na území hostitelského členského státu potřebujete pouze platný průkaz totožnosti nebo pas. Pokud nemáte cestovní doklady, musí vám být před posláním zpět umožněno, abyste si je v přiměřené době opatřil, nebo abyste pomocí jiných prostředků prokázal svou totožnost a státní příslušnost a potvrdil, že se na vás vztahuje právo volného pohybu a pobytu.

Jste-li migrující pracovník EU, nepotřebujete už na základě nové směrnice o právu pobytu v členském státě, kde **pobýváte** za účelem zaměstnání, povolení k pobytu: stačí registrace u příslušného orgánu, a i ta se požaduje pouze v případě, že to hostitelský členský stát považuje za nutné.

Formality, které musíte splnit, závisejí na **délce vašeho zaměstnání v hostitelském členském státě**:

- pokud má zaměstnání trvat **méně než tři měsíce**, nejsou k pobytu nutné žádné formality; vnitrostátní orgány nicméně mohou požadovat, abyste nahlásili svou přítomnost na jejich území;
- pokud bude zaměstnání trvat **déle než tři měsíce**, může členský stát požadovat, abyste se zaregistrovali u příslušných orgánů. Lhůta pro registraci nesmí být kratší než tři měsíce od data příjezdu. **Osvědčení o registraci** musí být vydáno okamžitě po předložení platného průkazu totožnosti nebo cestovního pasu a potvrzení zaměstnavatele o uzavření smlouvy nebo potvrzení o zaměstnání. Žádné další doklady (výplatní pásky, účty za elektřinu, doklady o bydlení, daňové doklady atd.) nelze pro tento účel požadovat.

Pokud tyto formalities nesplníte, mohou se na vás vztahovat přiměřené a nediskriminační sankce. Předtím než se zaregistrujete, však už můžete začít pracovat.

Pro podrobné informace o právu na vstup a pobyt vašich rodinných příslušníků viz kapitola „Rodinní příslušníci“.

15. Co se stane, když ztratím zaměstnání nebo se přihlásím do kurzu odborné přípravy v hostitelském členském státě?

Své postavení pracovníka si udržíte v následujících situacích:

- pokud jste řádně evidováni jako **nedobrovolně nezaměstnaní** poté, co jste byli zaměstnaní déle než jeden rok, a zaregistrovali jste se jako uchazeči o zaměstnání u příslušného úřadu práce;
- pokud jste řádně evidováni jako nedobrovolně nezaměstnaní poté, co vám vypršela pracovní smlouva na dobu určitou kratší než jeden rok, nebo pokud jste se stali nedobrovolně nezaměstnanými během prvních dvanácti měsíců a zaregistrovali jste se jako uchazeči o zaměstnání u příslušného úřadu práce. V tomto případě si udržíte své postavení pracovníka minimálně po dobu šesti měsíců;
- pokud se přihlásíte do kurzu **odborné přípravy**, ale pouze v případě, že tato příprava souvisí s vaším předchozím zaměstnáním. Pokud jste však nedobrovolně nezaměstnaní, nemusí tato příprava souviset s vaším předchozím zaměstnáním;
- pokud nejste dočasně schopni pracovat v důsledku **nemoci nebo úrazu**.

„Udržet si“ své postavení pracovníka znamená, že jste i v těchto případech považováni za pracovníka, a jako takový můžete uplatňovat své právo pobytu a přístupu k sociálním výhodám (viz otázka 10 v kapitole „Rovné zacházení“).

16. Co když žiji delší dobu v hostitelském členském státě?

Pokud jste zákonně a **nepřetržitě** pobývali **po dobu pěti let** ⁽¹⁷⁾ v hostitelském členském státě, získáváte **právo trvalého pobytu** v dotčené zemi. Na vaši žádost by měl hostitelský členský stát vystavit doklad osvědčující trvalý pobyt.

Po získání práva trvalého pobytu je možno toto právo ztratit pouze v případě, že dotčenou zemi opustíte na dobu delší než dva po sobě jdoucí roky.

⁽¹⁷⁾ Na nepřetržitý pobyt nemá vliv dočasná nepřítomnost nepřekračující celkem šest měsíců v roce nebo delší nepřítomnost z důvodu povinné vojenské služby nebo jedna nepřítomnost v maximální délce dvanácti po sobě jdoucích měsíců ze závažných důvodů, jako je těhotenství a porod, vážná nemoc, studium nebo odborná příprava, nebo vyslání do jiného členského státu nebo třetí země.

