

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA  
V NITRE**

**FAKULTA EURÓPSKÝCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO  
ROZVOJA**

2124124

**VOĽNÝ POHYB OSÔB V EÚ**

**2011**

**Denisa Lipovská, Bc.**

**SLOVENSKÁ POĽNOHOSPODÁRSKA UNIVERZITA  
V NITRE  
FAKULTA EURÓPSKÝCH ŠTÚDIÍ A REGIONÁLNEHO  
ROZVOJA**

**VOLNÝ POHYB OSÔB V EÚ**

**Diplomová práca**

Študijný program:	Regionálny rozvoj
Študijný odbor:	6218800 Verejná správa a regionálny rozvoj
Školiace pracovisko:	Katedra práva
Školiteľ:	Mgr. Ing. Jarmila Lazíková, PhD.

**Nitra 2011**

**Denisa LIPOVSKÁ, Bc.**

## **Čestné vyhlásenie**

Podpísaná Denisa Lipovská vyhlasujem, že som záverečnú prácu na tému „Voľný pohyb osôb v EÚ“ vypracovala samostatne s použitím uvedenej literatúry.

Som si vedomá zákonných dôsledkov v prípade, ak uvedené údaje nie sú pravdivé.

V Nitre 25. apríl 2011

Denisa Lipovská

## **Pod'akovanie**

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie pani Mgr. Ing. Jarmile Lazikovej, PhD. za pomoc, odborné vedenie, cenné rady a pripomienky pri vypracovaní mojej diplomovej práce.

## **Abstrakt (v štátnom jazyku)**

Témou mojej diplomovej práce je charakteristika problematiky voľného pohybu osôb v Európskej únii. Sloboda voľného pohybu osôb je jednou zo štyroch základných slobôd prislúchajúcich občanom členských krajín Európskej únie, teda aj občanom Slovenskej republiky. Voľný pohyb osôb zahŕňa dve slobody: voľný pohyb pracovníkov a sloboda podnikania. Voľný pohyb pracovnej sily, základný princíp EÚ, umožňuje všetkým občanom EÚ pracovať v ktorejkoľvek krajine EÚ bez pracovného povolenia. Táto sloboda vylučuje akúkoľvek diskrimináciu, nakoľko sa na pracovníkov vzťahujú také isté pracovné podmienky ako na občanov krajiny, v ktorej sa nachádzajú. Táto sloboda sa vzťahuje aj na rodinných príslušníkov pracovníkov a ostatných osôb ako sú dôchodcovia a študenti. Druhou slobodou je sloboda usadzovania a poskytuje podnikateľom právo zvoliť si miesto svojho podnikania v rámci EÚ a vykonávať činnosť tam, kde sú hospodárske podmienky najpriaznivejšie. Zahŕňa právo zahájiť a prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť v ktorejkoľvek členskej krajine. Podstatou voľného pohybu osôb je usadiť sa tej krajine, kde sú podmienky najvyhovujúcejšie a zlepšiť si tak svoje pracovné postavenie aj životný štandard a tým prispieť k zlepšeniu kvality života.

**Kľúčové slová:** Európska únia, vnútorný trh EÚ, voľný pohyb osôb, voľný pohyb pracovníkov, sloboda usadzovania sa, zahraničné investície.

## **Abstrakt (v cudzom jazyku)**

The theme of my thesis is to characterize the issue of free movement of persons within the European Union. Freedom of movement of persons is one of the four fundamental freedoms pertaining to citizens of member countries of the European Union, thus the citizens of the Slovak Republic. Free movement of persons includes two freedoms: free movement of workers and freedom of establishment. Free movement of labor, the basic principle of the EU, allowing all EU citizens to work in any country EU without a work permit. This freedom excludes any discrimination because the employees are subject of the same working conditions as citizens of the country where they are located. This freedom also applies to family members of workers and others, such as pensioners and students. The second freedom is freedom of establishment which provides the right for entrepreneurs to choose their place of business within the EU and operate where economic conditions are favorable. It includes the right to launch and operate self-employment in any member country. The essence of freedom of movement is to establish in the country where conditions are most satisfactory and improve both its working status and standard of living and to contribute to improving the quality of life.

**Key words:** European Union, Internal market of the European Union, Free movement of persons, Free movement of workers, freedom of establishment, foreign investment.

## **Obsah**

<b>Obsah.....</b>	<b>6</b>
<b>Zoznam použitých skratiek.....</b>	<b>8</b>
<b>Zoznam použitých termínov .....</b>	<b>9</b>
<b>Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>1 PREHĽAD O SÚČASNOM STAVE RIEŠENEJ PROBLEMATIKY.....</b>	<b>12</b>
1.1 Vnútorný trh.....	12
1.2 Voľný pohyb osôb .....	18
1.3 Účastníci slobody voľného pohybu osôb.....	24
1.3.1 Vymedzenie pojmu pracovníci resp. zamestnanci.....	24
1.3.2 Rodinní príslušníci .....	27
1.4 Obmedzenia voľného pohybu osôb .....	28
1.5 Práva vyplývajúce zo slobody .....	30
<b>2 CIEĽ PRÁCE .....</b>	<b>33</b>
<b>3 METODIKA PRÁCE .....</b>	<b>34</b>
<b>4 VÝSLEDKY PRÁCE .....</b>	<b>36</b>
4.1 Vymedzenie pojmu voľný pohyb osôb.....	36
4.1.1 Vymedzenie územia pre voľný pohyb osôb.....	36
4.1.2 Prechodné obdobia v členských krajinách EÚ.....	37
4.1.3 Etapy prechodných období krajín EÚ .....	38
4.1.4 Výnimky v oblasti prechodných období.....	40
4.1.5 Obmedzenia v krajinách EHP .....	40
4.1.6 Obmedzenia vo vzťahu Švajčiarska k EÚ .....	41
4.2 Voľný pohyb pracovníkov .....	41
4.2.1 Analýza slovenských pracovníkov v zahraničí .....	42
4.2.2 Analýza cudzincov pracujúcich v Slovenskej republike .....	52
4.3 Sloboda usadzovania sa .....	60
4.3.1 Charakteristika pojmu sloboda usadzovania sa .....	60
4.3.2 Analýza zahraničných investícií .....	64
4.3.2.1 Priame zahraničné investície na Slovensku.....	64
4.3.2.2 Priame investície Slovenska v zahraničí .....	65
4.4 Štúdium v krajinách EÚ/EHP .....	67
4.5 Vysielanie zamestnancov .....	70
<b>ZÁVER.....</b>	<b>72</b>

<b>ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY .....</b>	<b>75</b>
<b>PRÍLOHY .....</b>	<b>80</b>



---

## Zoznam použitých skratiek

EÚ	Európska únia
ZFEU	Zmluva o fungovaní Európskej únie
EHP	Európsky hospodársky priestor
EZVO	Európske združenie voľného obchodu
EÚ 8	Česko, Estónsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Poľsko, Slovensko, Slovinsko
EÚ 15	Belgicko, Dánsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Írsko, Luxembursko, Nemecko, Portugalsko, Rakúsko, Španielsko, Švédsko, Taliansko, Veľká Británia
EÚ 27	Belgicko, Bulharsko, Cyprus, Česko, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Grécko, Holandsko, Írsko, Litva, Lotyšsko, Luxembursko, Maďarsko, Malta, Nemecko, Poľsko, Portugalsko, Rakúsko, Rumunsko, Slovensko, Slovinsko, Španielsko, Švédsko, Taliansko, Veľká Británia
mil.	milión
SR	Slovenská republika
ÚPSVAR	Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny
VZPS	Výberové zisťovanie pracovných síl

---

## **Slovník použitých termínov**

**Recipročne** - zájomne, navzájom

**Reštriktívny** - obmedzujúci

---

## Úvod

V diplomovej práci sme sa pokúsili priblížiť problematiku voľného pohybu osôb v Európskej únii. Sloboda voľného pohybu osôb je jednou zo štyroch základných slobôd vnútorného trhu. O postavení a význame vnútorného trhu v programe európskej integrácie sa celkovo nevedú veľké spory a v ekonomickej rovine sa považuje za hlavný prínos európskej integrácie. Dopomohol odstrániť tradičné a dlhotrvajúce bariéry medzi trhmi zúčastnených krajín, či už colné, obchodné, daňové alebo administratívne. Vznikla tak oblasť bez vnútorných hraníc, kde prepojené trhy tovarov, služieb, pracovníkov a kapitálu.

Zakotvenie princípu voľného pohybu pracovníkov a neskôr aj všetkých občanov bolo v programe vnútorného trhu celkom revolučnou požiadavkou. Žiadne integračné zoskupenie na svete sa k takémuto kroku neodhodlalo. Do tej doby existovala na hraniciach kontrola osôb a ich batožiny a ich vstup bol podmienený platným pasom a platným vízom.

Odstránenie týchto prekážok malo uľahčiť hľadanie lepších pracovných podmienok, zvyšovanie kvalifikácie a bolo spojené s právom pracovať, usadiť sa a žiť v ktorejkoľvek členskej krajine. Mala sa tak zľahčiť tiež situácia na pracovných trhoch dvoch typov krajín: tých s nedostatkom a prebytkom pracovných síl. Tento krok mal takisto prispieť k užšiemu spojeniu európskych národov a najmä k ich vzájomnému poznávaniu a porozumeniu.

Pôvodne sa podľa Rímskej zmluvy uvoľnenie týkalo len ekonomicky činných osôb: zamestnancov a samostatne zárobkovo činných osôb. Tento okruh sa však postupne rozširoval a nakoniec sa táto sloboda otvorila aj pre študentov, dôchodcov a osoby žijúce z nezávislých príjmov. Maastrichtská zmluva zaviedla pojem občianstvo Únie, čo znamenalo, že každý občan má právo slobodne sa pohybovať a prebývať na území členských štátov. Prvým krokom bolo odstránenie akejkoľvek diskriminácie pracovníkov na základe ich štátnej príslušnosti, či už pri prijímaní do zamestnania, pri odmeňovaní, úprave pracovných podmienok a pod.

Amstredamská zmluva zasa rozšírila zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, vierovyznania alebo svetového názoru, invalidity alebo sexuálnej orientácie. Vyplývalo z nej, že osoby z ktorejkoľvek členskej krajiny majú rovnaké práva a povinnosti ako osoby z hostiteľskej krajiny. Obmedzenie bolo

---

možné len z dvoch dôvodov: porušenie verejného poriadku, verejnej bezpečnosti a verejného zdravia a tiež zamestnanie vo verejných službách.

Od roku 1994 sa sloboda voľného pohybu osôb vzťahuje tiež na osoby pochádzajúce z Európskeho hospodárskeho priestoru (Nórsko, Island a Lichtenštajnsko) a po novom tiež Švajčiarsko.

Obsah slobody voľného pohybu osôb by sme mohli zhrnúť ako: každý občan a jeho rodina má právo presúvať sa do inej členskej krajiny s cieľom pracovať a usadiť sa v nej za tých istých podmienok ako občania týchto krajín.

Zásady, ktoré sa uplatňujú u voľného pohybu pracovníkov, sa takisto vzťahujú na právo vstupu a pobytu živnostníkov, obchodníkov, remeselníkov, podnikateľov a príslušníkov slobodných povolání.

Vstupom Slovenska do Európskej únie aj naši občania nadobudli právo vycestovať za prácou do zahraničia a usadiť sa v tej krajine, ktorá poskytuje najlepšie podmienky. Pracovnou migráciou chcú teda dosiahnuť lepšie pracovné a životné podmienky a zlepšiť tak kvalitu svojho života a života svojich rodinných príslušníkov.

---

# 1. Prehľad o stave riešenej problematiky

## 1.1 Vnútorný trh

**Brocková (2003)** konštatuje, že Jednotný európsky akt všeobecne predpokladal vybudovanie jednotného trhu, umožňujúceho úplný voľný pohyb tovaru, služieb, kapitálu a osôb. Jednotný európsky akt sa opieral o celý súhrn opatrení zameraných na odstránenie približne 300 druhov netarifných bariér medzi členskými štátmi Európskeho spoločenstva, ktoré brzdili vzájomnú hospodársku výmenu. Išlo o bariéry trojakého druhu:

- fyzické bariéry (colná kontrola, hraničná kontrola),
- technické bariéry (pravidlá bezpečnosti pohybu tovarov, verejného obstarávania, limity pohybu pracovnej sily a kapitálu),
- fiškálne bariéry (rozdielne zdaňovanie).

Takisto tvrdí, že jednotný vnútorný trh EÚ vytvoril pre podnikanie firiem nové možnosti a výhody.

**Janků - Svobodová (2002)** uvádzajú, že Jednotný európsky akt stanovil roku 1987, že do 31.12.1992 bude v priestore Európskeho spoločenstva vytvorený vnútorný trh. Pri jeho vytvorení išlo o to, aby sa odstraňovaním bariér najrôznejšieho druhu sa uvoľnila cesta k realizácii štyroch základných slobôd zakotvených v základných zmluvách Európskeho spoločenstva:

- voľný pohyb tovaru,
- voľný pohyb osôb,
- voľný pohyb služieb,
- voľný pohyb kapitálu.

**Bilčík – Brucko (2001)** tvrdia, že jedným z najvýznamnejších výsledkov európskej integrácie je vytvorenie vnútorného trhu medzi krajinami EÚ. Najmä vďaka integrácii patrí EÚ medzi najsilnejšie ekonomiky sveta. Obchodné a ekonomické vzťahy medzi členskými krajinami sa rozvíjajú v podmienkach postupnej implementácie čoraz sofistikovanejších integračných noriem. EÚ od svojho založenia prešla štyrmi štádiami makroekonomickej integrácie a každý z uvedených fôriem

---

predstavuje vyšší stupeň prepojenia medzi štátmi: Pásmo voľného obchodu, Colná únia, Spoločný trh, Hospodárska a menová únia.

Podľa **Ondrčku (2000)** je vnútorný trh vyšším štádiom spoločného trhu. Vnútorný trh je založený na zdokonalení spoločného trhu a toto zdokonalenie spočíva v odstránení prekážok, medzi ktoré patrí zrušenie daňových kontrol na vnútorných hraniciach, otvorenie národných trhov, zavedenie voľného pohybu osôb (nielen ekonomicky činných osôb), liberalizácia služieb (uznávanie kvalifikácií, diplomov) a liberalizácia pohybu kapitálu. Vďaka odstráneniu týchto prekážok a odstráneniu hraníc sa celý trh správa ako vnútroštátny trh.

Podľa **Janíčka, Drdlu a Raisa (2002)** je jednotný trh zahrňujúce územie ČŠ, ktoré poskytuje každému účastníkovi možnosť slobodne vyrábať, kupovať, investovať, predávať, poskytovať služby a využívať ich. Ide o splynutie trhov ČŠ v jeden spoločný trh, v ktorom sú podmienky čo najviac podobné podmienkam na skutočnom vnútornom trhu jedného štátu.

**Nováčková (2004)** uvádza, že vnútorný trh je značným prínosom pre krajiny, ktoré svoju ekonomiku zameriavajú na export, ale jeho výhody nie je možné kvantifikovať. Otvorený trh bez vnútorných hraníc poskytuje veľký priestor pre mnoho príležitostí, čím sa zvyšuje konkurencieschopnosť a hospodársky rast. Základnou výhodou vnútorného trhu je prepojenie ekonomík členských štátov navzájom. Hoci je obdobie ekonomickej integrácie národných trhov do vnútorného trhu Európskej únie relatívne krátke, napriek tomu nie je obtiažne poukázať na niekoľko výhod, ktoré prináša vnútorný trh. Je na mieste opýtať sa, či výhody sú aj prínosom pre občanov členských štátov Európskej únie. Na túto otázku je možné odpovedať nasledujúcim spôsobom:

Výhody vnútorného trhu môžeme rozdeliť do dvoch skupín:

A) právny kontext,

B) ekonomický kontext.

A) Za výhody vnútorného trhu z pohľadu práva možno považovať:

- koordinované zjednocovanie právnych predpisov,

- 
- zblížovanie práva.

B) Za výhody vnútorného trhu z pohľadu ekonomického možno považovať:

- všeobecnú liberalizáciu hospodárskeho styku prostredníctvom štyroch základných slobôd vnútorného trhu,
- posilnenie medzinárodného postavenia a bezpečnosti,
- posilnenie vnútro politickej stability,
- dlhodobé zblížovanie cenovej úrovne, spoločná ochrana proti dumpingovým dovozom,
- prílev investícií z jedného členského štátu do druhého členského štátu a z tretích krajín,
- jednotná, lacnejšia daňová a technická administratíva,
- uplatňovanie európskych pravidiel hospodárskej súťaže,
- harmonizácia daňovej legislatívy, podporovanie a rozvoj hospodárskych aktivít,
- rovnoprávne postavenie účastníkov na trhu,
- možnosť čerpať finančné prostriedky z európskych fondov za účelom odstraňovania regionálnych rozdielov,
- účasť na komunitárnych programoch,
- začlenenie každého členského štátu do veľkého ekonomického zoskupenia,
- vyspelá ochrana spotrebiteľa,
- lepší prístup k verejným súťažiam,
- rovnoprávne postavenie mužov a žien.

**Kunová – Svitana (2006)** uvádzajú, že od samého začiatku bolo jednou z hlavných úloh Európskeho spoločenstva, pôvodne Európskeho hospodárskeho spoločenstva, vytvorenie spoločného, vnútorného trhu, ktorý je charakterizovaný ako priestor bez vnútorných hraníc, v rámci ktorého je zabezpečovaný slobodná pohyb tovaru, osôb, služieb a kapitálu. Ako jedna zo štyroch základných slobôd je teda súčasťou vnútorného trhu Európskeho spoločenstva sloboda pohybu osôb. Sloboda pohybu osôb je jedinečnou črtou vnútorného trhu a v takej intenzite, ako v EÚ ho nenachádzame v žiadnom inom hospodárskom zoskupení na svete. Úplná sloboda pohybu osôb by znamenala odstránenie technických prekážok (rôznych právnych a administratívnych obmedzení zamestnávania alebo podnikania občanov jedného členského štátu v inom členskom štáte), materiálnych prekážok (kontrol na vnútorných

---

hraniciach medzi členskými štátmi), i fiškálnych prekážok (obmedzení resp. ťažkostí vyplývajúcich z rozdielnosti daňových predpisov).

Jednotný trh je podľa **Treumerovej Ammitzbollovej (2005)** jedným z kľúčových pojmov EÚ a jeho cieľom je odstrániť prekážky kladené voľnému pohybu tovarov a služieb medzi členskými krajinami únie. Tento trh je doplnený pravidlami, ktoré zaisťujú, aby sa nenarušovala súťaž v rámci jednotného trhu. Predpisy ČŠ boli zjednotené do miery potrebnej na fungovanie tohto trhu.

**Nováčková (2004)** uvádza, že Európske spoločenstvo už od svojho vzniku považuje za svoju významnú úlohu podporovanie harmonického, vyváženého a trvalo udržateľného rozvoja hospodárskeho života v Spoločenstve, čo sa má okrem iného dosiahnuť vytvorením spoločného trhu a hospodárskej a menovej únie a vykonávaním spoločných politík.

Hospodárska integrácia je považovaná za vstupnú bránu do hospodárskej únie a je realizovaná ako systém otvorených a konkurenčných trhov. Za základ vytvorenia integrovaného trhu sa považuje zjednocovanie práva a postupné odstraňovanie rozdielov v právnych predpisoch.

Hospodárska integrácia je sprevádzaná nasledujúcimi etapami:

- zóna voľného obchodu,
- colná únie,
- spoločný trh,
- menová únia,
- hospodárska únia.

**Nováčková (2004)** taktiež tvrdí, že pojem spoločný trh zaviedla Zmluva o založení Európskeho spoločenstva uhlia a ocele v ustanovení článku 1. Obsahom predmetného ustanovenia bolo, že na základe tejto zmluvy sa zakladá Európske spoločenstvo uhlia a ocele, ktoré je založené na spoločnom trhu. Za významné nástroje spoločného trhu ESUO sa považovali:

- zákaz zavádzania dovozných a vývozných ciel na výrobky uhlia a ocele,



- 
- zákaz zavádzania akýchkoľvek poplatkov s podobným rovnocenným účinkom cla alebo kvantitatívnych obmedzení,
  - zákaz zavádzania akýchkoľvek štátnych podpôr alebo subvencií pre výrobky uhlia a ocele.

Európske spoločenstvo uhlia a ocele tak zavádza nový pojem spoločný trh, ktorý má určené svoje hranice, t.j. platí pre štáty, ktoré sú zmluvnými stranami Zmluvy o ESUO. Spoločný trh v danej súvislosti je trhom pre výrobky uhlia a ocele. Preto je potrebné ho vnímať ako trh pre určité výrobné odvetvie, kde ale budú pre všetkých účastníkov trhu platiť spoločné pravidlá. Zmluva o založení Európskeho spoločenstva pre atómovú energiu v Kapitole IX s názvom „Spoločný trh jadrovej energie“ ustanovuje podmienky pre fungovanie spoločného trhu s jadrovou energiou. Tento dokument zakotvuje, že členské štáty medzi sebou nesmú zavádzať akékoľvek opatrenia, ktoré by vytvárali právne prekážky pre správne fungovanie spoločného trhu s jadrovou energiou.

V zmysle tejto zmluvy sú zakázané aj akékoľvek diskriminačné opatrenia z dôvodu štátnej príslušnosti

**Schronk (1998)** konštatuje, že vnútorný trh Európskej únie je založený na štyroch základných slobodách, ktorými sú voľný pohyb tovaru, osôb, služieb a kapitálu. Zásada voľného pohybu osôb spolu s voľným pohybom tovaru, služieb a kapitálu je stanovená v čl.3 Zmluvy o zriadení ES ako jeden zo základných predpokladov fungovania spoločného trhu. Rovnako sociálna charta z roku 1989 na prvé miesto medzi základnými sociálnymi právami zamestnancom Spoločenstva kladie slobodu pohybu. Túto zásadu však nemožno chápať iba ako nástroj na realizáciu spoločného trhu (práce), ale tiež ako slobodu, ktorá zaručuje zamestnancom možnosť zlepšenia životných a pracovných podmienok a tým aj uľahčenia ich sociálneho vzostupu. Základné právo na slobodu pohybu tým vytvára nie iba objektívne právo, ale zakladá tiež subjektívne práva občanov členských štátov.

Ako hlavný cieľ Rímskej zmluvy mal spoločný trh podľa **Cihelkovej (2004)** zaistiť čo najširšiu liberalizáciu pohybu tovaru a služieb medzi členskými štátmi pomocou:

- 
- colnej únie, t.j. odstránením cieľ medzi členskými štátmi a prijatím spoločných colných taríf,
  - odstránení množstevných obmedzení (kvót) a opatrení s rovnocenným účinkom s cieľom zaistiť voľný pohyb tovarov,
  - voľného pohybu osôb, najmä pracovníkov, služieb a (do určitej miery) kapitálu.

