



EVROPSKÁ KOMISE

GŘ pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti

Sociální ochrana a sociální integrace

Volný pohyb pracovníků a koordinace systémů sociálního zabezpečení

PŘECHODNÁ OPATŘENÍ PRO VOLNÝ POHYB PRACOVNÍKŮ Z NOVÝCH ČLENSKÝCH STÁTŮ PO ROZŠÍŘENÍ EVROPSKÉ UNIE DNE 1. KVĚTNA 2004

1. Úvod

Přechodná opatření, dohodnutá mezi 15 členskými státy a kandidátskými zeměmi, nyní tvoří součást Smlouvy o přistoupení a budou mít velký význam pro osm nových členských států, kterých se především týkají (Česká republika, Estonsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Polsko, Slovensko, Slovinsko). Tato opatření jsou komplexní, ale srovnatelná s opatřeními dohodnutými v době přistoupení Španělska a Portugalska k Evropskému společenství. V té době proběhla diskuse v Technickém výboru s cílem zajistit, aby všechny členské státy přechodná opatření správně pochopily a uplatnily je stejným způsobem. Komise má za to, že pro toto rozšíření by mělo stejné uplatňování ještě větší hodnotu.

2. Přechodná opatření

Základní struktura přechodných opatření je následující:

- staré členské státy budou uplatňovat národní opatření po dobu 2 let po přistoupení; staré členské státy se mohou rozhodnout o liberalizaci přístupu na své trhy práce po přistoupení,
- první přezkoumání Radou na základě zprávy Komise před vypršením dvouletého období po přistoupení,
- staré členské státy poté musí *oznámit* Komisi, zda zruší přechodná opatření a budou uplatňovat právo Společenství, nebo zda budou pokračovat v uplatňování přechodných opatření po další 3 roky,
- jedno další přezkoumání, pokud si je vyžádá nový členský stát,
- v podstatě by měly staré členské státy uplatňovat právo Společenství v plném rozsahu po 5 letech od přistoupení,
- jestliže však existují vážná narušení trhů práce (nebo nebezpečí takových narušení), mohou po oznámení Komisi prodloužit národní opatření o další dva roky,

- možnost pro staré členské státy, které zrušily přechodná opatření, dovolat se ochranné doložky, jež umožňuje uplatnit omezení, pokud existují vážná narušení trhů práce (nebo nebezpečí takových narušení),
- po dobu, kdy Rakousko a Německo uplatňují přechodná opatření, mají dovoleno omezit dočasné zaměstnávání pracovníků v souvislosti s přeshraniční nabídkou služeb v určitých citlivých odvětvích (např. stavebnictví, čištění budov, zařízení a dopravních prostředků), pokud existuje vážné narušení nebo nebezpečí takového narušení dotčených odvětví,
- možnost recipročních omezení mezi novým členským státem a kterýmkoliv starým členským státem, který zachovává omezení vůči tomuto novému členskému státu,
- po dobu, po kterou alespoň jeden starý členský stát zachová přechodná opatření ve vztahu k jednomu novému členskému státu, nové členské státy se mohou uchýlit k ochranné doložce mezi sebou navzájem, pokud existují vážná narušení trhu práce (nebo nebezpečí takových narušení) kvůli pracovníkům z jiného nového členského státu,
- Kypru a Malty se netýkají žádná přechodná opatření, s výjimkou možnosti Malty dovolat se ochranné doložky (a tím znovu zavést omezení), jestliže by zaznamenala vážná narušení svého trhu práce (nebo jestliže se dá předvídat, že taková narušení zaznamená).

Tato přechodná opatření se netýkají osob z nových členských států, které ke dni přistoupení nebo po přistoupení legálně pracují ve starém členském státě a kterým byl umožněn vstup na trh práce tohoto členského státu na nepřerušenu dobu 12 měsíců nebo delší. Tyto osoby budou mít volný přístup na trh práce *tohoto* členského státu. Rodinní příslušníci pracovníka z nového členského státu, kterému byl legálně umožněn vstup na trh práce starého členského státu na 12 měsíců nebo více, a kteří legálně bydlí s pracovníkem na území členského státu ke dni přistoupení, budou mít rovněž přístup na trh práce *tohoto* členského státu. Jestliže se rodina připojí k pracovníkovi po datu přistoupení, budou mít rodinní příslušníci přístup na trh práce tohoto státu od okamžiku, kdy bydlí v tomto státě po dobu 18 měsíců nebo od třetího roku po přistoupení, podle toho, co nastane dříve. „Rodinnými příslušníky“ se rozumějí manžel nebo manželka pracovníka a jejich potomci mladší 21 let nebo na nich závislí.

Pokud jde o práva pobytu jiných skupin než pracovníků (turisté, studenti, důchodci, atd.), neexistují žádná přechodná opatření, ani pokud jde o ustanovení Společenství o koordinaci systémů sociálního zabezpečení a o články jiné než články 1-6 a článek 11 Nařízení 1612/68 o volném pohybu pracovníků.

