

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Evidenčné číslo: 101005/ B/ 2013/ 3687328907

**ZAMESTNÁVANIE CUDZINCOV
V PODMIENKACH SLOVENSKEJ
REPUBLIKY**

Bakalárska práca

2013

Silvia Boráková

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

**ZAMESTNÁVANIE CUDZINCOV
V PODMIENKACH SLOVENSKEJ
REPUBLIKY**

Bakalárska práca

Študijný program: Ľudské zdroje a sociálny manažment

Študijný odbor: 3.1.3. Národné hospodárstvo

Školiace pracovisko: Katedra sociálneho rozvoja a práce

Vedúci záverečnej práce: Ing. Jaroslava Kováčová, PhD.

Školiteľ: Ing. Jaroslava Kováčová, PhD.

2013

Silvia Boráková

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že záverečnú prácu som vypracovala samostatne a že som uviedla všetku použitú literatúru.

Dátum: 15.5.2013

Podpis študenta:

Pod'akovanie.

Touto cestou vyslovujem pod'akovanie pani Ing. Jaroslave Kováčovej, PhD. za pomoc, cenné rady, pripomienky a trpezlivosť pri vypracovaní mojej bakalárskej práce.

ABSTRAKT

BORÁKOVÁ, Silvia: *Zamestnávanie cudzincov v podmienkach Slovenskej republiky*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra sociálneho rozvoja a práce. Ing. Jaroslava Kováčová, PhD. – Bratislava: NHF, 2013, 56 s.

Cieľom záverečnej práce je vymedzenie a charakterizovanie podmienok, ktoré umožňujú cudzincom zamestnať sa na území Slovenskej republiky pomenovanie reálnych problémov zamestnávania cudzincov na našom území, popísanie reálnych skúseností konkrétnych osôb pochádzajúcich z členskej krajiny Európskej únie. Práca je rozdelená do troch kapitol. Obsahuje šesť tabuliek. Prvá kapitola je venovaná oboznámeniu sa s hlavnými pojmami a ich charakteristike. V ďalšej časti sa charakterizuje hlavný cieľ práce, čiastkové ciele a použité metódy, na základe ktorých sme získali informácie potrebné pre dosiahnutie výsledku a záveru bakalárskej práce. Záverečná kapitola sa zaoberá zhodnotením pracovných podmienok v SR konkrétnou zahraničnou osobou a taktiež zhodnotíme pracovné podmienky na základe vlastnej skúsenosti. Výsledkom riešenia problematiky zamestnávania cudzincov v SK je návrh konkrétnych riešení.

Kľúčové slová: cudzinec, občan Európskej únie, zahraničná osoba, občan tretej krajiny, zamestnávanie cudzincov .

ABSTRACT

BORÁKOVÁ, Silvia: *Employment of foreigners in Slovak Republik*. -University of Economics in Bratislava, Faculty of National Economics; Department of Social Development and Labour. Ing. Jaroslava Kováčová, PhD. -Bratislava NHF, 2013, 56 pages.

Aim of the thesis is to determine and characterize the conditions under which foreigners employed in the territory of the Slovak Republic naming real problems of employment of foreigners in our country, describe the actual experience of specific individuals originating from a Member State of the European Union. The work is divided into three chapters. It contains six tables. The first chapter introduces the main concepts and with their characteristics. The next section describes the main aim of work, targets and the methods by which we obtain the information necessary to achieve the results and conclusions of the thesis. The final chapter deals with the assessment of the working conditions in SR particular foreign person and also assess the working conditions on the basis of their own experience. The solution of the problem of employment of foreigners in SK is the proposal of specific solutions.

Keywords: alien, a citizen of the European Union, a foreign person, a citizen of a third country.

OBSAH

ZOZNAM SKRATIEK

ZOZNAM TABULIEK

Úvod	10
1 Súčasný stav riešenej problematiky v Slovenskej republike a zahraničí	11
1.1 Pracovnoprávne vzťahy	11
1.1.1 Medzinárodné zmluvy a dohody	12
1.2 Právna úprava pracovnoprávnych vzťahov	13
1.2.1 Vnútroštátna úprava pracovnoprávnych vzťahov	13
1.2.2 Právna úprava Európskej únie	14
1.3 Pojem cudzinec	16
1.3.1 Cudzinec ako občan inej štátnej príslušnosti	17
1.3.2 Občan EÚ	18
1.3.3 Občania tretích krajín	18
1.4 Právna úprava postavenia cudzincov	19
1.4.1 Voľný pohyb osôb v rámci EÚ	20
1.4.2 Obmedzenia voľného pohybu osôb v rámci EÚ	22
1.4.3 Voľný pohyb občanov SR	23
1.5 Zamestnávanie cudzincov v SR	24
1.6 Cudzinec a občan EÚ ako zamestnanec SR	25
1.7 Vznik pracovnoprávnych vzťahov v podmienkach SR	27
1.7.1 Druhy pracovnoprávnych vzťahov	29
1.7.2 Obmedzenia cudzincov v pracovnoprávnych vzťahoch	30
1.8 Zánik pracovnoprávnych vzťahov cudzincov	31
2 Cieľ práce, metodika a metódy skúmania	33
2.1 Metodika a metódy skúmania	33
2.1.1 Abstrakcia	34
2.1.2 Analýza dostupných štatistických údajov	34
2.1.3 Swot analýza	35
2.1.4 Interview a diskusia s cudzincom ako zamestnancom v SR	37

3	Výsledky práce	38
3.1	Predstavenie pedagógov	38
3.2	Pozitíva a negatíva z pohľadu cudzinca, zamestnanca -pedagóga bilingválneho gymnázia.....	39
3.3	Vlastná skúsenosť autora s prácou v zahraničí	40
3.4	Porovnanie podmienok ako cudzinca zamestnanca v SR a Španielsku	41
3.5	Navrhované opatrenia pre zlepšenie podmienok pre cudzincov v SR (v danej oblasti).....	42
3.6	Diskusia	44
	Záver	45
	Zoznam použitej literatúry	
	ZOZNAM PRÍLOH	

Zoznam skratiek

EÚ	Európska Únia
EHS	Európske hospodárske spoločenstvo
ES	Európske spoločenstvo
AECI	Agencia Española de Cooperación Internacional (Španielska Agentúra medzinárodnej spolupráce)
SR	Slovenská republika
ZFEU	Zmluva o fungovaní Európskej únie
NIE	Número de Identificación de Extranjeros (Identifikačné číslo cudzincov)
UNICEF	The United Nations Children´sFond
ETUC	European Trade Union Confederation

Zoznam tabuliek

Tabuľka č. 1	Počet cudzincov zamestnaných v SR
Tabuľka č. 2	Swot analýza podmienok pre cudzincov, ktorí žijú, pracujú a podnikajú v zahraničí
Tabuľka č. 3	Počet cudzincov bilingválneho gymnázia
Tabuľka č. 4	Pozitíva a negatíva očami španielskych pedagógov pracujúcich na bilingválnom gymnáziu v Žiline
Tabuľka č. 5	Porovnanie podmienok ako cudzinca zamestnanca v SR a Španielsku
Tabuľka č. 6	Navrhované opatrenia

Úvod

Vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie sa zamestnávanie cudzincov dostalo do povedomia bežných občanov SR ale je i dôležitou politickou témou. S narastajúcou nezamestnanosťou nie je postoj občanov SR k problematike zamestnávania cudzincov pozitívny, práve naopak. Súčasná hospodárska kríza a jej dôsledky spôsobila zvýšený medzinárodný pohyb ľudského kapitálu. Pracovné podmienky sa vplyvom hospodárskej krízy zhoršujú, a preto čoraz viac ľudí hľadá pracovné príležitosti v zahraničí. Nejde len o presun ľudského kapitálu v rámci rôznych medzinárodných zoskupení, ale častejšie dochádza k tomu, že ľudia sú ochotní v dôsledku vidiny lepšej pracovnej príležitosti a tiež výhodnejších platových podmienok cestovať do vzdialených krajín. Súčasná hospodárska kríza sa neprejavila len v znížení a zhoršení rôznych ekonomických ukazovateľov, ale zásadne zmenila trh práce i prístup jeho jednotlivých aktérov k nastaveniu a štruktúre pracovnoprávných vzťahov. Súčasný trend v oblasti zamestnanosti smeruje k transnacionalizácii a internacionalizácii odchodných a podnikateľských činností. Ďalším významným problémom v oblasti zamestnávania cudzincov je demografický vývoj. Celá populácia starne a krajiny s dlhodobou nepriaznivým demografickým vývojom budú každým rokom potrebovať vyšší počet cudzincov, aby mohli naďalej kvalitne fungovať.

Hlavným cieľom bakalárskej práce je vymedzenie a charakterizovanie podmienok, ktoré umožňujú cudzincom zamestnať sa na území Slovenskej republiky. V práci vychádzame z právnych noriem a predpisov Slovenskej republiky a Európskej únie, ale taktiež z medzinárodných zmlúv a dohovorov. Práca je rozdelená do štyroch kapitol. V prvej kapitole charakterizujeme základný pojmový aparát a oboznámime sa s hlavnými pojmami. Ďalej vymedzíme právnu úpravu podmienok Slovenskej republiky pri zamestnávaní osôb z iných krajín. V druhej kapitole popisujeme hlavný cieľ práce a použité metódy, na základe ktorých sme získali informácie potrebné pre dosiahnutie výsledkov a záveru bakalárskej práce. V tretej kapitole zosumarizujeme výsledky, zhodnotíme pracovné podmienky v SR konkrétnou zahraničnou osobou a taktiež zhodnotíme pracovné podmienky na základe vlastnej skúsenosti.

Výsledkom bakalárskej práce je identifikácia a pomenovanie reálnych problémov zamestnávania cudzincov na našom území, popísanie reálnych skúseností konkrétnych osôb pochádzajúcich z členskej krajiny Európskej únie a na základe ich osobných skúseností návrh konkrétnych riešení danej problematiky.

1 Súčasný stav riešenej problematiky v Slovenskej republike a v zahraničí

Zamestnávanie cudzincov je v súčasnosti témou, o ktorej sa veľmi diskutuje. Hlavným dôvodom je globalizácia svetovej ekonomiky, ktorá vo svojich sociálnoprávnych dôsledkoch v celoeurópskom či svetovom meradle spôsobuje nielen znižovanie počtu zamestnancov, ale aj stále zhoršovanie ich právneho postavenia. Aby sa zamestnanci mohli uplatniť na európskom a svetovom konkurenčnom trhu, permanentne zefektívňujú svoj pracovný proces a vytvárajú tlak na legislatívu smerom k flexibilizácii pracovnoprávnych vzťahov.¹ Tento problém sa dotýka aj Slovenskej republiky. Otázku zamestnávania cudzincov na našom území upravujú právne normy a nariadenia, ktoré vymedzuje Zákonník práce Slovenskej republiky, pracovné právo, Ústava SR, ale aj medzinárodné zmluvy, dohovory a smernice Európskej únie.

1.1 Pracovnoprávne vzťahy

Každá zahraničná osoba, ktorá príde na územie Slovenskej republiky za účelom vykonávať pracovnú činnosť vstupuje do pracovnoprávnych vzťahov. Zákonník práce Slovenskej republiky presne nevymedzuje pracovnoprávne vzťahy, ktorých účastníkmi sú zahraničné osoby ale vo vzťahu k pracovnoprávnym vzťahom hovorí: „ *Tento zákon upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické osoby alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahu.* ”² Táto právna úprava platí tak pre občanov Slovenskej republiky, ako aj pre zahraničné osoby, ktoré vykonávajú pracovnú činnosť na území Slovenskej republiky.

Z hľadiska predmetu možno pracovnoprávne vzťahy rozdeliť na kolektívne pracovnoprávne vzťahy a individuálne pracovnoprávne vzťahy. „ *Otázky súvisiace s účasťou zamestnancov na riadení spoločností, či už prostredníctvom priamej, alebo nepriamej participácie, predstavujú v ostatnom období jednu z kľúčových tém národnej i európskej regulácie pracovnoprávnych vzťahov. Napriek viacerým európskym politickým iniciatívam v oblasti unifikácie pracovného práva i činnosti európskych*

¹ HODÁLOVÁ, I. 2011. *Dôstojnosť zamestnanca v pracovnoprávnych vzťahoch*. Bratislava: Sprint2, 2011. s. 9. ISBN 978-80-89393-67-1

² 2011. *Zákonník práce s komentárom a judikatúrou*. Bratislava: NOVÁ PRÁCA, spol. s.r.o., 2011. s. 12. ISBN 978-80-89350-23-0

*sociálnych partnerov pretrváva i naďalej významný rozpor v trendoch novelizácie právnej úpravy kolektívnych pracovnoprávných vzťahov“.*³

Problematika individuálnych pracovnoprávných vzťahov sa spomína najmä v súvislosti s prípadným vznikom Európskej súkromnej spoločnosti a s tým súvisiacej prípustnosť existencie dvoch sídel. Jedného na území SR a druhého v inom členskom štáte EÚ. Príčinou je komplikovanosť určovania rozhodného práva v okamihu, pokiaľ bude mať spoločnosť dve sídla, vykonávať svoju činnosť na území Slovenskej republiky a iného členského štátu Európskej únie a zamestnávať zamestnancov rôznej národnosti.⁴

1.1.1 Medzinárodné zmluvy a dohovory

Podmienky pracovnoprávných vzťahov cudzinca, ktorý pracuje na území Slovenskej republiky vymedzuje nielen Zákonník práce Slovenskej republiky, právne normy a nariadenia, ale v prvom rade sú to medzinárodné zmluvy a dohovory, ktoré majú prednosť pred vnútroštátnou právnou úpravou.

Slovenská republika má uzatvorených niekoľko zmlúv a dohôd s tretími krajinami v oblasti zamestnávania občanov. Možno spomenúť dohodu medzi vládou Slovenskej republiky a vládou Ruskej federácie, ktorá bola podpísaná v Bratislave dňa 13. februára 1995. Výsledkom dohody je vzájomná spolupráca a organizácia zamestnávania v rámci plnenia odborných alebo iných zmlúv a vzájomného zamestnávania občanov. Významným dokumentom, ktorý Slovenská republika uzatvorila s treťou krajinou je Protokol o spolupráci medzi Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a Ministerstvom práce a sociálneho zabezpečenia Tureckej republiky v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky. Tento protokol bol podpísaný v Ankare dňa 17. marca 1997 a týmto dňom nadobudol svoju platnosť.

