

6. 4. 2016

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Pracovní mobilita v Evropské unii ve vztahu k České republice

V současné době není neobvyklé, že zaměstnavatelé zaměstnávají i osoby, které nejsou státními příslušníky země, v níž zaměstnavatel působí. Zaměstnanci tak pochází z různých států světa. Taktéž zaměstnavatelé, jež působí na nadnárodní úrovni, zaměstnávají v pobočkách usazených v jiných státech, než je stát, v němž se nachází jejich „centrála“, zaměstnance, kteří jsou státními příslušníky země, v níž se „centrála“ společnosti nachází.



Zaměstnanci, kteří nejsou státní příslušníci, mohou vykonávat závislou práci v různých státech. K zaměstnání zahraničním zaměstnavatelem ale musí takové osoby splnit podmínky kladené na jejich zaměstnání právním řádem státu, v němž hodlají práci vykonávat. Jelikož je Česká republika členským státem Evropské unie, jsou součástí právního řádu i právní akty vydané orgány Evropské unie, a to na různých úrovních. S ohledem na existenci Schengenského prostoru jsou zakládacími akty Evropské unie garantovány čtyři základní svobody – svoboda pohybu osob, služeb, pracovníků a kapitálu.

Základem pro přijímání právních aktů Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků uvnitř Evropské unie jsou zakládací smlouvy – Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie. Na základě těchto smluv může být legislativa v této oblasti dále rozvíjena sekundárními právními akty Evropské unie. Neméně je důležitá i judikatura Soudního dvora Evropské unie, který poskytuje „autonomní“ interpretaci právních aktů Evropské unie a národních právních předpisů členských států konformně s akty Evropské unie.

Pro pracovní mobilitu v rámci Evropské unie jsou stěžejní zejména Článek 3 odstavec 2 Smlouvy o Evropské unii, Článek 4 odstavec 2 písmeno a) a Články 20, 26 a 45 až 48 Smlouvy o fungování Evropské unie. Tyto články obsahují zmocnění pro přijímání legislativy ve formě nařízení a směrnic k provedení ustanovení těchto smluv.

Právní rámec v této oblasti politiky Evropské unie tvoří:

- Nařízení (EU) č. 492/2011 o svobodném pohybu pracovníků v rámci Unie,
- Nařízení (EC) č. 883/2004 o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a implementaci nařízení (EC) č. 987/2009, a
- Směrnice č. 2004/38/EC o právech občanů Evropské unie a rodinných příslušníků svobodně se pohybovat a usazovat v členských státech.

Jak je uvedeno výše, důležitou úlohu plní judikatura Soudního dvora Evropské unie. Příkladem může být rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci Ninni – Orasche (věc C – 413/01). V tomto rozhodnutí se Soudní dvůr Evropské unie zabývá limity volného pohybu pracovníků v rámci Unie. Svobodu pohybu pracovníků nelze dle Soudního dvora Evropské unie považovat za svobodu absolutní, nýbrž je tato do určité míry omezena, a to tak, že tato svoboda, resp. právo svobodného pohybu za účelem výkonu závislé práce, nesmí být spojováno se zneužíváním systémů sociálního zabezpečení členských států.

Na druhé straně Evropská unie vytvořila vhodné prostředí k tomu, aby podporovala pracovní mobilitu uvnitř Unie. To zahrnuje zejména Evropský průkaz zdravotního pojištění a Směrnice o přeshraniční zdravotní péči, koordinace sociálního zabezpečení prostřednictvím nařízení č. 883/2004 a jeho implementačního nařízení č. 987/2009, přijetí směrnice č. 2014/50/EU o minimálních požadavcích na podporu pracovní mobility mezi členskými státy vylepšením doplňkových penzijních práv. V této oblasti jsou významné i sdělení Komise z roku 2010 s názvem „Svoboda pohybu pracovníků: práva a vývoj“ a sdělení z roku 2013 pod názvem „Svoboda pohybu občanů Evropské unie a jejich rodin: 5 kritických bodů“, po nichž byly v roce 2014 přijata pravidla pro aplikaci testu rezidence pro potřeby sociálního zabezpečení. Taktéž v roce 2014 byla přijata směrnice č. 2014/54/EU o požadavcích na výkon práv zaměstnanců ve spojení se svobodou pohybu a ve vztahu k diskriminaci, která přinesla systém nových způsobů řešení těchto sporů, včetně zabezpečení služeb conciliace a mediace, a která zakládá orgány na ochranu těchto pracovníků v každém členském státě. Úlohou těchto orgánů je poskytovat nezávislou právní asistenci a spolupracovat s ostatními orgány v ostatních členských státech a sdílet relevantní informace v této oblasti.