3. Citlivé otázky

Ačkoli základní struktura přechodných opatření může vypadat poměrně jednoduše, jednání s některými členskými státy i dotazy od občanů umožnily Komisi určit oblasti, které jsou politicky citlivé, právně nejasné nebo sporné. Jedná se o ty oblasti, ve kterých má Komise za to, že stanovisko Technického výboru bude nejužitečnější

k zajištění toho, že problémy jsou řešeny jednotným způsobem ve všech členských státech. Povinností všech členských států je správně uplatňovat ustanovení Smlouvy o přistoupení v souladu s právem Společenství.

i) První dva roky po přistoupení

Je zřejmé, že právo Společenství o volném pohybu pracovníků *nelze* uplatňovat během tohoto období. Starý členský stát může zcela liberalizovat přístup na svůj trh práce, ale musí to být podle *vnitrostátního* práva. Takže, i když dva sousedící členské státy otevřou své trhy práce v plném rozsahu, pracovník z nového členského státu si bude muset vyřídit všechny formality požadované vnitrostátním právem, aby se mohl přesunout z jednoho z těchto členských států do druhého.

ii) Stabilizační doložka (odstavec 14)

Jestliže starý členský stát během přechodného období reguluje přístup na svůj trh práce vnitrostátním právem, na státní příslušníky nových členských států se nesmí vztahovat větší omezení, než ta, která byla uplatňována ke dni podpisu smlouvy o přistoupení – 16. dubna 2003. To se týká přístupu povoleného podle vnitrostátního práva nebo dvoustranných dohod.

iii) Pracovní povolení (povolení k zaměstnání) (odstavec 6)

Jestliže starý členský stát uplatňuje volný pohyb pracovníků v plném rozsahu podle práva Společenství, může vydávat pracovní povolení (povolení k zaměstnání) státním příslušníkům z nových členských států pro účely evidence až po dobu sedmi let ode dne přistoupení. Nicméně tato pracovní povolení *musí* být vydávána *automaticky*, a nejsou předpokladem pro přístup na trh práce. Automatické vydávání pracovních povolení dovoluje starým členským státům evidovat počty pracovníků z nových členských států, což může být důležité, pokud jde o požadovaný důkaz pro uplatnění ochranné doložky. Přijetí systému pracovního povolení není povinností. Členské státy, které si tak přejí učinit, budou muset vytvořit vhodné *administrativní struktury* a *způsob dokládání skutečností*, protože systém „monitorování“ skrze pracovní povolení nemusí zrovna snadno zapadat do stávajících systémů pracovního povolení nebo systémů přístupu na trh práce.

iv) Ochranná doložka (odstavec 7)

Starý členský stát, který přestane používat opatření vnitrostátního práva a přejde k volnému pohybu pracovníků podle práva Společenství, má možnost opětovného zavedení omezení, pokud existují vážná narušení trhu práce nebo nebezpečí takových narušení hrozí. Tyto „ochranné“ doložky byly vždy součástí Smluv o přistoupení, ale nikdy nebyly uplatněny. Z toho důvodu Komise nemá žádnou praktickou zkušenost s jejich prováděním. Je však zřejmé, že Komise by od členského státu očekávala předložení přesvědčivého důkazu o vysokém stupni narušení na trhu práce, aby zdůvodnil snahu o opětovné zavedení omezení volného pohybu pracovníků, což je jedna ze čtyř základních svobod podle Smlouvy o založení Evropského Společenství. Stejná připomínka se týká použití ochranné doložky mezi novými členskými státy (pod odstavcem 11).

v) Opětovné zavedení omezení během prvních dvou let?

Jestliže během tohoto období starý členský stát liberalizuje přístup na svůj trh práce podle vnitrostátního práva, ve Smlouvě není nic o tom, zda může nebo nemůže zavést omezení v případě, že prodělá narušení na trhu práce. Jisté je, že při použití

stabilizační doložky nemůže omezit přístup na svůj trh práce ve větším rozsahu, než jaký uplatnil v době podpisu smlouvy.

vi) Může nový členský stát zavést omezení ve vztahu k pracovníkům ze starého členského státu? (odstavec 10)

Jestliže starý členský stát uplatňuje vnitrostátní právo nebo dvoustranné dohody k regulování přístupu pracovníků z nového členského státu na svůj trh práce, může pak tento nový členský stát zavést rovnocenná omezení ve vztahu k pracovníkům z daného starého členského státu. Nový členský stát může nepochybně pouze *reagovat* na rozhodnutí starého členského státu a je *nezbytné*, aby staré členské státy informovaly nové členské státy a Komisi o svých záměrech s ohledem na jimi použitá přechodná opatření ode dne přistoupení.