**Nováčková (2004)** naznačuje zásadnú odlišnosť vo vzťahu k pojmovým znakom spoločný a vnútorný trh. Vnútorný trh je v merite veci definovaný v ustanovení článku 14 Zmluvy o ES ako priestor bez vnútorných hraníc, kde je zabezpečený voľný pohyb tovaru, osôb, služieb a kapitálu. Vecným obsahom tohto ustanovenia je odstraňovanie prekážok medzikomunitárneho obchodu s cieľom zlúčenia národných trhov do jednotného trhu, ktorý bude trhom nadnárodným (transnacionálnym). Vnútorný trh je determinovaný štyrmi základnými ekonomickými slobodami. Spoločný trh, ktorý je okrem iného hlavným cieľom Spoločenstva definovaný v článku 2 Zmluvy o ES a je doplnený činnosťami uvedenými v článku 3 Zmluvy o ES má širšiu dimenziu a zahŕňa viaceré sektorové politiky označované ako spoločné, t.j. nie je založený iba na ekonomických slobodách tvoriacich vnútorný trh.

**Kunová - Svitana (2008)** sa vyjadrujú, že jednotný európsky trh považujeme po pätnástich rokoch existencie za samozrejmosť. Po odstránení prekážok môžu ľudia, tovar, služby a kapitál voľne migrovať po Európe tak ako v rámci jednej krajiny. Cestujeme cez vnútorné hranice EÚ za prácou a potešením, kedy sa nám zachce, alebo môžeme ostať doma, ak sa tak rozhodneme. Vznik jednotného vnútorného trhu v roku 1993 sa považuje za jeden z najväčších úspechov EÚ. Samotnému vzniku predchádzali viac ako sedemročné prípravy. Iniciátorom projektu bol Jacques Delors, ktorý bol aj jeho najväčším propagátorom. Samotné štatistiky však hovoria jasnou rečou. Vďaka jednotnému trhu sa od roku 1993 vytvorilo približne 2,5 milióna nových pracovných príležitostí a trh prispel k blahobytu Európanov sumou vyššou ako 800 miliárd EUR.

Podľa **Urban (2002)** obsahuje Biela kniha o dokončení vnútorného trhu podrobné zhrnutie stratégie, ktoré hodlala Komisia presadzovať, aby na konci roku 1992 vznikla "Európa bez vnútorných hraníc". Analyzuje situáciu v polovici 80. rokov,

---

príčiny pomalého postupu k vytvoreniu skutočného vnútorného trhu a predkladá podrobne rozpracovaný zoznam takmer 300 legislatívnych opatrení, ktoré boli žiaduce prijať v Rade ministrov a uviesť do života vo všetkých členských krajinách. Výsledkom malo byť vytvorenie rozsiahleho ekonomického priestoru, ktorý sa vyznačuje štyrmi slobodami: sloboda pohybu tovarov, služieb, osôb a kapitálu vo vnútri Spoločenstva. Vytváraný vnútorný trh mal mať rovnaké vlastnosti ako domáci trh každej členskej krajiny.

Návodom na uskutočnenie zámeru vytvoriť priestor bez vnútorných hraníc s voľným pohybom tovaru, služieb, osôb a kapitálu bola podľa **Nováčkovej (2004)** Biela kniha o opatreniach na uskutočnenie vnútorného trhu, ktorú Komisia zverejnila v júni 1986 a bola oficiálne prijatá na zasadnutí Európskej Rady v Miláne roku 1985 (COM/85/310 zo 14.6.1985). Biela kniha je súhrnom konkretizácie úloh a opatrení určených všetkým členským štátom, od ktorých sa očakáva, že vytvoria ekonomický priestor bez vnútorných hraníc.

**Nováčková (2004)** uvádza, že proces formovania integrovanej Európy je podľa nej determinovaný potrebou udržiavania rovnováhy medzi ekonomickou a sociálnou dimenziou. Moderná koncepcia vnútorného trhu je okrem iného sprevádzaná:

- bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci,
- ochranou životného prostredia,
- ochranou spotrebiteľa.

Uvedené politiky tvoria základnú zložku správneho fungovania vnútorného trhu.

## **1.2 Voľný pohyb osôb**

**Schronk (1998)** rozumie pod pojmom voľný pohyb osôb nielen možnosť jednoduchého premiestňovania osôb v rámci Spoločenstva, ale predovšetkým možnosť zmeny miesta ich pobytu za účelom výkonu pracovnej činnosti alebo podnikania, teda možnosť usadiť sa a pracovať, ako aj podnikat' na území ktoréhokoľvek štátu. Aj keď až do prijatia Zmluvy o Európskej únii bola sloboda pohybu osôb zásadne viazaná na

---

výkon pracovnej alebo inej ekonomickej činnosti, chápe sa omnoho širšie než len voľný trh pracovných síl.

Z uvedeného vyplýva, že ekonomicky činné osoby, na ktoré sa vzťahuje sloboda voľného pohybu, môžeme v zásade rozdeliť do dvoch kategórií, a to na osoby, resp. zamestnancov v pracovnom alebo obdobnom pomere a na podnikateľov a osoby vykonávajúce tzv. nezávislé činnosti, to znamená samozamestnávateľov (živnostníci alebo osoby v tzv. slobodnom povolani).

**Figel** – **Adamiš** uvádzajú, že voľný pohyb osôb sa vzťahuje na:

- ekonomicky činné osoby,
- osoby žijúce z nezávislých príjmov – rent, dividend,
- dôchodcov,
- študentov.

V rámci spoločného trhu sa vzťahoval len sa osoby ekonomicky činné, t. j. pracovníkov, podnikateľov, živnostníkov a pod. vrátane ich rodinných príslušníkov. Až v roku 1990, na základe Jednotného európskeho aktu, bola predmetná sloboda rozšírená na ďalšie skupiny osôb, a to na dôchodcov a študentov a na občanom EÚ vo všeobecnosti. Ako podmienky boli stanovené zdravotné poistenie a dostatok finančných prostriedkov na živobytie.

**Horváth (2004)** charakterizuje slobodu pohybu osôb ako jednu zo základných slobôd vnútorného trhu, ktorá sa vzťahuje na ekonomicky činné osoby, teda pracovníkov a osoby samostatne zárobkovo činné, alebo ako ich označuje zmluva na pracovníkov a podnikateľov. Európske právo pozná aj slobodu pohybu osôb upravenú v čl. 17 a nasl. Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva. Tieto ustanovenia o voľnom pohybe sa vzťahujú na všetky osoby, ktoré sú občanmi únie, teda aj na osoby ekonomicky nečinné, akými sú študenti alebo dôchodcovia.

**Strážnická (2009)** uvádza, že voľný pohyb osôb je ďalším predpokladom úspešne fungujúceho vnútorného trhu. Pojem voľný pohyb osôb môžeme charakterizovať ako zmenu sídla pobytu osoby s cieľom výkonu pracovných povinností alebo s cieľom podnikania, teda možnosť usadiť sa, pracovať alebo podnikat' na území členského štátu. Sloboda pohybu osôb je v širšom zmysle chápaná ako výkon pracovnej

---

alebo ekonomickej činnosti na voľnom trhu pracovných síl. Z uvedeného vyplýva, že voľný pohyb osôb v rámci členských štátov je možné uskutočňovať len v súvislosti s ekonomicou integráciou, t.j. osoby zárobkovo činné sú oprávnené vyvíjať ekonomickú činnosť vo všetkých členských štátoch.

**Figel – Adamiš (2004)** konštatujú, že vytvorením jednotného trhu bolo nevyhnutné upraviť aj pohyb osôb za prácou. Maastrichtská zmluva ustanovila, že „každý občan EÚ má právo pohybovať sa a zotrvať slobodne na území členských štátov, rešpektujúc obmedzenia a podmienky ustanovené v tejto zmluve a v predpisoch prijatých na jej vykonanie.“ Táto úprava znamená určitý prevrat v koncepcii voľného pohybu osôb – od roku 1993 už totiž nejde o pohyb pracovných síl, ale o pohyb obyvateľov bez bližšej špecifikácie. Obmedzenia takéhoto pohybu sú minimálne a zodpovedajú vitálnym záujmom členských štátov.

**Nováčková (2004)** definuje voľný pohyb osôb ako jeden zo základných pilierov, bez ktorého by správne fungovanie vnútorného trhu nebolo možné. Cieľom tejto slobody je, aby pracovníci členských štátov mali možnosť vyhľadávať lepšie životné a pracovné podmienky než aké majú vo svojom regióne a hlavne, aby sa zlepšil ich životný štandard. Voľný pohyb osôb je aj dôležitou podmienkou pre prepojenie národných ekonomík členských štátov. Voľný pohyb osôb sa teda vzťahuje na ekonomicky činné osoby. Sloboda pohybu osôb znamená zlúčenie pracovných trhov jednotlivých členských štátov v jediný komunitárny trh pracovných síl. Všetkým pracovníkom členských štátov vrátane cudzincov sa zaručuje výkon ich odborových práv, vrátane legálnych foriem kolektívneho vyjednávania a účasti na demonštráciách a štrajkoch.

Podľa **Lipkovej (2006)** predstavuje medzinárodný pohyb pracovných síl významný fenomén súčasnej svetovej ekonomiky. Medzinárodná migrácia v rámci Európskej únie – ako v najvyššej existujúcej fázy integrácie súčasnosti – predstavuje jednu zo štyroch slobôd – jeden zo štyroch ideálov ekonomickej integrácie. Migračná politika EÚ je determinovaná niekoľkými faktormi. Patrí k nim demografický vývoj v členských štátoch únie, ochrana trhu práce najmä v bohatších štátoch únie a snaha

---

chudobnejších štátov únie o otvorenie trhu práce pre ich občanov vo všetkých členských štátoch.

Podľa **Cihelkovej (2004)** zrušenie kontrol na vnútorných hraniciach členských krajín EÚ má z hľadiska vnútorného trhu predovšetkým ekonomický význam v zmysle zníženia nákladov plynúcich z kontrol pohybu tovarov a osôb. Pre Európsku úniu mám však rovnako značný spoločenský význam – občan – Európskej únie má mať vo vnútri EÚ právo voľného pohybu. Kontroly na hraniciach slúžia, ako už bolo povedané, rade účelom – vyberanie stanovených poplatkov, kontrola dovozu a vývozu z dôvodov bezpečnostných, ochrany zdravia, ochrany značiek, pre štatistické účely a pod. K odstráneniu prekážok môže preto prísť len vtedy, ak sú oprávnené požiadavky napr. bezpečnosť a ochrana zdravia riešené iným spôsobom. Časť týchto požiadaviek bola riešená v rámci odstránení technických prekážok a prekážok v daňovej oblasti.

Problematickým sa stalo predovšetkým odstránenie prekážok pohybu osôb.

**Horváth (2004)** konštatuje, že sloboda pohybu pracovníkov je základným pilierom európskej integrácie. Zlepšenie podmienok pre mobilitu pracovných síl na jednej strane rozširuje možnosti zamestnávania a na druhej strane zamestnávateľom uľahčuje hľadanie ľudí s vhodnou kvalifikáciou a praxou. V konečnom dôsledku sa tak zlepšuje situácia v oblasti zamestnanosti a efektívnosti ekonomiky únie ako celku. Z tohto dôvodu je mobilita pracovných síl kľúčovou otázkou už od samotného začiatku existencie spoločenstiev.

Voľnému pohybu pracovníkov môžu brániť tri okolnosti:

1. diskriminácia pracovníkov z dôvodu štátnej príslušnosti,
2. legislatívne alebo administratívne opatrenia, ktoré vytvárajú odlišné podmienky pre pracovníkov z rôznych členských štátov,
3. nedostatočná koordinácia systémov sociálneho zabezpečenia.

**Baldoni (2003)** sa vyjadruje, že smernica 1612/68 zakazuje všetku diskrimináciu medzi pracovníkmi členských krajín založenou na národnosti, a takisto na pracovných podmienkach, odmeňovaní, prepustení alebo v prípade nezamestnanosti. Takisto sú zaručené rovnaké sociálne a daňové práva pracovníka ako pracovníka hostiteľského štátu a môže tak užívať všetky práva a výhody.

---

**Cihelková (2004)** takisto uvádza, že sloboda pohybu osôb, ktorá je súčasťou vnútorného trhu, predstavuje širší pojem v porovnaní s pohybom pracovnej sily v rámci (pôvodne) vytváraného spoločného trhu. Príslušný článok Zmluvy ustanovuje slobodu pohybu pre všetky osoby. Smernice napomáhajúce zaisteniu slobody pohybu aj pre ostatné osoby – študentov a ich rodiny, dôchodcov a iné nie zárobkovo činné osoby – prijala Rada v rámci prípravy vnútorného trhu v r. 1990. Smernice poskytujú týmto osobám právo na časovo obmedzený pobyt v iných členských štátoch EÚ s možnosťou jeho (opakovaného) predĺženia. Predpokladom pre tento nárok je v zásade dôkaz o finančných prostriedkoch postačujúcich k životu.

Podľa **Balgu (2005)** občianstvo Únie vo svojej materiálnej podobe udeľuje každému občanovi Únie základné a individuálne právo voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov s výhradami, ktoré už boli spomenuté. Právo občanov Únie na slobodný pohyb a pobyt sa musí uplatňovať na náklade objektívnych podmienok, ktoré sú charakteristické pre systém slobôd garantovaných európskym právom. V súčasnom systéme európskeho práva, právo pohybu a pobytu občanov Únie rozdeľujeme z hľadiska temporálneho na voľný pohyb a pobyt na území štátov Európskej únie počas obdobia nepresahujúceho tri mesiace a počas trvalého pobytu. Všetci občania Únie, ktorí sú držiteľmi platného preukazu totožnosti alebo cestovného dokladu, majú právo opustiť územie ktoréhokoľvek štátu. V prípade vstupu občana Únie na územie členského štátu je základnou podmienkou, povinnosť byť držiteľom platného preukazu totožnosti alebo platného cestovného dokladu. S právom slobodného pohybu občanov Únie úzko súvisí právo pobytu. Občania Únie majú právo pobytu na území iného členského štátu, počas obdobia nepresahujúcich tri mesiace bez akýchkoľvek podmienok alebo formalít (napríklad splnenie taxatívne stanovených účelov na pobyt, či preukázanie, že netrpia nákazlivou chorobou, ktorej šírenie je trestné a podobne). Právo pobytu na viac ako tri mesiace je podmienené taxatívne stanovenými podmienkami, ktoré občania Únie musia splniť a môžeme ich rozdeliť do troch základných kategórií. Po prvé občania Únie sú pracovníci alebo samostatne zárobkovo činné osoby v hostiteľskom členskom štáte. V druhom prípade majú občania Únie dostatočné zdroje pre seba, aby sa nestali záťažou pre systém sociálnej pomoci hostiteľského členského štátu, počas obdobia pobytu a majú komplexne zabezpečené nemocenské poistenie.

---

**Nováčková (2004)** ďalej tvrdí, že slobodu voľného pohybu osôb je potrebné vnímať z hľadiska:

- voľného pohybu fyzických osôb,
- voľného pohybu osôb samostatne zárobkovo činných (živnostníci, podnikatelia, slobodné povolania).

Voľným pohybom osôb sa rozumie pohyb osôb v rámci Spoločenstva, ale za účelom výkonu pracovnej činnosti alebo podnikania, teda možnosť usadiť sa a pracovať ako a vykonávať podnikateľské aktivity na území ktoréhokoľvek členského štátu.

**Strážnická (2009)** konštatuje, že sloboda pohybu a pobytu zahŕňa právo opustiť územie jedného členského štátu a vstúpiť na územie iného členského štátu. Spája sa aj s uplatnením práv a slobôd, ktoré sa priznávajú podľa európskeho štandardu všetkým právnym subjektom. Sloboda pohybu a pobytu je upravená Smernicou Európskeho parlamentu a Rada 2004/38 z 29.4.2007 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa na území členských štátov, a to bez ohľadu na ich ekonomickú činnosť na území členských štátov. Smernica kodifikuje pravidlá, ktoré sa vzťahujú na uplatňovanie slobody pohybu a pobytu na základe zásady rovnosti, princípu jednoty rodiny a rešpektovaní legislatívnych záujmov členských štátov.

Podľa **Tomášeka (2000)** je vo vzťahu k celkovej hospodárskej politike EÚ voľný pohyb pracovných síl chápaný skôr ako prostriedok, ktorým si môžu jednotlivci rozširovať okruh pracovných príležitostí ako mechanizmus korekcie trhu pracovných síl.

**Barancová (2004)** konštatuje, že právo na voľný pohyb zamestnancov má podstatný vplyv na splnenie hospodárskych cieľov spoločného hospodárskeho trhu Európskej únie. Právo na voľný pohyb zamestnancov tvorí súčasť štyroch základných slobôd, na ktorých je založená EÚ. Európsky spoločný trh predpokladá voľný pohyb nielen tovaru, služieb a kapitálu, ale aj voľný pohyb zamestnancov. Právnym základom sú články 39 a 40 Zmluvy. Právo na voľný pohyb zamestnancov predpokladá predovšetkým právo na voľný prístup k pracovným miestam v jednotlivých členských štátoch EÚ, ako aj rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami v prijímajúcom štáte. Voľný prístup k pracovným miestam predpokladá aj slobodu pohybu v štáte pobytu.



---

**Hodál - Alexander (2005)** tvrdia, že v priestore Európskej únie bol vytvorený vnútorný trh, ktorého cieľom je dosiahnuť voľný pohyb tovarov, služieb, osôb a kapitálu. Jedným zo základných predpokladov realizácie týchto štyroch základných slobôd je možnosť slobody usadzovania, ktorá patrí do voľného pohybu osôb (zamestnancov a podnikateľov). Úloha slobody usadzovania je v systéme vnútorného trhu centrálna. Vzhľadom k cieľu spoločného trhu, ktorým je...dosiahnuť priestor bez vnútorných hraníc, v ktorom je zaručená sloboda pohybu tovarov, osôb, služieb a kapitálu, sa javí ako samozrejmé, že s textu Zmluvy bude podnikateľom plynúť sloboda meniť miesto svojho pôsobenia nezávisle na vôli členských štátov v rámci Spoločnosti podľa toho, kde sú z ich pohľadu najvýhodnejšie podmienky. Cieľom slobody usadzovania je umožniť podnikateľom usadiť sa tam, kde sú pre nich k dispozícii najvýhodnejšie výrobné faktory, infraštruktúra a ostatné elementy, ktoré znižujú náklady alebo zvyšujú výnosy z podnikania, a z tohto miesta využívať slobodu voľného pohybu tovarov, služieb a kapitálu.

### 1.3 Účastníci slobody voľného pohybu osôb

#### 1.3.1 Vymedzenie pojmu pracovníci resp. zamestnanci

Podľa **Barancovej (2003)**, pri aplikácii voľného pohybu zamestnancov treba vychádzať z pojmu "zamestnanec", ako ho vymedzuje právo EÚ. Členský štát EÚ nemôže vychádzať z vlastného normatívneho vymedzenia pojmu "zamestnanec". Podľa judikatúry ESD pojem "zamestnanec" je treba definovať na základe objektívnych kritérií, ktoré charakterizujú pracovný pomer so zreteľom na práva a povinnosť príslušnej fyzickej osoby. Podľa ESD podstatný znak pracovného pomeru spočíva v tom, že fyzická osoba počas určitej doby pre iného a podľa jeho pokynov vykonáva závislú prácu, za ktorú dostáva ako protihodnotu mzdu. Podľa stále aktuálnej judikatúry ESD pre vymedzenie pojmu "zamestnanec" je preto rozhodujúci výkon závislej zárobkovej činnosti, ktorú fyzická osoba uskutočňuje pre iný subjekt za odmenu podľa jeho pokynov. Príjmy z takejto činnosti nemusia stačiť na živobytie zamestnanca. Môžu byť aj príjmy pod hranicou životného minima. Za zamestnanca sa považujú aj zamestnanci v čiastočnom pracovnom úväzku. Doba trvania pracovného pomeru, aktuálna pri krátkodobých pracovných pomeroch, nie je prekážkou, aby fyzická osoba vykonávajúca závislú prácu nemohla mať právny status zamestnanca. Podľa

---

interpretácie ESD sa za zamestnanca považuje aj študent, aj keď nepoberá mzdu, ak jeho je vo vzájomnej súvislosti k jeho predchádzajúcej pracovnej činnosti, resp. ak je poberateľom zákonného príspevku na povolanie. Obdobne to platí o nezamestnaných, ktorí predtým pracovali. Právny status zamestnanca má aj bývalý zamestnanec, ktorý sa po skončení pracovného pomeru uchádza o prácu. Pre účely voľného pohybu zamestnancov sa za zamestnancov považujú tiež profesionálni športovci.

**Nováčková (2004)** uvádza, že voľný pohyb osôb sa v zásade v rámci EÚ vzťahuje iba na občanov členských štátov EÚ a na základe európskeho práva je za pracovníka považovaná osoba, ktorá počas určitého časového obdobia vykonáva služby pre inú osobu a pod jej vedením za to dostáva odmenu. Pojem „európsky pracovník“ sa vzťahuje výlučne na osoby, ktoré sú ekonomicky činné a príjmy, ktoré osoba má, musia pochádzať z príjmov za vykonanú prácu. Táto definícia sa vzťahuje na toho, kto pracuje cca 10 hodín týždenne aj na účastníkov odbornej prípravy. Avšak osoba, ktorá je riaditeľom obchodnej spoločnosti, v ktorej je zároveň aj účastinárom, sa nepovažuje za pracovníka, pretože mu chýba aspekt podriadenosti.

Samotný pojem pracovník sa podľa **Procházku - Čorbu (2006)** interpretuje v celom Spoločenstve jednotne a v zmysle judikatúry SD ES sa nesmie interpretovať zužujúco. Za pracovníka je tak v zmysle ustálenej judikatúry potrebné považovať každého, kto vykonáva skutočné a účinné činnosti, s výnimkou činností, ktoré sú tak obmedzené, že sa javia ako čisto okrajové a vedľajšie. Základnou charakteristickou črtou pracovnoprávneho vzťahu podľa judikatúry je, že jedna osoba vykonáva činnosť v určitom čase v prospech inej osoby a pod jej vedením (rozumej v subordinačnom vzťahu), za čo dostáva odmenu.

**Barancová (2008)** ďalej tvrdí, že pri voľnom pohybe zamestnancov sa podľa ZFEU zamestnanec jednotliviec rozhodne pracovať na území iného než domovského členského štátu. V prípade voľného pohybu zamestnancov na rozdiel od dočasného vyslania zamestnancov podľa smernice 96/71/ES môže ísť aj o pracovný pomer na neurčitý čas.

---

**Barancová (2003)** uvádza, že pri založení EHS právo na voľný pohyb osôb mali len zamestnanci a ich rodinní príslušníci. Až neskôr, po uzatvorení Maastrichtskej zmluvy právo na voľný pohyb sa začalo považovať ako časť občianstva EÚ, ktoré sa vzťahuje na všetkých štátnych príslušníkov členských štátov EÚ. Ďalej uvádza, že podľa judikatúry ESD je pre vymedzenie pojmu zamestnanec rozhodujúci výkon závislej zárobkovej činnosti, ktorú fyzická osoba uskutočňuje pre iný subjekt za odmenu podľa jeho pokynov. Príjmy z takejto činnosti nemusia stačiť na živobytie, ale môžu byť aj pod hranicou vymedzujúcu životné minimum.

**Karas – Králik (2007)** konštatujú, že podľa komunitárneho práva pojem pracovník zahŕňa:

- o osoby, ktoré vykonávajú závislú činnosť v pomere, za ktorý poberajú mzdu, plat alebo inú odmenu,
- o osoby, ktoré sa po ukončení zamestnania naďalej zdržujú v členskom štáte.

