

Humanum

Międzynarodowe Studia Społeczno-Humanistyczne

Nr 9(2)/2012

ISSN 1898-8431

[s. 61-72]

Marcel Dolobáč

Právnická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach

Voľný pohyb pracovníkov v Európskej únii

Free movement of workers in the European Union

Keywords: *the right of free movement, European Union, the right of residence, Court of Justice of the European Union*

Summary

Free movement of workers is one of the most important fundamental right, which results from the membership in the European Union. This right includes in particular : the right to apply for the offers of employment in the other EU states; the right of free movement for the purposes of seeking work; the right of residence; the right to stay in the other EU state after the termination of labour contract. According to European Union law, mentioned rights belongs not just to employees, who are the citizens of the European Union, but in limited range also to their family members. The exemptions to the right of free movement are rather limited. The aim of the presented contribution is to describe the essence of the right of free movement of workers in the European Union mainly in the light of the relevant judicial decisions of the Court of Justice of the European Union.

Jedným zo základných práv, ktoré prináša členstvo v Európskej únii je voľný pohyb pracovných síl. Právo voľného pohybu pracovníkov možno v najvšeobecnejšom slova zmysle vymedziť ako imanentnú súčasť štyroch základných slobôd vnútorného trhu, ktoré umožňuje občanom členských štátoch byť pracovne činný v ktoromkoľvek inom

členskom štáte bez akejkoľvek diskriminácie v prístupe k zamestnaniu, odmeňovaniu a pracovných podmienok. Právne voľný pohyb pracovníkov pokrýva všetky fázy výkonu povolania počnúc hľadáním práce, výkonom práce, zotrvaním pracovníka v členskom štáte za účelom hľadania novej práce [Barancová, 2010: 69]. Pracovník vykonávajúci prácu v inom členskom štáte má právo od národných úradov práce na rovnakú pomoc ako štátni príslušníci hostiteľského členského štátu bez akejkoľvek diskriminácie na základe štátnej príslušnosti.

Voľný pohyb pracovníkov je potrebné vnímať ako súčasť voľného pohybu osôb, avšak tieto slobody nemožno absolútne stotožňovať. Rozdiel je v **osobnej pôsobnosti** slobôd; kým právo voľného pohybu osôb je viazané na *občianstvo Únie* a v zmysle čl. 21 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) umožňuje každému občanovi slobodne sa pohybovať a zdržiavať na území členských štátov, pričom podlieha len obmedzeniam a podmienkam ustanoveným v zmluvách a v opatreniach prijatých na ich vykonanie; primárnymi beneficentami voľného pohybu pracovníkov sú *pracovníci*, tak ako ich vymedzuje čl. 45 ZFEÚ a v nadväznosti na to bližšie definuje početná judikatúra Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor“).

Relevantné únieové právo

Východiskovou **primárnou právnou úpravou** voľného pohybu zamestnancov tvorí čl. 45 ZFEÚ, ktorý

- a) *zakotvuje zákaz diskriminácie zamestnancov iného členského,*
- b) *určuje práva zamestnanca spojených s voľným pohybom v EÚ a*
- c) *vymedzuje obmedzenia a výnimky z voľného pohybu zamestnancov EÚ.*

Nasledujúce čl. 46 a 48 ZFEÚ zmocňujú Európsky parlament a Radu na vydanie smerníc alebo nariadení o opatreniach potrebných na to, aby sa zabezpečil voľný pohyb pracovníkov odstránením prekážok a obmedzení (čl. 46 ZFEÚ), vrátane prijatia takých opatrení, ktoré budú garantovať náležitú ochranu pracovníkov v oblasti sociálneho zabezpečenia (čl. 48 ZFEÚ). ZFEÚ je súčasťou primárneho práva, a preto sa čl. 45 a nasl. tejto zmluvy aplikujú s priamym účinkom na oblasť individuálneho a kolektívneho pracovného práva.

Predpoklady pre odstránenie prekážok pre uplatnenie voľného pohybu pracovníkov predstavujú dohody Schengen I z roku 1985 a Schengen II z roku 1990. Tieto dohody sprvoti stáli mimo rámca zakladajúcich zmlúv ako i mimo rámca komunitárneho práva, prevzaté do práva EÚ boli až Protokolom o prevzatí Schengenského systému do rámca Európskej únie, ktorý bol prijatý spoločne s Amsterdamskou zmluvou. Schengenský

systém odstraňuje hraničné kontroly na vnútorných hraniciach štátov schengenského priestoru, čím umožňuje bezhraničný pohyb občanov Únie.