Právo trvalého pobytu mohou získat i vaši rodinní příslušníci (viz otázka 20). Tím získáte vy i vaše rodina stabilnější postavení v hostitelském členském státě. Nebudete nadále podléhat podmínkám pro výkon práv pobytu a bude s vámi zacházeno prakticky stejně jako s vlastními státními příslušníky. Budete rovněž lépe chráněni před vyhoštěním z důvodu ochrany veřejného pořádku nebo veřejné bezpečnosti.

Za určitých zvláštních okolností můžete (včetně vašich rodinných příslušníků, viz otázka 20) tento status získat dříve:

- pokud jste přestali pracovat, neboť jste dosáhli důchodového věku (nebo jste odešli do předčasného důchodu), a pokud jste pracovali v hostitelském členském státě po dobu nejméně dvanácti předchozích měsíců a nepřetržitě v něm pobývali déle než tři roky;
- pokud jste přestali pracovat v důsledku trvalé pracovní neschopnosti za předpokladu, že jste v hostitelském členském státě pobývali déle než dva roky. Pokud je tato neschopnost důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, neplatí podmínka délky pobytu;
- pokud jste po třech letech nepřetržitého zaměstnání a pobytu v hostitelském členském státě začali pracovat v jiném členském státě, ale současně si podrželi své místo pobytu v hostitelském státě, do nějž se pravidelně denně nebo alespoň jednou týdně vracíte.

Pokud jste v důsledku jedné z výše uvedených okolností získali právo trvalého pobytu v hostitelském členském státě, získávají toto právo i vaši rodinní příslušníci, kteří s vámi v této zemi pobývají.

17. Podléhá můj vstup a pobyt v hostitelském členském státě nějakým omezením?

Vaše právo pobytu v členském státě může být ukončeno, pokud již nejste pracovníkem nebo pokud si toto postavení neudržíte a nesplňujete podmínky pro udělení práva na pobyt podle právních předpisů Společenství na základě jiného postavení (např. jako nevýdělečná osoba, jako student atd.).

Vaše právo vstupovat do jiného členského státu a pobývat zde jako pracovník může být navíc omezeno pouze z důvodů souvisejících s veřejným pořádkem, veřejnou bezpečností a veřejným zdravím. Tyto důvody musí být při-

měřené a založené výhradně na vašem osobním chování, které musí představovat skutečné, aktuální a dostatečně závažné ohrožení některého ze základních zájmů společnosti. Například předchozí odsouzení pro trestný čin samo o sobě přijetí takových opatření neodůvodňuje. Stejně tak vypršení platnosti průkazu totožnosti použitého ke vstupu na území dotčeného státu není důvodem k vyhoštění. Opatření přijatá z důvodu veřejného zdraví se mohou vztahovat výhradně k nemocem uvedeným ve směrnici 2004/38/ES.

O jakémkoli rozhodnutí přijatém z těchto důvodů ve váš neprospěch musíte být informováni písemně a takovým způsobem, abyste byli schopni pochopit jeho obsah a důsledky. Musí vám být umožněn přístup k opravným prostředkům, které jsou na vnitrostátní úrovni k dispozici.

Stejná pravidla platí pro vstup a pobyt příslušníků vaší rodiny.

Rodinní příslušníci

18. Kteří příslušníci mé rodiny se ke mně mohou připojit nebo mě mohou doprovázet v hostitelském členském státě?

Právo pobývat s vámi v hostitelském členském státě mají tito rodinní příslušníci bez ohledu na jejich státní příslušnost:

- **váš manžel / vaše manželka,**
- **váš partner**, s nímž jste uzavřeli **registrované partnerství** v jednom členském státě, ale pouze v případě, že právní předpisy hostitelského členského státu považují registrované partnerství za rovnocenné manželství, a v souladu s podmínkami stanovenými hostitelským členským státem,
- vaši **potomci** a potomci vašeho manžela / vaší manželky nebo registrovaného partnera, kteří jsou **mladší 21 let** nebo jsou **závislými osobami**,
- **vaši závislí rodinní příslušníci ve vzestupné linii** a závislí rodinní příslušníci ve vzestupné linii vašeho manžela / vaší manželky nebo registrovaného partnera.