Pracovníci z členských krajín disponujú sekundárnymi oprávneniami, ktoré vytvárajú predpoklady na faktický výkon primárnych opatrení ( právo na pracovnú činnosť bez akejkoľvek diskriminácie, právo na prístup k zamestnaniu). Medzi sekundárne oprávnenia patrí právo na voľný pohyb, právo na pobyt v rámci EÚ za účelom zamestnania, právo na vstup a na pobyt na území členského štátu za účelom aktívneho hľadania zamestnania a právo zotrvať na území členského štátu po skončení zamestnania.

Na zamestnancov, ktorí nemajú štátnu príslušnosť niektorej z krajín EÚ, sa podľa **Barancovej (2003)** právo na voľný pohyb pracovníkov zásadne nevzťahuje. Výnimku tvoria štátni príslušníci Islandu, Lichtenštajnska a Nórska, s ktorými EÚ dňa 1.1.1994 uzavrela zmluvu. Od 1.1.1994 štátni príslušníci uvedených krajín majú právo na voľný pohyb osôb v rámci EÚ. To isté recipročne platí o štátnych príslušníkoch EÚ vo vzťahu k vyššie uvedeným krajinám.

**Schrammel - Winkler (2002)** konštatujú, že pracovníci môžu slobodu voľného pohybu pracovníkov naplno využiť len v tom prípade, keď sú aj ich rodinní príslušníci oprávnení do daného územia vycestovať a sa tam následne zdržiavať. Mobilita pracovníkov by bola nepochybné obmedzovaná, keby členské štáty

---

obmedzovali prístup rodinným príslušníkom do ich územia. Právo na voľný pohyb zamestnancov žiada prístup pre rodinných príslušníkov do štátu, v ktorom je zamestnanec zamestnaný.

### 1.3.2 Rodinní príslušníci

**Karas – Králik (2007)** uvádzajú, že rodinnými príslušníkmi pracovníka sú:

- manželský partner pracovníka,
- partner, s ktorým pracovník uzavrel vopred registrované partnerstvo na základe legislatívy členského štátu, ak legislatíva hostiteľského štátu považuje registrované partnerstvá za rovnocenné s manželstvom,
- priami potomkovia pracovníkov, ktorí sú mladší ako 21 rokov alebo sú nezaopatrenými osobami a takéto osoby manželského partnera,
- závislí priami príbuzní vo vzostupnej línii a takéto osoby manželského partnera,
- štátni príslušníci nečlenských krajín, ktorí sú rodinnými príslušníkmi migrujúceho pracovníka z členského štátu.

Rodinní príslušníci sú nositeľmi sekundárnych a komplementárnych oprávnení. Rodinné príslušníci majú právo na prístup k zamestnaniu a právo vykonávať prácu v členskom štáte, v ktorom vykonáva prácu pracovník. Deti migrujúceho pracovníka majú právo na vzdelanie a prípravu na budúce povolanie na základe rovnakých podmienok ako tuzemské deti.

Podľa **Barancovej (2003)** rodinným príslušníkom zamestnanca neprislúcha originálne právo na voľný pohyb. Ich právo je odvodené od práva zamestnanca. Ide o situácie, keď rodinní príslušníci zamestnanca nie sú občanmi EÚ, t.j. nemajú štátnu príslušnosť členského štátu EÚ. Ide o príbuzných v priamej a nepriamej línii, ako aj o manžela zamestnanca. Aby manžel zamestnanca mohol uplatniť svoje právo, nie je podľa judikatúry ESD nevyhnutné, aby so zamestnancom býval v spoločnej domácnosti. Treba vychádzať z existencie manželstva ako právneho zväzku až po rozvod. Rodinný príslušník by mal však mať k dispozícii aspoň možnosť bývania so zamestnancom. Voľný pohyb rodinného príslušníka zamestnanca je odvodený z práva na voľný pohyb zamestnancov a sleduje zabezpečenie jednoty rodiny. Voľný pohyb rodinných príslušníkov zamestnanca EÚ z tretích krajín s výnimkou manžela a detí do

---

21. roku veku, ktorým zamestnanec zabezpečuje výživu, je obmedzený len na právo pohybu v členskom štáte EÚ a nezahrňuje súčasne aj prístup k zamestnaniu.

Podľa **Nariadenia Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968** o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva ak štátny príslušník členského štátu vykonáva zamestnanie alebo samostatnú zárobkovú činnosť na území iného členského štátu, jeho manželka/jej manžel a jeho deti mladšie ako 21 rokov alebo od neho závislé majú právo na prístup k zamestnaniu na celom území toho istého štátu a to aj vtedy, keď nie sú štátnymi príslušníkmi ani jedného z členských štátov

**Schronk (1998)** tvrdí, že deti štátneho príslušníka členského štátu, ktorý je alebo bol na výsostnom území iného členského štátu zamestnaný, môžu sa, ak bývajú na výsostnom území tohto členského štátu, zúčastňovať na všeobecnom vyučovaní, ako aj na učňovskej príprave a príprave na povolanie. Členské štáty majú podporovať snahy umožňujúce týmto deťom zúčastňovať sa na vyučovaní za čo najlepších predpokladov (čl. 12 nariadenia).

**Dienelt (2004)** tvrdí, že sa v súčasnosti často stáva, že rodinný príslušník zamestnanca oprávneného užívať právo voľného pohybu zamestnancov, z tretej, čiže nečlenskej krajiny pricestuje do Schengenského priestoru bez toho, aby si vybavil vízum potrebné pre trvalý pobyt. Podľa platného práva Spoločenstva členské štáty požadujú pre pricestovanie od ich štátnych príslušníkov a od ich rodinných príslušníkov platný občiansky preukaz alebo cestovný pas. Pre pricestovanie nie je možné vyžadovať vízum a ani žiadne iné podobné doklady.

#### **1.4 Obmedzenia voľného pohybu osôb**

Podľa **Nariadenia Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968** o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva by sa mala zabezpečiť sloboda pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva a dosiahnutie tohto cieľa predpokladá odstránenie akejkoľvek diskriminácie založenej na štátnej príslušnosti medzi pracovníkmi členských štátov pokiaľ ide o zamestnávanie, odmeňovanie a ostatné pracovné podmienky, ako aj práva týchto pracovníkov voľne sa pohybovať v rámci spoločenstva za účelom výkonu

---

zamestnania s výhradou akýchkoľvek obmedzení opodstatnených z dôvodov verejnej politiky, verejnej bezpečnosti alebo verejného zdravia;

Podľa **Schrammela a Winklera (2002)** môže byť voľný pohyb pracovníkov obmedzený aj z dôvodov verejného poriadku, bezpečnosti a zdravia. Členské štáty môžu odmietnuť príchod alebo usadenie sa pracovníkov z iných členských štátov na ich území, keď dotyčné osoby ES zaručené práva voľného pohybu zneužívajú. Členské štáty sú oprávnené urobiť voči zahraničným pracovníkom také opatrenia, ktoré nemôžu použiť voči domácim pracovníkom, pretože nemajú právo ich zo štátu vykázať alebo im zakázať príchod na územie vlastného štátu. Právo ES povoľuje do tej miery rozdielne zaobchádzanie štátnych príslušníkov z krajín Európskej únie. ČŠ nemôžu ale uplatňovať ich právomoci tak, že medzi štátnymi príslušníkmi členských krajín budú robiť samovoľné rozdiely.

**Kľučka - Mazák (2004)** konštatujú, že existujú tri možnosti, kedy možno obmedziť slobodu pohybu pracovníkov. Všetky tri možnosti sú založené na ochrane verejného záujmu. Buď ide o ochranu verejného poriadku, verejnej bezpečnosti alebo verejného zdravia.

**Barancová (2004)** tvrdí, že výkon verejnej služby môže členský štát viazať na štátne občianstvo. Podľa judikatúry ESD ide len o také činnosti verejnej služby, ktoré sú spojené s bezprostrednými úlohami štátu. Len pre takýto okruh činností si členské štáty môžu rezervovať svoj pracovný trh pre vlastných občanov. Musí ísť o službu, ktorá je spojená s vykonávaním zvrchovaných právomocí štátu. Pojem verejnej služby je potrebné vykladať tak, že ide o výkon úradnej štátnej moci a že sa vzťahuje na zamestnancov zabezpečujúcim všeobecné štátne záujmy. V zmysle judikatúry ESD má ísť o činnosti, ktoré sú spojené s výkonom výsostných oprávnení štátu a so zodpovednosťou za ochranu všeobecných záujmov štátu.

**Schrammel - Winkler (2002)** uvádzajú, že zásady voľného pohybu zamestnancov neplatia pre zamestnaných v štátnej správe. Podľa názoru ESD je kvôli ochrane určitých záujmov členských štátov s cieľom dať možnosť zadosťučinenia

---

domácim pracovníkom, prístup zahraničných pracovníkov k určitým činnostiam v oblasti verejnej správy obmedzený. ES ale nehovorí o rozdielnom zaobchádzaní v oblasti odmeňovania alebo ostatných pracovných podmienok, keď už je pracovník do služby verejnej správy prijatý. Zahraniční pracovníci môžu preto žiadať pri práci vo verejnej správe rovnaké zaobchádzanie ako s pracovníkmi daného štátu.

**Figel – Adamiš (2004)** tvrdia, že Zmluva o Európskej únii umožňuje vyhradiť si v štátoch EÚ právo zamestnávať v štátnych službách len vlastných štátnych príslušníkov – podobne je to v SR v zákone č.312/2011 Z.z. o štátnej službe. Neznalosť štátneho jazyka hostiteľského štátu nemôže byť apriórnym dôvodom odmietnutia uchádzača o miesto. Je však logické, že uchádzač sa musí vedieť dorozumieť. Existujú však profesie (remeselnícke a robotnícke), kde nie je nevyhnutné dokonale ovládať spisovnú podobu štátneho jazyka.

**Barancová (2003)** uvádza, že výhrada verejného poriadku, bezpečnosti a zdravia sa dotýka nielen právnych či správnych predpisov členských štátov, ale aj existujúcej praxe členských štátov. Členský štát však nemôže zakázať svojim štátnym príslušníkom vstup alebo pobyt na svojom území.

## 1.5 Práva vyplývajúce zo slobody

Podľa **Schronka (1998)** voľný pohyb zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie medzi zamestnancami členských štátov založenej na štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnávanie, odmenu za prácu a ďalšie pracovné podmienky a podmienky zamestnávania. S výhradou obmedzení odôvodnených verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou a ochranou zdravia voľný pohyb zahŕňa právo:

- a) uchádzať sa o skutočne ponúkané zamestnania,
- b) pohybovať sa za tým účelom voľne na území členských štátov,
- c) zdržiavať sa v niektorom z členských štátov za účelom výkonu zamestnania v súlade so zákonmi a ostatnými predpismi, ktoré upravujú zamestnávanie vlastných občanov tohto štátu,

---

d) zostať na území členského štátu po ukončení zamestnania, a to za podmienok, ktoré budú predmetom vykonávacích nariadení vypracovaných Komisiou.

Všetky uvedené skutočnosti, resp. uvedené právo sa nevzťahuje na zamestnancov vo verejnej službe.

**Barancová (2004)** tvrdí, že zákaz diskriminácie má ako ústavná zásada vyjadrená v článku 4 Zmluvy a do platnosti rozvinutá rôznymi smernicami EÚ vo vývoji základných práv EÚ najväčšiu tradíciu. Najmä zákaz diskriminácie z hľadiska pohlavia je už dlhodobo v centre záujmu práv EÚ včítane judikatúry ESD. Zásada rovnakého zaobchádzania, ktorá je pozitívnym vyjadrením zákazu diskriminácie neznamena v práve Európskej únie len formálnu rovnosť, aj keď treba povedať, že početná je aj opačná mienka o dodržiavaní a interpretácii zásady rovnakého zaobchádzania. Zásada rovnakého zaobchádzania je právne významná nielen pokiaľ ide o štátnu príslušnosť, ale aj pohlavie i ďalšie kritériá, akými sú vek, sociálny pôvod, etnický pôvod, viera, náboženstvo, zdravotné postihnutie a odlišná sexuálna orientácia. V oblasti pracovného práva, právo na rovnaké zaobchádzanie neznamena len rovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu, ale aj rovnaké zaobchádzanie pri výkone zamestnania včítane profesionálneho postupu a pracovných podmienok. Na druhej strane zásada rovnakého zaobchádzania neznamena rovnako zaobchádzať s nerovným. Plné uplatnenie tejto zásady neznamena napríklad elimináciu zvýšenej právnej ochrany tehotných žien a matiek po pôrode rovnako ako neprípustnosť kvóty systému v prístupe k zamestnaniu.

**Barancová (2004)** ďalej uvádza, že každý štátny príslušník členského štátu EÚ nezávisle od svojho trvalého bydliska je oprávnený vykonávať pracovnú činnosť za odmenu na území iného členského štátu, v súlade s právnymi predpismi tohto štátu. Pri výkone zamestnania platí zákaz diskriminácie. Zákaz diskriminácie sa vzťahuje na založenie, obsah, a skončenie pracovného pomeru včítane rekvalifikácie ako i na sociálne a daňové zvýhodnenia. Zákaz diskriminácie znamená, že štátna príslušnosť zamestnanca nesmie byť diferenciálnym znakom pracovných podmienok. Nepriama diskriminácia je častá hlavne v súvislosti s bydliskom zamestnanca. Právo EÚ ukladá členským štátom zakotviť sankčné postihy za porušenie práva rovnakého zaobchádzania, aj keď umožňuje členským štátom vo vnútornom zákonodarstve zvoliť



---

si druh sankčných postihov. Zákaz diskriminácie pri výkone zamestnania sa vzťahuje aj na zamestnancov, ktorí vykonávajú pracovnú činnosť mimo územia EÚ, ale na účet podniku, ktorý má sídlo v niektorom z členských štátov EÚ. Z hľadiska právneho významu i obsahu, právo na slobodný výkon zamestnania má podstatný význam, pretože garantuje zamestnanému občanovi rovnoprávne podmienky výkonu práce v porovnaní s vlastnými občanmi. Garantuje tiež právo na opätovné pracovné začlenenie občana v prípade vzniku nezamestnanosti za rovnakých podmienok, aké platia pre vlastných občanov.

Medzi problémy, ktoré majú zásadný právny význam a tvoria súčasne základ práva Európskej únie, patrí podľa **Barancovej (2003)** zásada rovnakého zaobchádzania. Tejto zásade prikladá význam nielen primárne, ale i sekundárne právo EÚ. Právo na rovnaké zaobchádzanie právo EÚ pokladá za základné právo. Rada môže jednomyseľným uznesením prijať opatrenia na boj proti diskriminácii založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní, viere, invalidite, veku alebo sexuálnej orientácii. Zásada rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami je obsahovou súčasťou primárneho práva EÚ. Súčasne je konkretizovaná v početných smerniciach EÚ a v právnej literatúre sa všeobecne usudzuje, že zásada rovnakého zaobchádzania je "najobľúbenejším dieťaťom" práva EÚ.

---

## 2. CIEĽ PRÁCE

Slovensko sa v máji roku 2004 stalo novým členským štátom Európskej únie, čím sa krajine otvorilo veľa možností. Jedným z pozitív bola aj skutočnosť, že sa vzájomne otvorili pracovné trhy členských krajín EÚ. Tým občania Slovenska nadobudli právo byť ekonomicky činní na pracovných trhoch členských štátov EÚ, avšak podľa podmienok, ktoré sú ustanovené členským štátom EÚ, na území ktorého sa bude práca vykonávať. V prístupových rokovaniach si však niektoré členské krajiny uplatnili výhrady voči danej slobode pohybu osôb. Tým sa stalo, že tieto krajiny úplne neotvorili svoje trhy občanom SR a začali uplatňovať reštriktívne opatrenia v rámci prechodných období.

Hlavným cieľom diplomovej práce je analýza problematiky voľného pohybu osôb v Európskej únii, ako jednej zo štyroch základných slobôd garantovaných všetkým občanom členských krajín. Na dosiahnutie úplnej analýzy danej problematiky sme si zvolili parciálne ciele:

1. zanalyzovať voľný pohyb pracovníkov s podrobným zameraním na analýzu slovenských pracovníkov v EÚ, EHP a Švajčiarsku a zahraničných pracovných migrantov na Slovensku,
2. zanalyzovať voľný pohyb podnikateľov, resp. slobodu usadzovania sa v EÚ, EHP a Švajčiarsku,
3. zanalyzovať zahraničných študentov na Slovensku.

Diplomová práca sa v teoretickej rovine zameriava na charakteristiku problematiky voľného pohybu osôb. Ďalej rozoberá subjekty, ktorých sa táto sloboda garantovaná Európskou úniou bezprostredne dotýka a taktiež sa venuje reštriktívnym opatreniam zo strany starších členov EÚ, ktoré sa uplatňovali voči novým prístupujúcim krajinám, vrátane Slovenska.

V ďalšej časti sa diplomová práca zameriava na analýzu voľného pohybu osôb fyzických aj právnických. Sloboda voľného pohybu osôb zahŕňa aj študentov, ktorým sme sa v diplomovej práci takisto venovali. V poslednej časti diplomovej práce sme sa zamerali na rozdiel medzi voľným pohybom osôb a vysielaním zamestnancov.

---

### 3. METODIKA PRÁCE

Objektom diplomovej práce je skúmanie voľného pohybu osôb v rámci Európskej únie, s dôrazom na voľný pohyb pracovníkov a podnikateľov ako originálnych beneficentov garantovanej slobody pohybu.

Diplomová práca je zameraná na získanie podkladových údajov z domácej a zahraničnej odbornej literatúry, z platnej legislatívy a internetových zdrojov. Potrebne štatistické údaje sme čerpali z internetových stránok Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny a Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny.

Na splnenie stanoveného cieľa sme si zvolili nasledovný metodický postup:

1. vyhľadať potrebné literárne zdroje, ktoré sú zamerané na riešenie problematiku voľného pohybu osôb a na témy s ňou súvisiace,
2. zmapovať a porovnať názory zahraničných a domácich autorov odbornej literatúry na témy jednotný vnútorný trh a voľný pohyb osôb - na účastníkov slobody voľného pohybu osôb, obmedzenia voľného pohybu osôb a práva vyplývajúce zo slobody.
3. naštudovať si pramene Európskeho práva a práva Slovenskej republiky,
4. získať potrebné informácie a štatistické údaje,
5. spracovanie štatistických údajov a ich následná analýza,
6. na základe analýzy vypracovať grafy a následne ich popísať,
7. na základe zistených informácií vyvodit' záver.

Na naplnenia stanovených cieľov sme použili pri spracovaní témy všeobecné vedecké metódy.

Sú to nasledovné:

- chronologické zdokumentovanie údajov za jednotlivé roky,
- metóda analýzy a syntézy literárnych údajov pre teoretické poznatky,
- metóda komparácie na porovnávanie štatistických a ekonomických ukazovateľov,
- analýza pomocou grafov a tabuliek.

---

Syntézu a analýzu sme použili pri spracovaní štatistických údajov a pri ich následnom vyhodnotení. Dedukciu sme využili pri vyvodzovaní logických dôsledkov zo zozbieraných údajov. Získané poznatky sme aplikovali pri vytváraní grafov a tabuliek. Komparácia bola použitá pri porovnávaní prvého a tretieho kvartálu vybraného roku pri zisťovaní počtu slovenských pracovných migrantov pracujúcich v zahraničí. Mohli sme tak pozorovať zmeny v sledovaných údajov, čo nám napovedalo o stave riešenej problematiky.

Teoretické informácie o problematike voľného pohybu osôb sme čerpali najmä z knižných zdrojov od domácich, ako i zahraničných autorov. Odbornú literatúru sme získali v Slovenskej poľnohospodárskej knižnici v Nitre, Krajskej knižnici Karola Kmeťka v Nitre a mestskej knižnici v Skalici.

V diplomovej práci sme sa tiež opierali o Zmluvu o Európskej únii a o Zmluvu o fungovaní EÚ. Takisto sme využili sekundárne pramene práva, smernice Európskej komisie a Rady a opierali sme sa aj o relevantnú legislatívu Slovenskej republiky.

Ako ďalší zdroj sme použili internetové stránky, ktoré sa zaoberajú danou problematikou a napomohli nám ju objasniť a naplniť tak cieľ diplomovej práce. Dôležitým zdrojom bola najmä internetová stránka Štatistického úradu, stránka Úradu práce, sociálnych vecí a rodiny a významným zdrojom informácií boli tiež stránky Európskej únie.

---

## 4. VOĽNÝ POHYB OSÔB V EÚ

### 4.1 Vymedzenie pojmu voľný pohyb osôb

Voľný pohyb osôb predstavuje jednu zo štyroch základných slobôd prislúchajúcich občanom členských krajín Európskej únie, teda aj občanom Slovenskej republiky. Voľný pohyb osôb zahŕňa pohyb pracovníkov a ich rodinných príslušníkov, ostatných osôb ako sú dôchodcovia, študenti, a tiež slobodu usadzovania sa, teda pohyb samostatne zárobkovo činných osôb resp. podnikateľských subjektov. Občania EÚ môžu ísť do iného členského štátu, ak v ňom chcú pracovať alebo študovať, poskytovať alebo využívať služby, založiť si spoločnosť, ak sa v ňom chcú usadiť v dôchodku alebo v prípade ekonomicky neaktívnych osôb jednoducho bývať.

Voľný pohyb osôb znamená najmä odstraňovanie akýchkoľvek právnych alebo praktických prekážok, ktoré by niekomu mohli brániť v presune do iného členského štátu, či už za prácou, podnikaním, štúdiom alebo turistikou. Voľný pohyb osôb platí podľa zhodných pravidiel v celej Európskej únii a tiež v krajinách Európskeho hospodárskeho priestoru (t.j. v krajinách EÚ, v Nórsku, na Islande a v Lichtenštajnsku). Švajčiarska konfederácia má s EÚ dohodnutú zvláštnu bilaterálnu úpravu obdobného obsahu. Všetky členské štáty EÚ sú povinné zaistiť dodržiavanie pravidiel stanovených smernicou č. 2004/38/ES o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov slobodne sa pohybovať a zotrvať na území členských štátov.

„Voľným pohybom osôb sa nerozumie len možnosť jednoduchého premiestňovania osôb v rámci Spoločenstva, ale predovšetkým možnosť zmeny miesta ich pobytu za účelom výkonu pracovnej činnosti alebo podnikania, teda možnosť usadiť sa a pracovať, ako aj podnikat' na území ktoréhokoľvek štátu.“ (Schronk, 2007).

#### 4.1.1 Vymedzenie územia pre voľný pohyb osôb

Voľný pohyb osôb sa uplatňuje na celom území Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska, ktoré má s EÚ uzatvorenú bilaterálnu dohodu.

Európska únia (EÚ) je medzinárodné spoločenstvo, ktoré od posledného rozšírenia v roku 2007 tvorí 27 členských štátov s celkovým počtom viac ako 500

---

miliónov obyvateľov (približne 8,3 % svetovej populácie). EÚ bola vytvorená v roku 1992 na základe Zmluvy o Európskej únii, známejšej pod názvom Maastrichtská zmluva, ktorá nadväzovala na predchádzajúce európske aktivity, siahajúce do 50. rokov 20. storočia.