Rozhodnú **sekundárnu úpravu** tvorí

- a) nariadenie Rady (EHS) č. 1612/68 z 15. októbra 1968 o slobode pohybu pracovníkov v rámci spoločenstva,
- b) smernica Európskeho parlamentu a Rady č. 2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov [V celom znení: smernica Európskeho parlamentu a Rady č.2004/38/ES z 29. apríla 2004 o práve občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci územia členských štátov ktorá mení a dopĺňa nariadenie (EHS) 1612/68 a ruší smernice 64/221/EHS, 68/360/EHS, 72/194/EHS, 73/148/EHS, 75/34/EHS, 75/35/EHS, 90/364/EHS, 90/365/EHS a 93/96/EHS. Ú. v. EÚ L 158, 30.4.2004, s. 77 – 123. mimoriadne vydanie v slovenskom jazyku: Kapitola 05 Zväzok 05 S. 46 – 61],
- c) nariadenie Komisie č. 1251/1970 z 29. júna 1970 o práve zamestnancov zotrvať po skončení zamestnania na území členského štátu,
- d) smernica Európskeho parlamentu a Rady 2005/36/ES zo 7. septembra 2005 o uznávaní odborných kvalifikácií.

Osobný rozsah voľného pohybu pracovníkov - pojem pracovník

Základným determinantom osobného rozsahu voľného pohybu zamestnancov v EÚ je pojem *pracovník*. Na osoby *samostatne zárobkovo činné* sa právo voľného pohybu zamestnancov nevzťahuje, táto kategória osôb spadá pod slobodu pohybu služieb podľa čl. 56 ZFEÚ.

Súdny dvor opakovane zdôraznil, že pojem *pracovník* nemôže byť pre účely garancie voľného pohybu pracovných síl vykladaný jednotlivými členskými štátmi rozdielne, ale tento pojem musí mať jednotný význam z pohľadu únieového práva so širokým a veľkorýšym právnym vymedzením [Porovnaj rozsudky Súdneho dvora vo veci 75/63 „*Unger*“, vo veci 53/81 „*Levin*“ alebo aj vo veci 139/85 „*Kempf*“]. V opačnom prípade, ak by mohol byť obsah pojmu pracovník pozmeňovaný členskými štátmi bez kontroly Únie, pravidlá o voľnom pohybe pracovníkov by boli zmarené, keďže národným poriadkom by bolo umožnené jednostranne odoprieť určitým kategóriám osôb požívanie výhod ZFEÚ [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 53/81 „*Levin*“].

Keďže v úniovom práve, či už primárnom alebo sekundárnom, nenájdeme legislatívnu definíciu pracovníka, musíme hľadať právne mantinely tohto pojmu v judikatúre Súdneho dvora. V rozhodnutí vo veci *Lawrie Blum* [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 66/85 „*Lawrie -Blum*“]. Súdny dvor konštatoval, že najdôležitejší znak pracovného pomeru

spočíva v tom, že **pracovník počas určitej doby vykonáva činnosti v prospech iného a podľa jeho pokynov, za ktoré dostáva ako protiplnenie odmenu.**

Z uvedeného odvodzujeme najzákladnejšie znaky definície pojmu pracovník, resp. pracovného pomeru :

- a) *vykonávanie činnosti pre iného,*
- b) *podľa jeho pokynov a*
- c) *za odmenu.*

Jednotlivé znaky pojmu pracovník

Vykonávanie činnosti pre iného – skutočná hospodárska činnosť

Pre určenie osobného rozsahu voľného pohybu pracovníkov nie je rozhodujúcou povaha pracovného pomeru, je irelevantné či pracovný pomer má formu súkromnoprávneho alebo verejnoprávneho vzťahu [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 307/84 „*Komisija vs. Francúzsko*“]. Rovnako nie je priamo determinujúcim ani druh pracovného pomeru, v zásade každá činnosť môže byť za splnenia ďalších podmienok posudzovaná za charakteristický znak pracovného pomeru. Vychádza sa predovšetkým z toho, že každá činnosť, ktorá nie je výslovne zakázaná hostiteľským štátom, je schopná naplniť pojmový znak pracovníka. To sa týka napríklad aj takých povolání, akým sú prostitútky [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 116/81 „*Adoui a Cormuaillé*“]; [Tichý, Arnold, Svoboda, Zemánek, Král, 2006: 482 – 483].