Členské státy mají rovněž povinnost umožnit vstup a pobyt:

- dalším rodinným příslušníkům, kteří jsou závislými osobami nebo členy vaší domácnosti nebo kteří vyžadují vaši osobní péči z vážných zdravotních důvodů, a
- partnerovi, se kterým máte trvalý, řádně ověřený vztah ⁽¹⁸⁾.

Tato povinnost vyžaduje od orgánů hostitelského členského státu, aby provedly důkladné posouzení osobní situace a odůvodnily každé zamítnutí vstupu nebo pobytu těchto osob. Členské státy nejsou nicméně povinny udělit právo pobytu automaticky.

⁽¹⁸⁾ Sem mohou patřit různé situace, jako je manželství mezi osobami stejného pohlaví, registrované partnerství, další zákonná partnerství a soužití.

19. Jaké úřední formality musí rodinní příslušníci splnit, aby mohli vstoupit a pobývat v hostitelském členském státě?

Pokud jsou vaši rodinní příslušníci občany Evropské unie, mohou **vstoupit** na území hostitelského členského státu po předložení platného průkazu totožnosti nebo cestovního pasu. Pokud jsou státními příslušníky třetích zemí, požaduje se platný cestovní pas a v některých případech i vstupní vízum⁽¹⁹⁾. Pokud však nemají potřebné cestovní doklady nebo víza, musí jim být před odmítnutím vstupu umožněno, aby si je v přiměřené době opatřili nebo aby pomocí jiných prostředků prokázali, že se na ně vztahuje právo volného pohybu a pobytu.

Členské státy by měly rodinným příslušníkům zajistit možnost získat potřebná víza, která by měla být bezplatná. Měla by být vydaná co nejdříve a na základě zrychleného postupu. Pokud již má váš rodinný příslušník pobytovou kartu vydanou členským státem (viz níže), požadavek víza se neuplatňuje.

Formality spojené s právem **pobytu** po dobu delší než tři měsíce závisí na tom, zda jsou vaši rodinní příslušníci občany EU, nebo státními příslušníky třetích zemí.

Rodinní příslušníci, kteří jsou občany EU, mohou být žádáni, aby se registrovali jako vy u příslušného orgánu. V takovém případě jim bude vystaveno **osvědčení o registraci**. Za tímto účelem se vyžadují pouze tyto doklady:

- platný průkaz totožnosti nebo cestovní pas,
- doklad potvrzující rodinný vztah nebo registrované partnerství,
- osvědčení o registraci pracovníka, jehož rodinní příslušníci doprovázejí, nebo, v případě neexistence registračního systému, jiný doklad o pobytu v hostitelském členském státě,
- v případě závislých a jiných rodinných příslušníků nebo trvalých partnerství, doklad o tom, že do této kategorie patří.

⁽¹⁹⁾ Požadavek vstupního víza se předkládá podle nařízení (ES) č. 539/2001 nebo, ve Spojeném království nebo Irsku, kde dotčené nařízení neplatí, podle vnitrostátních právních předpisů.

Rodinným příslušníkům, kteří jsou státními příslušníky třetích zemí, bude vystavena „**pobytová karta** rodinného příslušníka občana Unie“. Tato pobytová karta platí pět let nebo po předpokládanou dobu pobytu občana Unie, je-li tato doba kratší než pět let. Doklady, které lze požadovat za účelem vystavení pobytové karty, jsou stejné jako doklady uvedené výše, s výjimkou toho, že rodinní příslušníci, kteří jsou státními příslušníky třetích zemí, musí předložit jako doklad totožnosti platný pas. Lhůta pro předložení žádosti o pobytovou kartu nesmí být kratší než tři měsíce od data příjezdu.

20. Mají rodinní příslušníci rovněž právo trvalého pobytu?

Pokud jsou vaši rodinní příslušníci občany EU, mají rovněž právo trvalého pobytu v hostitelském členském státě po pěti letech nepřetržitého pobytu. Na jejich žádost by jim měl hostitelský členský stát vystavit doklad osvědčující trvalý pobyt.

Pokud jsou vaši rodinní příslušníci státními příslušníky třetích zemí, získají toto právo, pokud s vámi zákonně pobývali v hostitelském členském státě nepřetržitě pět let. Pokud je tato podmínka splněna, bude jim vystavena karta trvalého pobytu obnovitelná každých deset let.

Za určitých okolností můžete vy i vaši rodinní příslušníci získat tento status dříve (viz otázka 16).