Členské štáty podľa roku vstupu:

1958 – rok založenia – Nemecko, Taliansko, Francúzsko, Belgicko, Holandsko, Luxembursko

1973 – Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska, Írsko, Dánsko

1981 – Grécko

1986 – Španielsko, Portugalsko

1995 – Rakúsko, Švédsko, Fínsko

2004- Slovensko, Česko, Maďarsko, Poľsko, Estónsko, Lotyšsko, Litva, Slovinsko, Cyprus, Malta

2007 – Bulharsko, Rumunsko.

Európsky hospodársky priestor (EHP, European Economic Area - EEA) je zoskupenie členských štátov Európskej únie a štátov Európskeho združenia voľného obchodu (EZVO) – Nórsko, Lichtenštajnsko a Island, okrem Švajčiarska. EHP vznikol v roku 1992 v Porte.

#### 4.1.2 Prechodné obdobia v členských krajinách EÚ

Pôvodné krajiny Európskej únie ( EÚ 15 ) mali možnosť obmedziť právo na voľný pohyb pracovníkov z krajín, ktoré vstúpili do EÚ 1. mája 2004. Bolo možné ho obmedziť prechodnými obdobiami v trvaní max. 7 rokov od vstupu týchto krajín do Únie.

**Euroinfo** uvádza, že prechodné obdobia slúžia ako prostriedok regulácie a ochrany domáceho trhu práce v pôvodnej pätnástke krajín EÚ. Prechodné obdobia uplatnené v Prístupovej zmluve sa týkali len prístupu občanov EÚ a ich rodinných príslušníkov na trh práce v členských štátoch pôvodnej pätnástky EÚ. Okrem

---

niektorých kategórií služieb sa nevzťahovali a nevzťahujú dodnes na podnikanie a štúdium. Uplatňovanie prechodného obdobia zo strany „starých“ členských krajín však nemohlo brániť v migrácii občanov z novopristupujúcich členských štátov EÚ na teritórium pôvodných krajín. Mali však zamedzený vstup na prechodný čas -maximálne sedem rokov (pravidlo 2 + 3 + 2) na ich pracovné trhy. Pôvodným členským krajinám EÚ prechodné obdobia umožnili regulovať vstup občanov z „nových“ členských krajín na svoj domáci trh práce. Prácu v členských krajinách pôvodnej pätnástky, ktoré prijali takéto prechodné opatrenia teda mohli získať občania z nových členských krajín len na základe pracovného povolenia.

Prechodné obdobia sú však prostriedkom ochrany domácich trhov práce nielen pôvodných, ale i nových členských štátov EÚ. Prístupová zmluva poskytuje aj Slovenskej republike príležitosť recipročne zaviesť podobné opatrenia voči tým členským štátom, ktoré voči nej prechodné obdobia uplatňujú a chrániť tak svoj trh práce pred potenciálnym alebo faktickým prílevom migrujúcich pracovníkov. Slovensko sa však rozhodlo od vstupu túto možnosť nevyužiť a úplne otvorilo svoj pracovný trh pre občanov všetkých krajín EÚ, vrátane občanov Nemecka a Rakúska. Taktiež neuplatnilo žiadne obmedzenia voči novým krajinám, ktoré do EÚ vstúpili v roku 2007 - Bulharsku a Rumunsku.

#### **4.1.3 Etapy prechodných období krajín EÚ**

Prechodné obdobie sa delí na tri samostatné etapy:

- obdobie od 1. mája 2004 do 30. apríla 2006
- obdobie od 1. mája 2006 do 1. mája 2009
- obdobie od 1. mája 2009 do 30. apríla 2011

1. V prvej dvojročnej etape od 1. mája 2004 do 30. apríla 2006, bol prístup na pracovný trh EÚ determinovaný legislatívou jednotlivých členských krajín. Voľný vstup na svoj trh práce umožnili občanom všetkých krajín novorozšírenej EÚ (vtedajšia nová EÚ 25) tieto krajiny: Cyprus, Česká republika, Estónsko, Írsko, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Poľsko, Švédsko, Slovensko, Slovinsko, Veľká Británia. Teda zo

---

starých členských krajín pristúpili k liberalizácii svojho trhu hneď po vstupe nových krajín len Veľká Británia, Švédsko a Írsko.

2. Druhé ochranné obdobie sa začalo 1. mája 2006. Po preskúmaní svojich trhov práce väčšina pôvodných členských krajín EÚ prehodnotila svoje obmedzujúce stanoviská a umožnili ôsmim novým členským krajinám (okrem Malty a Cypru) čiastočný alebo úplný prístup k zamestnaniu v rámci EÚ. Druhé obdobie sa skončilo 30. apríla 2009. Predĺžiť vnútroštátne opatrenia o ďalšie dva roky mohli krajiny iba v prípade hrozby vážnych narušení svojich trhov práce, maximálne však do konca apríla 2011.

Od 1. 5. 2006 otvorili úplne svoje trhy práce Fínsko, Grécko, Portugalsko, Španielsko. Od 21. 7. 2006 otvorilo svoj pracovný trh bez akýchkoľvek obmedzení Taliansko. Čiastočné otvorenie trhu práce avizovali štáty Belgicko, Dánsko, Francúzsko, Luxembursko a Holandsko.

3. Tretie dvojročné obdobie začalo plynúť 1. mája 2009 a končí sa 30. apríla 2011. Po vypršaní stanovenej doby už nebude možné nijako obmedziť voľný pohyb pracovníkov v rámci EÚ.

Zo všetkých členských štátov považovalo len Nemecko a Rakúsko svoje trhy práce aj po druhej etape uplatňovania prechodných období za výrazne ohrozené v dôsledku prílevu lacnej pracovnej sily najmä z novopristupujúcich krajín, že sa rozhodli neotvoriť svoje trhy práce voči občanom z „nových“ členských krajín aj v tretej etape. Preto obmedzenia platili aj v priebehu rokov 2009 – 2011. V Rakúsku pridávajú pracovné povolenia na základe zákonom stanovených kvót, tzv. Bundeshöchstzahl. Ide o presne stanovený počet cudzincov, ktorí môžu pracovať v Rakúsku (asi 8 percent rakúskej pracovnej sily). Číslo sa sumarizuje mesačne a v prípade naplnenia tejto kvóty nie je možné, aby boli vystavené ďalšie pracovné povolenia. V Rakúsku bol uľahčený prístup na trh práce pre nedostatkové profesie (65 profesií).



---

#### 4.1.4 Výnimky v oblasti prechodných období

Portál **Euroinfo** uvádza, že prechodné obdobie sa v plnom rozsahu nevzťahuje na dve skupiny občanov Slovenska pracujúcich v zahraničí. Na tých, ktorí v čase vstupu legálne pracovali v pôvodnom členskom štáte už najmenej 12 mesiacov. Tí môžu naďalej pracovať v tejto, ale nie inej členskej krajine, ktorá ešte uplatňuje prechodné obdobie.

Druhú skupinu tvoria občania SR pracujúci v zahraničí, ktorí pracovali v niektorom členskom štáte v čase vstupu, alebo prišli po vstupe a majú pracovné povolenie na 12 mesiacov a dlhšie.

Členovia rodiny (manželka a deti) Slováka pracujúceho v niektorej členskej krajine, patriaceho do prvej skupiny (t.j. pracujúceho 12 mesiacov a dlhšie), ktorí majú legálny pobyt spoločne s pracujúcim manželom, môžu začať okamžite pracovať, t.j. ani na nich sa prechodné obdobie nevzťahuje.

Členovia rodiny (manželka a deti) Slováka pracujúceho v niektorej členskej krajine, ktorí získali legálny pobyt až po vstupe, môžu začať pracovať najskôr po 18 mesiacoch po získaní legálneho prechodného pobytu, alebo od tretieho roka po vstupe, v závislosti od toho, ktorý dátum uplynie skôr.

#### 4.1.5 Obmedzenia v krajinách EHP

**Nórsko** zjednodušilo od 1. januára 2008 podmienky pre získanie pracovného povolenia. Od 1. mája 2009 občania SR, ktorí chcú pracovať v Nórsku, nepotrebujú pracovné povolenie. Môžu začať pracovať hneď po príchode do krajiny a po troch mesiacoch musia požiadať o povolenie na pobyt. Podmienkou práce už nie je pracovná zmluva na dobu neurčitú a ohodnotenie práce nepodlieha kolektívnej zmluve. Záujemcovia hľadajúci prácu môžu zostať v krajine do šiestich mesiacov bez požiadania o povolenie na pobyt.

**Lichtenštajnsko** vyžaduje pri vstupe na svoj pracovný trh splnenie určitej podmienky, resp. pracovníkovi musí byť udelené pracovné povolenie, na základe ktorého sa môže cudzinec zamestnať.

**Island** podobne ako Nórsko nepodmieňuje prácu cudzincov na svojom území, vyžaduje len registráciu osoby pri vstupe do krajiny.

---

#### **4.1.6 Obmedzenia vo vzťahu Švajčiarska k EÚ**

Veľvyslanectvo Slovenskej republiky v Berne vydalo správu o voľnom pohybe osôb po skončení tzv. prechodného obdobia, trvajúceho do 30. apríla 2011. Podľa správy občania nových členských krajín EÚ (EÚ-8 + Bulharsko a Rumunsko) podliehajú do 30.04.2011 tzv. prechodnému obdobiu, v rámci ktorého: zamestnanci z nových členských krajín potrebujú, v prípade zamestnania sa u švajčiarskeho zamestnávateľa, od prvého pracovného dňa pracovné a pobytové povolenie. Pracovné a pobytové povolenie od prvého pracovného dňa musia mať aj pracovníci, ktorí pracujú ako vyslaní zamestnanci alebo ako samostatne zárobkovo činné osoby v jednej zo štyroch špeciálnych profesií: stavebníctvo, záhradníctvo, priemyselné čistenie a bezpečnostné služby, vyslaní zamestnanci a samostatne zárobkovo činné osoby pracujúce v ostatných profesiách podliehajú ohlasovacej povinnosti – online-ohlásenie pred začatím práce. Po skončení prechodného obdobia od 01.05.2011 budú občania nových členských krajín EÚ posudzovaní rovnako ako občania starých členských krajín EÚ (EÚ-15 + Cyprus a Malta), t.j. podliehajú online-ohlasovacej povinnosti (v prípade práce do 90 dní v roku a v prípade cezhraničných služieb) alebo povoľovacej povinnosti (práca viac ako 90 dní v roku).

V prípade nadmerného rastu imigrantov môže Švajčiarsko využiť špeciálnu ochrannú klauzulu až do roku 2014.

#### **4.2 Voľný pohyb pracovníkov**

Voľný pohyb pracovníkov je zakotvený v článku 45 Zmluvy o fungovaní EÚ a bol ďalej rozpracovaný v sekundárnych právnych predpisoch, najmä:

- v nariadení (EHS) č. 1612/681;
- v smernici 2004/38/ES2 - touto smernicou, ktorá je vyjadrením práv udelených na základe občianstva Európskej únie, sa upevnil a upravil predchádzajúci súbor právnych predpisov týkajúcich sa voľného pohybu osôb, vrátane pracovníkov. Smernica nadobudla účinnosť 30. apríla 2006.

Dnes je právo na voľný pohyb pracovníkov súčasťou práva na voľný pohyb osôb a existuje od založenia Európskeho spoločenstva v roku 1957. Predstavuje jednu zo

---

základných slobôd garantovaných právnymi predpismi Spoločenstva. Zaručuje, že si všetci občania EÚ môžu hľadať prácu v iných členských krajinách, pracovať v nich bez pracovného povolenia, zdržiavať sa v nich na tento účel a ostať v nich aj po ukončení zamestnania. Taktiež za určitých podmienok umožňuje všetkým občanom EÚ právo presťahovať sa do inej členskej krajiny EÚ, v ktorej môžu študovať, prežiť svoj dôchodkový vek, alebo sa zdržiavať bez toho, aby pracovali. Táto sloboda vylučuje akúkoľvek diskrimináciu, nakoľko sa na pracovníkov vzťahujú rovnaké pracovné podmienky ako na občanov krajiny, v ktorej sa združujú. Teda migrujúci pracovník nesmie byť diskriminovaný na základe jeho štátnej príslušnosti.

Zásada rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje najmä na:

1. prístup k zamestnaniu,
2. všetky pracovné podmienky, napríklad, plat, prepustenie a opätovný nástup do zamestnania,
3. prístup k sociálnym a daňovým výhodám.

Právo voľného pohybu pracovníkov sa vzťahuje i na profesionálnych športovcov.

#### **4.2.1 Analýza slovenských pracovníkov v zahraničí**

Podľa vyššie uvedeného vyplýva, že vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie sa začala nová etapa, ktorá so sebou priniesla veľa možností nielen pre štát ako celok, ale tiež množstvo výhod pre samotného občana. Všetkým občanom členských štátov EÚ boli garantované viaceré slobody, medzi ktorými bola taktiež sloboda voľného pohybu osôb, ktorá zahŕňala voľný pohyb pracovníkov, voľný pohyb podnikateľov a tiež voľný pohyb ostatných osôb, teda dôchodcov alebo študentov.

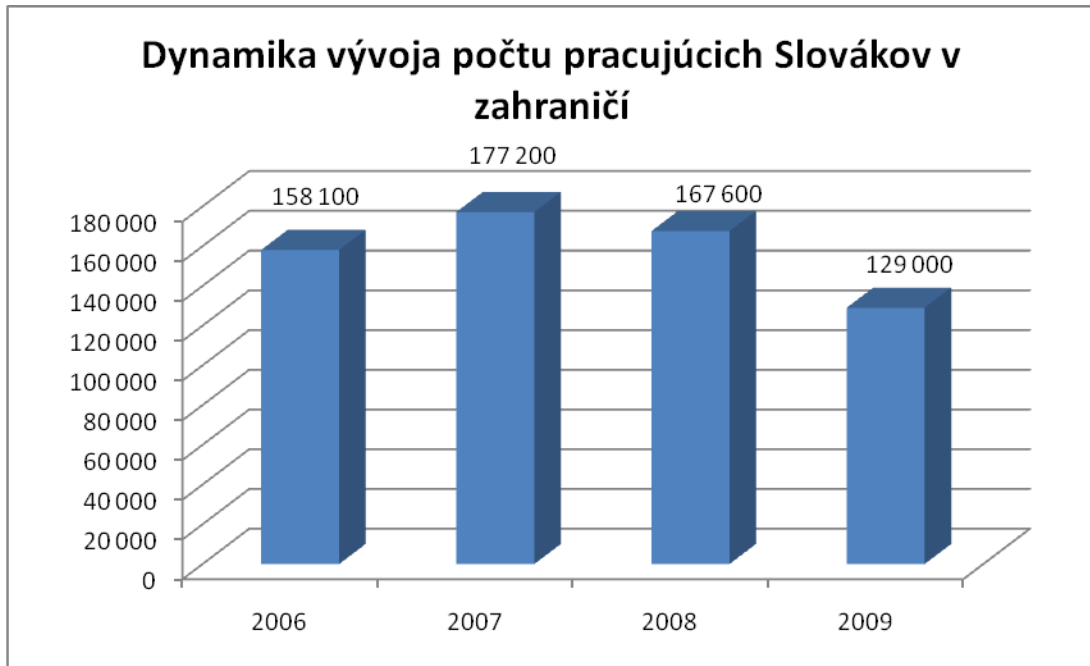
Pre slovenských občanov sa teda otvoril celý pracovný trh EÚ, Európskeho hospodárskeho priestoru, do ktorého patria štáty Nórsko, Lichtenštajnsko a Island a Švajčiarska na základe bilaterálnych dohôd.

Slovenskí občania pracujú hlavne v Českej republike, Rakúsku, Veľkej Británii, Írsku, Maďarsku a Taliansku. Uplatňujú sa najmä v odvetviach ako stavebníctvo, priemyselných odvetviach a reštauračných alebo ubytovacích zariadeniach.

---

## Pracujúci v zahraničí (VZPS) podľa časového obdobia a pohlavia

Obr. 1



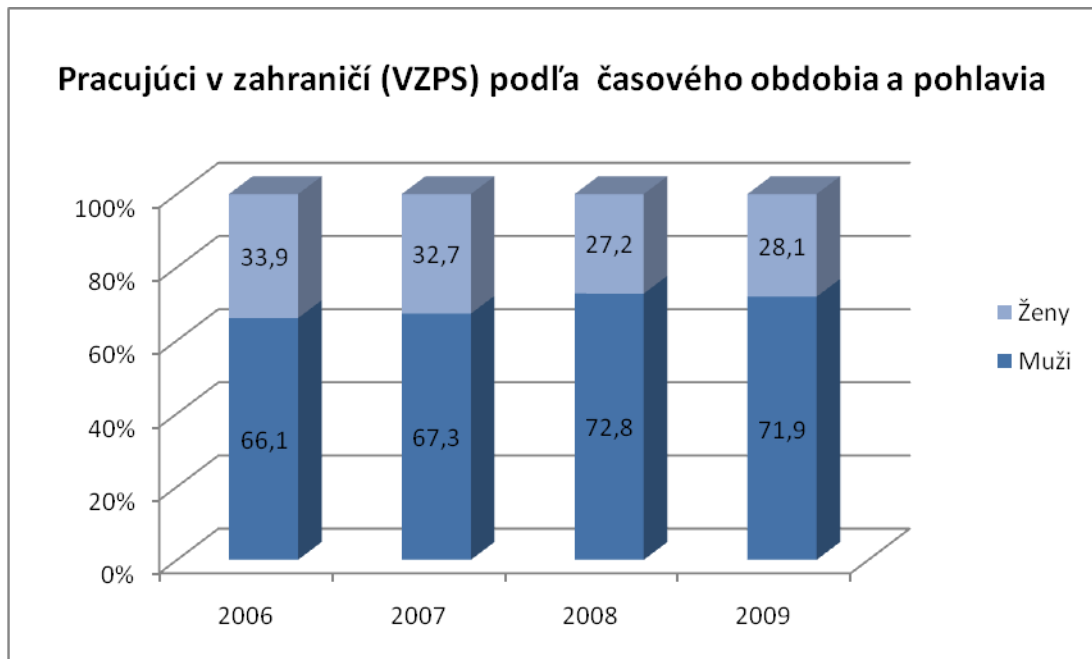
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov Výberového zisťovania pracovných síl Štatistického úradu SR

Z grafu nám jednoznačne vyplýva, že v roku 2007 prišlo k rapídному nárastu Slovákov pracujúcich v zahraničí. Oproti roku 2006 ich počet dramaticky narástol o 19 100. V roku 2008 dochádza k zastaveniu trendu odchodu Slovákov do zahraničia za prácou, naopak bol zaznamenaný mierny pokles slovenských pracovných migrantov odchádzajúcich zo Slovenska, kedy sa ich počet zastavil na hodnote 167 600. K výraznému prepadu na grafe došlo v roku 2009, kedy počet osôb pracujúcich v zahraničí klesol oproti predchádzajúcemu roku o 38 600. V roku 2009 teda došlo k masívnemu odchodu Slovákov zo zahraničia a ich opätovnému návratu domov. Ako hlavnú príčinu hromadného odchodu slovenských pracovných migrantov späť na Slovensko bola hospodárska kríza, ktorá poznačila všetky členské krajiny.

---

## Pracujúci v zahraničí (VZPS) podľa pohlavia

Obr. 2



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov Výberového zisťovania pracovných síl Štatistického úradu SR

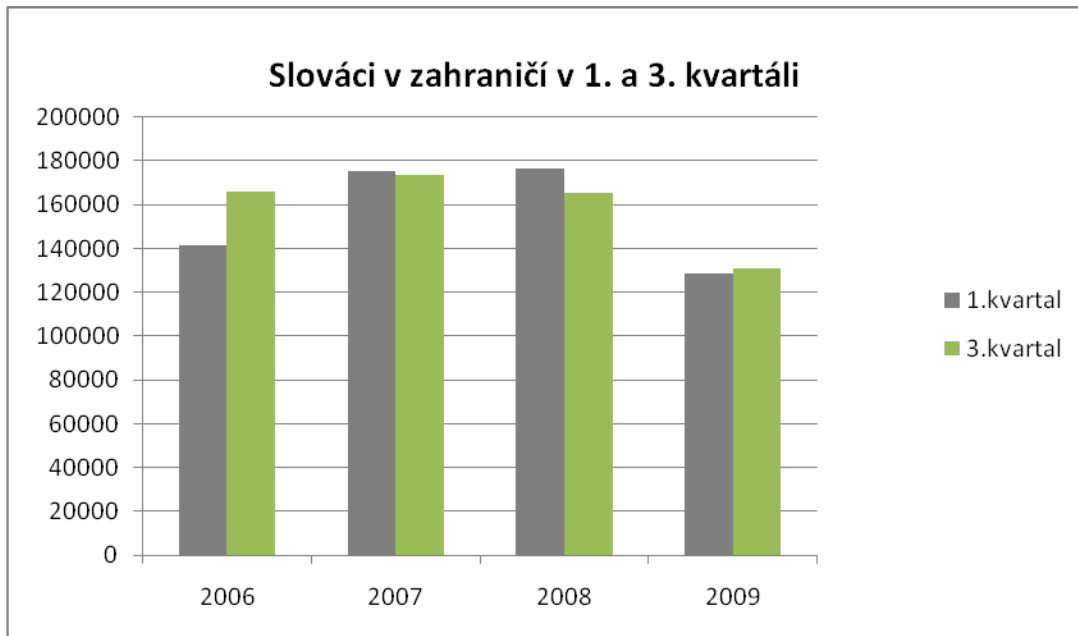
Hodnoty v grafe 2 sú vyjadrené v percentách. Na základe údajov VZPS je možné vyhodnotiť, že medzi pracovnými emigrantmi zo Slovenskej republiky prevládali muži nad ženami. V roku 2006 muži predstavovali 66,1% z celkového počtu Slovákov odchádzajúcich do zahraničia. V roku 2009 došlo k miernej zmene pomeru, kedy muži predstavovali už 71,9% z celkového počtu emigrujúcich slovenských pracovníkov. Je možné konštatovať, že do zahraničia za prácou odchádzajú najmä muži, ako živitelia rodín.

---

## Medzikvartálne porovnanie vývoja počtu Slovákov pracujúcich v zahraničí

Jedným zo zaujímavých determinantov pracovnej migrácie je aj pohyb absolventov. Každoročne dochádza k presunu množstva mladých ľudí, migrujúcich po celej EÚ a hľadajúcich uplatnenie na trhoch práce členských štátov. Nasledujúci graf poskytuje názornú ukážku dynamiky vývoja počtu Slovákov migrujúcich do zahraničia.

Obr. 3



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny

Na grafe môžeme pozorovať medzikvartálny vývoj počtu Slovákov pracujúcich v zahraničí v sledovanom období a to v rokoch 2006, 2007, 2008 a 2009. Porovnávali sme prvý a tretí kvartál s cieľom zistiť nárast resp. pokles pracovníkov v zahraničí, v dôsledku zvýšeného dopytu po práci a uplatnenia absolventov na zahraničných trhoch. Počas roku 2006 môžeme pozorovať výrazný nárast počtu Slovákov pracujúcich v zahraničí. V prvej polovici tohto roku sa skončila prvá etapa prechodných období, čo znamenalo pre Slovensko otvorenie hraníc a pracovných trhov ďalších členských krajín EÚ. Zatiaľ čo v prvom kvartáli pracovalo v zahraničí len 141 700 pracovníkov, v treťom kvartáli už sme zaznamenali 166 000 Slovákov pracujúcich v zahraničí.