Súdny dvor vo svojej judikatúre ďalej deklaruje, že pod osobnú pôsobnosť voľného pohybu pracovníkov spadajú všetci pracovníci bez ohľadu na rozsah výkonu práce, resp. formu pracovnoprávneho vzťahu, čiže vrátane pracovníkov na čiastočný úväzok, sezónnych pracovníkov alebo príležitostných pracovníkov [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 357/89 „*Raulin*“ podobne aj vo veci 139/85 „*Kempf*“]. Rozhodnou teda nie je právna forma, v rámci ktorej sa činnosť vykonáva, ale charakter vykonávanej činnosti. Súdny dvor vo svojej rozhodovacej činnosti ustálil, že pre posúdenie určitej činnosti ako pojmového znaku pracovného pomeru sa vždy hľadí na to, či sa jedná o **skutočnú činnosť, ktorá je hospodársky prospešná**. Pokiaľ možno vykonávanú činnosť vyhodnotiť ako skutočnú, či hospodársky prospešnú nie je rozhodujúcim ani motív, ktorý mohol podnietiť pracovníka pre výkon práce v inom členskom štáte [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 53/81 „*Levin*“].

Z osobnej pôsobnosti sú preto **vyňaté** len také činnosti pracovníka, ktoré sú vykonávané **v zanedbateľnom rozsahu alebo ako celkom nepodstatné** [Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-456/02 „*Trojani*“ a rozsudok Súdneho dvora vo veci C-337/97 „*Meusen*“]. Mimo osobnej pôsobnosti voľného pohybu pracovníkov sa nachádzajú také činnosti, ako napríklad priateľská výpomoc, susedská výpomoc alebo činnosti vykonávané len na základe príbuzenského pomeru [Tichý, Arnold, Svoboda, Zemánek, Král,

2006:482-483]. Uvedené činnosti Súdny dvor celkom správne nepovažuje za skutočnú hospodársku činnosť. V súlade s uvedeným Súdny dvor rozhodnutí vo veci *Bettray* [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 344/87 „*Bettray*“] napríklad konštatoval, že za *skutočnú hospodársku činnosť* sa ani nepovažujú aktivity vykonávané ako prostriedok rehabilitácie a začlenenia osoby do pracovného cyklu.

Osobitne sa musel Súdny dvor vysporiadať s otázkou prechodnej nezamestnanosti, ktorá môže postihnúť pracovníka vykonávajúceho prácu v inom členskom štáte. Bolo by nespravodlivým a popierajúcim samotný účel slobody voľného pohybu pracovníkov, keby pracovník strácal práva späť s touto slobodou súčasne v jednom momente so stratou zamestnania. Za pracovníka sa preto v zásade považuje aj **dočasne nezamestnaný**, bez ohľadu na to, či k skončeniu pracovného pomeru došlo prejavom vôle pracovníka alebo zamestnávateľa, pokiaľ si takýto pracovník aktívne hľadá prácu [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 39/86 „*Lair*“ a rozsudok Súdneho dvora vo veci 171/95 „*Tetik*“]. K otázke akú dobu nezamestnanosti možno považovať stále za dočasnú sa vyjadril Súdny dvor v právnej veci *Antonissen* [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 292/82 „*Antonissen*“]. Pracovníkovi má byť poskytnutá primeraná doba, aby mohol uskutočniť všetky potrebné úkony k získaniu zamestnania zodpovedajúceho jeho kvalifikácii. Súdny dvor však zároveň vyslovil, že vzhľadom na to, že únieové právo nezakotvuje konkrétnu dobu nevyhnutnú pre opätovné získanie zamestnania, nie je v rozpore s únieovým právom ak si takúto dobu určia jednotlivé členské štáty. Za hraničnú primeranú dobu pre hľadanie si nového zamestnania možno považovať šesť mesiacov, ak zamestnanec nepreukáže, že v blízkej budúcnosti má dôvodný predpoklad opätovne sa zamestnať.