21. Co se stane v případě rozvodu (či prohlášení manželství za neplatné nebo ukončení registrovaného partnerství), úmrtí nebo přesunu pracovníka do jiné země? Mohou rodinní příslušníci pracovníka zůstat v hostitelském členském státě?

Pokud již vaši rodinní příslušníci získali právo trvalého pobytu, mají nárok zůstat v hostitelském členském státě a nemusí již prokazovat splnění žádných dalších podmínek.

Pokud právo trvalého pobytu ještě nezískali, závisí jejich situace na jejich státní příslušnosti.

Pokud jsou občany EU, mají podle práva nárok pobývat v hostitelském členském státě. Měli by nicméně prokázat, že splňují podmínky pro pobyt v jed-

nom z postavení uvedených v právních předpisech Společenství, jako jsou pracovníci, osoby samostatně výdělečně činné, studenti, důchodci, nevýdělečné osoby nebo rodinní příslušníci občana EU splňující tyto podmínky ⁽²⁰⁾.

Jiná situace je u rodinných příslušníků, kteří nejsou státními příslušníky některého členského státu. V takovém případě podmínky závisí na okolnostech:

- v případě úmrtí migrujícího pracovníka mají nárok zůstat v hostitelském členském státě, pokud v něm pobývali jako rodinní příslušníci alespoň jeden rok před jeho úmrtím a pokud jsou „ekonomicky nezávislí ⁽²¹⁾“ (jsou buď pracovníky, nebo samostatně výdělečně činnými osobami, mají dostatečné zdroje a nemocenské pojištění, nebo jsou příslušníky rodiny založené v členském státě osobou, která splňuje tyto požadavky – to se týká např. dětí, které samy nesplňují požadavek délky pobytu, ale jejichž pozůstalý rodič tento požadavek splňuje),
- v případě ukončení manželství (prohlášením za neplatné nebo rozvodem) nebo registrovaného partnerství má rodinný příslušník třetí země nárok zůstat v hostitelském členském státě, pokud:
 - manželství (partnerství) trvalo alespoň tři roky včetně jednoho roku v hostitelském členském státě, nebo
 - manžel/ka, který/kteř je státním příslušníkem třetí země, má v péči děti občana EU, nebo
 - ho k tomu opravňují zvláště těžké okolnosti, například byla-li daná osoba obětí domácího násilí, nebo

⁽²⁰⁾ V případě úmrtí migrujícího pracovníka se neuplatňují žádné podmínky, pokud tento pracovník v době úmrtí pobýval na území dotčeného členského státu nepřetržitě po dva roky nebo pokud bylo úmrtí důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo pokud pozůstalá manželka ztratila státní příslušnost dotčeného členského státu po sňatku s pracovníkem. Za těchto podmínek získávají rodinní příslušníci právo trvalého pobytu v hostitelském členském státě.

⁽²¹⁾ Neuplatňují se žádné podmínky, pokud pracovník v době úmrtí pobýval na území hostitelského členského státu nepřetržitě po dva roky nebo pokud bylo úmrtí důsledkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání nebo pokud pozůstalá manželka ztratila státní příslušnost dotčeného členského státu po sňatku s pracovníkem. Za těchto podmínek získávají rodinní příslušníci právo trvalého pobytu v hostitelském členském státě.

- na základě dohody dotčeného páru má manžel/ka, který/kteř je státním příslušníkem třetí země, právo na styk s nezletilým dítětem, jestliže soud stanovil, že tento styk musí probíhat v hostitelském členském státě tak dlouho, jak je třeba.

Pokud je splněna jedna z těchto podmínek, musí rodinní příslušníci rovněž prokázat, že jsou „ekonomicky nezávislí“ (vysvětlení viz výše) nebo že jsou příslušníky rodiny založené v hostitelském členském státě osobou, která splňuje tyto požadavky.

Za žádných okolností neznamena odjezd migrujícího pracovníka z hostitelského členského státu nebo jeho úmrtí ztrátu práva pobytu jeho dětí nebo rodiče, který má děti v péči, bez ohledu na státní příslušnost, pokud tyto děti pobývají na území hostitelského členského státu a jsou zapsány ve vzdělávacím zařízení za účelem studia, a to až do jeho dokončení.

