

Volný pohyb pracovní síly v rámci EU, zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v zaměstnání v unijním právu

JUDr. Jana Komendová, Ph.D.

Vnitřní trh

Vnitřní trh jako jeden ze základních cílů EU je založen na čtyřech svobodách, které zahrnují:

- 1) Volný pohyb služeb
- 2) Volný pohyb osob
- 3) Volný pohyb kapitálu
- 4) Volný pohyb zboží

Vývoj volného pohybu osob

- Původně po založení ESUO právo volného pohybu náleželo pouze pracovníkům zaměstnaných při těžbě uhlí a při výrobě oceli
- Po přijetí Římské smlouvy rozšířen na osoby vykonávající ekonomickou aktivitu - k 1.7.1968 celní unie
- Počátek 90.let rozšíření na další skupiny:
 - studenty,
 - důchodce,
 - osoby žijící z nezávislých příjmů

Právní úprava volného pohybu osob

1. Primární právo:

část II. Smlouvy o fungování EU – *Zákaz diskriminace a občanství Unie*. Občanství Unie existuje vedle občanství členských států, nenahrazuje je. Každá osoba, která má státní příslušnost členského státu, má občanství Unie

čl. 18 přímý zákaz jakékoli diskriminace na základě státní příslušnosti v rámci použití Smluv

Sekundární právo

- Nařízení Evropského parlamentu a Rady 492/2011/EU ze dne 5.dubna 2011 o volném pohybu pracovníků uvnitř Unie nahradilo Nařízení Rady 1612/68/EHS o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství
- Směrnice 2004/38/ES o právu občanů Unie a jejich rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a pobývat na území členských států (nahradila předchozí směrnice ze 60. let)
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU ze dne 16. dubna 2014 o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem

Věcný rozsah volného pohybu

- Právo opustit území
- Právo vstoupit na území jiného členského státu
- Právo pobývat na území jiného členského státu
- Právo pohybovat se na území jiného členského státu
- Právo pobývat na území jiného členského státu po skončení hospodářské aktivity

Osobní rozsah volného pohybu

- Státní příslušníci členského státu EU
- Rodinní příslušníci
 - Manžel, manželka
 - Registrovaný partner
 - Potomci v přímé linii mladší 21 let nebo jsou vyživované osoby
 - Předci v přímé linii, kteří jsou vyživovanými osobami

Pracovník

- Osoby vykonávající hospodářskou aktivitu mají více výhod, než osoby pohybující se za jiným účelem
- Charakteristické znaky pracovníka (dle ustálené judikatury Evropského soudního dvora)
 - Výkon činnosti po určitou dobu
 - Pod vedením jiné osoby
 - Za odměnu
- Výkon činnosti musí být skutečný a efektivní a zajišťovat osobě zdroj příjmu

Sociální zabezpečení osob migrujících v rámci Unie

- Poskytování dávek sociálního zabezpečení – přímý vliv na volný pohyb zejména na ekonomickou aktivitu v jiném členském státě
- Nařízení 883/2004 o koordinaci národních systémů sociálního zabezpečení – nahradilo nařízení 1408/71
- Základní zásady koordinace:
 - Aplikace systému pouze jednoho státu
 - Zákaz diskriminace založené na státní příslušnosti
 - Sčítání dob pojištění
 - Výplata dávek do ciziny

Implementace v ČR

- Nařízení 492/2011 o volném pohybu pracovníků i nařízení 883/2004 o koordinaci národních systémů sociálního zabezpečení jsou přímo aplikovatelná
- Směrnice 2004/38 je implementována v zákoně č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR
- Zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků (EHP a Švýcarsko) zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Rovné zacházení a boj s diskriminací v právu EU

- Diskriminační důvody
 - Státní příslušnost
 - Pohlaví
 - Rasa, etnický původ
 - Náboženské vyznání, víra
 - Zdravotní postižení
 - Věk
 - Sexuální orientace

Zákaz diskriminace z důvodu pohlaví v zaměstnání

- Rovnost pohlaví – jedna ze základních zásad, na kterých je EU založena
- Základ úpravy v čl. 157 Smlouvy o fungování EU – zásada stejné odměny pro muže a ženy za rovnocennou práci
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (nahradila směrnice přijaté od 70. let 20.stol.)
- Upravuje mj.
 - formy diskriminace,
 - důkazní břemeno,
 - právní prostředky ochrany před diskriminací

Zákaz diskriminace z důvodu rasy nebo etnického původu

- Právní základ v čl. 19 Smlouvy o fungování EU (dříve čl. 13 Smlouvy ES včleněný Amsterdamskou smlouvou) - legislativní zmocnění pro přijetí opatření v boji s diskriminací
- Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Zákaz diskriminace z důvodu náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku a sexuální orientace

Právní základ v čl. 19 Smlouvy o fungování EU (dříve čl. 13 Smlouvy ES – včleněný Amsterdamskou smlouvou)

- Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání - tzv Rámcová směrnice

Základní pojmy

- **Zásadou rovného zacházení** - neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na stanoveném základě
- **Přímá diskriminace** - pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě některého ze stanovených důvodů

Základní pojmy - pokračování

nepřímá diskriminace - pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba v porovnání s jinými osobami znevýhodněna na základě některého důvodu, ledaže

- I. takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo
- II. v případě osob s určitým zdravotním postižením jsou zaměstnavatel nebo kterákoli osoba či organizace, na které se tato směrnice vztahuje, povinny podle vnitrostátních právních předpisů učinit vhodná opatření v souladu se zásadami uvedenými v článku 5 za účelem odstranění nevýhod vyplývajících z takového ustanovení, kritéria nebo praxe.

Základní pojmy - pokračování

- **Obtěžování** se považuje za diskriminaci, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s kterýmkoli z důvodů, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.
- **Sexuální obtěžování** – pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbální, neverbální nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.

Další formy diskriminace

- Navádění k diskriminaci – směrnice ponechávají na národní právní úpravě nebo praxi
- Pokyn k diskriminaci - směrnice ponechávají na národní právní úpravě nebo praxi

Implementace v ČR

- Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.,) – zásada zákazu diskriminace –základní zásada pracovněprávních vztahů dle ust. 1a. Základní povinností zaměstnavatele je zajistit rovné zacházení se zaměstnanci
- Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (zákon č. 198/2009 Sb.,) - vymezení důvodů diskriminace, základních pojmů a právních prostředků ochrany před diskriminací
- Občanský soudní řád (zákon č. 99/1963 Sb.,) - § 133a dělené důkazní břemeno ve věcech týkajících se diskriminace