---

V roku 2007 pokračoval trend zvyšujúceho sa počtu Slovákov pracujúcich v zahraničí, kedy v prvom štvrtroku tam pracovalo 175 500 osôb. V treťom kvartáli tohto roku nastal mierny pokles a štatistika vykazovala 173 800 pracovníkov. V roku 2008 sa počet v treťom kvartáli znížil oproti prvému štvrtroku o 11 500, kedy vykazoval počet 165 200. Rok 2008 bol prelomový a vďaka rozmáhajúcej sa hospodárskej kríze začali európske trhy pociťovať odliv zahraničných pracovníkov. Ani Slováci neboli výnimkou, a na začiatku roku 2009 pracovalo v zahraničí už len 128 800 osôb. Medziročne tak išlo o výrazný prepád v počte Slovákov v zahraničí až o 47 900 osôb.

Na základe týchto údajov je možné konštatovať, že medzikvartálny vývoj počtu Slovákov pracujúcich v zahraničí nebol spomínaným faktorom, teda odchodom absolventov na zahraničné trhy výrazne ovplyvnený. Nakoľko však pozorujeme podstatné výkyvy v zmenách počtu pracovníkov za celkové sledované obdobie štyroch rokov, je zrejme že migrácia Slovákov za prácou v zahraničí výrazne poklesla v roku 2009, kedy sa naplno prejavili následky celosvetovej hospodárskej krízy, ktorá vypukla v roku 2008. Kríza sa prejavila masívnym odchodom pracovníkov zo zahraničia a návratom na Slovensko, čo bolo aj podstatným determinantom nárastu miery nezamestnanosti na Slovensku, ktorá v roku 2009 opäť prekročila hranicu 12%.

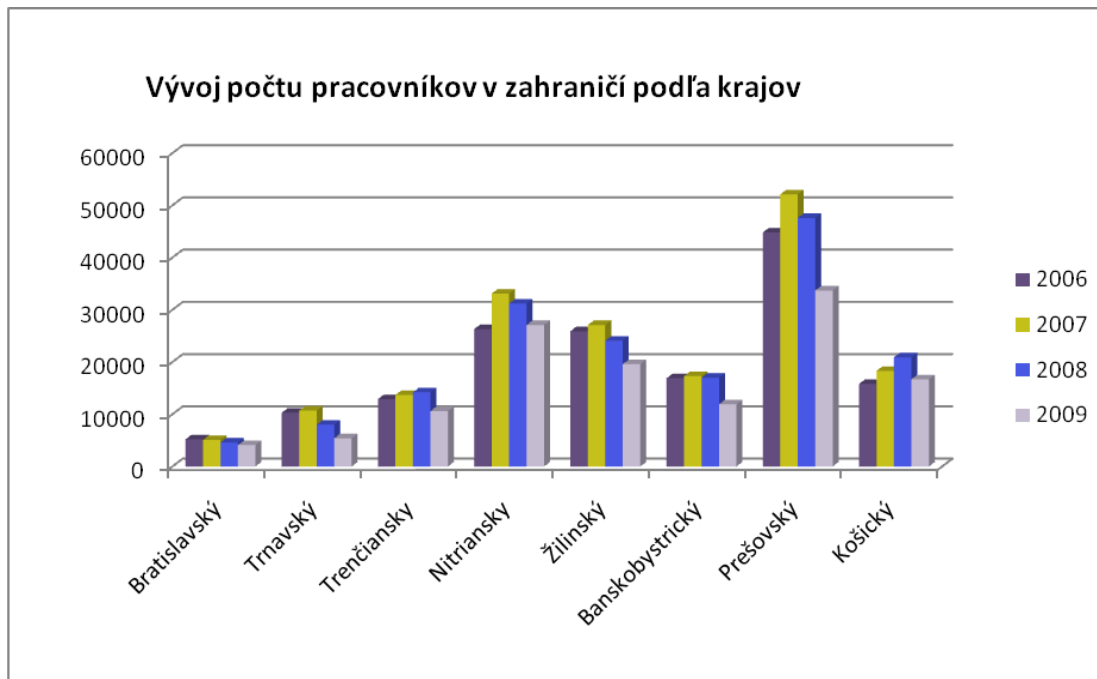
### **Slováci pracujúci v zahraničí podľa krajov**

Podľa štatistického úradu Európskej únie Eurostat, ktorý vychádzal z údajov z roku 2007, patrí Bratislavský kraj medzi najbohatšie regióny v Európskej únii. Hrubý domáci produkt meraný paritou kúpnej sily v Bratislave dosahuje viac ako 160% priemeru únie, čím sa hlavné mesto zaradilo na dvanáste miesto. Na základe tohto faktu je zrejme, že obyvatelia Bratislavského kraja nemajú tendenciu odchádzať do zahraničia a hľadať lepšie podmienky pre život. Je však všeobecne známe, že medzi západným a východným Slovenskom sú výrazné disparity ako v oblasti ekonomickej, tak i sociálnej. Rozdiely sú najviac badateľné v miere evidovanej nezamestnanosti, ktorá v Prešovskom kraji dosiahla v roku 2009 hodnotu 18,29 %. Ešte horšia situácia je v Banskobystrickom kraji, kde sa miera nezamestnanosti vyšplhala na úroveň 19,19 %. Títo občania teda prejavujú najväčšiu potrebu uplatniť svoje právo slobodne sa zamestnať v ktoromkoľvek členskom štáte EÚ.

---

## Dynamika vývoja počtu pracovníkov v zahraničí podľa krajov

Obr. 4



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistického úradu SR, VZPS

Z grafu je možné vyčítať, že najvyššie hodnoty zaznamenáva Prešovský kraj, a teda najviac obyvateľov tohto kraja pracuje v zahraničí počas sledovaného obdobia štyroch rokov. V roku 2007, teda ešte pred vypuknutím krízy, pracovalo v zahraničí 52 100 obyvateľov Prešovského kraja, čo je suverénne najviac spomedzi všetkých krajov Slovenska. Do roku 2009 ich počet klesol o 18 400. Vysoké hodnoty boli evidované aj v krajoch Nitrianskom, Žilinskom a Košickom. Prešovský kraj si dlhodobo drží prvenstvo v počte pracovných migrantov odchádzajúcich do zahraničia.

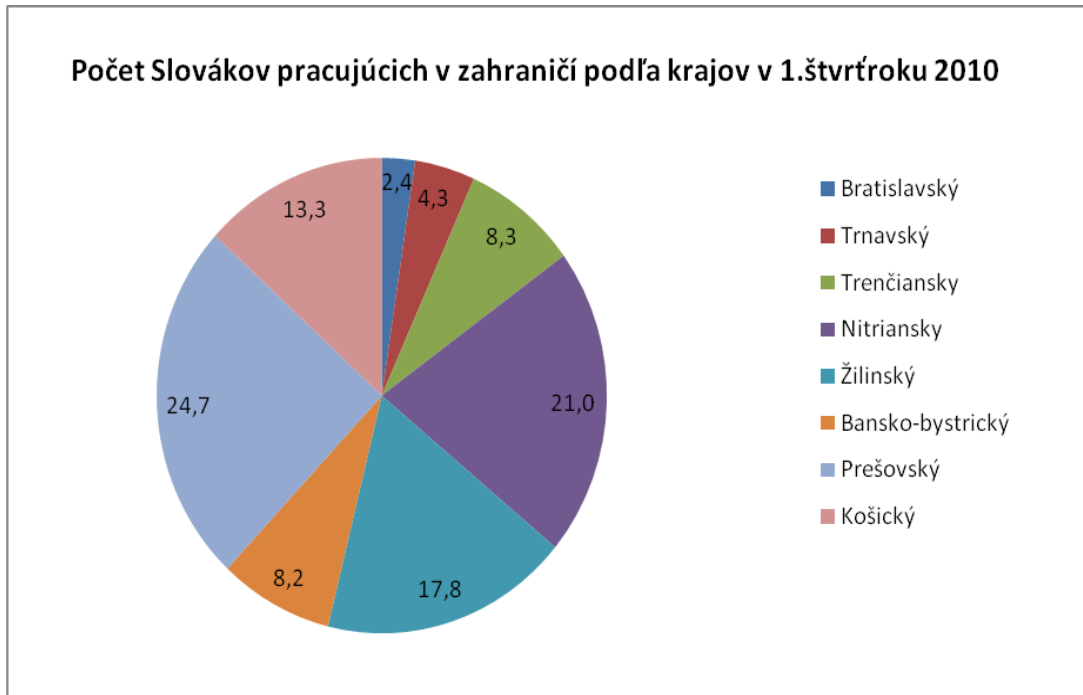
Naopak viditeľne najmenší odchod obyvateľov do zahraničia zaznamenal Bratislavský kraj, ktorý v najsilnejšom roku 2007 evidoval len 5 100 občanov pracujúcich v zahraničí. V roku 2009 sa počet ešte znížil na 4 100 obyvateľov kraja.



---

V nadväznosti na túto tému sme vypracovali tiež graf č.5, ktorý zobrazuje percentuálne rozdelenie emigrujúcich slovenských pracovníkov.

Obr. 5



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistického úradu SR, VZPS

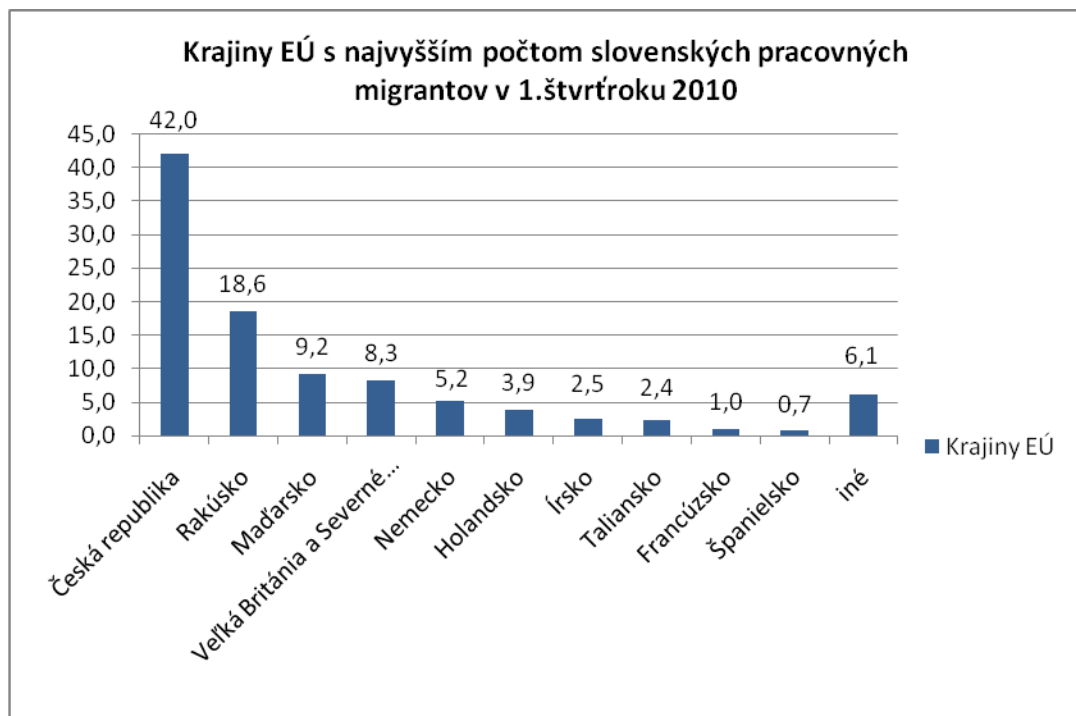
Podiel Prešovského kraja 24,7 % na celkovom počte pracovných emigrantov v zahraničí je zjavný. Druhá najpočetnejšia skupina obyvateľov pracujúcich v zahraničí pochádza z Nitrianskeho kraja, jej podiel sa pohybuje na hodnote 21 percent. Výrazný je aj počet rezidentov Žilinského kraja, ktorí tvoria 17,8 percenta z celkového počtu. Obyvatelia Košického kraja tvoria 13,3 percenta zo sumáru všetkých pracovníkov na zahraničných pracovných trhoch. Ostatné kraje majú zastúpenie nepresahujúce hranicu desiatich percent, pričom Bratislavský kraj dosahuje hodnotu len niečo cez dve percentá.

Z toho vyplýva, že prácu v zahraničí vyhľadávajú najmä ľudia z chudobnejších regiónov Slovenska, teda regiónov východnej časti krajiny, ktorých ekonomická situácia je už tradične horšia ako situácia regiónov na západnom Slovensku.

---

## Krajiny EÚ s najvyšším počtom slovenských pracovných migrantov v 1.štvrtroku 2010

Obr. 6



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistického úradu SR, VZPS

Graf vyjadruje v percentách počet migrujúcich pracovných síl v jednotlivých členských krajinách EÚ. Z celkového počtu pracujúcich v zahraničí v 1. štvrtroku 2010 bolo najviac zamestnaných (42 %) v Českej republike. Druhý najväčší podiel slovenských pracovníkov má Rakúsko (18,6%) a tretí Maďarsko s 9,2 percentuálnym podielom. Získané výsledky sú jasne ovplyvnené faktom, že tri krajiny s najväčším počtom slovenských pracovníkov sú tri z piatich susediacich krajín. Ďalšími obľúbenými destináciami medzi pracovnými emigrantmi sú Veľká Británia a Severné Írsko, Nemecko, Holandsko, Írsko alebo Taliansko. Slováci si zahraničné pracovné trhy vyberajú najmä kvôli vyššiemu finančnému ohodnoteniu a lepším životným štandardom, teda lepšej kvalite života. Nakoľko priemerná mesačná mzda v SR patrí k najnižším v rámci EÚ, čím sa radíme medzi menej atraktívne krajiny pre migrujúce pracovné sily.

---

## Štruktúra slovenských pracovníkov v zahraničí podľa veku

Obr. 7



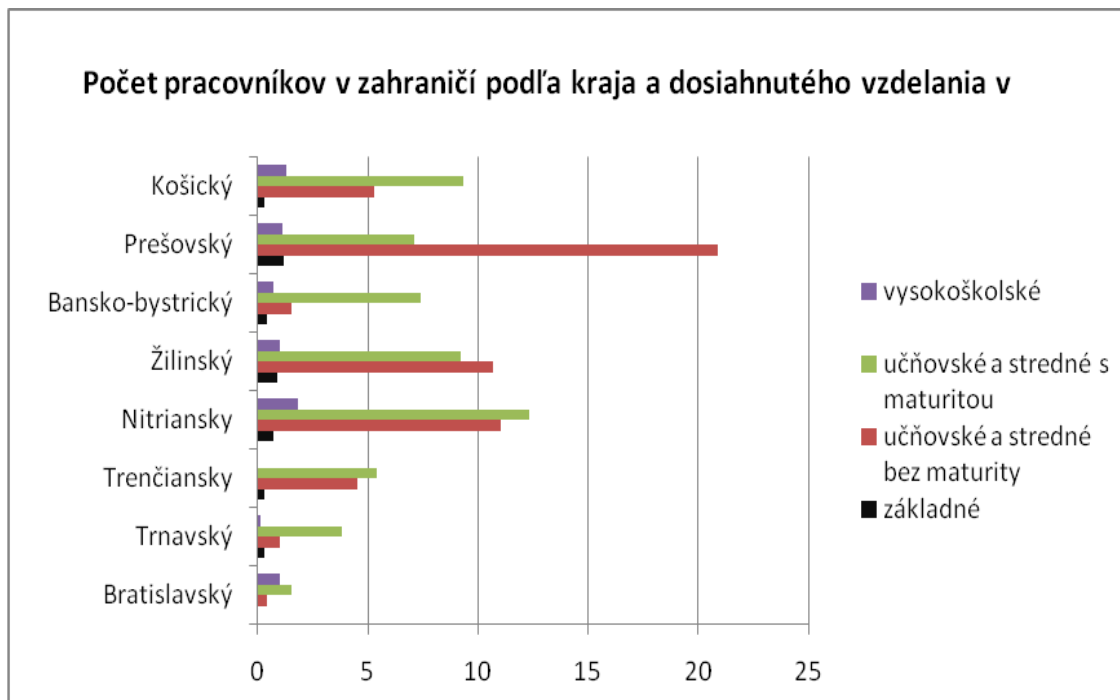
Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistického úradu SR, VZPS

Najviac Slovákov pracujúcich v zahraničí patrí do vekovej skupiny od 25 do 34 rokov, títo občania tvoria až 34%-ný podiel na celkovom počte pracovných emigrantov. Druhú najpočetnejšiu skupinu tvoria občania v rozmedzí rokov 35 až 44, ktorí predstavujú až 24,8 percent z celkového počtu. Najmenšie zastúpenie majú občania starší ako 55 rokov, ktorých je v zahraničí len 5,7%. Z grafu jasne vyplýva, že s pribúdajúcim vekom pracovníkov, klesá ich počet v zahraničí. Teda mladší pracovníci uprednostňujú prácu v zahraničí a odchádzajú v pomerne mladom veku, zatiaľ čo starší občania dávajú prednosť práci doma. Gro pracovnej migrácie teda tvoria mladí jedinci, ktorí sa ľahšie adaptujú a zvyknú si na nové prostredie a podmienky.

---

## Počet pracovníkov v zahraničí podľa kraja a dosiahnutého vzdelania v 1.štvrtroku 2010

Obr. 8



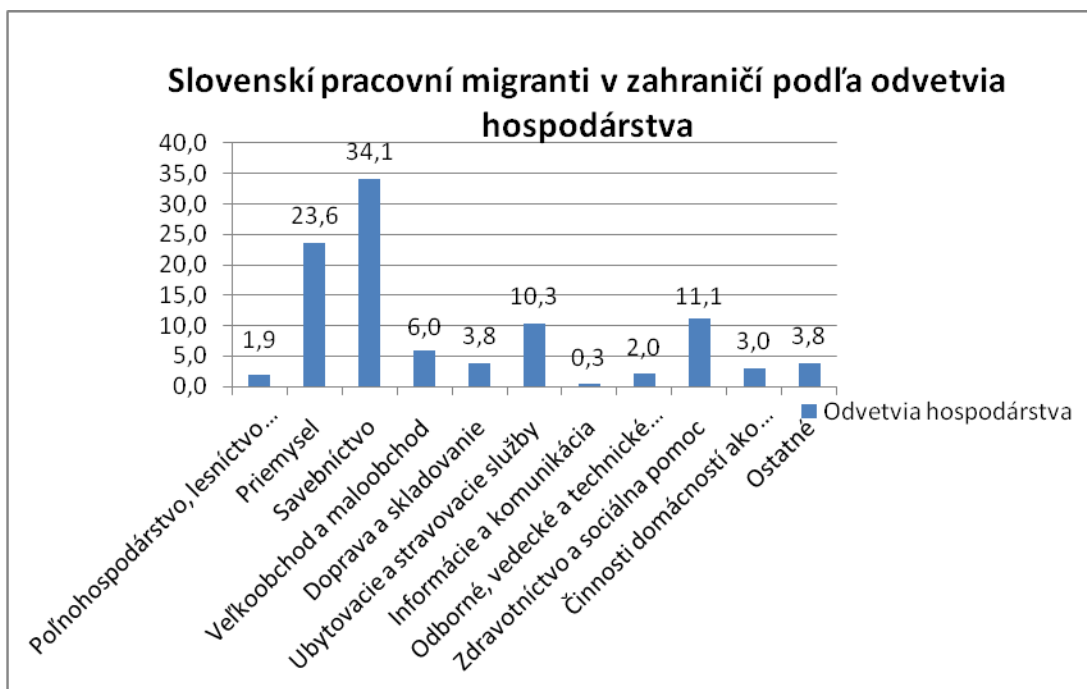
Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistického úradu SR, VZPS

Graf poskytuje informácie o stave vzdelanosti migrujúcich pracovných síl zo Slovenska. Údaje sú spracované za prvý štvrtrok 2010. Z grafu vyplýva, že najväčší podiel vysokoškolsky vzdelaných migrantov má Nitriansky a Košický kraj. Taktiež možno skonštatovať, že Prešovský, Žilinský a Nitriansky kraj sa vyznačujú tým, že najviac pracovníkov má vzdelanie učňovské a stredné bez maturity. Vzdelanie učňovské a stredné s maturitou dosiahlo najviac pracovníkov v Nitrianskom, Žilinskom a Košickom. Čo sa týka údajov za celé Slovensko, najviac pracovníkov v zahraničí dosiahlo vzdelanie učňovské a stredné s maturitou, a najmenej základné vzdelanie. Bratislavský kraj vykazuje nulový počet vysokoškolsky vzdelaných ľudí uplatňujúcich sa na pracovnom trhu iného štátu.

---

## Počet pracovných migrantov v zahraničí podľa odvetvia hospodárstva v 1.kvartáli 2010

Obr. 9



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistického úradu SR, VZPS

Graf sa venuje rozdeleniu pracovníkov v zahraničí podľa jednotlivých odvetví hospodárstva krajín. Údaje sú uvádzané v percentách. Z grafu môžeme jednoznačne vyčítať, že najviac ľudí v zahraničí pracovalo v prvom kvartáli roku 2010 v odvetví stavebníctva. Vyše 23 percent pracovných emigrantov pracovalo v sledovanom období v priemysle. V zdravotníctve a ubytovacích a stravovacích službách takisto pracoval podstatný podiel migrantov. Ostatné odvetvia – ako veľkoobchod a maloobchod, doprava a skladovanie a ostatné - evidujú menej ako 10 percent z celkového počtu migrujúcich pracovníkov zo Slovenska v jednotlivých krajinách.

### 4.2.2 Analýza cudzincov pracujúcich v Slovenskej republike

Pre občanov EÚ a ich rodinných príslušníkov vznikol vstupom Slovenska do európskej únie osobitný právny režim. Títo občania potrebujú na vstup do krajiny len

platný cestovný doklad resp. platný občiansky preukaz alebo identifikačnú kartu. Ostatní cudzinci musia splniť i ďalšie podmienky pre vstup na územie SR.

