

SK

SK

SK



EURÓPSKA KOMISIA

Brusel, 13.7.2010
KOM(2010)373 v konečnom znení

**OZNÁMENIE KOMISIE RADE, EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEMU
HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV**

Potvrdenie významu voľného pohybu pracovníkov: práva a významné trendy

Úvod

Za posledných 40 rokov prešla zásada voľného pohybu osôb neustálym vývojom a jej význam sústavne narastal. Pôvodne určená pre aktívnu populáciu, začala sa táto základná sloboda postupne rozširovať aj na iné skupiny populácie a dnes predstavuje jedno z najdôležitejších individuálnych práv, ktoré EÚ garantuje svojim občanom.

Zásada voľného pohybu pracovníkov je zakotvená v článku 45 (bývalý článok 39 Zmluvy o ES) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) a jej vývoj bol ovplyvňovaný sekundárnym právom (nariadením (EHS) č. 1612/68¹ a smernicou 2004/38/ES², ako aj smernicou 2005/36/ES³) a judikatúrou Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „SD“). Existujúci súbor práva EÚ (*acquis*) v tejto oblasti priznáva európskym občanom právo na voľný pohyb za prácou v EÚ a chráni sociálne práva pracovníkov a ich rodinných príslušníkov⁴. V tejto dynamicky sa rozvíjajúcej oblasti, ktorá sa mení v závislosti od politiky trhu práce, zloženia rodiny a procesu európskej integrácie je práve voľný pohyb tým faktorom, ktorý nielen prispieva k dosiahnutiu jednotného trhu, ale predstavuje aj významný sociálny rozmer, najmä pokiaľ ide o sociálne, hospodárske a kultúrne začlenenie migrujúcich pracovníkov EÚ v hostiteľských členských štátoch.

Z posledných dostupných európskych údajov⁵ vyplýva, že 2,3 % občanov EÚ (11,3 milióna obyvateľov) má pobyt v inom členskom štáte ako je štát, ktorého sú občanmi, a mnohí ďalší toto právo využijú v istom štádiu ich života⁶. Toto číslo vzrástlo od roku 2001 o viac ako 40 %⁷. Na základe nedávneho prieskumu Eurobarometra 10 % respondentov z 27 krajín EÚ uviedlo, že v minulosti istý čas žili a pracovali v inej krajine, kým 17 % chce právo voľného pohybu využiť v budúcnosti.

V zásade má každý občan EÚ právo pracovať a žiť v inom členskom štáte bez toho, aby bol diskriminovaný na základe svojej národnosti. Napriek doterajšiemu pokroku však stále existujú právne, administratívne a praktické prekážky pri výkone tohto práva. Z nedávnej správy⁸ o uplatňovaní smernice 2004/38/ES vyplynulo, že jej celková transpozícia bola skôr sklamaním, pričom správa poukázala na niekoľko problémov, s ktorými sa migrujúci občania EÚ, či už pracovníci alebo nie, stretávajú v zahraničí. Záver prijatý na základe skúseností počas Európskeho roka mobility pracovníkov 2006 bol taký, že okrem právnych a administratívnych prekážok, na odstránenie ktorých boli primárne zamerané nedávne aktivity (napr. uznávanie kvalifikácií a prenositeľnosť doplnkových dôchodkových práv), existujú aj ďalšie faktory ovplyvňujúce cezhraničnú mobilitu. Takýmito faktormi sú napríklad

¹ Ú. v. ES L 257, 19.10.1968, s. 2, ďalej len „nariadenie“.

² Ú. v. EÚ L 158, 30.4.2004, s. 77, ďalej len „smernica“.

³ Ú. v. EÚ L 255, 30.9.2005, s. 22.

⁴ Právne predpisy EÚ týkajúce sa voľného pohybu pracovníkov platia pre občanov EÚ a ich rodinných príslušníkov bez ohľadu na ich národnosť.

⁵ Stav v roku 2008.

⁶ 37 % (11,3 milióna ľudí) cudzích štátnych príslušníkov v 27 krajinách EÚ sú občanmi iného členského štátu. Počet cudzích štátnych príslušníkov v 27 krajinách EÚ sa od roku 2001 zvýšil o 42 % (ďalšie podrobnosti sú uvedené v štatistikách Eurostatu, v čísle 94/2009).