Zaměstnávání cizinců, nejen občanů jiných členských států Evropské unie, v České republice upravuje zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti, v platném znění. Tento právní předpis stanovuje podmínky pro získání pracovního povolení a vymezuje okruh osob, které pracovní povolení nepotřebují. Zákon o zaměstnanosti taktéž provádí některé předpisy Evropské unie.

Občané Evropské unie a jejich rodinní příslušníci požívají stejný status jako občané České republiky. Rodinným příslušníkům občana Evropské unie je garantován volný přístup na pracovní trh bez ohledu na státní příslušnost. Pro tyto účely je za rodinného příslušníka považován zejména manžel/manželka, dítě mladší 21 let, rodiče osoby mladší 21 let a jiné osoby v příbuzenském vztahu v souladu se zákonem o zaměstnanosti.

Pro občany Evropské unie nejsou stanovena žádná omezení v hledání zaměstnání v jiném členském státě. Zaměstnavatel, který občany jiného členského státu zaměstnává, má pouhou povinnost tuto skutečnost písemně oznámit příslušné pobočce Krajského úřadu práce. Stejnou povinnost má zaměstnavatel v případě, že takové zaměstnání skončí.

Po skončení zaměstnání má občan jiného členského státu právo zůstat na území jiného členského státu po dobu delší než 6 měsíců, přičemž podmínky pro další pobyt na území takového členského státu stanoví směrnice 2004/38/EC. Soudní dvůr Evropské unie ve věci C – 292/89 Antonissen specifikoval tyto podmínky tak, že taková osoba nemusí splňovat jiné podmínky pro další pobyt na území jiného členského státu kromě toho, že si aktivně hledá zaměstnání a existuje zde reálná šance nalezení práce. V průběhu tohoto období nesmí být z území členského státu vyhoštěn. V případě, že bude občanu Evropské unie uděleno právo trvalého pobytu, nemusí již splňovat žádné další podmínky, a pokud je to nutné, může v hostujícím členském státu požívat dávky sociálního zabezpečení, na jaké mají nárok občané tohoto státu.

Na druhé straně pro občany Evropské unie, kteří nejsou ekonomicky aktivní, může být podmínkou pro další setrvání na území hostujícího státu prokázání jiných zdrojů obživy a takovým osobám

nenáleží ani sociální podpora ze strany členského státu. Ani tato podmínka však není absolutní, o čemž svědčí i rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie ve věci C - 140/12 Brey, v němž soud uvedl, že v případech žádostí o sociální podporu je potřebné posuzovat naplnění výše uvedených podmínek případ od případu, přičemž důkazní břemeno je na orgánech sociálního zabezpečení.

Odmítnout vstup občana Evropské unie a právo pobývat na území jiného členského státu lze pouze na základě ochrany veřejného pořádku, bezpečnosti nebo veřejného zdraví. Takový postup však musí vycházet z individuálního posouzení a musí být odůvodněn hrozícím vážným útokem na základní zájmy státu. Pravidla pro postup v takových záležitostech stanovuje směrnice č. 2004/38/EC.

Nejen zaměstnanci či zaměstnavatelé, ale i členské státy mají v souvislosti s pracovní mobilitou a volným pohybem osob vůbec i další povinnosti vůči Unii, resp. ostatním členským státům. Jde zejména o sběr a sdílení dat o osobách z třetích zemí, které překračují vnější hranice Schengenského prostoru, výměnu informací o hledaných osobách, odcizených vozidlech a zbraních i o spolupráci mezi orgány chránícími pohraniční oblasti, policií a konzuláty států v rámci Schengenského prostoru.

I přes možnost pracovat v jiném členském státě jsou tyto možnosti využívány pouze malou částí pracovníků, zejména vysoce kvalifikovanými manažery, odborníky v oblasti nových technologií, strojírenství nebo mezi lidmi žijícími v pohraničních oblastech jednotlivých států. Vysoká míra mobility je zaznamenávána mezi studenty v rámci mezinárodních studijních programů, jako je např. Erasmus.



**JUDr. David Řezníček, Ph.D., LL.M.**

**Mgr. Jana Židziková**

[Řezníček & Co. s.r.o., advokátní kancelář](#)

U Černé věže 66/3  
370 01 České Budějovice

Tel.: +420 386 323 247

Fax: +420 383 839 361

e-mail: [recepce@reznicek.cz](mailto:recepce@reznicek.cz)

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [Právní povaha sítě elektronických komunikací - režim náhrady škody](#)
- [Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory](#)