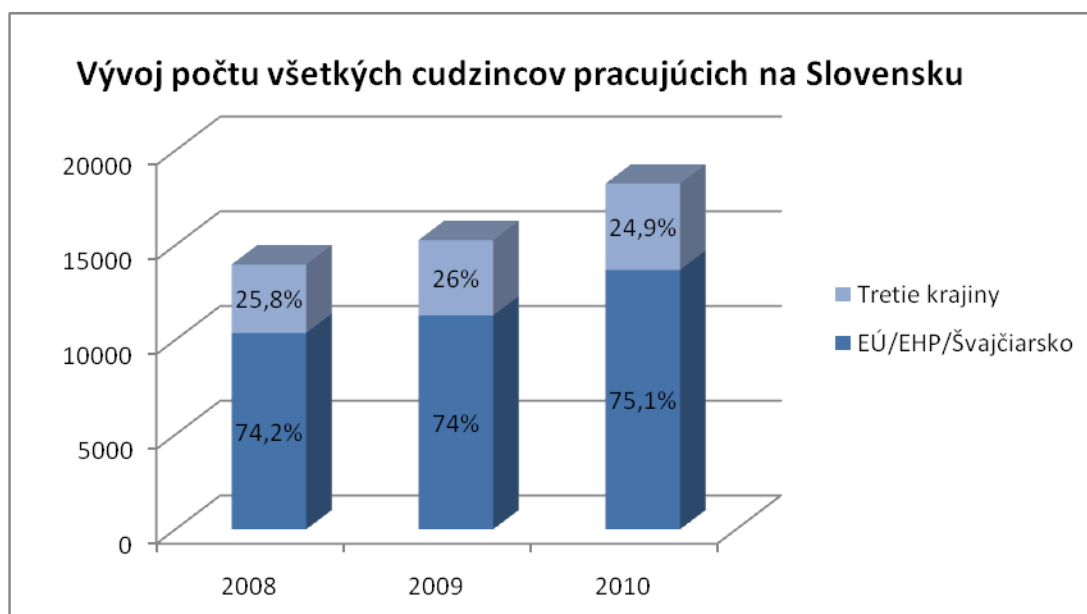
Občania členských štátov Európskej únie, troch štátov Európskeho združenia voľného obchodu EZVO (Islandu, Lichtenštajnska a Nórska) a občania Švajčiarska a ich rodinní príslušníci, teda občania EÚ/EHP, majú v právnych vzťahoch vznikajúcich podľa zákona o službách zamestnanosti rovnaké právne postavenie ako občania Slovenskej republiky. V praxi to znamená, že od občanov týchto štátov sa nevyžaduje povolenie na zamestnanie a musí byť s nimi zaobchádzané ako s občanmi Slovenskej republiky, resp. nepripúšťa sa žiadna diskriminácia voči občanom iných štátov.

Občania únie môžu v rámci EÚ cestovať i nakupovať voľne a ako turisti môžu stráviť na Slovensku 90 dní. V prípade, ak chcú zostať dlhšie, musia sa prihlásiť na pobyt.

Občan Európskeho hospodárskeho priestoru, ktorý sa plánuje trvalo zdržiavať na území SR, je povinný prihlásiť sa na trvalý pobyt na policajnom útvare podľa miesta trvalého pobytu. Pri hlásení trvalého pobytu je povinný predložiť cestovný doklad a doklad potvrdzujúci zabezpečenie ubytovania.

### **Dynamika vývoja počtu všetkých cudzincov pracujúcich na Slovensku spolu za rok 2008, 2009 a 2010.**

Obr. 10



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny

---

Z grafu vyplýva, že celkový počet cudzincov z roku na rok rastie. Najslabšie ukazovatele vykazuje rok 2008, čo bolo zapríčinené celosvetovou hospodárskou krízou. Zotavovaním ekonomík sa však zlepšili aj podmienky pre pracovníkov, vytvorili sa nové pracovné príležitosti a Slovensko začalo registrovať postupný nárast cudzincov pracujúcich na jeho území. Zatiaľ čo v decembri roku 2008 pracovalo na Slovensku 13 979 cudzincov z celého sveta, na konci roku 2010 už na území Slovenskej republiky pracovalo 18 247 cudzincov. Priamoúmerne s rastom celkového počtu cudzincov rastie tiež počet cudzincov z členských štátov EÚ, EHP a Švajčiarska pracujúcich v SR. Od roku 2008 došlo k nárastu o 3 328 týchto pracovníkov. Pričom títo občania, resp. občania členských krajín EÚ, EHP a Švajčiarska predstavujú výrazný podiel na celkovom počte zahraničných pracovníkov v SR. V roku 2008 mal tento podiel hodnotu 74,2 %, v roku 2009 bola hodnota 74 % a v roku 2010 predstavoval podiel cudzincov z EÚ, EHP a Švajčiarska 75,1% z celkového počtu cudzincov pracujúcich na Slovensku. Vzhľadom na priaznivo sa vyvíjajúce hospodárstvo Slovenska je možné očakávať nárast počtu cudzincov aj v nasledujúcich rokoch. Slovensko sa teda javí ako perspektívna krajina so sľubným potenciálom na ekonomický rozvoj.

### **Cudzinci s informačnou kartou**

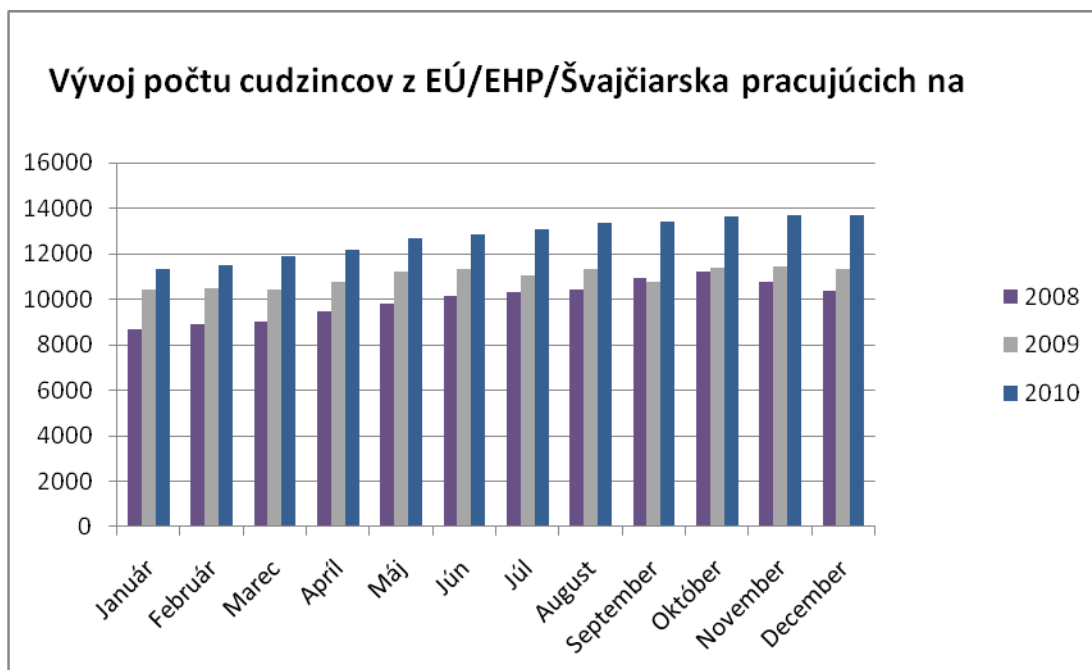
Podľa nariadenia Rady (EHS) č. 311/76 o zostavovaní štatistík zahraničných pracovníkov je Slovenská republika, ako aj ostatné členské štáty, povinná sledovať pohyb ľudí za prácou v rámci Spoločenstva.

Oznamovaciu povinnosť v prípade zamestnávania občana EÚ/EHP realizuje zamestnávateľ prostredníctvom tzv. informačnej karty o vzniku/skončení pracovnoprávneho vzťahu alebo o vyslaní na výkon práce/skončení vyslania na výkon práce občana EÚ/EHP alebo jeho rodinného príslušníka na územie SR, a to tak, že najneskôr do 7 pracovných dní od nástupu občana EÚ/EHP do zamestnania doručí zamestnávateľ vyplnený formulár Informačnej karty daného zamestnanca na miestne príslušný úrad práce.

---

**Dynamika vývoja počtu cudzincov z Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska v sledovanom období.**

Obr. 11



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistického úradu SR

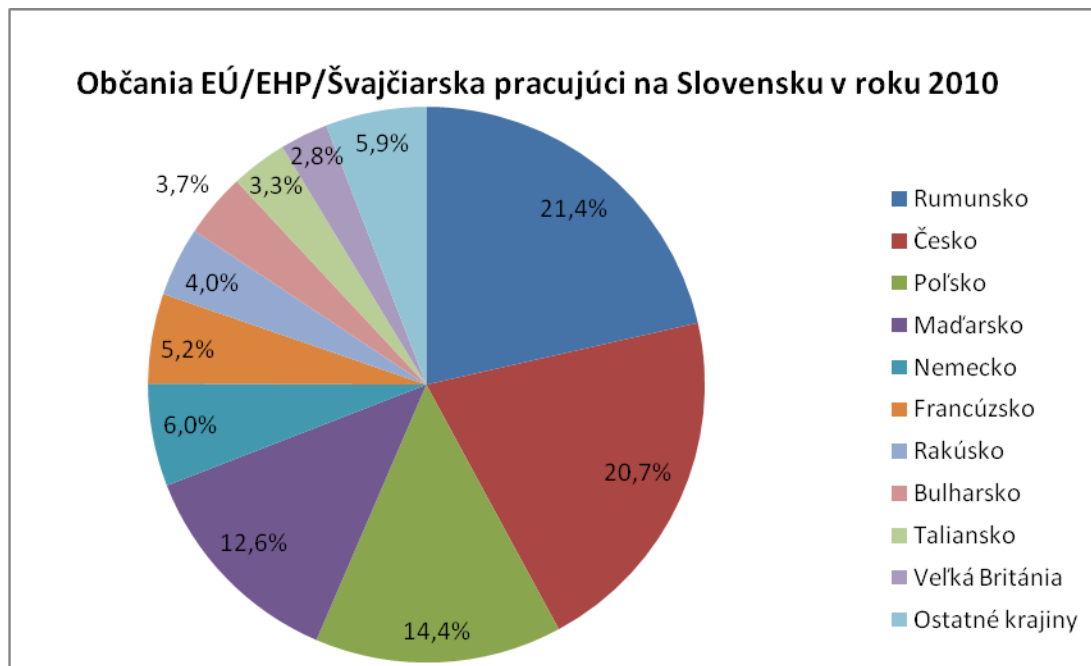
Na grafe je možné pozorovať postupný nárast cudzincov pracujúcich na území Slovenskej republiky. Medziročne dochádzalo k nárastu počtu cudzincov na Slovensku, čo bolo spôsobované narastajúcou úrovňou služieb a rastom hospodárstva Slovenska v období pred hospodárskou krízou. Rast počtu cudzincov pracujúcich a žijúcich na území Slovenska bol mierne utlmený práve dôsledkami krízy. Avšak od roku 2009 dochádza k postupnému nárastu ich počtu, nakoľko sa ekonomická situácia začínala upokojsovať, resp. mierne zlepšovať. V roku 2010 sa udržal nastolený trend, a z mesiaca na mesiac dochádzalo k miernemu navýšeniu počtu cudzincov.



---

## Zamestnaní cudzinci z EÚ, EHP a Švajčiarska vo vybranom mesiaci december v roku 2010

Obr. 12



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny

Graf znázorňuje v percentuálnom vyjadrení cudzincov podľa krajiny pôvodu pracujúcich na Slovensku v decembri roku 2010. Nakoľko Slovensko otvorilo pracovné trhy aj novopristupujúcim krajinám pri poslednom rozšírení EÚ v roku 2007, mnoho občanov z týchto krajín, najmä Rumunska využilo právo uplatniť sa na našom trhu. Najvyšší počet cudzincov pracujúcich na území SR teda reprezentujú občania Rumunska, ktorí predstavujú 21,4%-ný podiel na celkovej počte cudzincov. Tento jav môže byť vysvetlený lacnou pracovnou silou rumunských pracovníkov, ktorí sa tým stávajú pre slovenské podniky viac výhodní ako domáca pracovná sila. Výrazné zastúpenie má aj Česká republika. Jej občania predstavujú podiel 20,7 % z celkového počtu. Poľskí pracovníci predstavujú podiel 14,4 % a maďarskí pracovníci 12,6 %. Možno teda povedať, že najviac cudzincov pracujúcich na území SR je zo susedných krajín, resp. z krajín Višeγράdskej štvorky. Za zmienku stoja aj cudzinci z Nemecka, Francúzska, Rakúska, Bulharska, Talianska, Veľkej Británie a Španielska, ktorých podiel na celkovej počte zamestnaných cudzincov v SR prevyšuje hranicu jedného percenta. Skupina ostatné krajiny na grafe zahŕňa tieto krajiny: Belgicko, Holandsko,

---

Dánsko, Portugalsko, Írsko, Švédsko, Grécko, Fínsko, Slovinsko, Švajčiarsko, Lotyšsko, Estónsko, Nórsko, Cyprus, Malta, Island a Lichtenštajnsko.

### **Cudzinci s povolením na zamestnanie**

Povolenie na zamestnanie sa udeľuje na dobu maximálne dvoch rokov. Pri sezónnych prácach je to na maximálne 6 mesiacov - a to tak, aby medzi jednotlivými zamestnaniami bola prestávka minimálne 6 mesiacov. Povolenie na zamestnanie je neprenosné. To znamená, že môže byť udelené len na jedno zamestnanie u konkrétneho zamestnávateľa a že je záväzná aj čo sa týka druhu práce a miesta výkonu práce. Ak chce osoba zmeniť zamestnávateľa, musí podať novú žiadosť. Na udelenie pracovného povolenia, až na zopár výnimiek, nie je právny nárok – územne príslušné úrady práce rozhodujú podľa aktuálnej situácii na trhu práce. Po udelení platného povolenia na zamestnanie má pracovný imigrant v zásade rovnaký právny status ako občan SR, len nesmie podnikat'.

Udeľuje sa cudzincom pochádzajúcich z tretích krajín, resp. krajín mimo Európsku úniu, Európsky hospodársky priestor a taktiež mimo Švajčiarska. Povolenie na zamestnanie v Slovenskej republike je bezpodmienečne nutné pre:

- cudzincov s povolením na prechodný pobyt za účelom zamestnania,
- imigrantov s povolením na prechodný pobyt za účelom štúdia alebo zlúčenia rodiny za špecifických okolností.



Na povolenie na zamestnanie v SR nemajú nárok a teda oficiálne pracovať nemôžu zadržaní nelegálni migranti, žiadatelia o azyl nespĺňajúci vyššie uvedený predpoklad a niektoré kategórie osôb s prechodným či tolerovaným pobytom.

**Zamestnávanie cudzincov podľa štátnej príslušnosti za mesiac december v roku 2010**

Tab. 1

Por. číslo	Štát	Spolu
1	Ukrajina	701
2	Kórejská republika	472
3	Vietnam	284
4	Spojené štáty	191
5	Čína	190
6	Thajsko	117
7	Rusko	106
8	India	104
9	Japonsko	86
10	Srbsko	83
11	Macedónsko	62
12	Chorvátsko	52
13	Mexiko	52
14	Indonézia	50
15	Turecko	45
16	Kanada	37
17	Bielorusko	24
18	Moldavsko	21
19	Gruzínsko	18
20	Austrália	17
21	Brazília	17
22	Izrael	17
23	Arménsko	13
24	Filipíny	12
25	Laos	11
26	Sýria	11
27	Južná Afrika	10
28	Kórejská ľudovodemokratická republika	10
29	Kuba	10
30	Taiwan	8
31	Afganistan	7
32	Bosna a Hercegovina	7
33	Albánsko	1
34	Čierna Hora	1

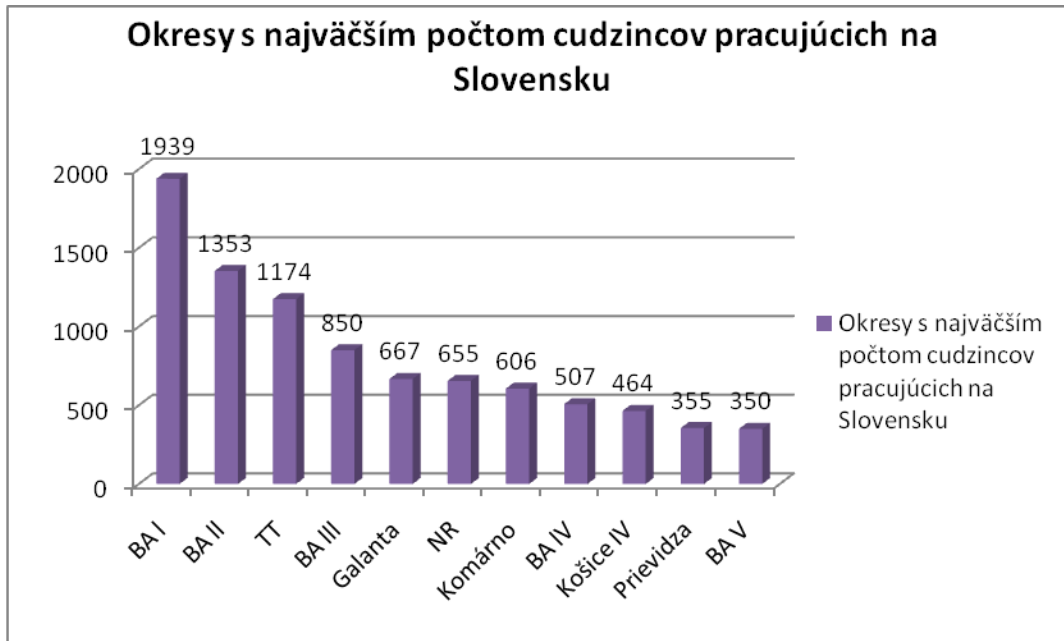
Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny

-  Kandidátske krajiny na členstvo v EÚ
-  Potenciálni kandidáti na členstvo v EÚ

---

## Okresy s najvyšším počtom cudzincov pracujúcich na Slovensku

Obr. 13



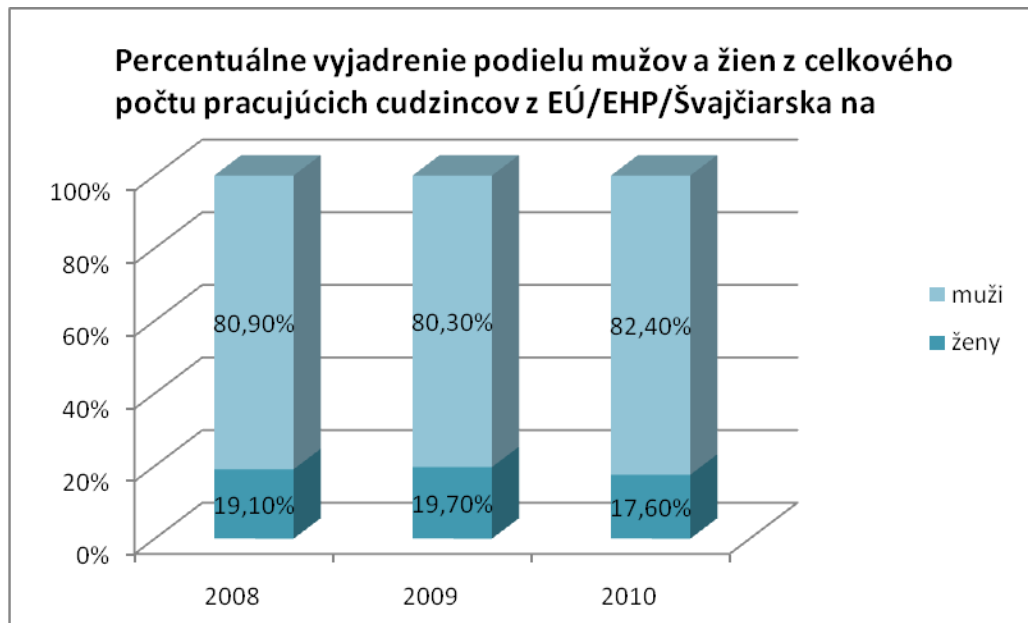
Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistického úradu SR

Z grafu jasne vyplýva, že najatraktívnejším krajom na zamestnanie sa cudzincov na Slovensku je Bratislavský kraj, konkrétne priamo hlavné mesto Bratislava a jeho jednotlivé mestské časti. Hlavné mesto je hospodárskym centrom krajiny a poskytuje najširšie spektrum možností zamestnať sa, preto je lákadlom nielen pre samotných slovenských občanov, čo môžeme pozorovať v rámci vnútorného pohybu obyvateľstva, ale i pre zahraničných pracovníkov. Údaje sú spracované za rok 2009, kedy v okrese Bratislava I pracovalo 1 939 cudzincov. Pričom spolu vo všetkých Bratislavských okresoch dovedna pracovalo 4 999 pracovných migrantov zo zahraničia, čo predstavuje 36,5 % z celkového počtu zahraničných pracovníkov na Slovensku. Viac ako tisíc cudzincov – 1 353 sa tiež uplatnilo na trhu práce v okrese Trnava. Ďalej nasledujú okresy Galanta, Nitra a Komárno, kde sú vyššie počty cudzincov podmienené najmä blízkosťou hraníc s Maďarskom. Menej ako 500 cudzincov je zamestnaných v okresoch Košice IV, Prievidza a Bratislava V. Z uvedeného môžeme vyvodiť záver, že stredné a najmä východné Slovensko je nezaujímavé pre cudzincov hľadajúcich si zamestnanie v SR, nakoľko neposkytuje dostatok možností uplatniť sa a nezaručuje adekvátne ohodnotenie pracovníkov. Okresy východného a stredného Slovenska tiež vykazujú

vysoké miery nezamestnanosti, čím sa tieto regióny stávajú pre cudzincov neperspektívne.

### Podiel žien a mužov na celkovom počte pracujúcich cudzincov na Slovensku

Obr. 14



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov z Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny

Z grafu je zrejmé, že z celkového počtu cudzincov pracujúcich na Slovensku majú výraznú prevahu muži. Muž je chápaný ako živiteľ rodiny a v prípade neschopnosti nájsť si adekvátne zamestnanie v mieste bydliska, resp. na území krajiny pôvodu, je nútený uplatniť sa na pracovnom trhu iného štátu. Počas sledovaného obdobia troch rokov sa podiel mužov a žien zásadne nezmenil. V princípe sa podiel mužov pohyboval mierne nad hranicou 80%, i keď v roku 2010 sme zaznamenali mierny nárast a to na hodnotu 82,4%. Podiel žien cudziniiek sa pohybuje mierne pod hranicou dvadsiatich percent.

---

### 4.3 Sloboda usadzovania sa

Sloboda usadzovania sa je jednou zo štyroch základných slobôd, ktoré tvoria základ vnútorného trhu Európskej únie. Táto sloboda je slobodou podnikateľov, ktorým dáva možnosť zvoliť si miesto svojho podnikania a vykonávať činnosť tam, kde sú hospodárske podmienky najpriaznivejšie.

Základné princípy upravujúce právny rámec slobody usadzovania sa obsahuje Zmluva o fungovaní EÚ a ďalej ju rozvíja sekundárne právo, predovšetkým judikatúra Európskeho súdneho dvora. Články Zmluvy sú základným ustanovením upravujúcim slobodu usadzovania sa, resp. slobodu podnikania. Zmluva hovorí, že: „... sú zakázané obmedzenia slobody podnikania pre príslušníkov jedného členského štátu na území štátu druhého. Takisto sú zakázané obmedzenia pri zriaďovaní pobočiek, zastúpení alebo dcérskych spoločností štátnymi príslušníkmi členských štátov, ktorí sú usadení v ktoromkoľvek členskom štáte.

Sloboda podnikania zahŕňa právo zahájiť a prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť, tiež zriaďovať a riadiť podniky.“

Liberalizácia usadzovania právnických osôb prostredníctvom smerníc EÚ prebehla – pokiaľ ide o odstraňovanie prekážok vstupu ich pobočiek na územie druhého členského štátu – vcelku hladko, podľa jednotlivých odborov podnikania. O zostávajúcich odboroch (ide prevažne o sféru služieb) je hovorené v oddiele venovanom voľnému pohybu služieb. Zložitejšia je situácia pri slobodných podnikaniach, kde je pozornosť sústredená hlavne na otázku vzájomného uznávania osvedčení o nadobudnutej kvalifikácii a na koordinácii zákonných a správnych predpokladov na získanie odbornej kvalifikácie.