⁷ Tento údaj zahŕňa celkový nárast počtu cudzincov vrátane občanov EÚ z iných členských štátov a občanov krajín, ktoré nie sú členmi EÚ. V správe nie je výslovne uvedený percentuálny nárast počtu občanov EÚ žijúcich v inom členskom štáte v období rokov 2001 až 2008, ale tento nárast predstavuje približne 4 milióny, ktoré sú vyjadrené ako nárast o približne 54 %.

⁸ KOM(2008) 840 z 10.12.2008

bývanie, jazyk, zamestnanie pre manželov(-ky) a partnerov(-ky), možnosti návratu, historické „bariéry“ a uznávanie praxe získanej počas mobility najmä v malých a stredných podnikoch. K riešeniu týchto problémov je potrebné pristupovať v širšom zmysle⁹ v kombinácii s účinnou implementáciou zásady voľného pohybu. Predseda Barroso vo svojich politických usmerneniach uviedol, že „Zásady voľného pohybu a rovnakého zaobchádzania pre občanov EÚ sa musia stať súčasťou ich každodenného života“¹⁰. Po tomto vyhlásení nasledoval návrh Komisie na zjednodušenie a podporu mobility v EÚ v rámci stratégie Európa 2020, najmä vo forme nosnej iniciatívy nazvanej „Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta“¹¹.

Cieľom tohto oznámenia je:

- priblížiť celkový obraz týkajúci sa práv migrujúcich pracovníkov v EÚ,
- aktualizovať predchádzajúce oznámenie Komisie na túto tému¹² s ohľadom na vývoj právnych predpisov a judikatúry a
- zvýšiť všeobecné povedomie a spropagovať práva migrujúcich pracovníkov, ktorý sú v ťažšej situácii ako domáci pracovníci (napríklad, pokiaľ ide o bývanie, jazyk, zamestnanie pre manželov(-ky) a partnerov(-ky) atď. ako už bolo uvedené predtým).

⁹ KOM (2007) 773 zo 6.12.2007.

¹⁰ http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/president/pdf/press_20090903_EN.pdf.

¹¹ KOM (2010) 2020 z 3.3.2010.

¹² KOM (2002) 694 z 11.12.2002.

ČASŤ I: Komu slúžia pravidlá EÚ týkajúce sa voľného pohybu pracovníkov?

Vymedzenie osobitného rámca pôsobnosti právnych predpisov EÚ týkajúcich sa voľného pohybu pracovníkov a podmienok, za ktorých sa majú uplatňovať, si vyžaduje rozlíšenie migrujúcich pracovníkov a ostatných kategórií občanov EÚ (zárobkovo nečinné a samostatne zárobkovo činné osoby a vyslaní pracovníci). Voľný pohyb pracovníkov zaručuje každému občanovi právo slobodne odísť do iného členského štátu za prácou, s ktorou súvisí aj právo na pobyt, a chráni ich pred diskrimináciou v zamestnaní, odmeňovaní a ďalších pracovných podmienkach v porovnaní s ich kolegami, ktorí sú občanmi daného členského štátu. Voľný pohyb je potrebné odlišiť od slobody poskytovania služieb, do ktorej patrí aj právo podnikateľských subjektov poskytovať služby v inom členskom štáte a možnosť delegovať („vyslať“) na tieto účely vlastných pracovníkov, ktorí budú v danom členskom štáte dočasne vykonávať potrebné činnosti. Na vyslaných pracovníkov v rámci ustanovení o službách sa vzťahuje smernica 96/71/ES¹³, ktorá tvorí „tvrdé jadro“ jasne vymedzených pravidiel a podmienok práce a zamestnania pri minimálnej ochrane pracovníkov vrátane minimálnych mzdových taríf, ktoré musí poskytovateľ služieb dodržiavať v hostiteľskom členskom štáte.

Toto oznámenie sa nevzťahuje na vyslaných pracovníkov v rámci poskytovania služieb, na ktorých sa priamo uplatňujú osobitné pravidlá stanovené smernici o vysielaní pracovníkov. Nevzťahuje sa ani na samostatne zárobkovo činných pracovníkov, ktorí môžu slobodne zriaďovať alebo poskytovať služby v iných členských štátoch.

1. MIGRUJÚCI PRACOVNÍCI EÚ

1.1. Definícia

Každý občan členského štátu má právo pracovať v inom členskom štáte¹⁴. Pojem „pracovník“ je vymedzený v právnych predpisoch EÚ a nesmie podliehať vnútroštátnym vymedzeniam pojmov¹⁵, ani sa vykladať reštriktívne¹⁶. Zahŕňa každú osobu, ktorá vykonáva skutočnú a aktívnu prácu, pod vedením niekoho iného, za ktorú je platená¹⁷. Nevzťahuje sa na migrujúcich pracovníkov z tretích krajín. Vnútroštátne orgány v kontexte danej definície zodpovedajú za posúdenie jednotlivých prípadov a rozhodnutie, či uvedené kritériá boli splnené.