Výkon činnosti podľa pokynov iného – závislá práca

Závislosť práce [Definícia „závislosti práce“, resp. „pracovného pomeru“ podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ je podstatne širšia než legislatívne vymedzenie § 1 Zákonníka práce, a to z toho dôvodu, aby v čo najväčšej miere poskytovala ochranu migrujúcim zamestnancom v EÚ], čiže vykonávania práce pre iného **na základe jeho pokynov** bola ako pojmový znak pracovného pomeru vyslovená už v rozhodnutiach vo veci *Lawri-Blum* alebo aj vo veci *Brown* [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 97/86 „*Brown*“]. Práve subordinačný vzťah pracovníka k zamestnávateľovi je prioritným rozlišovacím znakom medzi výkonom činnosti v pracovnom pomere a výkonom samostatne zárobkovej činnosti, ktorá spadá pod pôsobnosť voľného pohybu služieb, eventuálne voľného pohybu osôb. V právnej veci *Meussen* Súdny dvor zdôraznil, že vzťah subordinácie pracovníka v pracovnom pomere je potrebné posudzovať v každom prípade jednotlivo podľa daných skutkových okolností a nemožno ho a priori vylúčiť len z toho dôvodu, že pracovník je

v manželskom vzťahu so zamestnávateľom alebo je spoločníkom spoločnosti, ktorá je zároveň v postavení zamestnávateľa.

Súdny dvor pri svojej rozhodovacej činnosti bol postavený pred zaujímavú otázku, či výkon športovej činnosti možno považovať závislú, skutočnú hospodársku činnosť, ktorá spadá pod režim voľného pohybu zamestnancov. V Európskej únii totiž vyvstali rozpory medzi športovou reguláciou a právnou reguláciou týkajúcou sa slobody voľného pohybu zamestnancov, resp. slobody voľného pohybu služieb. Nadnárodné športové zväzy združujúce národné športové asociácie (napr. UEFA) obmedzovali prestupy športovcov medzi jednotlivými klubmi aj po ukončení zmluvy so športovcom a zároveň zavádzali kvóty pre maximálny počet cudzincov hrajúcich v športových kluboch. Takáto športová regulácia bola zo strany Súdneho dvora odmietnutá ako odporujúca princípom základných slobôd Únie.

V súvislosti s uvedeným rozhodovaním Súdny dvor posudzoval aj otázku, či športová činnosť je prácou pracovníka (pod režimom voľného pohybu pracovníkov) alebo výkonom samostatne zárobkovej činnosti (pod režimom voľného pohybu služieb). Prvotný prístup Súdneho dvora bol k tejto otázke opatrný. V rozhodnutiach vo veci *Walrave and Koch* [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 36/74 „*Walrave a L. J. N. Koch*“] a vo veci *Doná v. Mantero* [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 13/76 „*Gaetano Doná* proti *Mario Mantero*“] sa Súdny dvor snažil vyhnúť kategorickej klasifikácii športovej činnosti a o činnosti športovcov kolektívnych športov pojednával ako o odplatnom výkone práce alebo o odplatnom poskytovaní služieb. Rovnako aj v odborne často pretraktovaných rozhodnutiach v kauzách *Bosman* [Rozsudok Súdneho dvora vo veci C -415/1993 „*Bosman*“] a *Kolpak* [Rozsudok Súdneho dvora vo veci C -438/2000 „*Kolpak*“]. Súdny dvor EÚ vyslovil, že športová činnosť má nepochybne hospodársky a ekonomický aspekt, a preto prislúcha do pôsobnosti práva Európskej únie, avšak definitívne neprejudikoval či športovca treba považovať za pracovníka alebo samostatne zárobkovú osobu.

Až v neskoršom rozhodnutí vo veci *Bernard* [Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-325/08 „*Bernard*“]. Súdny dvor priamo deklaroval, že športovec kolektívneho športu, v tomto prípade profesionálny futbalista, spadá do pôsobnosti voľného pohybu pracovníkov podľa čl. 45 ZFEÚ. (Uvedený záver je v rozpore s právnou praxou v Slovenskej republike, keď športovci kolektívneho športu vykonávajú svoju činnosť ako „podnikatelia“ najmä na základe uzatvorených nepomenovaných zmlúv podľa § 51 Občianskeho zákonníka alebo § 269 Obchodného zákonníka. K takejto praxi športovcov nepriamo tlačia aj predpisy daňového práva, resp. práva sociálneho zabezpečenia, ktoré nahliadajú na všetkých profesionálnych športovcov ako samostatne zárobkové osoby. [Gábriš, 2011: 234]; [Čorba, 2007]). Naproti tomu z rozhodnutia vo veci *Deliége* [Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-51/96 „*Deliége*“]. možno usudzovať, že výkon športovca individuálneho

športu má povahu poskytovania služieb za odmenu a spadá pod rámec voľného pohybu služieb v zmysle čl. 56 ZFEÚ.