22. Jaká další práva mají moji rodinní příslušníci? Mohou v hostitelské zemi také pracovat?

Bez ohledu na svou státní příslušnost mají vaši rodinní příslušníci právo nastoupit do zaměstnání nebo zahájit samostatnou výdělečnou činnost v hostitelském členském státě. Pokud jsou státními příslušníky třetích zemí, znamená to, že se po nich nebude požadovat žádné pracovní povolení. Vaši rodinní příslušníci mají právo na rovné zacházení, včetně sociálních výhod.

Vaše děti mají bez ohledu na státní příslušnost právo na vzdělání v hostitelském členském státě za stejných podmínek jako státní příslušníci dotčeného státu. To například zahrnuje právo na rovné zacházení z hlediska studijních grantů.



— Rok 2006 – Evropský rok mobility
pracovníků ●

Rozšíření: přechodná opatření

23. Co jsou to přechodná opatření?

Jak bylo uvedeno výše, Evropská komise již vydala jinou příručku, ve které jsou popisována přechodná opatření pro volný pohyb pracovníků z členských států, které vstoupily do Evropské unie dne 1. května 2004 ⁽²²⁾. Níže uvedené informace jsou pouze stručným shrnutím těchto opatření. Další podrobnosti najdete v uvedené příručce.

Pozn.: Termínem „členské státy EU-15“ se označují všechny členské státy tvořící součást EU před 1. květnem 2004.

Termínem „členské státy EU-10“ se označují všechny státy, které do EU vstoupily dne 1. května 2004. Termínem „členské státy EU-8“ se označují všechny členské státy EU-10 kromě Malty a Kypru.

Dne 1. května 2004 se tehdejší 15členná EU rozšířila a přivítala deset nových členských států. Smlouva o přistoupení z roku 2003, která připravila půdu pro toto rozšíření, obsahuje přechodná opatření pro volný pohyb pracovníků. Tato přechodná opatření platí pro státní příslušníky osmi „nových“ členských států (EU-8): Českou republiku, Estonsko, Litvu, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko. Pro Kypr a Maltu neplatí žádná přechodná opatření, Malta má pouze možnost uplatnit ochrannou doložku, pokud dojde k vážným narušením jejího pracovního trhu.

Přechodná opatření umožňují členským státům EU-15 odložit uplatnění právních předpisů Společenství týkajících se přístupu státních příslušníků členských států EU-8 k zaměstnání a místo toho použít v tomto ohledu vnitrostátní pravidla. Prakticky to znamená, že jestliže jste státním příslušníkem jednoho z členských států EU-8, může se po vás žádat, abyste si před nástupem do zaměstnání v jednom z členských států EU-15 opatřili pracovní povolení.

Členské státy EU-8 mohou uplatnit reciproční omezení na státní příslušníky členských států EU-15, které uplatňují omezení na jejich občany.

⁽²²⁾ Příručka „Volný pohyb pracovních sil z a do nových členských států. Jak to bude v praxi?“, která je dostupná na této internetové adrese:

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm.

Pracovníci z členských států, které vstoupily do EU dne 1. května 2004, na něž se vztahují přechodná opatření, musí mít přednost před pracovníky ze třetích zemí. Když takovýto pracovník získá přístup na pracovní trh, dostane se mu rovného zacházení.

Státní příslušníci členských států EU-8, kteří zákonně pracovali v jednom z členských států EU-15 ke dni vstupu do EU nebo po něm a byli přijati na pracovní trh dotčeného členského státu po nepřetržitou dobu dvanácti měsíců nebo déle, mají navíc přímý přístup (bez pracovních povolení) na pracovní trh tohoto členského státu, nikoli však automaticky na pracovní trhy dalších členských států EU-15.

24. Jak dlouho budou přechodná opatření platit?

Toto přechodné období začalo dne 1. května 2004 a neodvolatelně skončí dne 30. dubna 2011. Přechodné období je rozděleno do tří fází. Během každé fáze platí různé podmínky.

První fáze

Po dva roky od přistoupení mohou členské státy EU-15 použít vnitrostátní opatření. Mohou se však rozhodnout, že budou přístup na své pracovní trhy liberalizovat a že zruší povinnost získat pracovní povolení ⁽²³⁾.

Druhá fáze

Do 30. dubna 2006 musí členské státy EU-15 informovat Komisi, pokud chtějí i nadále uplatňovat omezení po další tři roky ⁽²⁴⁾.