Odmena za prácu

Pracovník musí byť v zmysle právnych predpisov EÚ za svoje služby odmenený. Skutočnosť, že má obmedzený príjem nebráni danej osobe v tom, aby sa považovala za pracovníka¹⁸,

¹³ Ú. v. ES L 18, 21.1.1997, s. 1.

¹⁴ Dočasné obmedzenia pre občanov Českej republiky, Estónska, Lotyšska, Litvy, Maďarska, Poľska, Slovenska a Slovinska môžu platiť najneskôr do 30. 4. 2011 a najneskôr do 31. 12. 2013 pre občanov Bulharska a Rumunska.

¹⁵ Vec C-75/63.

¹⁶ Vec C-53/63.

¹⁷ Vec C-66/85.

¹⁸ Vec C-53/81 a vec C-139/85.

pričom za odmenu sú považované aj vecné dávky¹⁹. Výnimku tvorí iba dobrovoľná práca bez akejkoľvek odmeny.

Podriadenosť

Vzťah podriadenosti dovoľuje rozlišovať medzi pracovníkmi a samostatne zárobkovo činnými osobami. Toto rozlíšenie je dôležité pri uplatňovaní prechodných ustanovení²⁰ a pre prístup k dávkam vyhradeným pre pracovníkov.

Pre prácu vo vzťahu podriadenosti je charakteristické to, že zamestnávateľ určuje náplň práce, spôsob odmeňovania a pracovné podmienky²¹. Samostatne zárobkovo činné osoby sami zodpovedajú za úlohy, ktoré vykonávajú a môžu byť preto vystavené ujme, keďže nesú hospodárske riziko za svoju podnikateľskú činnosť²² napríklad tak, že ich zisk je závislý na výdavkoch vynaložených na zamestnancov a zariadenie súvisiace s výkonom ich činnosti²³.

Skutočná a aktívna práca

Kľúčové kritérium pri rozhodovaní o tom, či daná osoba je pracovníkom, tvorí povaha samotnej práce. Podľa ustálenej judikatúry SD musí osoba vykonávať činnosť ekonomickej hodnoty, ktorá je aktívna a skutočná okrem činností takého malého rozsahu, že sa považujú za čisto okrajové a vedľajšie²⁴. Krátka dĺžka zamestnania, obmedzený pracovný čas alebo nízka produktivita²⁵ nesmú brániť občanovi EÚ v tom, aby sa považoval za migrujúceho pracovníka EÚ. Musia byť zohľadnené všetky okolnosti prípadu týkajúceho sa povahy príslušných činností a zamestnaneckého pomeru²⁶.

Pracovníci na čiastočný úväzok²⁷, stážisti²⁸ a „au pair“²⁹ patria do definície vymedzenej EÚ v prípade, že ich činnosť je aktívna a skutočná. V prípade krátkodobej odbornej prípravy môže počet hodín potrebných na oboznámenie sa s danou úlohou³⁰ a postupné zvyšovanie odmeňovania v priebehu odbornej prípravy naznačovať, že vykonávaná práca má pre zamestnávateľa rastúcu ekonomickú hodnotu³¹. Nemal by sa brať žiaden ohľad na krátkodobú povahu zamestnania v súvislosti s celkovou dĺžkou pobytu danej osoby v hostiteľskom členskom štáte³².

Práca na čiastočný úväzok nemusí byť pre danú osobu jej hlavnou činnosťou. Osoba, ktorá v rovnakom čase vykonáva iný druh činnosti (napr. štúdium alebo samostatná zárobková

¹⁹ Vec C-196/87 a vec C-456/02.

²⁰ Prechodné dojednania, ktoré sa väčšinou týkajú občanov nových členských štátov a platia určitý čas od vstupu do Únie sa týkajú prístupu na pracovný trh a nie samostatne zárobkových činností.

²¹ Vec C- 268/99.

²² Vec C-3/87.

²³ Vec C-202/90.

²⁴ Vec C-53/81.

²⁵ Vec C-344/87.

²⁶ Vec C-413/01.

²⁷ Vec C-53/81.

²⁸ Vec C-109/04.