Významnosť v oblasti zamestnávania osôb inej štátnej príslušnosti na území Slovenskej republiky majú aj zmluvy uzatvorené s Českou republikou. Konkrétne ide o Zmluvu medzi Českou republikou a Slovenskou republikou o vzájomnom zamestnávaní cudzincov, ktorá bola podpísaná dňa 29. októbra 1992 v Prahe a dňa 3.

³ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 260. ISBN 978-80-89393-75-6

⁴ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 282. ISBN 978-80-89393-75-6

mája 1993 nadobudla platnosť. Ďalším dokumentom, ktorý Slovenská republika uzatvorila je Protokol medzi Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky a Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny Českej republiky o vzájomnom zamestnávaní občanov. Protokol bol podpísaný oboma stranami dňa 20. marca 1995 v Bratislave. Uzatvorené zmluvy, či už medzi tretími krajinami alebo Českou republikou, zjednodušili prístup cudzincov na pracovný trh Slovenskej republiky.⁵

1.2 Právna úprava pracovnoprávnych vzťahov

Oblasť pracovnoprávnych vzťahov cudzincov upravujú zákony, právne normy a nariadenia Slovenskej republiky. Avšak vstupom Slovenska do Európskej únie, 1. mája 2004, sa Slovenská republika zaviazala dodržiavať právne normy a nariadenia Európskej únie. Tieto záväzky musí Slovenská republika dodržiavať aj v pracovnoprávnych vzťahoch.

1.2.1 Vnútroštátna úprava pracovnoprávnych vzťahov

Pracovnoprávne vzťahy cudzincov vo vnútri štátu, čiže v Slovenskej republike, upravuje Zákonník práce. Podľa § 6 Zákonníka práce podmienky, za ktorých môže byť prijatý do pracovnoprávneho vzťahu cudzinec alebo osoba inej štátnej príslušnosti, ustanovuje osobitný predpis, ktorým je zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Rovnaké pracovné postavenie ako občan Slovenskej republiky má podľa § 21 o službách zamestnanosti aj cudzinec, ktorý je účastníkom právnych vzťahov vznikajúcich podľa Zákona o službách zamestnanosti iba v prípade ak:

- a) mu bolo udelené povolenie na zamestnanie alebo povolenie na prechodný pobyt za účelom zamestnania,
- b) ide o žiadateľa, ktorému vstup na trh práce umožňuje zákon č. 480/2002 Z. z. o azyle.

⁵ MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ EURÓPSKÝCH ZÁLEŽITOSTÍ SR. :*Zahraničná politika*. [cit. 2013-7-5]. Dostupné na internete:<

http://www.mzv.sk/sk/zahranicna_politika/medzinarodne_zmluvy-zmluvy_podla_predmetu&CTYPE=zamestn%C3%A1vanie%20ob%C4%8Danov>

Podmienky pobytu cudzincov na území Slovenskej republiky upravuje zákon č. 48/2002 Z. z. o pobyte cudzincov. Pri zamestnávaní je nevyhnutné brať do úvahy odkiaľ cudzinci pochádzajú. Podmienky na prijatie do zamestnania sa líšia podľa toho, či je žiadateľ štátnym príslušníkom tretích krajín alebo občanom členského štátu Európskej únie. „*Cudzinec už pred príchodom na územie Slovenskej republiky je povinný písomne požiadať Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky o povolenie na zamestnanie sám alebo prostredníctvom budúceho zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ku ktorej bude vyslaný vykonávať prácu. Žiadosť o udelenie povolenia na zamestnanie musí obsahovať minimálne tieto náležitosti:*

- *meno, priezvisko a dátum narodenia cudzinca,*
- *adresu v štáte trvalého pobytu a adresu na doručovanie písomností,*
- *číslo cestovného dokladu a názov orgánu, ktorý ho vydal,*
- *názov a sídlo, identifikačné sídlo zamestnávateľa a druh ekonomickej činnosti zamestnávateľa,*
- *druh práce, miesto výkonu práce a obdobie, počas ktorého by sa malo zamestnanie vykonávať,*
- *neoddeliteľnou súčasťou žiadosti o udelenie povolenia na zamestnanie je prísluh zamestnávateľa na prijatie zamestnanca. “⁶*

Štátny príslušník tretej krajiny pri vysielaní zamestnávateľom so sídlom v členskej krajine Európskej únie na naše územie nepotrebuje povolenie na zamestnanie, avšak musí spĺňať podmienky na vstup a pobyt cudzincov na území Slovenskej republiky. V praxi si väčšina vyslaných štátnych príslušníkov tretích krajín plní imigračné povinnosti v členskom štáte, z ktorého sú vysielaní. Občanom členských krajín Európskej únie sloboda voľného pobytu garantuje vysielanie zamestnancov v rámci poskytovaných služieb v Európskej únii, čiže aj na Slovensku, bez akýchkoľvek administratívnych obmedzení.⁷

1.2.2 Právna úprava Európskej únie

⁶ HORVÁTOVÁ, J. :*Zamestnávanie cudzincov v SR*. [cit. 2013-7-5]. Dostupné na internete: <
http://www.pp.sk/6607/Zamestnavanie-cudzincov-v-SR_A-PAM31101.aspx>

⁷ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s.144. ISBN 978-80-89393-75-6

Pracovnoprávne vzťahy v Európskej únii upravuje pracovné právo Európskej únie. Avšak pracovné právo Európskej únie zatiaľ nepredstavuje ucelený systém ako ho poznáme vo vnútroštátnom práve. Vytvára sa postupne a jednotlivé normy sú prijímané účelovo, vzhľadom na momentálne potreby.

Cudzia štátna príslušnosť zamestnanca alebo zamestnávateľa členského štátu Európskej únie im umožňuje vzájomne sa dohodnúť, či sa ich pracovnoprávny vzťah bude spravovať podľa miesta výkonu práce, napr. ak ide o výkon práce na území Slovenskej republiky, tak podľa Zákonníka práce a ďalších pracovnoprávnych predpisov Slovenskej republiky, alebo zmluvné strany uplatnia voľbu cudzieho práva, čiže práva Európskej únie. Voľbu práva si účastníci môžu uplatniť aj v prípade, že nejde o pracovnoprávne vzťahy s cudzím prvkom, a to v zmysle Nariadenia Rím I.⁸ Nariadenie Rím I. je Nariadením Európskeho parlamentu a rady č. 593/2008 zo 17. júna 2008 o rozhodnom práve pre zmluvné záväzky.⁹ “ Z dôvodu zachovania ochrany zamestnancov nariadenie Rím I vyžaduje bez ohľadu na to, akým právom sa spravujú pracovnoprávne vzťahy aby v prípade, ak zamestnanec pracuje na území iného členského štátu EÚ sa na neho vzťahovali aj imperatívne normy tohto štátu. “¹⁰

Najčastejšie členenie pracovného práva Európskej únie je z hľadiska pôvodu právnych noriem na právo primárne a právo sekundárne. Primárne právo tvoria všetky dohovory medzi členskými štátmi týkajúce sa Únie. Patria medzi ne zakladajúce zmluvy, vrátane dodatkov, protokolov a doplnkov. V súvislosti s problematikou zamestnávania cudzincov na našom území je najdôležitejším prvkom primárneho práva voľný pohyb zamestnancov. Voľný pohyb zamestnancov je upravený v Zmluve o založení Európskeho spoločenstva. Zahŕňa zrušenie akejkoľvek diskriminácie medzi zamestnancami členských štátov založenej na štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnávanie, odmenu za prácu a ďalšie pracovné podmienky. Právo sekundárne tvoria právne normy orgánov Európskej únie vydávané na základe zakladajúcich zmlúv.

⁸ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 80. ISBN 978-80-893933-75-6

⁹ ÚRADNÝ VESNÍK EURÓPSKEJ ÚNIE. : *Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008*. Dostupné na internete: < <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:177:0006:0016:SK:PDF> >

¹⁰ ŠTEFÁNKOVÁ, N. -LYSINA, P. 2011. *Medzinárodné právo súkromné*. prvé vydanie Praha: Nakladateľstvo C. H. Beck, 2011. s. 416. ISBN 978-80-7400-351-6

Najdôležitejšími právnymi predpismi práva sekundárneho v súvislosti so zamestnávaním cudzincov sú:

- „ *smernica Rady 64/221/EHS na koordináciu osobitných predpisov na vstup a pobyt cudzincov, pokiaľ sú opodstatnené z dôvodov verejného poriadku, bezpečnosti alebo zdravia z 25. Februára 1964,*
- *Nariadenie Rady (EHS) 1612/1968 o voľnom pohybe zamestnancov v rámci Európskeho spoločenstva 15. Októbra 1968 (novelizované nariadením Rady (EHS) 312/1976 z 9. Februára 1976 meniacim ustanovenie týkajúce sa odborových práv zamestnancov obsiahnutých v nariadení Rady (EHS) 1612/1968 o voľnom pohybe zamestnancov v rámci ES),*
- *Smernica Rady 68/360/EHS na odstránenie prekážok cestovania a pobytu zamestnancov a ich rodinných príslušníkov v rámci Spoločenstva z 15. Októbra 1968.* „¹¹

Pracovné právo Európskej únie upravuje v rámci pracovnoprávných vzťahov nasledujúce problémové okruhy:

- Vznik, zmenu a zánik pracovnoprávných vzťahov.
- Zákaz diskriminácie a rovnoprávnosť mužov a žien v pracovnoprávných vzťahoch.
- Pracovné podmienky žien (osobitne sú upravované najmä podmienky tehotných žien a matiek).

1.3 Pojem cudzinec

Za cudzinca považujeme štátneho príslušníka štátu, ktorý nie je členským štátom Európskej únie, zmluvným štátom EHS, Švajčiarskom a súčasne títo cudzinci nie sú rodinnými príslušníkmi občana Slovenskej republiky, či iného členského štátu Európskej únie, zmluvného štátu EHS, Švajčiarska, ani nepatria do inej privilegovanej kategórie cudzincov zvýhodnených pri vstupe na pracovný trh hostiteľského štátu.¹²

Cudzinca môžeme taktiež definovať ako zahraničnú osobu. Rozlišovanie medzi zahraničnou a slovanskou osobou je dôležité najmä v súvislosti s právnymi vzťahmi, ktoré vznikajú v rámci medzinárodného obchodu. Zahraničnú osobu v slovenskom práve vymedzuje § 21 ods. 1 Obchodného zákonníka ako fyzickú osobu s bydliskom

¹¹ BARANCOVÁ, H. -SCHRONK, R. 2007. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2007. s. 108. ISBN 978-80-89085-95-8

¹² BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 229. ISBN 978-80-8939-375-6

alebo právnickú osobu so sídlom mimo územia Slovenskej republiky. Zahraničnú osobu taktiež vymedzuje § 5 ods. 3 živnostenského zákona ako fyzickú osobu s bydliskom alebo právnickú osobu so sídlom mimo územia Slovenskej republiky.¹³

1.3.1 Cudzinec ako osoba inej štátnej príslušnosti

Pri definícii pojmu cudzinec si v prvom rade musíme uvedomiť rozdiel medzi pojmami cudzinec a cudzí štátny príslušník. Slovník slovenského práva definuje cudzinca ako osobu, ktorá podľa zákonov Slovenskej republiky nie je jej občanom. „*Cudzinec môže vstúpiť a zdržiavať sa na území Slovenskej republiky len s platným cestovným dokladom opatreným vízum Slovenskej republiky, ak medzinárodná zmluva neustanovuje inak. Vízum sa vyžaduje len v prípade, ak tak určí vláda Slovenskej republiky. Cudzincovi môže byť na území Slovenskej republiky povolený krátkodobý, dlhodobý alebo trvalý pobyt. Vo veciach pobytu cudzincov na našom území koná výlučne útvar Policajného zboru, v obvode ktorého sa cudzinec hlási na pobyt. Vo vymedzenom rozsahu to môže byť aj Ministerstvo vnútra Slovenskej republiky, slovenská diplomatická misia alebo konzulárny úrad.*“¹⁴

Pojem cudzí štátny príslušník definuje slovník slovenského práva ako osobu, ktorá má inú štátnu príslušnosť ako slovenskú. Cudzí štátny príslušník je trestný podľa slovenského zákona za čin, ktorý spáchal v cudzine, ak má na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, ďalej ak pácha niektorý z taxatívne vymenovaných trestných činov závažného charakteru a to vtedy, ak nemá osoba bez štátnej príslušnosti na území Slovenskej republiky trvalý pobyt a konečne sa podľa slovenského zákona posudzuje trestnosť činu spáchaného v cudzine cudzím štátnym príslušníkom alebo osobou bez štátnej príslušnosti, ktorá nemá na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, aj vtedy, keď je čin trestný i podľa zákona účinného na území, kde bol spáchaný, a keď páchatel bol chytený na území republiky a nebol vydaný na trestné stíhanie cudziemu štátu.¹⁵

¹³ ŠTEFÁNKOVÁ, N. -LYSINA, P. 2011. *Medzinárodné právo súkromné*. prvé vydanie Praha: Nakladateľstvo C. H. Beck, 2011. s. 257. ISBN 978-80-7400-351-6

¹⁴ SVOBODA, J. 2000. *Slovník slovenského práva*. Bratislava: Poradca podnikateľa, spol. s r.o., 2000. s. 96. ISBN 80-88931-060-1

¹⁵ SVOBODA, J. 2000. *Slovník slovenského práva*. Bratislava: Poradca podnikateľa, spol. s r.o., 2000. s. 95. ISBN 80-88931-060-1

1.3.2 Občan Európskej únie

„ Občanom únie je každá osoba, ktorá má štátnu príslušnosť členského štátu. Občianstvo Únie dopĺňa štátne občianstvo a nahrádza ho. Občania Únie požívajú právo a podliehajú povinnostiam ustanoveným v zmluvách. Majú okrem iného:

- *právo na slobodný pohyb a pobyt na území členských štátov,*
- *právo voliť a byť volený vo voľbách do Európskeho parlamentu a vo voľbách do orgánov samosprávy obcí v členskom štáte, v ktorom majú bydlisko, za rovnakých podmienok ako štátny príslušníci tohto štátu,*
- *právo požívať na území tretej krajiny, v ktorej nie je zastúpený členský štát, ktorého sú štátnymi príslušníkmi, ochranu diplomatických a konzulárnych orgánov ktoréhokoľvek členského štátu za rovnakých podmienok ako príslušníci tohto štátu,*
- *právo obrátiť sa s petíciou na Európsky parlament, obrátiť sa na európskeho ombudsmana a na inštitúcie a poradné orgány Únie v ktoromkoľvek jazyku zmlúv a dostať odpoveď v tom istom jazyku. „*¹⁶

Tieto práva sa uplatňujú v súlade s podmienkami, ktoré sú vymedzené v zmluvách a opatreniami prijatými na ich vykonávanie.