⁽²³⁾ Během první fáze přechodného období se Švédsko a Irsko rozhodly, že nebudou uplatňovat žádná omezení přístupu na své pracovní trhy. Spojené království se rovněž rozhodlo neuplatňovat žádná omezení, ale zavedlo systém registrace pracovníků (Workers Registration Scheme). Všechny ostatní země EU-15 si zachovaly systém pracovních povolení, v některých případech v kombinaci s kvótami. Malta vydává pracovní povolení z důvodu monitorování. Polsko, Slovinsko a Maďarsko se rozhodly uplatnit reciproční omezení pro státní příslušníky z členských států EU-15, které uplatňují omezení. Všechny členské státy EU-10 otevřely své pracovní trhy pracovníkům z ostatních členských států EU-10.

⁽²⁴⁾ Během druhé fáze přechodného období se čtyři další členské státy EU-15 rozhodly otevřít své pracovní trhy: Finsko, Řecko, Portugalsko a Španělsko (Finsko zavedlo registrační systém). Některé další země zmírnily omezení v některých odvětvích/profesích: Belgie, Francie, Lucembursko a Nizozemsko. Itálie zvýšila kvóty pro pracovníky z EU-8. Pouze Maďarsko a Polsko zachovaly reciproční opatření.

Třetí fáze

V zásadě by členské státy EU-15 měly plně uplatňovat právní předpisy Společenství po pěti letech od vstupu. Pokud však dojde k vážným narušením pracovních trhů (nebo pokud existuje riziko takových narušení), mohou prodloužit vnitrostátní opatření po další dva roky poté, co informují Komisi.

Internetová stránka EURES ⁽²⁵⁾ poskytuje podrobné aktualizované informace o tom, jaká pravidla uplatňuje každý členský stát během jednotlivých fází přechodného období.

25. Jak tomu bude v případě dalšího rozšíření o Rumunsko a Bulharsko?

Předpokládá se, že při vstupu Bulharska a Rumunska do EU budou mít členské státy EU-25 rovněž možnost uplatnit podobná přechodná opatření.

⁽²⁵⁾ <http://ec.europa.eu/eures/>



— Rok 2006 – Evropský rok mobility
pracovníků ●—————

Státní příslušníci třetích zemí

26. Jak je tomu v případě státních příslušníků třetích zemí? Mají rovněž právo na volný pohyb a rovné zacházení?

Rodinní příslušníci migrujícího pracovníka Společenství mají příznivější postavení než jiní státní příslušníci třetích zemí. Mají právo následovat pracovníka a pracovat v hostitelském členském státě, aniž by museli získat pracovní povolení.

Kromě těchto případů podléhají státní příslušníci třetích zemí, kteří chtějí pracovat v členském státě EU, vnitrostátním právním předpisům dotčeného členského státu. Ve většině případů musejí získat pracovní povolení.

EU uzavřela dohody s několika třetími zeměmi, které obsahují doložku o rovném zacházení z hlediska pracovních podmínek. To znamená, že pokud státní příslušníci těchto zemí získají přístup k pracovnímu trhu členského státu v souladu s jeho vnitrostátními pravidly, musí se s nimi zacházet stejným způsobem jako se státními příslušníky tohoto členského státu.

Státní příslušníci třetích zemí, kteří byli vpuštěni na území jednoho členského státu, nemají právo volně se přesouvat do jiného členského státu. Státní příslušníci třetích zemí, kteří zákonně pobývají na území jednoho členského státu po dobu pěti let a kteří po splnění podmínek předepsaných směrnicí 2003/109/ES získají „právní postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství“ stanovené v dotčené směrnici, se nicméně mohou přesouvat z jednoho členského státu do druhého za určitých podmínek, včetně povinnosti dodržet určité vnitrostátní postupy tam, kde to daný členský stát požaduje. Ve chvíli, kdy začnou pobývat v jiném členském státě, mají nárok na práva a dávky podobné těm, které jim byly poskytovány v prvním členském státě.

Směrnice 2003/109/ES se nicméně nevztahuje na Irsko, Spojené království a Dánsko. Z tohoto důvodu nemají státní příslušníci třetích zemí pobývající v těchto členských státech nárok získat „postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství“, a nemohou se tedy přesouvat do jiného členského státu. Státní příslušníci třetích zemí, kteří získali „postavení dlouhodobě pobývajícího rezidenta v Evropském společenství“ v členských státech, které jsou vázány dotčenou směrnicí, rovněž nemohou cestovat do těchto tří členských států ⁽²⁶⁾.