²⁹ Vec C-294/06.

³⁰ Vec C-3/90.

³¹ Vec C-188/00.

³² Vec C-413/01.

činnosť), môže mať v EÚ štatút pracovníka aj v prípade, že druhú činnosť vykonáva v inom členskom štáte³³.

Povaha právneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom nezohráva pri určovaní štatútu zamestnanca žiadnu úlohu: môže ísť o služobný vzťah v oblasti verejného práva (štátni zamestnanci a zamestnanci verejného sektoru s pracovným pomerom podľa verejného práva) a zmluvy v oblasti súkromného práva (aj vo verejnom sektore)³⁴; osoba s príležitostnou pracovnou zmluvou, ako napr. pracovná zmluva na vyžiadanie („on-call contract“)³⁵, môže tiež spadať pod definíciu pracovníkov, pokiaľ je vykonávaná činnosť aktívna a skutočná a sú splnené ďalšie podmienky definície vymedzenej EÚ.

Okrem toho SD rozhodol, že šport je predmetom právnych predpisov EÚ v prípade, že predstavuje činnosť ekonomickej povahy³⁶. Z tohto dôvodu sem môžu patriť aj profesionálni a/alebo amatérski športovci, resp. športovkyne s plateným zamestnaním. Pracovné činnosti rehabilitačnej povahy, ktoré sú súčasťou reintegračných pracovných programov, nie sú nevyhnutne vylúčené. Avšak rozhodnutie o tom, či sú alebo nie sú aktívnymi a skutočnými činnosťami závisí od charakteru reintegračného sociálneho programu, ktorého sú súčasťou, a tiež od povahy a špecifikácie výkonu takýchto služieb.

1.2. Cezhraničný vzťah

Okrem naplnenia vyššie spomínanej definície pracovníka, musí byť daná osoba *migrujúcim* pracovníkom, aby spadala do pôsobnosti právnych predpisov EÚ, t. j. musí si uplatňovať svoje právo na voľný pohyb. Predpisy EÚ platia v prípade, že daná osoba pracuje v členskom štáte inom ako je krajina jej pôvodu alebo v krajine svojho pôvodu v prípade, že má pobyt v zahraničí³⁷. Na občanov EÚ, ktorí majú pobyt v jednom členskom štáte a pracujú v inom členskom štáte (cezhraniční pracovníci), sa takisto vzťahujú právne predpisy EÚ týkajúce sa voľného pobytu pracovníkov v členskom štáte, v ktorom sú zamestnaní³⁸. Ak má takýto cezhraničný pracovník pobyt v členskom štáte, ktorého nie je občanom, môže sa v zmysle smernice odvolávať na právne predpisy EÚ ako sebestačná zárobkovo nečinná osoba v danom členskom štáte.

Osobu je možné považovať za migrujúceho pracovníka EÚ v jej členskej krajine pôvodu, ak si táto osoba uplatňuje právo na voľný pohyb a vráti sa do svojej krajiny pôvodu³⁹. Dôvod prečo sa právne predpisy EÚ vzťahujú aj na takýchto vracajúcich sa migrantov je v snahe ochrániť ich pred stavom, kedy by odvolávanie sa na právne predpisy v EÚ v ich členskej krajine pôvodu mohlo odrádzať občanov daného členského štátu od úmyslu uplatniť si ich právo na voľný pohyb rovnakým spôsobom ako si ho uplatňujú migrujúci pracovníci v iných členských štátoch.

³³ Vec C-106/91.

³⁴ Vec C-152/73.

³⁵ Vec C-357/89.

³⁶ Vec C-415/93 a vec C-519/04.

³⁷ Vec C-212/05.

³⁸ Vec C-357/89.

³⁹ Vec C-370/90.

1.3. Územná pôsobnosť

Právne predpisy EÚ týkajúce sa voľného pohybu pracovníkov platia vo všetkých členských štátoch EÚ (článok 52 ZFEÚ) a na ich teritoriálnych územiach uvedených v článku 355 ZFEÚ.

Vzťahujú sa na profesionálne činnosti vykonávané na území členského štátu alebo na území mimo EÚ v prípade, že je právoplatný pracovný pomer na území daného členského štátu alebo si zachováva dostatočne úzke prepojenie s uvedeným územím⁴⁰. Môže ísť o osoby pracujúce na veľvyslanectve iného členského štátu v krajine, ktorá nie je členom EÚ, alebo o námorníkov zamestnaných na palubách lodí plaviacich sa po širom mori pod vlajkou iného členského štátu, príp. o zamestnancov na palube lietadiel. Pri posudzovaní dostatočného prepojenia s územím EÚ je možné vziať do úvahy viaceré aspekty⁴¹.