1.3.3 Občania tretích krajín

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti definuje občana tretích krajín ako občana štátu, ktorý nie je členským štátom Európskej únie, iným zmluvným štátom Dohody o Európskom hospodárskom priestore alebo Švajčiarskou konfederáciou alebo osobu bez štátnej príslušnosti.¹⁷ O občanoch tretích krajín respektíve cudzincoch hovorí aj Zákon č.97/1963 Zb. o medzinárodnom práve súkromnom a procesnom. Konkrétne § 33 hovorí, že cudzinci majú v oblasti svojich osobných a majetkových práv, rovnaké práva a rovnaké povinnosti ako slovenskí štátni občania, ak to týmto zákonom alebo osobitými predpismi nie je ustanovené inak.¹⁸ Taktiež možno v tejto súvislosti poznamenať, že spôsobilosť osoby, ktorá je občanom tretej krajiny, na práva a právne

¹⁶ VERSCHREAGEN, B. -HAŤAPKA, M. 2010. *Legal Sources of private international law-Pramene Medzinárodného práva súkromného a procesného*. Bratislava: EUROKÓDEX, s.r.o., 2010. s. 216. ISBN 978-80-89447-17-6

¹⁷ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 138. ISBN 978-80-89393-75-6

¹⁸ VERSCHREAGEN, B. -HAŤAPKA, M. 2010. *Legal Sources of private international law-Pramene Medzinárodného práva súkromného a procesného*. Bratislava: EUROKÓDEX, s.r.o., 2010. 648s. ISBN 978-80-89447-17-6

úkony, spravuje právny poriadok štátu, ktorého je príslušníkom.

1.4 Právna úprava postavenia cudzincov

Jedno z najzákladnejších práv cudzincov je zakotvené aj v Ústave Slovenskej republiky, konkrétne v druhej hlave, druhý oddiel, čl.23, ktorý hovorí: „*Cudzinca možno vyhostiť iba v prípadoch ustanovených zákonom.*“¹⁹

Aby sme sa bližšie oboznámili s právami cudzincov v oblasti pracovného práva je nevyhnutné si vymedziť tiež osobné práva cudzincov. Za osobné práva možno považovať tú skupinu práv, ktoré sú priamo späté s osobou. Medzi osobné práva možno zaradiť napríklad právo na život, dôstojnosť, právo na meno a podobne. Do tejto skupiny patria tiež práva späté s tvorivou duševnou činnosťou osoby. Na základe uvedeného možno konštatovať, že medzi osobné práva patria tie práva, ktoré nemajú majetkovú hodnotu. Ťažisko právnej úpravy postavenia cudzincov a ich osobných práv predstavuje predovšetkým ZMPSM.²⁰

Medzi základné ľudské práva nie len u cudzincov, ale u všetkých osôb akejkolvek štátnej príslušnosti, sa radí právo na prácu. Uznanie práva na prácu je sprevádzané aktívnou politikou štátu. Právo na prácu a politika zamestnanosti sú upravené aj v medzinárodnom a európskom pracovnom práve. Organizácia spojených národov, konkrétne dva jej dokumenty, tiež vo všeobecnejšom rámci upravujú právo na prácu. Prvým dokumentom je Všeobecná deklarácia ľudských práv, ktorá bola prijatá v roku 1948. Podľa jej článku č. 23 každý má právo na prácu, na slobodný výber zamestnania a na priaznivé a spravodlivé pracovné podmienky. Druhým dokumentom je Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach, prijatý Valným zhromaždením OSN v roku 1966. Podľa jeho článku č 6 ods.1 všetky zmluvné štáty paktu, uznávajú právo na prácu. Týmto paktom je viazaná aj Slovenská republika.²¹

Občania Európskej únie sa nepovažujú za cudzincov, a preto nie sú zaťažení „bremenom“ administratívnych povinností súvisiacich s vybavovaním povolenia na pobyt, ako aj povolenia na zamestnanie, ktoré by im za iných okolností vyplývalo zo

¹⁹2006. *Ústava Slovenskej republiky*. Bratislava: Tlačový a informačný odbor Kancelárie Národnej rady SR, 2006. s. 19. ISBN 8089052266

²⁰ ŠTEFÁNKOVÁ, N. -LYSINA, P. 2011. *Medzinárodné právo súkromné*. prvé vydanie Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2011. 622s. ISBN 80-7400-351-6978

²¹ BARANCOVÁ, H. -SCHRONK, R. 2007. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2007. 814s. ISBN 978-80-89085-95-8

zákona.²² Právnu úpravou postavenia cudzincov sa zaoberá aj slovenský právny systém. Ako príklad možno uviesť § 5 ktorý hovorí: “ *Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.*“²³ Zákonník práce upravuje pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami a cudzozemskými zamestnávateľmi, ako aj medzi cudzincami pracujúcimi na území Slovenskej republiky a tuzemskými zamestnávateľmi len vtedy, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

1.4.1 Voľný pohyb osôb v rámci Európskej únie

Voľný pohyb osôb predstavuje predovšetkým zabezpečenie slobody občanov jedného členského štátu zamestnať sa na území iného členského štátu alebo vykonávať na jeho území podnikateľskú činnosť. Otázky voľného pohybu osôb sú z hľadiska prameňov práva upravené v primárnom a sekundárnom práve. V oblasti primárneho práva významné zmeny predstavovala Maastrichtská zmluva a Lisabonská zmluva. V oblasti sekundárneho práva je hlavnou úlohou zabezpečenie výkonu základnej slobody zaručenej primárnym právom osobám, ktoré vykonávajú prácu v oblasti odchodu, priemyslu, remesiel, služieb a tiež v oblasti výkonu slobodných povolání.²⁴ „*Právo na voľný pohyb zamestnancov zakotvuje článok 45 ZFEÚ. Podľa tohto článku právo na voľný pohyb zamestnancov zahŕňa:*

- *právo na voľný prístup k zamestnaniu,*
- *právo na voľný pohyb pri výkone zamestnania,*
- *právo na zotrvanie na území členského štátu Európskej únie po skončení zamestnania,*
- *právo na zákaz diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, čo sa týka zamestnania, odmeňovania a ostatných pracovných podmienok,*

²²BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 104. ISBN 978-80-8939-375-6

²³2011. *Zákonník práce s komentárom a judikatúrou*. Bratislava: NOVÁ PRÁCA, spol. s r.o., 2011. s. 12. ISBN 978-80-89350-23-0

²⁴KALESNÁ, K. -HRUŠKOVIČ, I. -ĎURIŠ, M. 2008. *Základy Európskeho Práva*. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského, 2008. s. 138. EAN kód 9788071602248

- *právo na vzájomné uznávanie diplomov.*“²⁵

Za jadro práva na voľný pohyb zamestnancov podľa čl. 45 ZFEÚ sa pokladá zákaz diskriminácie zamestnancov z iného členského štátu Európskej únie. Konkrétne smernica 2004/38/ES, ktorá hovorí o práve občanov únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať na území členského štátu. V súvislosti s voľným pohybom osôb je nevyhnutné spomenúť aj voľný pohyb pracovníkov. Aj keď pojem pracovník nie je v primárnom práve definovaný, jeho definícia bola vytvorená súdnou praxou Európskeho súdneho dvora. Za pracovníka možno pokladať každú osobu, ktorá podľa pokynov svojho zamestnávateľa vykonáva prácu a za svoju vykonanú prácu je odmeňovaná mzdou, ako aj osobu, ktorá sa po skončení pracovného pomeru zdržiava na území členského štátu. Primárnym oprávnením pracovníka je právo na zamestnanie, na mzdu a pracovné podmienky za rovnakých podmienok ako tuzemskí zamestnanci. Úlohou týchto oprávnení je zabezpečiť pracovníkovi prístup k zamestnaniu v inom členskom štáte.²⁶ Voľný pohyb osôb vymedzuje aj Zmluva o fungovaní Európskej únie. Hlava IV, kapitola 1 hovorí:

- „Zabezpečí sa voľný pohyb pracovníkov v rámci Únie.
- *Voľný pohyb pracovníkov zaručuje zrušenie akejkoľvek diskriminácie pracovníkov členských štátov na základe štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné pracovné podmienky.*
- *S výnimkou obmedzení odôvodnených verejným poriadkom, verejnou bezpečnosťou a ochranou verejného zdravia majú pracovníci právo:*
 - uchádzať sa o skutočne ponúkané pracovné miesta,*
 - voľne sa za týmto účelom pohybovať na území členských štátov,*
 - na pobyt v niektorom z členských štátov za účelom zamestnania v súlade s ustanoveniami zákonov, iných právnych predpisov alebo správnych aktov, ktorými sa upravuje zamestnávanie vlastných členských príslušníkov tohto štátu,*
 - po ukončení zamestnania zostať na území členského štátu za podmienok ustanovených v nariadeniach, ktoré stanoví Komisia.*
- *Ustanovenia tohto článku sa nevzťahujú na zamestnávanie v štátnej službe alebo*

²⁵ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 21. ISBN 978-80-8939-375-6

²⁶ KALESNÁ, K. -HRUŠKOVÍČ, I. -ĎURIŠ, M. 2008. *Základy Európskeho Práva*. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského, 2008. s. 143. EAN kód 9788071602248

verejnej službe.“²⁷

Voľný pohyb osôb je veľmi dôležitý. V prípade jeho nezabezpečenia by v niektorých prípadoch nebolo možné uplatňovanie iných slobôd vnútorného trhu. Sťažené by bolo hlavne uplatňovanie voľného pohybu služieb, ale taktiež by bolo komplikované aj uplatňovanie voľného pohybu kapitálu a voľného pohybu tovaru.

1.4.2 Obmedzenia voľného pohybu osôb v rámci Európskej únie

Obmedzenia voľného pohybu osôb predstavujú najmä rôzne prekážky, ktoré znemožňujú alebo podstatne sťažujú vstup a zotrvanie občana jedného členského štátu na území iného členského štátu, ako aj iné predpisy, ktoré občanov z iných členských štátov znevýhodňujú. Tieto prekážky voľného pohybu osôb sa postupne odstraňujú.²⁸ V súčasnosti existujú isté prípustné obmedzenia voľného pohybu osôb. Tieto obmedzenia boli pôvodne upravené smernicou Rady č.64/221/EHS z 25.februára 1964 o koordinácii osobitných predpisov na vstup a pobyt cudzincov, pokiaľ sú opodstatnené z dôvodov verejného poriadku, bezpečnosti a zdravia. Táto smernica bola nahradená smernicou 2004/38/ES. V článku pripúšťa výnimky zo slobody voľného pohybu osôb z dôvodov:

- a) verejnej politiky,
- b) verejnej bezpečnosti,
- c) verejného zdravia.²⁹

*„Dôvodom na odmietnutie vstupu osoby na územie členského štátu a výkonu hospodárskej činnosti môže byť len konkrétne správanie osoby, v žiadnom prípade nie je možné nepripustiť osobu na územie členského štátu len z preventívnych dôvodov.“*³⁰

➤ Obmedzenia z dôvodu verejnej politiky a verejnej bezpečnosti. Všeobecné opatrenia, ktorých hlavným cieľom je zamedzenie prístupu do krajiny sú neprípustné, ak sa osoba svojím správaním v čase príchodu alebo pred príchodom neprevinila proti verejnému poriadku členského štátu. Na to aby bol zamedzený prístup do krajiny musí

²⁷ VERSCHREAGEN, B. -HAŤAPKA, M. 2010. *Legal Sources of private international law-Pramene Medzinárodného práva súkromného a procesného*. Bratislava: EUROKÓDEX, s.r.o., 2010. ISBN 978-80-89447-17-6

²⁸ KALESNÁ, K. -HRUŠKOVIČ, I. -ĎURIŠ, M. 2008. *Základy Európskeho Práva*. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského, 2008. s. 142. EAN kód 9788071602248

²⁹ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 313. ISBN 978-80-8939-375-6

³⁰ KALESNÁ, K. -HRUŠKOVIČ, I. -ĎURIŠ, M. 2008. *Základy Európskeho Práva*. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského, 2008. s. 142. EAN kód 9788071602248

jednotlivec predstavovať skutočnú, existujúcu a dostatočnú hrozbu. Na druhej strane jeho predchádzajúce trestné správanie môže mať vplyv na rozhodnutie o obmedzení vstupu alebo pobytu v členskej krajine. Trestné činy, ktoré boli spáchané v minulosti, sami osebe nie sú dôvodom na takéto rozhodnutie. Možno na ne prihliadať len vtedy, ak zo skutočností, ktoré k nim viedli možno vyvodit' súčasné alebo budúce sklony konať v rozpore s verejnou politikou alebo verejnou bezpečnosťou. Členské štáty majú možnosť do troch mesiacov od príchodu osoby na svoje územie vyžadovať od domovského štátu a prípadne aj od ďalších členských štátov, informácie týkajúce sa predchádzajúcich policajných záznamov. Štát, od ktorého boli informácie žiadané je povinný odpovedať do dvoch mesiacov.