⁽²⁶⁾ Pro další informace o těchto otázkách viz tato internetová adresa:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm



— Rok 2006 – Evropský rok mobility
pracovníků ●

Práva v oblasti sociálního zabezpečení

27. Co se stane s mými právy v oblasti sociálního zabezpečení, když se přesunu do jiné země za práci?

Existují předpisy Společenství, které brání tomu, abyste ztratili svá práva v oblasti sociálního zabezpečení nebo jejich část, pokud se přesouváte z jednoho členského státu do druhého. Podrobný přehled těchto předpisů najdete v příručce s názvem „Předpisy Společenství v oblasti sociálního zabezpečení – Jaká máte práva, jestliže se pohybujete v rámci Evropské unie“ vydané Evropskou komisí ⁽²⁷⁾.

Důležité jsou i systémy penzijního připojištění. S cílem zmírnit problémy vyplývající z toho, že tyto systémy nejsou „přenosné“, přijala Evropská komise návrh směrnice na toto konkrétní téma ⁽²⁸⁾.

⁽²⁷⁾ K dispozici na této internetové adrese:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

⁽²⁸⁾ Návrh směrnice Evropského parlamentu a Rady o zlepšení přenositelnosti nároků na penzijní připojištění, KOM(2005) 507 v konečném znění ze dne 20. října 2005, který je k dispozici na této internetové adrese:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/oct/dir_191005_cs.pdf.



— Rok 2006 – Evropský rok mobility
pracovníků

Jak prosazovat svá práva

28. Co mohu dělat, když vnitrostátní orgány nebo můj zaměstnavatel nerespektují má práva migrujícího pracovníka?

Pokud máte pocit, že vnitrostátní orgány členského státu, kde pracujete, nebo váš zaměstnavatel nerespektují vaše práva migrujícího pracovníka, je velice důležité, abyste nejprve usilovali o nápravu u vnitrostátních orgánů, pokud se domníváte, že by určité pravidlo nebo konkrétní rozhodnutí, které se vás týká, mohlo být v rozporu s předpisy ES pro volný pohyb pracovníků.

Rovněž můžete:

- hledat pomoc prostřednictvím *sítě SOLVIT* ⁽²⁹⁾,
- hledat pomoc prostřednictvím *Občanského rozcestníku* ⁽³⁰⁾,
- zaslat stížnost Evropské komisi ⁽³¹⁾; Komise nicméně nemůže zasáhnout, pokud se váš problém týká rozhodnutí, která přijal soukromý zaměstnavatel. Předložení stížnosti navíc nemá přímý vliv na váš jednotlivý případ. Proto je nutné, abyste se snažili dosáhnout nápravy u vnitrostátních orgánů,
- zaslat petici Evropskému parlamentu ⁽³²⁾.

⁽²⁹⁾ http://ec.europa.eu/solvit/site/index_cs.htm

⁽³⁰⁾ http://ec.europa.eu/citizensrights/signpost/front_end/index_cs.htm

⁽³¹⁾ http://ec.europa.eu/community_law/complaints/form/index_cs.htm

⁽³²⁾ <http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do?id=49&language=CS>

29. Jaká je úloha Soudního dvora Evropských společenství?

Evropský soudní dvůr vydal mnoho rozsudků o tom, jak vykládat pravidla Společenství o volném pohybu pracovníků, z nichž většina je ve prospěch migrujících pracovníků a členů jejich rodin. Přispěl tak k větší ochraně evropských občanů. Úloha Evropského soudního dvora je proto zásadní ve chvíli, kdy vzniknou pochyby o oblasti působnosti předpisů Společenství, jejich použití v jednotlivých případech a jejich výkladu v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy.

Není proto přehnané tvrdit, že bez judikatury Evropského soudního dvora by ochrana volného pohybu pracovníků, kterou poskytují předpisy Společenství, byla méně účinná, méně úplná a méně uspokojivá. Soudní dvůr je právním strážcem evropských občanů, kteří vykonávají své právo pohybovat se a pobývat v Evropě.