Odmena zamestnanca

Výkon činnosti pracovníka musí byť odplatný, avšak poskytovaná odmena nemusí dosahovať výšku minimálnej mzdy či životného minima legislatívne určenom členským štátom, v ktorom pracovník vykonáva prácu [Porovnaj rozsudok Súdneho dvora vo veci 317/93 „*Nolte*“]. Prípustné sú i niektoré vecné plnenia ako napríklad ubytovanie. Pracovník nie je vylúčený z ustanovení o slobode pohybu ani v prípade ak k poskytovanej odmene žiada aj finančnú podporu z verejných prostriedkov, za podmienky, výkon jeho činnosti sa hodnotí ako skutočný, hospodársky prospešný [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 139/85 „*Kempf*“].

Vecný rozsah slobody voľného pohybu pracovníkov

Vecný rozsahu slobody voľného pohybu sa odvíja od článku 45 ZFEÚ, podľa ktorého-
pracovníci majú právo :

- a) *uchádzať sa o skutočne ponúkané pracovné miesta;*
- b) *voľne sa za týmto účelom pohybovať na území členských štátov;*
- c) *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 štátnych príslušníkov tohto štátu;*
- d) *po ukončení zamestnania zostať na území členského štátu.*

Citovaná právna úprava čl. 45 ZFEÚ je primárnym právom, a teda priamo aplikovateľná na pracovnoprávne vzťahy. Okrem pracovníkov, druhou kategóriou oprávnených osôb sú **rodinní príslušníci** pracovníkov, tak ako ich definuje sekundárne právo. Smernica 2004/38/ES pozmenila a rozšírila obsah pojmu rodinný príslušník, a to tým spôsobom, že upustila od preferencie manželských zväzkov a k okruhu oprávnených osôb priradila i partnera, s ktorým občan Únie uzatvoril registrované partnerstvo. Podľa platnej úpravy rodinným príslušníkom sa tedarozumie :

- a) *manželský partner;*
- b) *partner, s ktorým občan Únie uzavrel registrované partnerstvo na základe legislatívy členského štátu, ak legislatíva hostiteľského členského štátu považuje registrované partnerstvá za rovnocenné s manželstvom, a v súlade s podmienkami stanovenými v príslušnej legislatíve hostiteľského členského štátu;*
- c) *priami potomkovia, ktorí sú mladší ako 21 rokov, alebo sú nezaopatrenými osobami a takéto osoby manželského partnera alebo partnera;*

d) závislí priami príbuzní po vzostupnej línii a takéto osoby manželského partnera alebo partnera.

Cieľom rozšírenia okruhu oprávnených subjektov o rodinných príslušníkov občanov Únie je umožniť prostredníctvom uplatnenia práv voľného pohybu a pobytu integráciu rodín pracovníkov (občanov) pracujúcich (žijúcich) v hostiteľskom štáte.

Obsah slobody voľného pohybu zamestnancov

Ad a) právo uchádzať sa o skutočne ponúkané miesta

Migrujúci pracovník má predovšetkým právo prijať zamestnanie na území iného členského štátu s rovnakou prednosťou ako štátni príslušníci tohto štátu, Taktiež mu prináleží právo na rovnakú pomoc úradov hostiteľského štátu, akú poskytujú vlastným štátnym príslušníkom, ktorí sa uchádzajú o zamestnanie

S pracovníkom, ktorý je štátnym príslušníkom členského štátu, sa na území iného členského štátu nesmie z dôvodu jeho štátnej príslušnosti zaobchádzať inak ako s vlastnými pracovníkmi, pokiaľ ide o podmienky zamestnania a pracovné podmienky, najmä odmeňovanie, prepustenie, a ak by sa stal nezamestnaným, opätovné začlenenie do práce alebo zamestnania. Takýto pracovník požíva rovnaké sociálne a daňové výhody ako pracovníci, ktorí sú občanmi hostiteľského štátu. Rovnaké zaobchádzanie sa vzťahuje i k prístupu k príprave v odborných školách a rekvalifikačných strediskách.