➤ Obmedzenia z dôvodu verejného zdravia. Hostujúci štát môže obmedziť voľný pohyb a pobyt zamestnancom iba v prípade choroby s možným epidemickým potenciálom alebo inej infekčnej choroby. Avšak choroby a ochorenia, ktoré sa prejavia tri mesiace po príchode do hostujúcej krajiny sa za dôvod vyhostenia nepovažujú. Podľa smernice 2004/38/ES môže v prípade potreby, policajný orgán požadovať, aby osoby, ktoré majú právo pobytu v danej krajine, predložili doklad, ktorý potvrdzuje, že netrpia chorobou ohrozujúcou verejné zdravie.³¹

1.4.3 Voľný pohyb občanov Slovenskej republiky

Voľný pohyb osôb umožňuje občanom Slovenskej republiky hľadať si zamestnanie mimo územia nášho štátu, teda v zahraničí. Každý štát si však chráni svoj trh práce. Preto sa cudzinci môžu zamestnať len na základe pracovného povolenia vydaného príslušným orgánom toho- ktorého štátu. Vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie sa jej občanom po uplynutí dohodnutého prechodného obdobia, značne rozšírili možnosti zamestnania. Toto prechodné obdobie v podstate znamenalo, že po dobu siedmich rokov občania prístupujúcich štátov, teda aj Slovenská republika, budú musieť získať povolenie na zamestnanie v pôvodnom členskom štáte.³²

V súčasnosti sa aj Slovenská republika riadi čl.3 ods. 1 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva, ktorý zdôrazňuje voľný pohyb osôb spolu s voľným pohybom tovarov a služieb ako jeden zo základných predpokladov fungovania

³¹ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. 41s. ISBN 978-80-8939-375-6

³² BARANCOVÁ, H. -SCHRONK, R. 2007. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2007. s.302. ISBN 978-80-89085-95-8

spoločného trhu. Avšak otvorenie pracovného trhu po vstupe do Európskej únie v dôsledku voľného pohybu osôb znamenal aj odliv pracovných síl zo Slovenska. To však neznamená, že odchod pracovných síl do zahraničia sa neustále zvyšoval. Ako príklad môžeme uviesť rok 2008, kedy sa od 2. štvrťroku menil trend vo vývoji odchodu za prácou do zahraničia. Počet pracujúcich v zahraničí sa začal znižovať. V roku 2008 pracovalo v zahraničí v priemere 6,9%, čo predstavovalo 167,6 tis. osôb. Ich počet bol medziročne nižší o 9,6 tis. osôb, resp. o 5,4%. Najvyšší úbytok pracujúcich Slovákov bol vo Veľkej Británii, a to o 8,8 tis. osôb. Prevažná časť pracovnej migrácie smerovala do Českej republiky, približne 41,9 %, a ďalej to boli Veľká Británia, Maďarsko, Rakúsko, Nemecko, Írsko a Taliansko.³³

1.5 Zamestnávanie cudzincov v SR

Ústava Slovenskej republiky zaručuje práva a slobody na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať. Toto ustanovenie má zásadný význam najmä vo vzťahu k cudzincom a ich slobodnému pohybu.³⁴ Ústava Slovenskej republiky slobodu pohybu aj konkrétne vymedzuje: „*Sloboda pobytu a pohybu sa zaručuje. Každý kto sa oprávnené zdržiava na území Slovenskej republiky, má právo toto územie slobodne opustiť. Slobody môžu byť obmedzené zákonom, ak je to nevyhnutné pre bezpečnosť štátu, udržanie verejného poriadku, ochranu zdravia alebo ochranu práv a slobôd iných a na vymedzených územiach aj v záujme ochrany prírody. Každý občan má právo na slobodný vstup na územie Slovenskej republiky. Cudzinca možno vyhostiť iba v prípadoch ustanovených zákonom.*“³⁵ Tento článok má veľký význam pretože umožňuje cudzincom slobodný pohyb a pobyt v krajine a tým im uľahčuje možnosť nájsť si zamestnanie aj v zahraničnej krajine, a nie len v krajine, ktorej je štátnym príslušníkom.

1.6 Cudziniec a občan EÚ ako zamestnanec SR

³³ RIEVAJOVÁ, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2009. s. 65. ISBN 978-80-225-2878-8

³⁴ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 157. ISBN 978-80-8939-375-6

³⁵ 2006. *Ústava Slovenskej republiky*. Bratislava: Tlačový a informačný odbor Kancelárie Národnej rady SR, 2006. s. 13. ISBN 8089052266

„ Rovnaké právne postavenie ako občan Slovenskej republiky má aj štátny príslušník tretej krajiny, ktorý je účastníkom právnych vzťahov vznikajúcich podľa zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, ak:

- a) mu bolo udelené povolenie na zamestnanie a povolenie na prechodný pobyt na účel zamestnania,*
- b) je držiteľom modrej karty Európskej únie,*
- c) ide o žiadateľa o azyl, ktorému vstup na trh práce umožňuje zákon č.480/2002 Z.z. v znení neskorších predpisov. “³⁶*

Príslušník tretej krajiny, ktorý chce na území Slovenskej republiky vykonávať pracovnú činnosť, musí pred príchodom na územie Slovenskej republiky požiadať písomne príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny, v ktorého územnom obvode bude vykonávať zamestnanie o povolenie na zamestnanie (vid. Príloha č.1) Toto povolenie si vyžiada sám, alebo prostredníctvom budúceho zamestnávateľa, alebo prostredníctvom právnickej alebo fyzickej osoby, ku ktorej bude vyslaný vykonávať prácu. Súčasťou žiadosti udelenia povolenia na zamestnanie je prísľub zamestnávateľa na prijatie štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania. Povolenie na zamestnanie sa udeľuje na obdobie, počas ktorého trvá pracovný pomer, maximálne však na dva roky. Udeľuje sa bez rozdielu kvalifikácie štátneho príslušníka tretej krajiny. Policajný útvar rozhodne o žiadosti a udelení povolenia na prechodný pobyt do deväťdesiatich dní, vo zvláštnych prípadoch sa môže táto lehota predĺžiť najviac o deväťdesiat dní. Udelené povolenie príslušníka tretej krajiny je predpokladom na vydanie povolenia na prechodný pobyt za účelom zamestnania. Okrem toho štátny príslušník musí zdokladovať bezúhonnosť, finančné zabezpečenie pobytu, zabezpečenie ubytovania a podobne. Písomnú žiadosť o predĺženie povolenia na zamestnanie (vid. Príloha č.2) podáva štátny príslušník tretej krajiny najmenej tridsať dní pred skončením platnosti už udeleného povolenia. K žiadosti sa doloží vyjadrenie zamestnávateľa, že danú osobu bude naďalej zamestnávať.³⁷

Povolenie na pobyt a prácu na území Slovenskej republiky môže zahraničná osoba získať aj prostredníctvom tzv. modrej karty EÚ. Modrú kartu EÚ vydávajú

³⁶ ÚRAD PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. : *Zamestnávanie cudzincov*. [cit. 2013-22-4]. Dostupné na internete: < http://www.employment.gov.sk/zamestnavanie_cudzincov.html>

³⁷ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. : *Zamestnávanie cudzincov*. Dostupné na internete: < http://www.employment.gov.sk/zamestnavanie_cudzincov.html>

príslušné orgány členských štátov v jednotnom formáte, stanovenom v Nariadení Európskeho spoločenstva č.1030/2002. Lehotu platnosti modrej karty si stanovuje každý členský štát individuálne, avšak len v rozmedzí jedného až štyroch rokov. Žiadosť o vydanie modrej karty (vid. Príloha č. 3) sa podáva osobne na zastupiteľskom úrade, prostredníctvom úradného tlačiva. Pokiaľ má cudzinec oprávnenie zdržiavať sa na území Slovenskej republiky, žiadosť na vydanie modrej karty môže podať aj na policajnom útvere. K žiadosti je potrebné priložiť:

- pracovnú zmluvu na výkon vysokokvalifikovaného zamestnania,
- doklad, ktorý potvrdzuje príslušnú výšku odbornej kvalifikácie na výkon zamestnania,
- doklad, ktorý osvedčuje splnenie podmienok ustanovených osobitným predpisom pre výkon regulovaného povolania,
 - potvrdenie Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny o možnosti obsadenia vysokokvalifikovaného pracovného miesta cudzincom,
 - doklady, ktoré nie sú staršie ako deväťdesiat dní a potvrdzujú bezúhonnosť a zabezpečenie ubytovania počas pobytu na území Slovenskej republiky.³⁸

Zákon o službách zamestnanosti obsahuje v ustanovení § 22 ods.7 pomerne rozsiahly súbor situácií, v ktorých sa povolenie na zamestnanie nevyžaduje. Tieto výnimky možno rozdeliť do niekoľkých kategórií:

- a) „ *Držitelia povolenia na pobyt. Sú osoby, ktoré sú držiteľmi určitých kategórií povolenia na pobyt, sú vyňaté z povinnosti získať povolenie na zamestnanie, ak oprávnenie pracovať vyplýva priamo z udelenia príslušného druhu povolenia na pobyt.*
- b) *Azylanti. Predstavujú osoby, ktorým Slovenská republika udelila azyl. Môžu na území Slovenskej republiky pracovať aj bez udelenia povolenia na zamestnanie. To isté platí o osobách, ktorým sa poskytlo dočasné útočisko.*
- c) *Zamestnanci pracujúci na základe medzinárodných zmlúv. Ide najmä o zamestnancov prijatých do zamestnania na základe medzinárodnej zmluvy, v zmysle ktorej sa povolenie na zamestnanie nevyžaduje.*
- d) *Krátkodobá účasť na seminároch, výstavách a konferenciách. Povolenie na zamestnanie sa nevyžaduje v prípade, že zamestnanie na území Slovenskej republiky*

³⁸ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 124. ISBN 978-80-8939-375-6

bude trvať menej ako sedem po sebe nasledujúcich kalendárnych dní alebo celkovo tridsať kalendárnych dní v kalendárnom roku, pokiaľ ide o: pedagogických zamestnancov, akademických zamestnancov vysokej školy, vedeckých pracovníkov, výkonných umelcov, osoby, ktoré v Slovenskej republike zabezpečujú dodávky tovarov alebo služieb.

e) Rodinní príslušníci diplomatov.

f) Vyslaní zamestnanci a zamestnanci v medzinárodnej doprave.

g) Štatutári družstiev, ktoré majú sídlo alebo sídlo svojej organizačnej zložky na území Slovenskej republiky.

h) Zahraniční Slováci sú tiež oslobodení od povinnosti získať povolenie na zamestnanie.

„ 39

1.7 Vznik pracovnoprávných vzťahov cudzinca v podmienkach Slovenskej republiky

Pri vzniku pracovnoprávných vzťahov cudzinca na území Slovenskej republiky je nutné brať do úvahy viaceré aspekty. V prvom rade ide o zákony, normy a nariadenia Slovenskej republiky v oblasti zamestnávania cudzincov, ale keďže Slovenská republika je členskou krajinou Európskej únie, je nevyhnutné aby sa držala aj noriem Európskej únie, ktoré upravujú túto problematiku. Aj keď pracovné právo Európskej únie zatiaľ presne neupravuje základné otázky vzniku pracovnoprávných vzťahov cudzincov, upravuje niektoré bezprostredne súvisiace aspekty. A to konkrétne v týchto smerniciach, ktoré prijala Rada Európskej únie:

- smernica 91/383/EHS z 25.júna 1991, ktorá dopĺňa opatrenia na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci zamestnancov s pracovným pomerom na dobu určitú alebo dočasným pracovným pomerom,
- smernica 91/533/EHS zo 14.novembra 1991, ktorá hovorí o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnanca o podmienkach vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru,
- smernica 97/81/ES z 15.decembra 1997, ktorá vymedzuje rámcovú dohodu o práci na čiastočný úväzok uzatvorenej medzi sociálnymi partnermi UNICEF, CEEP

³⁹ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 139. ISBN 978-80-8939-375-6

a ETUC.⁴⁰

Ďalším právnym opatrením Európskej únie, ktoré sa týka vzniku pracovnoprávneho vzťahu cudzinca, resp. osoby z iného členského štátu, na území Slovenskej republiky je nariadenie Rím I. Toto nariadenie hovorí o tom, že v prípade ak zamestnanec pracuje na území iného členského štátu, vzťahujú sa na neho aj imperatívne normy tohto štátu. Pre oblasť pracovného práva a vzniku pracovnoprávneho vzťahu sa za imperatívne normy považujú tie normy, ktoré upravujú najmä: minimálnu mzdu, systém verejného poistenia zamestnancov a zamestnávateľov, normy upravujúce bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, pracovný čas, dobu odpočinku, ochranu detí, mladistvých, matiek a zdravotne postihnutých, ochranu pred skončením pracovného pomeru a poskytnutie náhrady mzdy počas choroby.⁴¹

Pri vzniku pracovnoprávneho pomeru sa musia všetky zúčastnené strany riadiť Zákonníkom práce SR § 5, ktorý vymedzuje oblasť pracovnoprávnych vzťahov takto :
“ *Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa spravujú týmto zákonom, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak. Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávatelia vysielajú z územia členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, sa spravujú týmto zákonom, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú: dĺžku pracovného času a odpočinku, dĺžku dovolenky, minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas.* “⁴²

Podmienky vysielania zamestnancov z iného členského štátu na územie Slovenskej republiky a následne vzniku pracovnoprávneho vzťahu na území Slovenskej republiky sú upravené tak Zákonníkom práce, ako aj inými pracovnoprávnymi predpismi, prípadne aj kolektívnymi zmluvami. Avšak povinnosť vyslanému zamestnancovi zabezpečiť minimálne pracovné podmienky má jeho právny zamestnávateľ a nie ekonomický zamestnávateľ, u ktorého bude dočasne vykonávať

⁴⁰ BARANCOVÁ, H. -SCHRONK, R. 2007. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2007. 814s. ISBN 978-80-89085-95-8

⁴¹ ŠTEFÁNKOVÁ, N. -LYSINA, P. 2011. *Medzinárodné právo súkromné*. Praha: Nakladateľstvo C. H. Beck, 2011. s. 416. ISBN 978-80-7400-351-6