2. INÉ OPRÁVNENÉ OSOBY

Ostatné kategórie osôb rovnako spadajú do rozsahu pôsobnosti článku 45 ZFEÚ.

2.1. Rodinní príslušníci

Rodinní príslušníci sú definovaní ako manželský partner, za určitých okolností aj ako partner(-ka), s ktorými(-ou) občan EÚ uzavrie registrované partnerstvo⁴², priami potomkovia, ktorí sú mladší ako 21 rokov alebo sú aj naďalej nezaopatrenými osobami, a priami príbuzní nezaopatrených osôb po vzostupnej línii, ako aj príbuzní manželského partnera alebo partnera(-ky).

2.2. Osoby, ktoré si zachovávajú štatút pracovníka

Vo všeobecnosti je možné konštatovať, že osoby, ktoré pracovali v hostiteľskom členskom štáte, a už v ňom nepracujú prichádzajú o štatút pracovníka⁴³. Napriek tomu právne predpisy EÚ umožňujú, aby si občania EÚ v určitých prípadoch štatút pracovníka zachovali aj napriek tomu, že už dlhší čas nie sú zamestnaní⁴⁴, takže majú nárok na rovnaké zaobchádzanie.

2.3. Uchádzači o zamestnanie

V zmysle článku 45 ods. 3 ZFEÚ sa právo na voľný pohyb na území členských štátov udeľuje pracovníkom na účely prijatia pracovných ponúk, ktoré im boli v skutočnosti predložené. Ak by sa však právne predpisy EÚ vzťahovali iba na tie osoby, ktoré získali pracovné ponuky ešte pred tým, ako sa presťahovali do iného členského štátu, spochybnilo by to základný princíp. Z tohto dôvodu SD jednoznačne zamietol myšlienku, že článok 45 ZFEÚ platí len pre občanov EÚ v aktívnom pracovnom pomere a za určitých podmienok rozšíril jeho pôsobnosť aj na osoby, ktoré si hľadajú prácu (dotknuté osoby musia predložiť dôkaz o tom,

⁴⁰ Vec C-214/94.

⁴¹ Napríklad kde bola daná osoba prijatá do pracovného pomeru, či bola pracovná zmluva uzavretá v súlade so právnymi predpismi daného členského štátu a či sa tento pracovný pomer riadi týmito predpismi, príp. či je takáto osoba v danom členskom štáte evidovaná v jeho systéme sociálneho zabezpečenia a či sa na ňu v tomto štáte vzťahuje povinnosť platiť daň z príjmu.

⁴² Článok 2 ods. 2 smernice.

⁴³ Vec C-85/96.

⁴⁴ Článok 7 ods. 3 smernice.

že si systematicky hľadajú prácu a existuje reálna šanca, že sa zamestnajú; podrobnosti sú uvedené ďalej)⁴⁵.

⁴⁵ Vec C-292/89.

ČASŤ II: Aké sú práva migrujúcich pracovníkov?

Táto časť je venovaná právam, ktoré si migrujúci pracovníci môžu uplatniť v zmysle nariadenia a smernice. Nezaoberá sa právami týkajúcimi sa sociálneho zabezpečenia⁴⁶.

1. HEADANIE ZAMESTNANIA A NÁROK NA DÁVKY

Občania EÚ majú právo hľadať si zamestnanie v inom členskom štáte a získať rovnakú pomoc od miestneho úradu práce ako občania toho členského štátu⁴⁷. Sieť EURES poskytuje okrem spájania životopisov s vhodným pracovným miestom a zoznamu voľných pracovných miest aj informácie, poradenstvo a pomoc pri umiestňovaní a nábore pracovných síl. Tieto služby zabezpečujú poradcovia pre EURES z jednotlivých úradov práce, ako aj zamestnanci partnerských organizácií siete EURES. EURES má svoju webovú stránku⁴⁸, ktorá občanom ponúka on-line prístup k voľným pracovným miestam a možnosť uložiť si na stránku ich životopisy.

Kým predtým boli uchádzači o zamestnanie považovaní za osoby, s ktorými sa má zaobchádzať rovnakým spôsobom ako s občanmi daného členského štátu len pokiaľ ide o samotnú prácu⁴⁹, SD rozhodol, že zavedením štátnej príslušnosti k Únii by mali získať právo na rovnaké zaobchádzanie aj pokiaľ ide o prístup k dávkam finančnej povahy určeným na uľahčenie prístupu k zamestnaniu na trhu práce v hostiteľskom členskom štáte⁵⁰.