30. Mohu předložit svou věc Evropskému soudnímu dvoru?

Vzhledem k důležité úloze Evropského soudního dvora byste měli vědět, jak postupovat, pokud chcete, aby se Soudní dvůr podílel na rozhodnutí ve vaší věci:

- Evropský soudní dvůr **nerozhoduje přímo v jednotlivých případech**. Jeho rozsudky jsou omezeny na výklad příslušných předpisů Společenství ve světle konkrétního případu. Tento výklad je nicméně závazný pro všechny zúčastněné strany (vnitrostátní soudy, vnitrostátní orgány a jednotlivce), a tudíž zásadní pro konečné rozhodnutí ve vaší věci.
- Z toho vyplývá, že neexistuje možnost, abyste přímo předložili svou věc Evropskému soudnímu dvoru. Musíte **využít všech zákonných postupů a odvolání, které vám umožňují vnitrostátní právní předpisy**.
- V případě pochybností se může vnitrostátní soud, který se vaší věcí zabývá, Soudního dvora zeptat, jak se má vykládat konkrétní pravidlo Společenství o volném pohybu, pokud rozhodnutí vaší věci na tomto výkladu závisí. Říká se tomu „žádost o rozhodnutí o předběžné otázce“. Každý příslušný vnitrostátní soud, dokonce i soud prvního stupně, může požádat o rozhodnutí o předběžné otázce. Pokud již neexistuje možnost odvolání proti rozhodnutí vnitrostátního soudu, musí soud požádat o roz-

hodnutí o předběžné otázce. Máte tedy vždy možnost navrhnout, aby se soudce ve vaší věci obrátil na Evropský soudní dvůr, samozřejmě kromě jasných případů, kdy takové rozhodnutí není nutné.

- Další možností je, že se na Evropský soudní dvůr může obrátit Evropská komise, pokud se domnívá, že vnitrostátní právní a správní předpisy nejsou v souladu s evropskými předpisy („řízení pro porušení práva“). Takovýto postup je nicméně časově náročný a nemá přímý vliv na vaši osobní situaci.



— Rok 2006 – Evropský rok mobility
pracovníků ●

Informační zdroje

Dokumenty:

- Sdělení Komise „Volný pohyb pracovníků – plné využití výhod a příležitostí“, KOM(2002) 694 v konečném znění, ze dne 11. prosince 2002
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Příručka „Volný pohyb pracovních sil z a do nových členských států. Jak to bude v praxi?“
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Příručka „Předpisy Společenství v oblasti sociálního zabezpečení – Jaká máte práva, jestliže se pohybujete v rámci Evropské unie“
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

Užitečné internetové odkazy:

- Volný pohyb pracovníků v EU:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/index_en.htm
- Volný pohyb osob v EU:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm a
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj_centre/citizenship/fsj_citizenship_intro_en.htm
- Svoboda poskytování služeb a svoboda usazování
http://ec.europa.eu/internal_market/services/index_en.htm
- Uznávání diplomů a kvalifikací:
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm
- Práva v oblasti sociálního zabezpečení:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm
- Systémy penzijního připojištění:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_en.htm#forum

- EURES (Evropský portál pracovní mobility):
<http://ec.europa.eu/eures/>
- Europass:
<http://europass.cedefop.europa.eu/>
- Vyslání pracovníci:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm
- Přistěhovalectví:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm
- Studenti:
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_cs.html
- Evropský rok mobility pracovníků:
http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/index.cfm?language=CS
- SOLVIT:
<http://ec.europa.eu/solvit/>
- Občanský rozcestník:
http://ec.europa.eu/citizensrights/signpost/front_end/
- Právní předpisy ES:
<http://eur-lex.europa.eu/>
- Evropský soudní dvůr:
<http://curia.europa.eu/cs/index.htm>
- Všeobecné informace o UE:
http://ec.europa.eu/index_cs.htm
- „Vaše Evropa“:
<http://ec.europa.eu/youreurope/>
- Informační síť Europe direct:
http://ec.europa.eu/europedirect/index_cs.htm

Evropská komise

**Chcete pracovat v jiném členském státě EU?
Zjistěte, jaká jsou vaše práva!**

Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství

2006 — 40 s. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-79-01879-5

JAK ZÍSKAT PUBLIKACE EU

Publikace vydávané Úřadem pro úřední tisky, jež jsou určeny k prodeji, lze objednat na stránkách EU Bookshop <http://bookshop.europa.eu> u prodejce, kterého si zvolíte.

Můžete také zažádat o seznam prodejců z celosvětové sítě prostřednictvím faxu: (352) 2929-42758.