⁴² 2011. *Zákonník práce s komentárom a judikatúrou*. Bratislava: NOVÁ PRÁCA, spol. s.r.o., 2011. s. 12. ISBN 978-80-89350-23-0

prácu. Zamestnávateľ je zodpovedný za to, aby kvalita pracovných podmienok vyslaného zamestnanca zodpovedala minimálnym štandardom pracovných podmienok hostiteľského štátu. Z tohto dôvodu je nevyhnutné v dohode, ktorú medzi sebou uzatvára právny a užívateľský zamestnávateľ podrobne zakotviť aj právnu úpravu minimálnych pracovných podmienok.⁴³

„ Základnou podmienkou pri vzniku pracovnoprávneho vzťahu cudzinca je, že zamestnávateľ so sídlom na území Slovenskej republiky, ktorý prijme do zamestnania štátneho príslušníka tretej krajiny, alebo informujúca organizácia ku ktorej zamestnávateľ etablovaný na území iného členského štátu vysielá na výkon práce svojho zamestnanca, ktorý pre výkon práce nepotrebuje povolenie na zamestnanie je povinný informovať príslušný úrad práce, sociálnych vecí a rodiny o vzniku pracovnoprávneho vzťahu, resp. o vyslaní na výkon práce na území Slovenskej republiky, v dvoch vyhotoveniach na formulári informačnej karty (vid. Príloha č.4) s označeným vznikom pracovnoprávneho vzťahu alebo začiatku vyslania na výkon práce, ktorý predloží úradu osobne alebo poštou najneskôr do siedmich pracovných dní od nástupu do zamestnania alebo od začiatku vyslania štátneho príslušníka tretej krajiny. “⁴⁴

1.7.1 Druhy pracovnoprávnych vzťahov

Druhy pracovnoprávnych vzťahov možno vymedziť podľa rôznych kritérií. Môže ísť o vymedzenie podľa dĺžky trvania, či ide o vzťahy uzatvorené na určitý čas a na určitú dobu a taktiež z hľadiska miesta výkonu.⁴⁵ Pri pracovnoprávnych vzťahoch cudzincov je veľmi dôležité ich delenie na základe akých zákonov, noriem alebo medzinárodných zmlúv vznikali. Medzinárodné právo súkromné vymedzuje pracovnoprávne vzťahy v oblasti podnikania. Môže ísť o podnikanie na základe zmluvného záväzného vzťahu alebo podnikanie na základe živnostenského oprávnenia.

a) Podnikanie na základe zmluvného záväzku: *„ Do tejto skupiny je možné zaradiť všetky prípady, keď zahraničná osoba na území Slovenskej republiky podniká na základe zmluvného vzťahu a bez toho, aby zakladala právnickú osobu. Spravidla ide*

⁴³ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 91. ISBN 978-80-8939-375-6

⁴⁴ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. : *Zamestnávanie cudzincov*. [cit. 2013-22-4]. Dostupné na internete: < http://www.employment.gov.sk/zamestnavanie_cudzincov.html

⁴⁵ BARANCOVÁ, H. -SCHRONK, R. 2007. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2007. s. 372. ISBN 978-80-89085-95-8

o zmluvný záväzkový vzťah medzi slovenskou a zahraničnou osobou. Ako príklad zmluvných záväzkových vzťahov možno uviesť zmluvu o tichom spoločenstve, či zmluvu o združení. Zahraničná osoba je oprávnená svoje podnikateľské aktivity na území Slovenskej republiky realizovať aj tým, že zriadi podnik, resp. jeho organizačnú zložku na území Slovenskej republiky. “⁴⁶

- b) Podnikanie podľa živnostenského zákona: *„fyzická osoba s bydliskom alebo právnická osoba so sídlom na území Slovenskej republiky môže prevádzkovať živnosť za rovnakých podmienok a v rovnakom rozsahu ako slovenská fyzická alebo slovenská právnická osoba, ak zo zákona alebo z iného osobitného predpisu nevyplýva niečo iné. “⁴⁷*

Na základe smernice 96/71/ES, ktorá upravuje vysielanie zamestnancov medzi štátmi Európskej únie, a teda aj na územie Slovenskej republiky, možno vymedziť tieto pracovnoprávne vzťahy:

- a) pracovnoprávne vzťahy v oblasti vysielania pracovníkov z členských krajín Európskej únie na územie Slovenskej republiky. Tieto vzťahy vznikajú na základe zmluvy uzavretej medzi vysielajúcim podnikom a stranou pôsobiaceou na našom území, pre ktorú sú služby určené,
- b) pracovnoprávne vzťahy v oblasti vysielania pracovníkov do organizácie alebo podniku v skupinovom vlastníctve na území Slovenskej republiky,
- c) pracovnoprávne vzťahy v oblasti prenájmu pracovníkov zo strany podniku, ktorý je dočasným zamestnávateľom alebo sprostredkovateľskou agentúrou, užívateľskému podniku zriadenému alebo činnému na území Slovenskej republiky.⁴⁸

1.7.2 Obmedzenia cudzincov v pracovnoprávných vzťahoch

Obmedziť cudzincom účasť v pracovnoprávných vzťahoch možno už z vyššie spomenutých dôvodov akými sú verejná politika, verejná bezpečnosť a verejné zdravie. Avšak existujú aj ďalšie dôvody prečo nemôžu cudzinci vstupovať do pracovnoprávných vzťahov. Ide o prípad kedy cudzinec nemá povolenie na zamestnanie

⁴⁶ ŠTEFÁNKOVÁ, N. -LYSINA, P. 2011. *Medzinárodné právo súkromné*. prvé vydanie Praha: Nakladateľstvo C. H. Beck, 2011. s. 258. ISBN 80-7400-351-6978

⁴⁷ ŠTEFÁNKOVÁ, N. -LYSINA, P. 2011. *Medzinárodné právo súkromné*. prvé vydanie Praha: Nakladateľstvo C. H. Beck, 2011. s. 259. ISBN 80-7400-351-6978

⁴⁸ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 92. ISBN 978-80-8939-375-6

na území Slovenskej republiky ani povolenie na pobyt na území Slovenskej republiky, čiže je nelegálnym prisťahovalcom. Ak takýto štátny príslušník tretej krajiny vstúpi do pracovnoprávneho vzťahu, aj tento samotný pracovnoprávny vzťah sa stáva nelegálnym. Nelegálne zamestnaný príslušník tretej krajiny by si nemal z nelegálneho pracovnoprávneho vzťahu, z platby, z príspevku na sociálne zabezpečenie alebo z daní zo strany zamestnávateľa, odvodzovať právo na vstup, pobyt a prístup na pracovný trh. Takéto konania sa v niektorých prípadoch môže považovať aj za trestný čin. A to najmä vtedy, ak ide o zamestnávanie veľkého počtu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území Slovenskej republiky alebo ak sa zákaz o zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území Slovenskej republiky, vedome a neustále porušuje.⁴⁹

Obmedzením pre vznik, resp. pre pokračovanie pracovnoprávneho vzťahu cudzinca, môže byť aj spáchanie trestného činu. Tak ako je trestnoprávna ochrana poskytovaná nielen občanom Slovenskej republiky, ale aj cudzincom, či iným osobám, ktoré majú na území Slovenskej republiky trvalý pobyt, tak sú aj podľa trestného práva títo cudzinci a tieto osoby posudzované v prípade konania trestnoprávnej činnosti. Najčastejšími trestnými činmi, ktoré sú typické pre pracovnoprávne vzťahy, sú trestné činy proti majetku a trestné činy hospodárske.⁵⁰

1.8 Zánik pracovnoprávnych vzťahov cudzincov

Najčastejším dôvodom zániku pracovnoprávneho vzťahu cudzinca je skončenie jeho povolenia na zamestnanie na území Slovenskej republiky. “*Platnosť povolenia na zamestnanie zaniká:*

- a) *uplynutím obdobia, na ktoré bolo udelené,*
- b) *skončením zamestnania pred uplynutím obdobia, na ktoré bolo povolenie na zamestnanie udelené,*
- c) *uplynutím obdobia, na ktoré bol cudzincovi povolený pobyt na území Slovenskej republiky,*

⁴⁹ BARANCOVÁ, H. -SCHRONK, R. 2007. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2007. s. 313. ISBN 978-80-89085-95-8

⁵⁰ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. s. 189. ISBN 978-80-8939-375-6

d) *zánikom povolenia na pobyt na území Slovenskej republiky z iného dôvodu.* “⁵¹

Zamestnávateľ so sídlom na území Slovenskej republiky, u ktorého bolo ukončené zamestnanie štátneho príslušníka tretej krajiny je povinný informovať úrad práce, sociálnych vecí a rodiny o skončení pracovnoprávneho vzťahu písomne v dvoch vyhotoveniach na formulári s označeným skončením pracovnoprávneho vzťahu. Úradom potvrdené formuláre si zamestnávateľ eviduje ako doklad pre kontrolné účely úradu alebo inšpekcie práce.⁵² Rovnakú informačnú povinnosť má zamestnávateľ aj v prípade, ak cudzinec nenastúpil do zamestnania po tom, čo mu bolo udelené povolenie na zamestnanie, resp. modrej karty alebo ak došlo k predčasnému skončeniu zamestnania. Na splnenie tejto informačnej povinnosti má zákonom stanovenú sedem dňovú lehotu, ktorá plynie odo dňa, kedy došlo k príslušnej udalosti.⁵³

Zánik pracovnoprávnych vzťahov cudzinca v oblasti podnikateľskej činnosti upravuje tiež Obchodný zákonník § č.21 ods. 5, a to nasledovne. V prípade zahraničnej osoby, ktorá podniká na území Slovenskej republiky, dochádza k zániku oprávnenia podnikateľ ku dňu výmazu podniku tejto osoby alebo jej organizačnej zložky z obchodného registra. Návrh na výmaz podáva zahraničná osoba.⁵⁴

V podmienkach Slovenskej republiky Zákonník práce priamo neupravuje zánik pracovnoprávnych vzťahov cudzincov, ale vymedzuje prechod práv a povinností po zániku zamestnávateľa na jeho zástupcu. Tieto práva a povinnosti zamestnávateľa prechádzajú na jeho právneho zástupcu, ak osobitný predpis neustanovuje inak. V súlade so smernicou Rady č. 77/187/EHS má zamestnávateľ povinnosť informovať príslušný odborový orgán o prechode práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahov, o dôvodoch prechodu a o pracovných, ekonomických a sociálnych dôsledkoch prechodu a o plánovaných opatreniach vzťahujúcich sa na zamestnancov.⁵⁵

⁵¹ BARANCOVÁ, H. -SCHRONK, R. 2007. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2007. s. 301. ISBN 978-80-89085-95-8

⁵² MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. : *Zamestnávanie cudzincov*. Dostupné na internete: < http://www.employment.gov.sk/zamestnavanie_cudzincov.html >

⁵³ BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. 402s. ISBN 978-80-8939-375-6

⁵⁴ ŠTEFÁNKOVÁ, N. -LYSINA, P. 2011. *Medzinárodné právo súkromné*. prvé vydanie Praha: Nakladateľstvo C. H. Beck, 2011. s. 260. ISBN 978-80-7400-351-6

⁵⁵ 2011. *Zákonník práce s komentárom a judikatúrou*. Bratislava: NOVÁ PRÁCA, spol. s.r.o., 2011. s. 30. ISBN 978-80-89350-23-0

2 Ciel' práce, metodika a metódy skúmania

Hlavným cieľom záverečnej práce je vymedzenie a charakterizovanie podmienok, ktoré umožnia cudzincom zamestnať sa na území Slovenskej republiky. V práci vychádzame z právnych predpisov a noriem Slovenskej republiky a Európskej únie v oblasti pracovného práva.

V teoretickej časti bakalárskej práce charakterizujeme základný pojmový aparát súvisiaci s témou bakalárskej práce pomocou abstrakcie. Za veľmi podstatné považujeme oboznámiť sa s hlavnými pojmami „cudzinec, občan Európskej únie, štátny príslušník tretej krajiny.“ Vysvetľujeme teda, čo samotné pojmy znamenajú. Ďalej bližšie charakterizujeme systém pracovného práva Slovenskej republiky a Európskej únie a vymedzujeme podmienky, ktoré musia cudzinci splniť pri žiadaní o voľné pracovné miesta na území Slovenskej republiky. Súčasťou teoretickej časti sú tiež právne prekážky a obmedzenia v oblasti pracovného práva a zamestnávania cudzincov na našom území.

Praktickú časť bakalárskej práce venujeme analýze zozbieraných štatistických údajov o reálnom počte zamestnaných cudzincov v Slovenskej republike. Údaje a informácie potrebné pre analýzu sme získali zo štatistík, ktoré uverejnil Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. V tejto časti sa ďalej venujeme analýze pracovných podmienok cudzincov pracujúcich v oblasti školstva, konkrétne práci pedagógov na bilingválnom gymnáziu v Žiline zameranom na vyučovanie španielskeho a francúzskeho jazyka a ich pracovných podmienok. Údaje boli získané formou diskusie a interview s konkrétnymi osobami pochádzajúcimi zo Španielska, ktoré je členským štátom Európskej únie a tiež zohľadňujeme vlastnú skúsenosť autora bakalárskej práce s prácou v Španielsku. Z celkového hodnotenia ich reálnych skúseností s prácou v Slovenskej republike vychádza výsledok a závery bakalárskej práce s konkrétnymi návrhmi možného riešenia danej problematiky.

2.1 Metodika práce a metódy skúmania

Pri riešení problematiky zamestnávania cudzincov v podmienkach Slovenskej republiky sme použili nasledovné metódy:

- abstrakciu,

- analýzu a porovnanie aktuálne dostupných štatistických údajov o počte cudzincov v Slovenskej republike zverejnených Úradom práce, sociálnych vecí a rodiny SR za obdobie 2010 – 2011,
 - swot analýzu vychádzajúcu nielen z informácií a reálnych skúseností pedagógov, cudzincov zo Španielska, ktorí pracujú pre bilingválne gymnázium v Žiline, ale zohľadňujúcu aj podmienky na slovenskom trhu pre veľké medzinárodné spoločnosti, malých a stredných podnikateľov zo zahraničia podnikajúcich v SR a tiež cudzincov ako zamestnancov v SR,
 - interview a diskusia so španielskymi pedagógmi bilingválneho gymnázia v Žiline.
- Vo výsledkoch práce a celkovom hodnotení sú zahrnuté reálne skúsenosti autora bakalárskej práce s prácou v zahraničí.