Migrujúci pracovníci v inom členskom štáte požívajú rovnosť v zaobchádzaní, pokiaľ ide o členstvo v odboroch a výkon s ním súvisiacich práv vrátane hlasovacieho práva a práva uchádzať sa o administratívnu či riadiacu pozíciu v odboroch.

Povinnosť rešpektovať zákaz diskriminácie sa vzťahuje nielen na členský štát a jeho aparát, ale v rovnakom rozsahu i na subjekty súkromného práva, ktoré sú v pozícii zamestnávateľov alebo aj odborov [Rozsudok Súdneho dvora vo veci 36/74 „Walrave a L. J. N. Koch“]. Výnimku z rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k prístupu k zamestnaniu predstavuje len zamestnávanie **v štátnej službe a verejnej službe**. Judikatúra Súdneho dvora však vníma uvedené výnimky mimoriadne reštriktívne.

Právo pracovníkov uchádzať sa o skutočne ponúkané miesta v inom členskom štáte Európskej únie bez diskriminačného prístupu by nemohlo získať svoj skutočný materiálny obsah bez prijatia a aplikácie úpravy o vzájomnom uznávaní kvalifikácií. Občanom iných členských štátov nesmie byť odopieraná ich získaná kvalifikácia v tuzemsku, a aj z tohto dôvodu sekundárna úprava o uznávaní kvalifikácií tvorí jeden zo základných predpokladov pre reálne naplnenie slobody voľného pohybu zamestnancov [Jančo, Mokrý, Siman, 2009].

Ad b) právo voľne sa pohybovať za účelom uchádzania sa o prácu na území členských štátov

Sloboda voľného pohybu pracovníkov nie je síce zakotvená v ZFEÚ spoločne so slobodou pohybu osôb, avšak tieto základné slobody Únie je potrebné vnímať vo vzájomnej korelácii. Obsahový prienik slobody voľného pohybu pracovníkov s voľným pohybom osôb je **najmä v práve pohybu a pobytu**. V minulosti však tomu tak nebolo úplne, keď existovali viaceré prístupy Únie vo vzťahu k voľnému pohybu osôb, ktoré sa osobitne zaoberali zamestnancami a samostatne zárobkovo činnými osobami, nezamestnanými alebo študentmi. Smernica 2004/38/ES mení a zjednocuje prístup k slobode voľného pohybu a zavádza **občianstvo Európskej únie** ako východiskový princíp pre štátnych príslušníkov členských štátov, ktorí si uplatňujú právo na voľný pohyb a pobyt na území Únie.

Členské štáty udelia občanom Únie povolenie vstúpiť na ich územie s platným preukazom totožnosti alebo pasom a udelia rodinným príslušníkom, ktorí nie sú štátnymi príslušníkmi členského štátu, povolenie na vstup na ich územie s platným pasom. V súvislosti s občanmi Únie nie je možné zaviesť žiadne vstupné víza ani rovnocenné formality. Rovnako je neprípustné požadovať informácie ohľadom doby alebo finančného zabezpečenia migrujúceho občana Únie [Rozsudok Súdneho dvora vo veci C-68/89 „Komisia c/a Holandsko“].

Ak občan Únie alebo rodinný príslušník, ktorý nie je štátnym príslušníkom členského štátu, nemá potrebné cestovné doklady, alebo ak v prípade potreby nemá víza, daný členský štát skôr, ako takéto osoby vráti, im všetkými primeranými spôsobmi umožní, aby získali potrebné doklady, alebo nechá im ich doručiť do primeraného časového obdobia, alebo im umožní, aby dosvedčili alebo dokázali inými spôsobmi, že sa na nich vzťahuje právo voľného pohybu a pobytu.

Podľa znenia čl. 5 bodu 5 smernice 2004/38/ES členský štát môže požadovať, aby daná osoba ohlásila svoju prítomnosť v rámci jeho územia do primeraného a nediskriminačného časového obdobia. Nesplnenie tejto požiadavky môže viesť k tomu, že daná osoba bude podliehať primeraným a nediskriminačným sankciám. Judikatúra Súdneho dvora stanovila, že za primerané a nediskriminačné časové obdobie určené na prihlásenie sa na príslušnom úrade sa považuje aj lehota troch dní [Rozsudok Súdneho dvora C-49/86 „Komisia c/a Nemecko“ alebo aj vo veci C-111/91 „Komisia c/a Luxembursko“].