#### 4.3.1 Charakteristika pojmu sloboda usadzovania

Samotná definícia pojmu usadzovanie sa nie je v Zmluve obsiahnutá, ale dá sa vyvodiť z judikatúry Európskeho súdneho dvora. Usadzovaním sa rozumie „výkon hospodárskej činnosti prostredníctvom stáleho zariadenia (podniku) v inom členskom štáte na neurčitú dobu.“ Usadzovanie zahŕňa ako začatie podnikania v inom členskom štáte (napr. založenie podniku či pobočky), tak samotný výkon samostatne zárobkovej

---

činnosti na území iného členského štátu. Koncept usadzovania sa v zmysle Zmluvy je teda veľmi široký a umožňuje oprávneným osobám participovať na ekonomickom živote členského štátu odlišného od štátu pôvodu.

Základným znakom slobody usadzovania, ktorý ju odlišuje napr. od voľného pohybu služieb, je stála a kontinuálna báza, t.j. začlenenie osoby využívajúcej túto slobodu do hospodárskeho života štátu usadenia.

Právo na usadzovanie znamená právo:

- začínať a vykonávať nezávislé (slobodné) povolanie, t. j. okrem zamestnaneckého, členského alebo podobného pracovného pomeru;
- zakladať a viesť podniky, t. j. zriaďovať pobočky, filiálky, agentúry a pod., alebo premiestňovať sídlo existujúceho podniku.

## **Oprávnené osoby**

### **Fyzické osoby**

Profítovať z ustanovenia Zmluvy o slobode usadzovania a dovolávať sa jej môžu len osoby oprávnené. Z článku 49 ZFEU jasne vyplýva, že týmito osobami sú predovšetkým fyzické osoby, ktoré sú štátnymi príslušníkmi členských štátov Európskeho spoločenstva. Aby sa fyzická osoba mohla dovolávať slobody usadzovania, stačí, ak je štátnym príslušníkom niektorej členskej krajiny EÚ.

### **Právnické osoby**

Čl. 54 ZFEU stavia zároveň fyzickým osobám osoby právnické, presnejšie povedané spoločnosti, ktoré zároveň vymedzuje a rozširuje tak pôsobnosť ustanovenia o slobode usadzovania sa aj na ne. Komunitárne právny pojem spoločnosť v zmysle čl. 54 ZFEU zahŕňa všetky hospodársky činné subjekty, ktoré nie sú fyzickými osobami a sú založené podľa občianskeho alebo obchodného práva, vrátane spoločností družstevných, ako aj iné právnické osoby verejného alebo súkromného práva, ktoré sú spoločnosťami zárobkovými. To však neznamená, že musia byť nutne spoločnosťami generujúcimi zisk. Postačí, ak je zárobková činnosť ich cieľom alebo aspoň jedným z cieľov. Pod pojem spoločnosť tak nebudú v žiadnom prípade spadať subjekty, ktoré

---

sledujú len kultúrny, vedecký, pedagogický, športový, charitatívny či náboženský účel a nebudú teda osobami, ktoré by mohli využívať slobodu usadzovania sa.

### **Oprávnené spoločnosti**

Rovnako ako čl. 49 Zmluvy stanoví občianstvo niektorého členského štátu ako podmienku slobody usadzovania sa fyzických osôb, stanoví čl. 54 Zmluvy kritériá pre určenie „príslušnosti“ spoločnosti k právnemu rádu niektorého z členských štátov a tým aj „príslušnosti“ k Európskemu spoločenstvu. Sloboda usadzovania sa nevzťahuje na všetky vyššie popísané subjekty sledujúce zárobkový účel spoločnosti, ale len na tie spoločnosti, ktoré spĺňajú podmienky stanovené v čl. 54 Zmluvy, t.j.:

- sú založené podľa práva niektorého členského štátu a zároveň
- majú vnútri Spoločenstva buď:
  - svoje sídlo (miesto formálne uvedené v stanovách, zakladacej listine, spoločenskej zmluve spoločnosti) alebo
  - svoju ústrednú správu (miesto, na ktorom prijímajú orgány spoločnosti podstatné rozhodnutia) alebo
  - hlavné miesto svojej podnikateľskej činnosti (ťažisko hospodárskej činnosti, miesto, na ktorom sa nachádzajú hlavné personálne a vecné prostriedky spoločnosti), pričom všetky kritériá sú si rovné.

### **Obsah slobody usadzovania**

Rozsah slobody usadzovania je primárne upravený v Zmluve o fungovaní EÚ a zahŕňa predovšetkým právo zahájiť a prevádzkovať samostatnú zárobkovú činnosť v inom členskom štáte, a tiež právo zriaďovať podniky, pobočky a dcérske spoločnosti na území iného členského štátu za podmienok stanovených pre vlastných štátnych príslušníkov, to znamená právo zvoliť si miesto podnikania. Podľa toho o akú formu podnikania ide, rozlišujeme:

- primárne usadzovanie, t.j. zriadenie primárnej prevádzky,
- sekundárne usadzovanie, t.j. zriadenie pobočiek a dcérskych spoločností.



---

## **Primárne usadzovanie**

Pod pojmom primárne usadzovanie sa rozumie možnosť štátnych príslušníkov jedného členského štátu usadiť sa v inom členskom štáte za účelom prevádzkovania trvalej hospodárskej činnosti, teda zriadiť v tomto štáte hlavné sídlo.

Primárna sloboda usadzovania má u fyzických osôb dve podoby:

- zriadenie miesta podnikania (sídla) v určitom členskom štáte,
- preloženie miesta podnikania do iného členského štátu,

čo v praxi znamená, že fyzická osoba môže slobodne zahájiť svoju podnikateľskú činnosť v niektorom z členských štátov, kde si zriadi svoju prevádzku a v prípade, že uzná za vhodné, môže toto miesto svojho podnikania preložiť do ktoréhokoľvek iného členského štátu.

## **Sekundárne usadzovanie**

Sekundárna sloboda usadzovania zahŕňa právo zriaďovať v inom členskom štáte:

- dcérske spoločnosti,
- filiálky,
- pobočky.

Dcérske spoločnosti sú samostatné právne subjekty, ktoré však pravidelne určitým spôsobom riadi materská (zahraničná) spoločnosť. Pričom pobočky sú právne nesamostatné subjekty, nemajú právnu subjektivitu, ale majú navonok samostatné riadenie a vlastné účtovníctvo.

## **Výnimky**

ZFEU obsahuje aj niektoré výnimky obmedzujúce slobodu usadzovania (podnikania) a to napríklad v prípade činností, ktoré sú v krajine usadenia spojené s výkonom verejnej moci alebo vyžadujú zvláštny režim z dôvodu verejného poriadku, verejnej bezpečnosti a ochrany zdravia. Sloboda usadzovania sa samozrejme netýka neziskových organizácií.

V súvislosti z realizáciou slobody usadzovania, ale aj slobody poskytovania služieb, sú postupne harmonizované aj podmienky pre vzájomné uznávanie diplomov, osvedčení a iných dokladov o dosiahnutej kvalifikácii, bezúhonnosti atď. Napriek tomu v tejto

---

oblasti stále pretrvávajú mnohé miestne obmedzenia pre uplatňovanie príslušných slobôd.

#### 4.3.2 Analýza zahraničných investícií

Údaje o počte zahraničných podnikateľov na Slovensku resp. slovenských podnikateľov ( FO a PO ) podnikajúcich v zahraničí sa nenachádzajú ani v databáze Registra ekonomických subjektov, a takéto údaje neposkytuje ani Štatistický úrad SR.

Vzhľadom na túto skutočnosť sme spracovali zahraničné investície na Slovensku, resp. slovenské investície v zahraničí, aby sme nepriamo zanalyzovali podnikateľskú sféru na Slovensku po vstupe SR do Európskej únie a teda poukázali na vplyv vstupu Slovenska do EÚ na zmene ekonomickej situácie v krajine.

##### 4.3.2.1 Priame zahraničné investície na Slovensku v sledovanom období

Obr. 15



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistickej ročenky Slovenskej republiky 2008

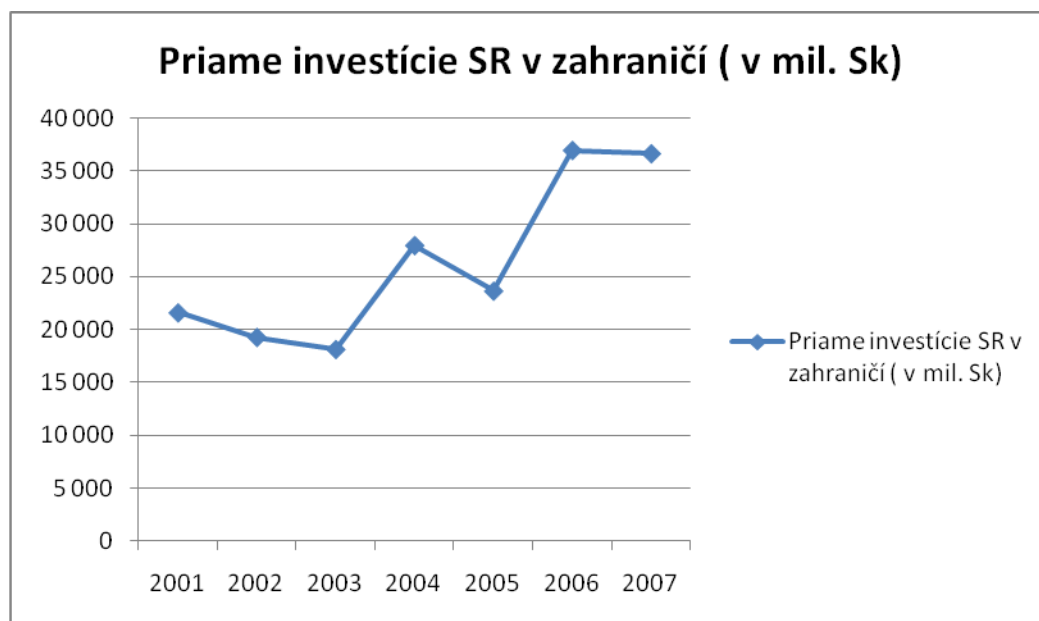
---

Medzi najvýraznejších investorov do slovenskej ekonomiky patrili ku dňu 31.12.2007 krajiny ako Holandsko, Nemecko, Rakúsko, Taliansko, Maďarsko, Česko, Spojené Kráľovstvo alebo Spojené štáty. Krajiny na Slovensku investovali najmä do priemyselnej výroby, finančného sprostredkovania alebo výroby a rozvodu elektriny, plynu a vody.

Obdobie rokov 2001 až 2007 sme si zvolili na poukázanie vplyvu vstupu SR do EÚ prostredníctvom zahraničných investícií. Na grafe môžeme sledovať postupný nárast investícií do slovenskej ekonomiky od zahraničných investorov, prevažne od členských krajín EÚ. Výrazný nárast investícií bol zaznamenaný v roku 2005, teda rok po vstupe krajiny do Európskej únie. Od tohto prelomového roku môžeme pozorovať pozvoľný nárast investícií. Je možné skonštatovať, že vstup krajiny do EÚ prináša prínosom.

#### 4.3.2.2 Priame investície SR v zahraničí v sledovanom období

Obr. 16



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistickej ročenky Slovenskej republiky 2008

Naopak zo Slovenska najvyššie investície prúdili do Českej republiky, Spojeného Kráľovstva, Ukrajiny a Poľska. Investície boli nasmerované do finančného sprostredkovania, priemyselnej výroby, veľkoobchodu a maloobchodu, či ťažby nerastných surovín.

---

Ako môžeme pozorovať, krivka slovenských investícií v zahraničí má síce rastúcu tendenciu, avšak oproti krivke zahraničných investícií na Slovensku je nepravidelná a nekopíruje spomínanú krivku. Vývoj týchto kriviek nie je totožný.

---

#### 4.4 Štúdium v krajinách EÚ/EHP

Vstupom Slovenska do Európskej únie nadobudli všetci občania právo študovať, vzdelávať sa, pripravovať sa na budúce povolanie alebo uskutočňovať výskum vo všetkých členských štátoch EÚ. Prijatie na zvolené štúdium je však podmienené splnením kritérií, ktoré si vzdelávacia inštitúcia sama určí. Žiadnym spôsobom nesmú byť pri prijímaní na štúdium uprednostnení uchádzači z krajiny, v ktorej sa vzdelávacia inštitúcia nachádza. Takisto nemôžu byť uchádzači z iných členských štátov odmietnutí s odôvodnením, že absolvovali iný typ vzdelávania, keďže vzdelávacie systémy v EÚ nie sú zjednotené.

Na študentov z iných členských štátov môže byť však kladená dodatočná podmienka a to preskúšanie z jazyka. Podmienky tohto preskúšania si škola stanovuje sama.

Študenti majú právo žiť v inej členskej krajine EÚ. Napriek tomu, ak niekto študuje v zahraničí viac ako 3 mesiace, potrebuje povolenie na pobyt. Jeho udelenie je podmienené:

- zápisom na univerzitu,
- preukázaním prostriedkov na zabezpečenie živobytia,
- potvrdením o zdravotnom poistení.

Študenti žiadajúci o povolenie pobytu sa musia prihlásiť v danej krajine na políciu. Polícia je za predpokladu, že sú splnené tri uvedené podmienky, povinná vydať povolenie na pobyt. Študentov môžu sprevádzať ich manželia alebo manželky a deti, bez ohľadu na ich národnosť. Študenti, ktorí chcú študovať v inej členskej krajine, nesmú byť diskriminovaní v porovnaní s domácimi študentmi, čo sa týka podmienok prijatia alebo poplatkov za štúdium.

Vysoké školstvo je oblasť vzdelávania, v ktorej študuje najviac cudzincov. Cudzinci študujú predovšetkým v bakalárskych a magisterských študijných programoch, prevažne prezenčnou formou. Medzi cudzincami je najobľúbenejšou destináciou na štúdium mesto Bratislava. Na bratislavských verejných, súkromných aj štátnych univerzitách a vysokých školách študovalo v akademickom roku 2009/2010

spolu viac ako štyri tisíc zahraničných študentov. Najlukratívnejšou školou je pre nich Univerzita Komenského v Bratislave a súkromná Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave. Mimo Bratislavu si najviac zahraničných študentov vybralo súkromnú školu Dubnický technologický inštitút.

### Vysoké školy - zahraniční študenti podľa štátnej príslušnosti

Tab.2

Ukazovatele	2005	2006	2007	2008	2009
<b>Študenti spolu</b>	<b>1 641</b>	<b>1 904</b>	<b>2 243</b>	<b>2 381</b>	<b>2 745</b>
<b>EÚ/EHP/Švajčiarsko</b>	<b>1017</b>	<b>1198</b>	<b>1560</b>	<b>1843</b>	<b>2216</b>
<b>v %</b>	<b>62,0</b>	<b>62,9</b>	<b>69,5</b>	<b>77,4</b>	<b>80,7</b>
<b>Bulharsko</b>	12	8	8	7	10
<b>Cyprus</b>	12	19	33	46	56
<b>Česko</b>	460	466	515	518	585
<b>Grécko</b>	96	184	374	536	761
<b>Maďarsko</b>	35	34	43	40	39
<b>Nemecko</b>	18	31	43	57	82
<b>Nórsko</b>	92	146	205	256	290
<b>Poľsko</b>	25	42	50	45	66
<b>Rumunsko</b>	66	73	74	68	64
<b>Srbsko a Čierna Hora</b>	201	195	215	270	263

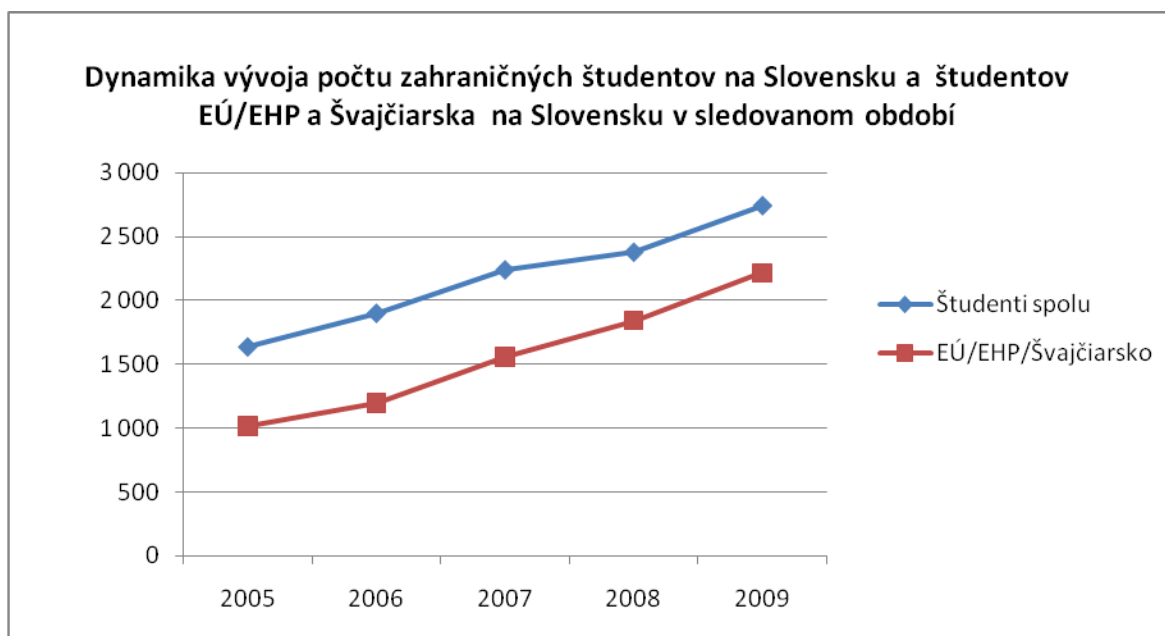
Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistickej ročenky Slovenskej republiky 2010

V tabuľke sme venovali pozornosť predovšetkým študentom pochádzajúcim z Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a taktiež kandidátskych krajín uchádzajúcich sa o členstvo v EÚ. Na základe získaných údajov je možné konštatovať, že počet zahraničných študentov na Slovensku mal zvyšujúcu sa tendenciu. Z roka na rok prejavujú cudzinci stále väčší záujem o štúdium na Slovensku. Zatiaľ čo v roku 2005 študovalo na slovenských vysokých školách 1 641 zahraničných študentov, v roku 2009 už ich bolo 2 745. V priebehu rokov sa zvyšoval aj percentuálny podiel študentov z EÚ/EHP a kandidátskych krajín na celkovom počte zahraničných študentov. V roku 2005 bol tento podiel na úrovni 62 % a v roku 2009 bol dosiahnutý 80,7 % - ný podiel

na celkovom počte. Medzi zahraničnými študentmi dlhodobo prevládajú občania Českej republiky, tých bolo v roku 2009 585, čo predstavuje 21,3 % zo všetkých zahraničných študentov vysokých škôl. V roku 2009 prudko narástol aj počet gréckych občanov študujúcich na Slovensku. Ich podiel na celkovom počte zahraničných študentov predstavoval 27,7 % , čo v absolútnom vyjadrení znamenalo 761 Grékov. V roku 2009 mali výrazné zastúpenie aj krajina EHP Nórsko s absolútnym počtom 290 a potenciálne kandidátske krajiny Srbsko a Čierna Hora s počtom 263 študentov.

### Dynamika vývoja počtu zahraničných študentov na Slovensku v sledovanom období

Obr. 17



Zdroj: vlastné spracovanie na základe údajov zo Štatistickej ročenky za rok 2010

Na Slovensku za sledované obdobie študovalo aj množstvo študentov z nečlenských krajín, ako Rusko a Ukrajina a takisto krajín mimo Európy. Slovenské vysoké školstvo bolo zaujímavou voľbou pre cudzincov z Ázie, konkrétne z Izraelu, Kuvajtu, Libanonu, Jemenu, Jordánska, Palestíny, Afganistanu alebo Spojených arabských emirátov. Zastúpenie majú aj krajiny afrického kontinentu: Egypt, Etiópia, Keňa alebo Sudán.

Celkovo možno konštatovať, že záujem o štúdium na slovenských univerzitách a vysokých školách zo strany zahraničných študentov pomaly rastie.

---

## 4.5 Vysielanie zamestnancov

So vstupom Slovenska do Európskej Únie sa významne rozrástol počet zákaziek slovenských podnikateľských subjektov v zahraničí. S tým priamo súvisí aj problematika vysielania zamestnancov zo Slovenskej republiky, prostredníctvom ktorých sú tieto zákazky realizované, do iných krajín.

„O dočasné vyslanie zamestnanca ide v zmysle článku 2 smernice č. 96/71/ES ide vtedy, ak zamestnanec svoju prácu v pracovnom pomere dočasne vykonáva na území iného štátu EÚ než v ktorom obvykle pracuje. Samotné dočasné vyslanie smernica neobmedzuje presnou časovou hranicou, v čom sa líši od článku 14 nariadenia č. 1408/71/EHS o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov a ich rodiny, ktorí sa pohybujú v rámci Spoločenstva, ktoré pre účely sociálneho zabezpečenia obmedzuje na dočasné vyslanie na obdobie dvanásť mesiacov.

### **Osobný a vecný rozsah dočasného vyslania zamestnancov**

Osobný a vecný rozsah dočasného vyslania zamestnancov sa vzťahuje len na zamestnancov, ktorí sú zo strany svojho zamestnávateľa zriadeného v členskom štáte EÚ vyslaní na určitú dobu vykonávať prácu na územie iného členského štátu než štátu, v ktorom obvykle pracuje.

Pritom vysielajúcim zamestnávateľom môže byť podnik zriadený v členskom štáte. Smernica síce používa terminológiu vysielajúci podnik, zriadený v členskom štáte, ale výslovne nerieši otázku, ako široko sa má právne interpretovať problém sídla zamestnávateľa v nadväznosti na požiadavku zriadenia podniku v členskom štáte.“

### **Barancová (2008)**

Pri dočasnom vyslaní zamestnanca charakteristické, že medzi dočasne vyslaným zamestnancom a firmou, ktorá má sídlo v inej členskej krajine, neexistuje žiadny pracovnoprávny vzťah. Tento pracovnoprávny vzťah existuje medzi vyslaným zamestnancom a domácim zamestnávateľom, ktorý ho vysielal do iného členského štátu, pričom tento vzťah by mal pokračovať aj po návrate vyslaného zamestnanca, resp. po ukončení jeho dočasného vyslania.



---

Podľa **Barancovej (2009)** sú znakmi dočasného vyslania:

- pracovnoprávny vzťah k pôvodnému zamestnávateľovi musí trvať po celú dobu vyslania ( tzv. organický vzťah k vysielajúcemu zamestnancovi ),
- vyslaný zamestnanec pred samotnou realizáciou vyslania nielenže musí byť etablovaný u vysielajúceho zamestnávateľa, ale aj v členskom štáte, z ktorého je vyslaný musí udržiavať predpoklady pre návrat späť po skončení vyslania ako je napr. plnenie si daňových povinností, udržiavanie platnosti osvedčení o odbornej spôsobilosti,
- vysielajúci zamestnávateľ dočasným vyslaním nenahrádza iného neskoršie vyslaného zamestnanca,
- vysielajúci zamestnávateľ vykonáva na území členského štátu, v ktorom má svoje sídlo aj podnikateľskú činnosť, čo predpokladá u vysielajúceho zamestnávateľa existenciu tzv. obvyklých významných hospodárskych činností.