2.1.1 Abstrakcia

Abstrakciu definujeme ako najdôležitejší nástroj vedeckého bádania v ekonómii, ktorý odhliada od nepodstatných znakov, vlastností a vzťahov. Základným cieľom je vyčlenenie toho, čo tvorí podstatu. V prvej kapitole venovanej teoretickej časti sme pomocou abstrakcie charakterizovali základný pojmový aparát súvisiaci s problematikou zamestnávania cudzincov v Slovenskej republike. Na základe abstrahovania sme vyčlenili základné pojmy „cudzinec, zahraničná osoba, občan Európskej únie, štátny príslušník tretej krajiny.“

2.1.2 Analýza dostupných štatistických údajov

Analýza vychádza zo štatistických údajov: o počte osôb zo zahraničia a to nielen z Európskej únie ale tiež tretích krajín, zamestnaných na našom území za obdobie 2010 - 2011, ktoré zverejnil Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny SR .

V tabuľke sme porovnali počet zamestnancov pochádzajúcich z členských štátov Európskej únie a štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorým bolo vydané povolenie na zamestnanie v Slovenskej republike. Z uvedených údajov vyplýva, že v rokoch 2010 a 2011 boli na území Slovenskej republiky zamestnaní prevažne občania členských krajín Európskej únie. Tento veľký rozdiel významne ovplyvnili dva dôležité faktory a to sloboda voľného pohybu osôb a sloboda voľného prístupu k pracovným miestam, ktoré garantuje Európska únia členským krajinám bez akýchkoľvek administratívnych

obmedzení. Štátni príslušníci tretích krajín musia získať povolenie na zamestnanie na našom území, čo do značnej miery sťažuje prístup na trh práce Slovenskej republiky.

Tabuľka č. 1 Počet cudzincov zamestnaných v SR

Mesiac	Rok 2010	Rok 2011	Rok 2010	Rok 2011
	Počet občanov tretích krajín zamestnaných v SR		Počet občanov EÚ zamestnaných v SR	
Január	3 362	3 007	10 423	13 778
Február	3 319	3 029	10 504	13 929
Marec	3 196	3 018	10 669	14 544
Apríl	3 041	3 006	10 759	15 234
Máj	2 939	3 009	11 211	15 405
Jún	2 838	3 096	11 339	15 621
Júl	2 716	3 006	11 050	15 799
August	2 728	3 071	11 324	16 301
September	2 779	3 154	10 788	16 763
Október	2 727	3 212	11 370	16 745
November	2 632	3 228	11 434	17 255
December	2 656	3 253	11 323	17 022
Spolu	34 933	37 089	132 104	188 396

Prameň: Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Vlastné spracovanie

2.1.3 Swot analýza

Swot analýza je nástrojom strategického plánovania, ktorá je určená a najčastejšie sa používa na hodnotenie silných a slabých stránok, príležitostí a hrozieb, konkrétnej obchodnej príležitosti, projektu alebo v situácii, v ktorej sa nachádza jednotlivec a lebo organizácia so snahou uskutočniť a dosiahnuť určitý cieľ. Zahŕňa analýzu interného i externého prostredia.

Silné stránky (Strenghts) – interné - vnútorné atribúty, pomenúvajú vlastnosti organizácie, ktoré jej môžu napomôcť k dosiahnutiu definovaného cieľa.

Slabé stránky (Weaknesses) - interné - vnútorné atribúty, pomenúvajú vlastnosti organizácie, ktoré sťažujú a môžu negatívne ovplyvniť, prípadne znemožniť dosiahnutie cieľa. Príležitosti (Opportunities) – externé podmienky, ktoré môžu dopomôcť

organizácii k dosiahnutiu cieľa. Ohrozenia (Threats) – externé podmienky, ktoré môžu sťažiť a negatívne ovplyvniť dosiahnutie cieľa organizácie alebo jednotlivca.

Prostredníctvom Swot analýzy sme pomenovali silné a slabé stránky, ktoré môžu cudzincov osloviť alebo odradiť od potenciálneho podnikania alebo zamestnania v našich podmienkach. Pomenúva tiež potenciálne hrozby ale i príležitosti tak pre veľké medzinárodné spoločnosti (napr. KIA, PEUGEOT, EDF) malých a stredných podnikateľov zo zahraničia podnikajúcich v SR (napr. vietnamskí obchodníci, ázijské fast foody) a tiež cudzincov ako zamestnancov v SR (napr. španielski pedagógovia bilingválneho gymnázia Žilina), ktoré odrážajú aktuálnu situáciu v SR.

Tabuľka č. 2 Swot analýza podmienok pre cudzincov, ktorí žijú, pracujú a podnikajú v SR

S (Strengths) Silné stránky	W (Weaknesses) Slabé stránky
✓ výhodné podmienky pre významné zahraničné investície ✓ vznik nových pracovných miest v regiónoch s vysokou nezamestnanosťou ✓ nárast zamestnanosti ✓ vzdelávanie Slovákov v nových odvetviach (napr. automobilový priemysel) ✓ obohatenie kultúry (nové pojmy, nová kuchyňa)	✓ nízke finančné ohodnotenie v porovnaní so štátmi EU ✓ predsudky ✓ byrokracia ✓ dopravná a technická infraštruktúra ✓ nevýhodné podmienky pre malé a stredné podnikanie
O (Opportunities) Príležitosti	T (Threats) Ohrozenia
✓ možnosť používať a naučiť sa nový jazyk ✓ možnosť ďalšieho vzdelávania sa a integrácia do vzdelávacieho systému ✓ spoločenská integrácia ✓ ekonomická integrácia ✓ politická integrácia ✓ možnosť Slovákov pracovať pre cudzincov žijúcich na Slovensku, pracovné príležitosti pre študentov ✓ zmiernenie rasovej neznášanlivosti	✓ stúpajúca nezamestnanosť ✓ na trh neustále vstupuje nová konkurencia, boj o prácu ✓ insolventnosť slovenských zamestnávateľov ✓ odlišná kultúra, mentalita, tradície, zvyky ✓ sociálna odlišnosť ✓ negatívny vplyv mediálnych káuz spôsobených cudzincami na spoločnosť ✓ nárast kriminality ✓ náboženské rozdiely

✓ konkurencia – negatívny vplyv pre malých a stredných podnikateľov

Prameň: *Vlastné spracovanie*

2.1.4 Interview a diskusia s cudzincom ako zamestnancom v SR

Interview možno charakterizovať ako metodicky vedený rozhovor za účelom získania konkrétnych informácií, pričom dotazujúci má vybratú alebo určenú konkrétnu tému, otázky a okruhy.

Diskusia je spôsob, ktorým si ľudia navzájom vymieňajú svoje názory a skúsenosti ku konkrétnej téme s cieľom dospieť k určitému cieľu. Základom je výmena informácií, názorov, postrehov a skúseností, ktoré je vedú k vytýčenému cieľu.

Stredoškolský vzdelávací systém Slovenskej republiky poskytuje občanom členských krajín Európskej únie možnosť zamestnať sa ako pedagóg bilingválneho gymnázia. Bilingválne gymnázium v Žiline v súčasnosti zamestnáva nielen slovenských pedagógov, ale tiež pedagógov zo Španielska a Francúzska.

Tabuľka č. 3 Počet zamestnancov bilingválneho gymnázia

Štátna príslušnosť	Občania SK	Občania členských krajín EU	
	Slováci	Španieli	Francúzi
Počet zamestnancov	28	6	4

Prameň: *Vlastné spracovanie*

Z celkového počtu pedagógov bilingválneho gymnázia tvorí 27% zamestnancov –cudzincov, čo vytvára predpoklad, že dokážeme vytvoriť pre občanov krajín EÚ zaujímavé pracovné príležitosti v oblasti školstva a pre nich vyhovujúce pracovné podmienky na uplatnenie sa v SR.

Zamestnávanie cudzincov v SR má pozitívne ale i negatívne dopady. Pozitívom je výmena odborných skúseností v rôznych odvetviach, vzdelávanie sa v oblasti jazykových zručností, integrita a to spoločenská i ekonomická. Ako negatívum vnímajú mnohí občania SR pracovné príležitosti pre cudzincov a to z dôvodu narastajúcej nezamestnanosti v SR, kde samotní Slováci ťažko hľadajú uplatnenie a prácu v niektorých odvetviach a rizikových regiónoch.

3 Výsledky práce

Vo výsledkoch práce sú zahrnuté základné informácie o španielskych pedagógoch a ich pracovných skúsenostiach ako cudzincov zamestnaných v Slovenskej republike, ktoré boli podkladom pre porovnanie podmienok v SR a Španielsku. Tretia časť práce obsahuje i vlastnú skúsenosť autora a v závere popisuje potenciálne návrhy na zlepšenie a zefektívnenie procesu a podmienok zamestnávania cudzincov v Slovenskej republike.

3.1 Predstavenie pedagógov

Výsledkom práce je porovnanie pracovných podmienok na území členského štátu EÚ a Slovenskej republiky cudzincami pracujúcimi v oblasti školstva, konkrétne štyroch pedagógov na bilingválnom gymnáziu v Žiline zameranom na vyučovanie španielskeho jazyka a odborných predmetov v španielskom jazyku. Údaje boli získané formou diskusie a interview s konkrétnymi osobami pochádzajúcimi zo Španielska, ktoré je členským štátom Európskej únie. Ich osobná skúsenosť v rovnakom pracovnom odbore na území dvoch členských štátov Európskej únie nám poskytla informácie, na základe ktorých sme mohli zhodnotiť pozitívne a negatívne stránky práce z pohľadu cudzinca na našom území a následne navrhnúť možné zlepšenia.

Pedagógovia pracujúci na Bilingválnom gymnáziu v Žiline, Mário Lopéz Asenjo, (ostatní si neželeli byť menovaní), pochádzajú zo Španielska. M.L.Asenjo vyštudoval obor španielsky jazyk, literatúra a kultúra na Univerzite v Madride, ostatní pedagógovia sú zameraní na vyučovanie odborných predmetov ako matematika, fyzika, chémia a biológia v španielskom jazyku. M.L.Asenjo pôsobí ako pedagóg na Slovensku od roku 2007 na základe programu, ktorý realizovala AECI (Agencia Española de Cooperación Internacional) v spolupráci s Univerzitou v Prešove, kde pôsobil jeden rok. Proces výberu sa uskutočňoval na základe odborných znalostí. Žiadosť o pracovné miesto sa zasiela AECI na začiatku roka. V priebehu nasledujúcich mesiacov AECI vyberie štyroch kandidátov a na základe jej odporúčaní si univerzita vyberie finálneho kandidáta. V súčasnosti táto agentúra už neexistuje a jej kompetencie prevzalo Ministerstvo školstva Španielskeho kráľovstva, ktoré spolupracuje s Ministerstvom školstva Slovenskej republiky. Hlavným cieľom spolupráce je ponúknuť voľné pracovné miesta zahraničným profesorom na stredných školách v Slovenskej republike. Na základe programu získali pedagógovia pracovné miesto ako profesori španielskeho

jazyka, kultúry a histórie a odborných predmetov v cudzom jazyku na Bilingválnom gymnáziu T. Ružičku v Žiline. V škole pôsobili od roku 2008, pričom v súčasnosti v škole pôsobia už len dvaja zo spomínaných pedagógov.

Podmienkou na získanie voľného pracovného miesta ako zahraničný pedagóg na Bilingválnom gymnáziu Žiline bolo splnenie potrebných náležitostí. Voľné pracovné miesto musí byť v súlade s podmienkami programu, ktorý realizuje Ministerstvo školstva Španielskeho kráľovstva v spolupráci s Ministerstvom školstva Slovenskej republiky,

Zahranční uchádzači o voľné pracovné miesta predkladajú :

- žiadosť o voľné pracovné miesto,
- výpis registra trestov a životopis,
- žiadateľ musí byť držiteľom platného cestovného dokladu a dokladu totožnosti
- pred vycestovaním do zahraničia sa musí žiadateľ zaregistrovať na príslušnom konzuláte ako žiadateľ o povolenie na pobyt v zahraničí za účelom výkonu práce,
- musí si založiť bankový účet.

3.2 Pozitíva a negatíva z pohľadu cudzinca, zamestnanca – pedagóga bilingválneho gymnázia

Interview s konkrétnymi cudzincami zamestnanými na Slovensku bolo podkladom pre zosumarizovanie pozitív a negatív z ich pohľadu, teda ich konkrétnych pracovných skúseností.