Ad c) právo na pobyt v niektorom z členských štátov

Smernica 2004/38/ES rozlišuje z hľadiska dĺžky trvania tri druhy pobytov občanov Únie v inom členskom štáte; ide o pobyt i) **kratší ako tri mesiace**, ii) **dlhší ako tri mesiace** a iii) **trvalý pobyt**.

Jedinou požiadavkou kladenou na občanov Únie pri pobyte trvajúcom **menej než tri mesiace** je *vlastníctvo platného preukazu totožnosti alebo pasu*. Toto právo prináleží za rovnakých podmienok aj rodinným príslušníkom ktorí sprevádzajú občana Únie alebo sa k nemu pripájajú.

Pracovníci (ale i *samostatne zárobkovo činné osoby* a ďalšie osoby definované v čl. 7 smernice 2004/38/ES) *vykonávajúci prácu* v hostiteľskom štáte a ich rodinní príslušníci majú právo pobytu na obdobie **dlhšie ako tri mesiace**. Štatút pracovníka si pre účely práva na pobyt dlhší ako tri mesiace zachová aj osoba, ktorá:

- a) je dočasne práce neschopná v dôsledku choroby alebo úrazu;
- b) je riadne zaregistrovaná ako nedobrovoľne nezamestnaná osoba po tom, čo bola zamestnaná viac ako jeden rok, a zaevidovala sa ako uchádzač o zamestnanie na príslušnom úrade práce;
- c) je riadne zaregistrovaná ako nedobrovoľne nezamestnaná osoba po tom, čo sa jej ukončila pracovná zmluva na dobu určitú kratšiu ako jeden rok, alebo po tom, čo sa stala nedobrovoľne nezamestnaná počas prvých dvanástich mesiacov a zaevidovala sa ako uchádzač o zamestnanie na príslušnom úrade práce. V takomto prípade sa štatút pracovníka zachová aspoň šesť mesiacov;
- d) nastúpila na odborné vzdelávanie. Pokiaľ nie je nedobrovoľne nezamestnaná, zachovanie štatútu zamestnanca je podmienené vzdelávaním, ktoré súvisí s predchádzajúcim zamestnaním.

V prípade obdobia pobytu dlhšieho ako tri mesiace môže hostiteľský členský štát požadovať, aby sa občania Únie *zaregistrovali* na príslušných úradoch. Termín registrácie nesmie byť kratší ako tri mesiace od dátumu príchodu. Registračné potvrdenie sa vydáva okamžite s uvedením mena a adresy registrovanej osoby a dátumu registrácie. Nesplnenie tejto požiadavky registrácie môže viesť k tomu, že daná osoba bude podliehať primeraným a nediskriminačným sankciám.

Občan Únie získa právo **trvalého pobytu** za podmienky, že sa *nepretržite počas obdobia piatich rokov legálne zdržiaval v hostiteľskom členskom štáte*. Právo trvalého pobytu získava aj rodinný príslušník, ktorý nie je štátnym príslušníkom členského štátu a legálne sa zdržiaval s občanom Únie v hostiteľskom členskom štáte počas nepretržitého obdobia piatich rokov. Nepretržitosť pobytu nie je ovplyvnená dočasnou neprítomnosťou nepresahujúcou spolu šesť mesiacov ročne, ani neprítomnosťou dlhšieho trvania

maximálne však dvanásť za sebou nasledujúcich mesiacov v dôsledku vážnych dôvodov, ako sú napríklad tehotenstvo a pôrod, vážna choroba, štúdium alebo odborné vzdelávanie alebo vyslanie do iného členského štátu alebo tretej krajiny