---

## ZÁVER

Sloboda voľného pohybu osôb predstavuje možnosť pre všetkých občanov Európskej únie cestovať, pracovať a usadiť sa v ktorejkoľvek členskej krajine. Túto možnosť majú teda aj občania Slovenskej republiky, ktorí ju naplno využívajú. Aj keď ich počet po roku 2008 výrazne v dôsledku svetovej hospodárskej krízy klesol, v súčasnosti stále žije a pracuje v zahraničí vyše 122 000 Slovákov, pričom prevažujú jednoznačne muži ako živitelia rodín nad ženami. Pri úvahách odísť do zahraničia za prácou zohráva pravdepodobne najväčšiu úlohu zvýšenie príjmov a zlepšenie jazykových schopností žiadateľov. Všeobecne platnou ekonomickou motiváciou migrácie obyvateľstva je predovšetkým očakávanie vyššej mzdy v cieľovej krajine. Nerozhoduje však len výška mzdy a miera nezamestnanosti. Pracovný emigrant musí kalkulovať, do akej miery je pre neho stále výhodné vzdať sa pre vyššiu mzdu nižších životných nákladov v domovskej krajine a či vyššia mzda dovoľí nahradiť náklady na sťahovanie alebo prípadné dochádzanie. Preto najmä staršia pracovná sila a živitelia rodín dávajú prednosť dochádzaniu za prácou v susedných krajinách. Táto skutočnosť sa týka najmä prihraničných oblastí. Preto najvyšší počet Slovákov pracuje v Česku, Rakúsku a Maďarsku. Slovenskí občania, ktorí sa rozhodnú pracovať v zahraničí pochádzajú zo všetkých krajov Slovenska, ale najväčšie zastúpenie má Prešovský, Nitriansky, Žilinský a Košický. Táto skutočnosť je ovplyvnená najmä vysokou mierou nezamestnanosti v daných krajoch a takisto nižšou ponukou pracovných miest a možnosti uplatniť sa na trhu práce. Tradične sa jedná o oblasť východného Slovenska, ktoré je považovaná za menej rozvinutú. Do zahraničia odchádzajú prevažne mladí ľudia starší ako 25 rokov, ale mladší ako 34 so stredným vzdelaním s maturitou aj bez maturity. Vysokoškolsky vzdelaní Slováci nemajú potrebu odchádzať za prácou do zahraničia a teda ich podiel na celkovom počte pracovných emigrantov je veľmi nízky. Najviac vyhľadávané odvetvia pre Slovákov pracujúcich v zahraničí sú stavebníctvo, priemysel, zdravotníctvo a reštauračné a ubytovacie zariadenia.

Nielen Slováci odchádzajú pracovať do zahraničia, ale je tomu aj naopak, teda cudzinci hľadajú prácu a uplatnenie na slovenskom pracovnom trhu. Na Slovensku pracujú dva typy cudzincov. Jedna skupina je tvorená občanmi Európskej únie, Európskeho hospodárskeho priestoru a Švajčiarska, pričom títo občania nepotrebujú pracovné povolenie a na území Slovenska je sledovaný len ich pohyb prostredníctvom

---

informačných kariet. Oznamovaciu povinnosť v prípade zamestnávania občana EÚ/EHP realizuje zamestnávateľ to tak, že najneskôr do 7 pracovných dní od nástupu občana EÚ/EHP do zamestnania doručí zamestnávateľ vyplnený formulár Informačnej karty daného zamestnanca na miestne príslušný úrad práce. Najviac cudzincov z EÚ pochádza z Rumunska, Česka, Poľska a Maďarska. Občania Rumunska vo veľkom využívajú otvorenie pracovných trhov po ich vstupe do EÚ v roku 2007. Druhú skupinu tvoria obyvatelia tretích krajín, ktorí potrebujú pracovné povolenie, ktoré udeľuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny miestne príslušný podľa budúceho miesta výkonu práce cudzinca. Títo občania pochádzajú prevažne z Ukrajiny, Kórejskej republiky, Vietnamu alebo Spojených štátov amerických a uplatňujú sa hlavne v bratislavských okresoch, Trnave alebo Galante.

Pri analýze voľného pohybu a slobody podnikania sme sa stretli s problémom dostupnosti údajov, nakoľko absentujú komplexné údaje o pohybe slovenských podnikateľov v zahraničí a zahraničných podnikateľov na Slovensku. Analyzovali sme teda priame zahraničné investície na Slovensku a slovenské investície v zahraničí, aby sme nepriamo poukázali na vplyv vstupu SR do EÚ na základe ekonomickej situácie v krajine. Od roku 2004, teda od vstupu Slovenska do EÚ prišlo k postupnému nárastu investícií do slovenskej ekonomiky od zahraničných investorov, prevažne od členských krajín EÚ - Holandsko, Nemecko, Rakúsko, Taliansko, Maďarsko, Česko, Spojené Kráľovstvo. A slovenské investície do zahraničia takisto prúdili prevažne do európskych krajín, najmä do Českej republiky, Spojeného Kráľovstva alebo Poľska.

Slobodu voľného pohybu osôb môžu využívať popri zamestnancoch a samostatne zárobkovo činných osobách aj iné skupiny obyvateľov, medzi ktorých spadajú aj študenti. Analýza zahraničných študentov študujúcich na slovenských vysokých školách nám odhalila, že celkový počet zahraničných študentov sa postupne zvyšuje, pričom sa zvyšuje aj počet študentov z EÚ a EHP. V roku 2009 bol podiel študentov EÚ a EHP na celkovom počte zahraničných študentov 80,7 %-ný. Medzi zahraničnými študentmi dlhodobo prevládajú občania Českej republiky, prudký nárast bol zaznamenaný aj pri počte gréckych študentov. Celkovo možno konštatovať, že záujem o štúdium na slovenských univerzitách a vysokých školách zo strany zahraničných študentov pomaly rastie.

---

Pri pojme voľný pohyb osôb sa často stretávame aj s pojmom vysielanie zamestnancov, ktoré môže byť ľahko zameniteľné. Tejto téme sme sa venovali v teoretickej rovine v poslednej kapitole diplomovej práce.

Občianstvo EÚ prináša každému občanovi členských krajín EÚ mnohé právne, ekonomické a sociálne benefity, medzi ktoré radíme aj slobodu voľného pohybu osôb. V rámci tejto slobody môže občan slobodne cestovať, pracovať a usadiť sa v ktoromkoľvek členskom štáte podľa svojho najlepšieho zváženia a bez akejkoľvek diskriminácie.

---

## Zoznam použitej literatúry

1. BALDONI, Emiliana. 2003. [online]. The Free Movement of Persons in the European Union: A Legal-historical Overview. [2011-3-23]. Dostupné na internete:  
<[http://www.aip.pt/irj/go/km/docs/aip/documentos/estudos%20publicacoes/centro%20documentacao/Capital%20Humano/I.Livre\\_Circulacao\\_Trabalhadores/A3.Projecto\\_Pioneur/Free\\_Movement.pdf](http://www.aip.pt/irj/go/km/docs/aip/documentos/estudos%20publicacoes/centro%20documentacao/Capital%20Humano/I.Livre_Circulacao_Trabalhadores/A3.Projecto_Pioneur/Free_Movement.pdf)>
2. BALGA, Jozef. 2005. Sloboda pohybu osôb v systéme európskeho práva. In Časopis pro právni vědu a praxi, roč. 13, 2005, č. 4, s. 401-408.
3. BARANCOVÁ, Helena. 2003. Európske pracovné právo. Bratislava : SPRINT, 2003. 186 s. ISBN 80-89085-13-X.
4. BARANCOVÁ, Helena. 2004. Slovenské a európske pracovné právo. Žilina : Eurokódex Poradca podnikateľa, 2004. 992 s. ISBN 80-88931-32-0.
5. BARANCOVÁ, Helena a kol. 2008. Vysielanie zamestnancov. Plzeň : Aleš Čeněk, 2008. ISBN 978-80-7380-156-4
6. BARANCOVÁ, Helena a kol. 2009. Pracovné právo v európskej perspektíve. Plzeň : Aleš Čeněk, 2009. ISBN 978-80-7380-241-7
7. BILČÍK, Vladimír - BRUNCKO, Martin. 2001. Európska únia dnes – súčasné trendy a význam pre Slovensko. B.m. : Inštitút pre verejné otázky, 2001. 160 s. ISBN 80-88935-23-7.
8. BROCKOVÁ, Ingrid. 2001. Európska ekonomická integrácia. [cit. 2011-3-22]. Dostupné na: <<http://www.sfpa.sk/dokumenty/publikacie/19>>

- 
9. CIHELKOVÁ, Eva. – JAKŠ, Jaroslav a i. 2004. Evropská integrace – Evropská unie. Praha : Oeconomica, Vysoká škola ekonomická, 2004. 377 s. ISBN 80-245-0854-0.
  10. DIENELT, Klaus. 2004. Freizügigkeit nach der EU-Osterweiterung. München : C.H.Beck, 2004. 174 s. ISBN 3-406-52448-6.
  11. EURÓPSKY PARLAMENT. Voľný pohyb osôb. [cit. 2011-2-22]. Dostupné na: <[http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact\\_sheets/info/data/citizen/freedom/article\\_7175\\_sk.htm](http://circa.europa.eu/irc/opoce/fact_sheets/info/data/citizen/freedom/article_7175_sk.htm)>
  12. FIGEL, J. - ADAMIŠ, M. 2004. Slovensko na ceste do EÚ. Bratislava : Graftis, 2004. 207 s. ISBN 80-89180-01-9.
  13. FIGEL, J. - ADAMIŠ, M. 2003 [online]. Voľný pohyb osôb - kapitola 2, SFPA, Centrum pre európsku politiku, Bratislava 2003. [2011-2-23]. Dostupné na internete: <<http://www.euroinfo.gov.sk/vdoc/1268/vo-83.html>>
  14. HODÁL, Peter. – ALEXANDER, Juraj. 2005. Evropské právo obchodních společností. Praha : Linde, 2005. 267 s. ISBN 80-7201-520-6.
  15. HORVÁTH, Z. 2004. Príručka Európskej únie - Zastúpenie Európskej komisie v SR. Bratislava : Slovak edition, 2004. s. 259. ISBN 80-89102-09-3.
  16. JANIČEK, L. - DRDLA, M. - RAIS, K. 2002. Evropská unie. Praha : Computer Press, 2002. 294 s. ISBN 80-7226-819-8.
  17. JANKŮ, M. - SVOBODOVÁ, A. 1999. Evropská unie – evropské právní prostředí. Praha : Computer Press, 1999. 139 s. ISBN 80-7226-197-5.

- 
18. LIPKOVÁ, Ľudmila. a i. 2006. Európska únia. Bratislava : Sprint, 2006. ISBN 80-89085-65-2.
19. KARAS, V. – KRÁLIK, A. 2007. Európske právo : druhé, doplnené a prepracované vydanie. Bratislava : Iura editon, spol s.r.o., 2007. ISBN 978-80-8079-148-4.
20. KLUČKA, J. – MAZÁK, J. a i. 2004. Základy európskeho práva. Bratislava : Iura edition spol s.r.o., 2004. ISBN 80-8078-005-6.
21. KUNOVÁ, Vlasta. – SVITANA, Radoslav. 2006. Voľný pohyb osôb a uznávanie kvalifikácie v práve Európskej únie. Banská Bystrica : Právnická fakulta Univerzity M. Bela, 2006. 274 s. ISBN 80-8083-177-7.
22. KUNOVÁ, Vlasta. – SVITANA, Radoslav. 2008. Voľný pohyb osôb v EÚ. Bratislava : Bratislavská vysoká škola práva, Žilina : Poradca podnikateľa, 2008. 256 s. ISBN 978-8089363-05-6.
23. MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ [online]. Voľný pohyb osôb vo Švajčiarsku po skončení tzv. prechodného obdobia, trvajúceho do 30.04.2011. [cit. 2011-4-23]. Dostupné na: <  
[http://www.mzv.sk/servlet/bernzu?MT=/App/WCM/ZU/BernZU/main.nsf/vw\\_ByID/ID\\_621F5291AE4A5FD4C125715B004FFE51\\_SK&OpenDocument=Y&LANG=SK&OB=1001&HM=0-XXX&NCH=Y&%20DS=Y&TG=BlankMaster&URL=/App/WCM/Aktualit.nsf/vw\\_ByID/ID\\_8AE3E50B688E00EAC125783E003A7619](http://www.mzv.sk/servlet/bernzu?MT=/App/WCM/ZU/BernZU/main.nsf/vw_ByID/ID_621F5291AE4A5FD4C125715B004FFE51_SK&OpenDocument=Y&LANG=SK&OB=1001&HM=0-XXX&NCH=Y&%20DS=Y&TG=BlankMaster&URL=/App/WCM/Aktualit.nsf/vw_ByID/ID_8AE3E50B688E00EAC125783E003A7619)>
24. NARIADENIE RADY (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva. [online]. [cit. 2011-4-17]. Dostupné na: < >
25. NOVÁČKOVÁ, Daniela. 2004. Základy európskeho práva a vnútorný trh Európskej únie. Bratislava : Eurounion, 2004. 293 s. ISBN 80-88984-58-0.
-

- 
26. ONDRČKA, Pavel. 2000. Európská únia a globálna ekonómia. Bratislava : Centrum európskych štúdií UK Bratislava, 2000. 16 s. ISBN 80-89005-01-2.
27. PORTAL EUROSKOP.CZ [online]. Volný pohyb osob. [cit. 2011-3-3]. Dostupné na: <<http://www.euroskop.cz/8736/sekce/volny-pohyb-osob/>>
28. PORTAL EUROSKOP.CZ [online]. Volný pohyb osob. [cit. 2011-3-3]. Dostupné na: <<http://www.euroskop.cz/8732/sekce/strucna-historie-vnitriho-trhu/>>
29. PORTAL STATISTICKY URAD.SK. Dostupné na : <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=4>>
30. PORTAL WIKIPEDIA.SK. Dostupné na : <[http://sk.wikipedia.org/wiki/Eur%C3%B3psky\\_hospod%C3%A1rsky\\_priestor](http://sk.wikipedia.org/wiki/Eur%C3%B3psky_hospod%C3%A1rsky_priestor)>
31. PORTAL EUROINFO.GOV.SK. Dostupné na : <<http://www.euroinfo.gov.sk/pristup-na-pracovny-trh-3cd.html>>
32. SCHRAMMEL, Walter. – WINKLER, Gottfried. 2002. Arbeits- und Sozialrecht der Europäischen Gemeinschaft. Wien : WUV - Universitätsverlag, 2002. 203 s. ISBN 3-85114-637-9.
33. SCHRONK, Robert. 1998. Pracovné právo Európskej únie. Bratislava : Vydavateľské oddelenie Právnickej fakulty Univerzity Komenského, 1998. 268 s. ISBN 80-7160-101-2.
34. SCHRONK, Robert. Volný pohyb osôb [online]. [cit. 2011-3-3]. Dostupné na: <[http://www.kbdesign.sk/cia/eu\\_pravo\\_na\\_slovensku/original/11%20VP%20osobPJK.htm](http://www.kbdesign.sk/cia/eu_pravo_na_slovensku/original/11%20VP%20osobPJK.htm)>
-



- 
35. STRÁŽNICKÁ, Viera. 2009. Európska integrácia a právo Európskej únie. Bratislavská vysoká škola práva, 2009. ISBN 978-80-89447-00-8
36. ŠTATISTICKÁ ROČENKA SLOVENSKEJ REPUBLIKY 2008, Štatistický úrad Slovenskej republiky, VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, Brarislava, 2008, ISBN: 978-80-224-1053-3
37. ŠTATISTICKÁ ROČENKA SLOVENSKEJ REPUBLIKY 2010, Štatistický úrad Slovenskej republiky, VEDA, vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, Bratislava.2010, ISBN: 978-80-224-1163-9
38. TOMÁŠEK, Michal. 2000. Národnostní bariéry volného pohybu pracovníků v EU. Právník, roč. 139, 2000, č. 9, s. 825-841.
39. TOMÁŠEK, Michal. 2000. Právní nástupnictví měny euro. Praha : Linde Praha a.s., 2000. ISBN 80-7201-205-3.
40. TREUMEROVÁ-AMMITZBOLLOVÁ, M. 2005. 101 otázok a odpovedí o Európskej únii. Bratislava : B.v. 2005. s. 104-111. ISBN 80-969241-1-7.
41. URBAN, Luděk. 2002. Evropský vnitřní trh a příprava České republiky na začlenění. Praha : Linde, 2002. 247 s. ISBN 80-7201-330-3.
42. ÚSTREDIE PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY [cit. 2011-2-26]. Zamestnávanie cudzincov na území Slovenskej republiky za rok 2010. Dostupné na: [http://www.upsvar.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky/zamestnavanie-cudzincov-na-uzemi-slovenskej-republiky-za-rok-2010.html?page\\_id=13297](http://www.upsvar.sk/statistiky/zamestnavanie-cudzincov-statistiky/zamestnavanie-cudzincov-na-uzemi-slovenskej-republiky-za-rok-2010.html?page_id=13297)
43. VÝSLEDKY VÝBEROVÉHO ZISŤOVANIA PRACOVNÝCH SÍL ZA 1.ŠTVRŤROK 2010. [citované 2011-2-17]. Dostupné na: <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=16714>
-

---

## Prílohy

### Príloha 1

Dynamika vývoja počtu pracujúcich Slovákov v zahraničí

<b>Rok</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Spolu</b>	158 100	177 200	167 600	129 000
<b>Muži</b>	104 500	119 300	122 000	92 800
<b>Ženy</b>	53 600	57 900	45 600	36 300

Zdroj: Štatistický úrad SR, VZPS

### Príloha 2

Slováci v zahraničí v 1. a 3. Kvartáli v sledovanom období

	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>1.kvartál</b>	141700	175500	176700	128800
<b>3.kvartál</b>	166000	173800	165200	130900

Zdroj: Štatistický úrad SR

---

### Príloha 3

Vývoj zahraničnej pracovnej migrácie podľa krajov

			<b>Pracujúci v zahraničí</b>		
<b>Kraje</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	
	158100	177200	167 600	129 000	<b>%</b>
<b>Bratislavský</b>	5200	5100	4 600	4 100	3,2
<b>Trnavský</b>	10300	10700	8000	5 400	4,2
<b>Trenčiansky</b>	12900	13700	14 200	10 600	8,2
<b>Nitriansky</b>	26300	33100	31 200	27 100	21,0
<b>Žilinský</b>	25900	27100	24 100	19 600	15,2
<b>Banskobystrický</b>	16900	17300	17 000	11 900	9,2
<b>Prešovský</b>	44800	52100	47 600	33 700	26,1
<b>Košický</b>	15800	18300	20 900	16 700	12,9

Zdroj: Štatistický úrad SR, VZPS

---

#### Príloha 4

Krajiny EÚ s najvyšším počtom slovenských pracovných migrantov v 1.štvrtroku 2010

<b>Krajina</b>	<b>počet v tis.</b>	<b>%</b>
Česká republika	51,3	42,0
Rakúsko	22,7	18,6
Maďarsko	11,3	9,2
Veľká Británia a Severné Írsko	10,1	8,3
Nemecko	6,3	5,2
Holandsko	4,8	3,9
Írsko	3,1	2,5
Taliansko	2,9	2,4
Francúzsko	1,2	1,0
Španielsko	0,9	0,7
Iné	7,5	6,1

Zdroj: Štatistický úrad SR, VZPS

#### Príloha 6

Štruktúra Slovákov pracujúcich v zahraničí podľa veku

<b>Vekové skupiny</b>	<b>Počet v tis.</b>	<b>%</b>
15-24 roční	16,7	13,7
25-34 roční	41,7	34,1
35-44 roční	30,3	24,8
45-54 roční	26,5	21,7
55 a viac roční	7	5,7

Zdroj: Štatistický úrad SR, VZPS

---

## Príloha 7

Počet pracovníkov v zahraničí podľa kraja a dosiahnutého vzdelania v 1. štvrtroku 2010

Ukazovateľ	Spolu	BA	TT	TN	NR	ZA	BB	PO	KE
<b>Vzdelanie</b>									
<b>základné</b>	4	0	0,3	0,3	0,7	0,9	0,4	1,2	0,3
<b>učňovské a stredné bez maturity</b>	55,3	0,4	1	4,5	11	10,7	1,5	20,9	5,3
<b>učňovské a stredné s maturitou</b>	56	1,5	3,8	5,4	12,3	9,2	7,4	7,1	9,3
<b>vysokoškolské</b>	6,9	1	0,1	0	1,8	1	0,7	1,1	1,3

Zdroj: Štatistický úrad SR, VZPS

## Príloha 8

Slovenskí pracovní migranti v zahraničí podľa odvetvia hospodárstva

<b>Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov</b>	2,3
<b>Priemysel</b>	28,9
<b>Stavebníctvo</b>	41,7
<b>Veľkoobchod a maloobchod</b>	7,3
<b>Doprava a skladovanie</b>	4,7
<b>Ubytovacie a stravovacie služby</b>	12,6
<b>Informácie a komunikácia</b>	0,4
<b>Odborné, vedecké a technické služby</b>	2,5
<b>Zdravotníctvo a sociálna pomoc</b>	13,6
<b>Činnosti domácností ako zamestnávateľov</b>	3,7
<b>Ostatné</b>	4,6

Zdroj: Štatistický úrad SR, VZPS

---

## Príloha 9

Dynamika vývoja počtu všetkých cudzincov pracujúcich na Slovensku

	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>
<b>Január</b>	8708	10423	11360
<b>Február</b>	8904	10504	11525
<b>Marec</b>	9028	10423	11924
<b>Apríl</b>	9481	10759	12193
<b>Máj</b>	9791	11211	12719
<b>Jún</b>	10158	11339	12880
<b>Júl</b>	10299	11050	13090
<b>August</b>	10450	11324	13351
<b>September</b>	10965	10788	13418
<b>Október</b>	11215	11370	13656
<b>November</b>	10768	11434	13723
<b>December</b>	10383	11323	13695

Zdroj: Štatistický úrad SR, VZPS

---

## Príloha 10

Občania EÚ/EHP/Švajčiarska pracujúci na Slovensku v roku 2010

<b>Rumunsko</b>	2935
<b>Česko</b>	2830
<b>Poľsko</b>	1969
<b>Maďarsko</b>	1730
<b>Nemecko</b>	817
<b>Francúzsko</b>	714
<b>Rakúsko</b>	553
<b>Bulharsko</b>	511
<b>Taliansko</b>	448
<b>Veľká Británia</b>	385
<b>Ostatné krajiny</b>	803

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

## Príloha 11

Priame zahraničné investície na Slovensku (mil.SK)

<b>Ukazovateľ/Rok</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<b>Priame zahraničné investície (mil.SK)</b>	234 396	319 246	348 500	396 592	670 540	756 730	782 092
<b>Priame investície SR v zahraničí</b>	21 601	19 285	18 148	27 960	23 655	36 954	36 647

Zdroj: Štatistická ročenka Slovenskej republiky 2008