Tabuľka č. 4 Pozitíva a negatíva očami španielskych pedagógov pracujúcich na bilingválnom gymnáziu v Žiline

	+ Pozitíva	- Negatíva
Administratíva	✓ potrebné administratívne záležitosti rieši Ministerstvo školstva Španielskeho kráľovstva v spolupráci s Ministerstvom školstva Slovenskej republiky	▪ byrokracia
Finančné ohodnotenie	✓ stabilný príjem v domácej krajine i v SR	▪ v prípade ukončenia programu je mzda vyplácaná len zo strany SK, čo je o 50% nižší príjem

		▪ nevýhodné finančné ohodnotenie, nižšie platové podmienky
Jazyk	✓ príležitosť štúdia a ďalšieho vzdelávania sa v cudzom jazyku ✓ možnosť ďalších pracovných príležitostí v oblasti prekladov a tlmočenia ✓ súkromné vyučovanie, lekcie , doučovanie pre jednotlivcov	▪ ťažkosti pri príchode do krajiny spojené s nedostatočnou znalosťou jazyka
Kultúra	✓ spoznávanie novej kultúry, mentality a zvykov danej krajiny	▪ prispôsobenie sa cudzej, novej kultúre
Sociálna	✓ bezplatné ubytovanie po dobu trvania programu v blízkosti pracoviska	▪ vysoké náklady na ubytovanie v SK (prenájom , hotely)
Pracovné	✓ možnosť komunikovať v rodnom jazyku ✓ začlenenie sa do nového pracovného kolektívu ✓ kolegovia z rovnakej krajiny	▪ jazyková bariéra so slovenskými kolegami
Osobné	✓ príležitosť získať nové skúsenosti ✓ pokračovanie v štúdiu ✓ osvojenie si slovenského jazyka ✓ spoznávanie krajiny ✓ nadväzovanie nových pracovných i osobných kontaktov	▪ odlúčenie od priateľov a rodiny

Prameň: *Vlastné spracovanie*

3.3 Vlastná skúsenosť autora s prácou v zahraničí

Autor bakalárskej práce pôsobil ako zamestnanec v Španielsku v rokoch 2007 až 2012 počas sezónnych mesiacov júl, august a september. Náplňou pracovnej činnosti bol výkon práce ako čašníčka, barmanka a neskôr aj manažérka reštaurácie. Možnosť práce v zahraničí bola doporučená pedagógmi Bilingválneho gymnázia v Žiline, kde autorka práce absolvovala štúdium na strednej škole v rokoch 2005 až 2009.

Štúdium bolo zamerané na vyučovanie španielskeho jazyka a odborných predmetov v cudzom jazyku. Podmienkou na získanie zamestnania v Španielsku bolo splnenie uvedených náležitostí:

- požiadať na príslušný úrad o pracovné povolenie, ktoré sa vydáva osobám so štátnou príslušnosťou krajiny Európskej únie,
- predložiť zamestnávateľovi stručný životopis so zohľadnením predchádzajúcej, a aktuálnej pracovnej činnosti,
- znalosť cudzieho jazyka,
- podpísať pracovnú zmluvu, ktorá zamestnanca zaväzuje plniť pracovné podmienky uvedené v pracovnej zmluve,

Práca v zahraničí otvára nové možnosti a umožňuje získať zamestnancovi nové pracovné skúsenosti a poznatky. Osobná skúsenosť priniesla nové informácie, na základe ktorých je možné zhodnotiť pozitívne a negatívne stánky pracovných podmienok cudzincov v Španielsku a na území Slovenskej republiky.

3.4 Porovnanie podmienok ako cudzinca zamestnanca v SR a Španielsku

Porovnanie podmienok ako cudzinca zamestnanca, a to Slováka zamestnaného v Španielsku a pedagógov zo Španielska, ktorí sú zamestnancami bilingválneho gymnázia v Žiline vychádza z reálnej legálnej pracovnej skúsenosti.

Tabuľka č. 5 Porovnanie podmienok ako cudzinca zamestnanca v SR a Španielsku

Slovenská republika	Španielsko
✓ V prípade, že cudzinec uchádzajúci sa o prácu v SR pochádza zo štátov Európskej únie, nie je pre výkon pracovnej činnosti potrebné povolenie na zamestnanie	✓ V prípade, že cudzinec uchádzajúci sa o prácu v Španielsku, nie je pre výkon pracovnej činnosti potrebné povolenie na zamestnanie, ale je potrebný doklad – NIE (Número de identificación de losextranjeros – identifikačné číslo zahraničnej osoby),(vid. Príloha č.5) po získaní identifikačného čísla zahraničnej osoby je vydávané bez časového obmedzenia

✓ Zamestnanec má nárok na dni pracovného voľna a dni pracovného pokoja, ako odpočinok po práci	✓ V prípade sezónnych prác nebol odpočinok súčasťou zmluvných podmienok
✓ Bezplatné ubytovanie a stravovanie nie je súčasťou pracovnej zmluvy, je na dobrovoľnosti zamestnávateľa, zväčša uplatňované ako bonus pre zamestnanca	✓ Bezplatné ubytovanie a stravovanie nie je v Španielsku pravidlom, ale dobrým zvykom, čo je významným bonusom pre potenciálnych uchádzačov
✓ Finančné ohodnotenie na Slovensku v oblasti školstva podlieha „tabuľkovému“ systému, teda je malý predpoklad získať vyššie finančné ohodnotenie	✓ Finančné ohodnotenie sa neodvíjalo od odpracovaných hodín, ale od úkolu

Prameň: *Vlastné spracovanie*

3.5 Navrhované opatrenia pre zlepšenie podmienok pre cudzincov v SR (v danej oblasti)

Tabuľka č. 6 Navrhované opatrenia

Navrhované opatrenie	Očakávaný efekt
Zjednodušiť náročné administratívne postupy pre zamestnávateľa pri zamestnávaní cudzincov.	✓ Zvýšený záujem zamestnávateľa o zamestnávanie cudzincov. ✓ Zamestnávanie cudzincov z krajín s lacnou pracovnou silou, čo však môže viesť k nárastu počtu migrantov z týchto krajín a spôsobiť zvýšenie počtu prisťahovalcov v Slovenskej republike.
Odstrániť naviazanosť povolenia na pobyt na povolenie na zamestnanie a zaviesť prechodné obdobie pre cudzinca na získanie nového pracovného miesta.	✓ Cudzincovi v prípade straty zamestnania nebude odobrané povolenie na pobyt a následné vyhostenie z krajiny.
Prostredníctvom podporných nástrojov štátu hľadať možnosti podpory cudzincov zamestnaných na území SR formou výstavby nájomných bytov.	✓ Zvýšený záujem cudzincov o zamestnanie v SR na základe poskytovanej podpory. ✓ Zlepšenie životných podmienok ekonomicky slabších skupín cudzincov zamestnaných v SR a zvýšenie životného štandardu. ✓ Získanie nových pracovných miest pre občanov

	Slovenskej republiky pri realizácii výstavby.
V spolupráci s odbornými vzdelávacími inštitúciami vytvoriť systém jazykových kurzov slovenského jazyka pre cudzincov pracujúcich v SR a zahraničných študentov.	✓ Lepšia integrácia cudzincov a jednoduchšie prispôsobenie sa novej kultúre a mentalite. ✓ Zvýšený záujem cudzincov o voľné pracovné miesta na Slovensku. ✓ Zvýšený záujem študentov o pobyt na území Slovenskej republiky. ✓ Na základe znalosti jazyka lepšie uplatnenie sa na trhu práce Slovenskej republiky. ✓ Zníženie nákladov cudzincov na súkromné jazykové školy. ✓ Lepšie porozumenie odlišným kultúram.
Vytvoriť cudzincom vhodné podmienky v oblasti zdravotných služieb. zlepšiť prístup cudzincov k zdravotnej starostlivosti a zvýšiť úroveň a kvalitu poskytovaných zdravotných služieb	✓ Vyšší záujem cudzincov so zdravotnými postihnutím zamestnať sa na území Slovenskej republiky. ✓ Zvýšený záujem cudzincov v dôchodcovskom veku o voľné pracovné miesta na Slovensku.
Zvýšiť informovanosť domácich občanov o cudzincoch pracujúcich v podmienkach Slovenskej republiky.	✓ Upevňovanie vzájomných vzťahov medzi občanmi Slovenskej republiky a cudzincami zjednoduší cudzincom začlenenie sa do novej komunity, rýchlejšie sa prispôbia novej kultúre a mentalite. ✓ Odstránenie spoločenských bariér a predsudkov občanov SR voči cudzincom. ✓ Zvýšenie informovanosti zamestnávateľa o podmienkach zamestnávania cudzincov, o životných a pracovných podmienkach a ich sociálnom zabezpečení. ✓ Zníženie diskriminácie cudzincov. ✓ Vytvorenie reálneho a pravdivého obrazu o živote cudzincov v spoločnosti.
V spolupráci s Ministerstvom školstva a vzdelávacími inštitúciami navrhnúť a prijať učebné osnovy pre cudzincov	✓ Možnosť cudzincov zamestnaných v SR a ich rodín vzdelávať sa v rodnom jazyku. ✓ Vyššia atraktívnosť slovenských vzdelávacích inštitúcií pre cudzincov. ✓ Vyšší záujem cudzincov vzdelávať sa slovenských

	školách a následne záujem o zamestnanie v Slovenskej republike.
Vypracovať vhodnú metodiku sledovania integrácie cudzincov, ktorá by upravovala postupy inštitúcii pri zbere údajov o cudzincoch pracujúcich v Slovenskej republike, tak aby tieto údaje boli porovnateľné a kompatibilné	✓ Lepšia informovanosť zamestnávateľov o možnostiach zamestnávania cudzincov. ✓ Cudzinci získajú informácie o odboroch s najlepším pracovným uplatnením, kariérnym uplatnením a finančným ohodnotením.

Prameň: *Vlastné spracovani*

3.6 Diskusia

V poslednej časti bakalárskej práce sú uvedené navrhované riešenia, ktoré v prípade ich realizácie mohli priniesť zlepšenie aktuálneho stavu zamestnaných cudzincov v Slovenskej republike a prispieť k zvýšenému záujmu o voľné pracovné miesta na Slovensku. Aj keď realizácia navrhovaných riešení by pravdepodobne prebiehala v dlhodobom časovom horizonte, výsledný efekt by bol prínosom nielen pre cudzincov zamestnaných v Slovenskej republike, ale aj pre samotných zamestnávateľov. Osobná skúsenosť autora s prácou v zahraničí a dlhodobé priateľské vzťahy s pedagógmi španielskej štátnej príslušnosti, ktorí sú už niekoľko rokov zamestnaní v Slovenskej republike pomohla získať bližšie informácie, na základe ktorých bolo možné zhodnotiť pozitívne a negatívne stránky zamestnávania cudzincov v Slovenskej republike. Subjektívne hodnotenie pracovných podmienok v Slovenskej republike štyrmi pedagógmi bilingválneho gymnázia nie je všeobecným obrazom podmienok, ktoré Slovenská republika vytvára cudzincom, ale pomohla nám získať ich pohľad ako vnímajú aktuálnu situáciu na Slovensku a tiež bola podkladom pre navrhované riešenia .

Záver

Téma zamestnávania cudzincov je v súčasnosti veľmi diskutovaná a to najmä v dôsledku celosvetovej hospodárskej krízy a globálnej integrácie. V podmienkach Slovenskej republiky sa problematika zamestnávania cudzincov dostala do povedomia samotným vstupom do Európskej únie. Vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie sa otvoril pracovný trh nielen našim občanom v krajinách Európskej únie, ale príležitosť zamestnať sa majú všetci občania v rámci členských štátov Európskej únie. Voľný pohyb zamestnancov medzi krajinami sa stal kľúčovou politickou a ekonomickou témou. Súčasná hospodárska kríza sa vyznačuje narastajúcou nezamestnanosťou, a preto postoj občanov Slovenskej republiky k zamestnávaniu cudzincov na našom území nie je pozitívny, práve naopak.

Občania členských krajín Európskej únie zamestnaní na území Slovenskej republiky vyhodnocujú problematiku zamestnanosti na základe vlastných skúseností, tak pozitívnych ako aj negatívnych. Osobné skúsenosti pedagógov pôsobiacich na Bilingválnom gymnáziu v Žiline a informácie o pracovných podmienkach sa stali podkladom pre návrh možných riešení v problematike zamestnávania cudzincov na území Slovenskej republiky. Realizácia navrhovaných opatrení by mohla mať pozitívny dopad nielen pre zlepšenie podmienok cudzincov pracujúcich na našom území, ale mohli by znamenať prínos aj pre samotných zamestnávateľov. Zvýšením informovanosti domácich občanov o podmienkach zamestnávania cudzincov na našom území by mohlo mať pozitívny dopad na upevnenie vzájomných vzťahov, odstránenie spoločenských bariér a predsudkov občanov SR voči cudzincom, elimináciu diskriminácie a vytvorenie reálneho a pravdivého obrazu o živote cudzincov v spoločnosti.

Nevyhnutným predpokladom pre zlepšenie pracovných podmienok cudzincov na území Slovenskej republiky je zjednodušenie náročných administratívnych postupov pre cudzincov, ktorí žiadajú o povolenie na zamestnanie alebo povolenie na pobyt a tiež zefektívnenie administratívnych postupov zamestnávateľa pri zamestnávaní cudzincov. Náročný administratívny systém je často prekážkou a dôvodom zamestnávateľa na uprednostnenie zamestnanca so slovenským štátnym občianstvom. Súčasťou administratívnych opatrení by tiež malo byť odstránenie prepojenia medzi povolením na pobyt a povolením na zamestnanie. Vysoká závislosť neposkytuje cudzincovi časový

priestor na získanie nového pracovného miesta a možnosť naďalej zotrvať na území Slovenskej republiky.

Zásadnou otázkou problematiky zamestnávania cudzincov na území Slovenskej republiky sú nedostatky v oblasti vzdelávania cudzincov. Existujú súkromné jazykové inštitúcie pre vzdelávanie cudzincov v slovenskom jazyku, avšak vysoké finančné náklady neumožňujú ich dostupnosť pre všetkých cudzincov. Štát by mal cudzincom zabezpečiť jednoduchší a menej nákladný prístup k získaniu základných znalostí slovenského jazyka. V súčasnosti aspoň čiastočne túto funkciu plnia zamestnávateľia, ktorí organizujú bezplatné jazykové kurzy pre svojich zahraničných zamestnancov. Zvýšenie jazykovej vzdelanosti cudzincov je významným predpokladom pre ich kariérny rast a osobnostný rozvoj.

Z pohľadu občanov Slovenskej republiky môže byť zamestnávanie cudzincov na našom území ohrozením, nedostatok voľných pracovných miest v období svetovej hospodárskej krízy neumožňuje vidieť pozitíva, ktoré nám integrácia cudzincov môže priniesť, a to nielen v oblasti zamestnanosti, ale aj v rozvoji celej spoločnosti. Spoznávanie nových kultúr, tradícií, zvykov a názorov je predpokladom zvyšovania osobnostného rozvoja jednotlivcov a otvorenia obzorov pre celú spoločnosť. Upevňovaním vzájomných vzťahov sa otvárajú nové príležitosti aj pre občanov Slovenskej republiky vycestovať do zahraničia a získať zaujímavé pracovné príležitosti. Navrhované opatrenia môžu byť prínosom nielen pre cudzincov zamestnaných na území Slovenskej republiky, ale aj pre našich občanov pôsobiacich v zahraničí.