Výnimku z dĺžky nepretržitého obdobia piatich rokov užívajú

- a) pracovníci, ktorým v čase, keď prestali pracovať, vznikol *nárok na starobný dôchodok* alebo *nastúpili na predčasný starobný dôchodok* ak v hostiteľskom členskom štáte pracovali aspoň počas predchádzajúcich dvanástich mesiacov a zdržiavali sa tam nepretržite dlhšie ako tri roky;
- b) pracovníci, ktorí sa nepretržite zdržiavali v hostiteľskom členskom štáte viac ako dva roky a prestali tam pracovať následkom *trvalej neschopnosti pracovať*; ak takáto neschopnosť je dôsledkom pracovného úrazu alebo choroby z povolania, neuplatňuje sa podmienka týkajúca sa dĺžky pobytu.
- c) pracovníci, ktorí po troch rokoch nepretržitého zamestnania a pobytu v hostiteľskom členskom štáte pracujú v inom členskom štáte, pričom si uchovávajú miesto svojho pobytu v hostiteľskom členskom štáte, do ktorého sa vracajú, zvyčajne každý deň alebo aspoň raz za týždeň.

Všetky doklady preukazujúce právo na pobyt sa občanom Únie vydajú bezplatne alebo za poplatok, ktorý nepresahuje poplatok stanovený pre vlastných štátnych príslušníkov na vydanie podobných dokladov. Právo trvalého pobytu po jeho získaní sa **môže odobrať** iba v prípade neprítomnosti v hostiteľskej krajine počas obdobia dlhšieho ako *dva za sebou idúce roky*. Občan Únie, ktorý získa právo trvalého pobytu nepodlieha administratívnym formalitám, predovšetkým povinnosti registrácie. Členský štát na základe žiadosti občana Únie a po overení doby pobytu, ktorá oprávňuje jeho právo na trvalý pobyt, je povinný vydať dokument potvrdzujúci jeho právo.

Ad d) právo po ukončení zamestnania zostať na území členského štátu

Právo zotrvať po ukončení zamestnania na území členského štátu garantuje nariadenie Komisie (EHS) č. 1251/70 [Nariadenie Komisie (EHS) č. 1251/70 z 29. júna 1970 o práve pracovníkov zostať na území členského štátu po skončení zamestnania v tomto štáte. Úradný vestník L 142 , 30/06/1970 S. 0024 – 0026. Ďalej ako „nariadenie č. 1251/70“]. Osobný rozsah práva zotrvať po zamestnaní na území členského štátu sa zhoduje s okruhom výnimiek oprávnených osôb na právo trvalého pobytu podľa smernice 2004/38/ES, t.j. vzťahuje sa na tých pracovníkov, ktorí dosiahli dôchodkový vek alebo majú trvalé zdravotné postihnutie alebo migrujú za prácou do iného členského štátu. Právo po ukončení zamestnania zostať na území členského štátu sa teda prekrýva s právom na trvalý pobyt.

V súvislosti s uplatňovaním práva zotrvať v členskom štáte po skončení zamestnania nariadenie č. 1251/70 zakazuje členským štátom vyžadovať zo strany zamestnancov splnenie formálnych požiadaviek a zároveň členským štátom stanovuje povinnosť vydať povolenie na pobyt oprávnenej osobe bezplatne alebo za čiastku, ktorá nepresiahne poplatky platené štátnymi príslušníkmi za vydanie alebo obnovenie dokladov totožnosti, s tým že takéto povolenie musí byť platné na celom území členského štátu, ktorý ho vydal, s minimálnou dĺžkou platnosti päť rokov a s možnosťou automatického obnovenia.

Literatúra

- [1] Barancová, H.: *Európske pracovné právo. Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. Bratislava: Sprint dva, 2010
- [2] Barancová, H. et al.: *Pracovné právo v európskej perspektíve*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009
- [3] Čorba, J.: *Obchodovanie s bielym mäsom? Právne aspekty zmluvných vzťahov pri prestupoch športovcov. Právo a obchodovanie. Zborník z vedeckej konferencie doktorandov konanej 7.6.2007 v Košiciach*. Košice : Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, 2007.
- [4] Gábriš, T.: *Športové právo*. Bratislava: Eurokódex, 2011, s. 234.
- [5] Jančo, M. – Mokrý, L. – Siman, M.: *Uznávanie odborných kvalifikácií migrantov z tretích štátov v Slovenskej republike*. Bratislava : EUROIURIS - Európske právne centrum, o. z., 2009.
- [6] Tichý, A. - Arnold, R. – Svoboda, P. – Zemánek, J. – Král, R.: *Evropské právo*. 3. vydání. Praha : C. H. Beck, 2006