Zoznam použitej literatúry

Knižné zdroje

1. BARANCOVÁ, H. 2012. *Zamestnávanie cudzincov*. Bratislava: Sprint 2, 2012. 402s. ISBN 978-80-8939-375-6
2. BARANCOVÁ, H. -SCHRONK, R.2007. *Pracovné právo*. Bratislava: SPRINT, 2007. 814s. ISBN 978-80-89085-95-8
3. EKONOMICKÝ ÚSTAV SLOVENSKEJ AKADEMIE VIED. 2010. *Stratégia rozvoja Slovenskej spoločnosti* . Bratislava: VEDA, Vydavateľstvo Slovenskej akadémie vied, 2010. 695s. ISBN 978-80-224-1151-6
4. HODÁLOVÁ, I. 2011. *Dôstojnosť zamestnanca v pracovnoprávných vzťahoch* . Bratislava: Sprint2, 2011. 299s. ISBN 978-80-89393-67-1
5. KALESNÁ, K. -HRUŠKOVIČ, I. -ĎURIŠ, M. 2008. *Základy Európskeho Práva*. Bratislava: Právnická fakulta Univerzity Komenského, 2008. 180s. EAN kód 9788071602248
6. LAZAR, J. 2006. *Občianske právo hmotné*. Bratislava: IURA EDITION, 2006. 606s. ISBN 80-8078-084-6
7. RIEVAJOVÁ, E. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2009. 269s. ISBN 978-80-225-2878-8
8. SVOBODA, J. 2000. *Slovník slovenského práva*. Bratislava: Poradca podnikateľa, spol. s r.o., 2000. 864s. ISBN 80-88931-060-1
9. ŠTEFÁNKOVÁ, N. -LYSINA, P. 2011. *Medzinárodné právo súkromné*. prvé vydanie Praha: Nakladateľstvo C. H. Beck, 2011. 622s. ISBN 978-80-7400-351-6
10. *Ústava Slovenskej republiky*. Bratislava: Tlačový a informačný odbor Kancelárie Národnej rady SR, 2006. 104s. ISBN 8089052266
11. VERSCHREAGEN, B. -HAŤAPKA, M.2010. *Legal Sources of private international law-Pramene Medzinárodného práva súkromného a procesného*. Bratislava: EUROKÓDEX, s.r.o., 2010. 648s. ISBN
12. ZACHOVÁ, A. 2003. *Zákaz diskriminácie v medzinárodných dokumentoch*. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2003. 164s. ISBN 80-89106-08-1

13. 2011. *Zákonník práce s komentárom a judikatúrou*. Bratislava: NOVÁ PRÁCA, spol. s.r.o., 2011. 271s. ISBN 978-80-89350-23-0

Internetové zdroje

14. CHORVÁTOVÁ, J. :Zamestnávanie cudzincov v SR. In: Portál Poradca podnikateľa. [online]. 2007. [cit. 2013-7-5].Dostupné na internete: <
http://www.pp.sk/6607/Zamestnavanie-cudzincov-v-SR_A-PAM31101.aspx>
15. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. :Zamestnávanie cudzincov . In: Portál Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny. [online] Dostupné na internete: <
http://www.employment.gov.sk/zamestnavanie_cudzincov.html>
16. MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR : Zahraničná politika. In: Portál Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny [online] [cit. 2013-7-5]. Dostupné na internete:<
http://www.mzv.sk/sk/zahranicna_politika/medzinarodne_zmluvy-zmluvy_podla_predmetu&CTYPE=zamestn%C3%A1vanie%20ob%C4%8Danov
17. MINISTERSTVO ZAHRANIČNÝCH VECÍ EURÓPSKYCH ZÁLEŽITOSTÍ SR. : Zahraničná politika. In: Portál Ministerstvo zahraničných vecí a európskych záležitostí SR [online]. [cit. 2013-7-5]. Dostupné na internete:<
http://www.mzv.sk/sk/zahranicna_politika/medzinarodne_zmluvy-zmluvy_podla_predmetu&CTYPE=zamestn%C3%A1vanie%20ob%C4%8Danov>
18. EUR-LEX. : Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008. In: Portál Eur-lex. [online]. Dostupné na internete:< <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:177:0006:0016:SK:PDF>>
[s.6](#)

Zoznam príloh

Príloha č. 1 Žiadosť o udelenie povolenia na zamestnanie

Príloha č. 2 Žiadosť o predĺženie povolenie na zamestnanie

Príloha č. 3 Žiadosť o vydanie potvrdenie o možnosti obsadenia pracovného
miesta zodpovedajúceho vysokokvalifikovanému zamestnaniu

Príloha č. 4 Informačná karta

Príloha č. 5 Número de Identificación de los extranjeros

Príloha č. 1

ŽIADOSŤ O UDELENIE POVOLENIA NA ZAMESTNANIE

ŠTÁTNY PRÍSLUŠNÍK TRETEJ KRAJINY:	
1. Meno	2. Priezvisko
3. Rodné meno	4. Dátum narodenia
5. Pohlavie* mužské ☐ ženské ☐	6. Štátna príslušnosť
7. Stupeň dosiahnutého vzdelania¹	
8. Číslo cestovného dokladu	9. Dátum platnosti cestovného dokladu
10. Názov orgánu, ktorý cestovný doklad vydal	
11. Adresa v štáte trvalého pobytu	
12. Adresa na doručovanie písomností	
žiada o udelenie povolenia na zamestnanie	
u zamestnávateľa (body 13 až 21 vyplní zamestnávateľ):	
13. Názov (alebo meno a priezvisko)	
14. Sídlo (alebo adresa)	
15. Číslo telefónu	16. IČO
17. Druh ekonomickej činnosti (SK NACE)²	
18. Druh práce – názov a číselný kód (KZAM)³ zamestnania	
19. Miesto výkonu práce v Slovenskej republike (obec, okres)	
20. Obdobie, počas ktorého by sa malo zamestnávanie vykonávať od do	
dátum podpis št. príslušníka tretej krajiny alebo meno a podpis budúceho zamestnávateľa 	

Prísľub zamestnávateľa

na prijatie štátneho príslušníka tretej krajiny do zamestnania

21. Dôvody neobsadenia pracovného miesta uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny		
V	Pečiatka	Meno a podpis zamestnávateľa (alebo zodpovedného zamestnanca)
Dátum		

Príloha č. 2

ŽIADOSŤ O PREDĹŽENIE POVOLENIA NA ZAMESTNANIE

ŠTÁTNY PRÍSLUŠNÍK TRETEJ KRAJINY:		
1. Meno	2. Priezvisko	
3. Rodné meno	4. Dátum narodenia	
5. Pohlavie* mužské ☐ ženské ☐	6. Štátna príslušnosť	
7. Stupeň dosiahnutého vzdelania		
8. Číslo cestovného dokladu	9. Dátum platnosti cestovného dokladu	
10. Názov orgánu, ktorý cestovný doklad vydal		
11. Adresa v štáte trvalého pobytu		
12. Adresa na doručovanie písomností		
13. Adresa miesta pobytu v SR: mesto/obec..... PSČ..... ulica číslo okres		
žiada o predĺženie povolenia na zamestnanie		
u zamestnávateľa (body 14 až 23 vyplní zamestnávateľ):		
14. Názov (alebo meno a priezvisko)		
15. Sídlo (alebo adresa)		
16. Číslo telefónu	17. IČO	
18. Druh economickej činnosti (SK NACE)		
19. Druh práce – názov a číselný kód (KZAM) zamestnania		
20. Miesto výkonu práce v SR (obec, okres)		
21. Obdobie, počas ktorého by sa malo zamestnanie vykonávať od do		
22. Vyjadrenie zamestnávateľa, že bude št. príslušníka tretej krajiny aj naďalej zamestnávať		
23. Dôvody neobsadenia pracovného miesta uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny		
Meno a podpis zamestnávateľa (alebo zodpovedného zamestnanca)	Pečiatka	Meno a podpis zamestnanca
V		Dátum

Príloha č. 3**ŽIADOSŤ O VYDANIE POTVRDENIA O MOŽNOSTI OBSADENIA PRACOVNÉHO MIESTA
ZODPOVEDAJÚCEHO VYSOKOKVALIFIKOVANÉMU ZAMESTNANIU**

CUDZINEC:	
1. Meno	2. Priezvisko
3. Rodné meno	4. Dátum narodenia
5. Pohlavie* mužské ☐ ženské ☐	6. Štátna príslušnosť
7. Stupeň dosiahnutého vzdelania¹	
8. Číslo cestovného dokladu	9. Dátum platnosti cestovného dokladu
10. Adresa v štáte trvalého pobytu	
11. Adresa na doručovanie písomností	
žiada o vydanie potvrdenia o možnosti obsadenia pracovného miesta u zamestnávateľa (body 12 až 22 vyplní zamestnávateľ):	
12. Názov (alebo meno a priezvisko)	
13. Sídlo (alebo adresa)	
14. Číslo telefónu	15. IČO
16. Druh ekonomickej činnosti (SK-NACE)²	
17. Druh práce – názov a číselný kód (KZAM)³ zamestnania	
18. Výška mesačnej mzdy⁴ (uvedená v pracovnej zmluve alebo v písomnom príslužbe zamestnávateľa) EUR	
19. Miesto výkonu práce v Slovenskej republike (PSC, obec, ulica, číslo okres)	
20. Obdobie, počas ktorého sa bude zamestnávanie vykonávať od do	
Svojim podpisom potvrdzujem úplnosť a pravdivosť svojich údajov. Súhlasím s tým, aby všetky osobné údaje týkajúce sa mojej osoby, ktoré sú uvedené v tejto žiadosti boli poskytnuté príslušným úradom SR a spracované týmito úradmi, ak to bude potrebné pre účely rozhodnutia o mojej žiadosti. Tieto údaje môžu byť vložené do alebo uložené v databázach dostupných príslušným úradom SR, ak medzinárodná zmluva, ktorou je SR viazaná, neustanovuje inak	
..... Dátum	 podpis cudzinca alebo meno a podpis budúceho zamestnávateľa

Príslužobník zamestnávateľa na prijatie cudzinca do zamestnania

21. Dôvody neobsadenia pracovného miesta uchádzačom o zamestnanie vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie úradu práce, sociálnych vecí a rodiny.

22. Potvrdzujem, že po udelení povolenia na prechodný pobyt - modrá karta Európskej únie - zamestnám na území Slovenskej republiky hore uvedeného cudzinca za podmienok uvedených v tejto žiadosti (vrátane mzdy)

v Dátum	Pečiatka	Meno a podpis zamestnávateľa (alebo zodpovedného zamestnanca)
--------------------------------------	----------	---

Príloha č. 4

INFORMAČNÁ KARTA

o vzniku/skončení pracovnoprávneho vzťahu^{*/} alebo o vyslaní na výkon práce/skončení vyslania na výkon práce^{*/} št. príslušníka tretej krajiny¹⁾, na zamestnanie ktorého sa na území SR²⁾ nevyžaduje povolenie na zamestnanie

Priezvisko :			
Meno :			
Dátum narodenia:		Pohlavie: Muž ☐	
Žena ☐			
Štátna príslušnosť:		Číslo cestovného dokladu - identifikačnej karty:	
Adresa trvalého pobytu/pobytu na území SR (PSČ, obec, ulica, číslo, okres):			
Najvyššie dosiahnuté vzdelanie: (vyplní sa podľa dosiahnutého vzdelania) (výučný list)			
základné	☐	stredné s maturitou	☐
stredné bez maturity	☐	vysokoškolské	☐

Deň nástupu do zamestnania */ Deň začatia vyslania na výkon práce na území SR */

Deň skončenia zamestnania */ Deň skončenia vyslania na výkon práce na území SR */

Predpokladaná doba zamestnania */ vyslania */ v dňoch */ mesiacoch */

v profesii KZAM **/ **číselný kód KZAM**
 **/

a) pri vzniku / skončení^{*/} pracovnoprávneho vzťahu **b) Začatie / skončenie^{*/} vyslania na výkon práce**

zamestnávateľ – názov (v prípade vyslania fyzická alebo právnická osoba, u ktorej je vykonávaná práca na území SR- inf. organizácia) :

.....

IČO Rodné

číslo ****/

zaradenie

podľa

SK-

NACE.....

zamestnávateľ – adresa (PSČ, obec, ulica, číslo, okres)

.....

miesto výkonu práce

(adresa).....

Dátum :Pečiatka zamestnávateľa/ inf. organizácie:

Meno, priezvisko a kontakt na zodpovedného zamestnanca zamestnávateľa/ inf. organizácie
(tel., fax, e-mail)

.....

.....

Podpis

MÚMERO DE IDENTIFICACIÓN DE LOS EXTRANJEROS

 MINISTERIO DEL INTERIOR	 DIRECCIÓN GENERAL DE LA POLICÍA Y DE LA GUARDIA CIVIL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA
240	A.A. SILVIA BORAKOVA CARRER COLOMER , 17 ,PISO P02 , 1 LLANSA GIRONA (17490)

**EL JEFE DE LA UNIDAD DE DOCUMENT. DE ESPAÑOLES Y
EXTRANJEROS**

CERTIFICA: Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 101 del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de ejecución de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, reformada por Leyes Orgánicas 8/2000, de 22 de diciembre, 11/2003, de 29 de septiembre y 14/2003, de 20 de noviembre, al ciudadano/a extranjero/a que a continuación se reseña, le ha sido asignado en el Registro Central de Extranjeros de la Dirección General de la Policía, el Número de Identidad de Extranjero (N.I.E.) que así mismo se reseña.

SILVIA BORAKOVA , nacido/a el 08/11/1989 en ZILINA (ESLOVAQUIA),
nacional de ESLOVAQUIA.

N.I.E. X-8821473-F

Y para que conste, a los fines que en Derecho procedan, se expide el presente en GIRONA, a veintisiete de junio de dos mil siete.