Aby sa však obmedzil nápor na systémy sociálnej pomoci, SD dodal, že členský štát môže žiadať, aby medzi uchádzačom a trhom práce na príslušnom území existoval skutočný vzťah, napríklad si táto osoba musí určitý primerane dlhý čas skutočne hľadať zamestnanie v danom členskom štáte. SD tiež usúdil, že ako dôkaz o takomto vzťahu s trhom práce sa môže považovať primeraná požiadavka na pobyt.

Kým národní zákonodarcovia majú aj naďalej právomoc rozhodovať o povahe daného vzťahu s trhom práce, mali by dodržiavať zásadu proporcionality. Kritériá by nemali prekračovať hranicu potrebnú na určenie toho, či si daná osoba skutočne hľadá zamestnanie na trhu práce v hostiteľskom členskom štáte. Ochrana práv občanov EÚ znamená aj to, že tieto kritériá budú uchádzači vopred poznať a že budú môcť požiadať o právnu nápravu.

Článkom 24 ods. 2 smernice sa členským štátom povoľuje odmietnuť uchádzačom o zamestnanie sociálnu pomoc počas prvých troch mesiacov pobytu, prípadne i na dlhšie obdobie. SD dal však v neskoršom rozsudku⁵¹ jasne najavo, že finančné dávky na uľahčenie prístupu na trh práce nemožno v zmysle ustanovení uvedeného článku považovať za poskytovanie „sociálnej pomoci“. SD preto rozhodol, že uchádzači o zamestnanie musia mať právo na rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o nárok na dávky, ktorých cieľom je uľahčiť

⁴⁶ Nariadenie (ES) č. 883/2004 (Ú. v. EÚ L 166, 30.4.2004, s.1) sa zaoberá právami týkajúcimi sa sociálneho zabezpečenia od 1. 5. 2010; prvým krokom v oblasti doplnkových dôchodkov je smernica Rady 98/49/ES z 29. júna 1998 (Ú. v. L 209, 25.7.1998, s.46).

⁴⁷ Článok 5 nariadenia.

⁴⁸ <http://ec.europa.eu/eures/>.

⁴⁹ Vec C-149/79.

⁵⁰ Vec C-138/02, vec C-258/04 a vec C-22/08.

⁵¹ Vec C-22/08.

prístup na trh práce. Aby bolo možné určiť, či príslušná dávka v zmysle vnútroštátnych právnych predpisov má alebo nemá uľahčiť prístup na trh práce, musí sa jej význam porovnať s jej výsledkami a nie s jej formálnou štruktúrou⁵².

Začlenenie uchádzačov o zamestnanie do pôsobnosti zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o určité dávky, je zárukou lepšej ochrany tých, ktorí sa na isté obdobie ocitli v nepriaznivejšej situácii, a znamená praktický krok smerom k dosiahnutiu sociálnej Európy.

2. PRÍSTUP K PRÁCI ZA ROVNAKÝCH PODMIENOK AKÉ MAJÚ „DOMÁCI“ PRACOVNÍCI

Občania EÚ majú právo vykonávať činnosť v inom členskom štáte za rovnakých podmienok aké platia pre občanov toho štátu. Napriek tomu platí jedno obmedzenie a niekoľko osobitných aspektov.

2.1. Uznávanie odborných kvalifikácií

Občan EÚ, ktorý je plne odborne spôsobilý vykonávať povolanie v inom členskom štáte a ktorý prejaví záujem o povolanie v inom členskom štáte, ktorého výkon je regulovaný pravidlami toho štátu, musí najskôr požiadať o uznanie svojej kvalifikácie. Povolanie je regulované tak, že jeho výkon podlieha právnym predpisom alebo administratívnym ustanoveniam, z ktorých vyplýva potreba mať odbornú kvalifikáciu. Prístup na trh práce závisí od udelenia takéhoto uznania.

Smernicou 2005/36/ES sa riadi uznávanie odborných kvalifikácií nadobudnutých v niektorom z členských štátov s úmyslom vykonávať regulované povolanie v inom členskom štáte⁵³.

Pravidlá v danej smernici sa líšia v závislosti od toho, či je dané povolanie v hostiteľskom členskom štáte vykonávané dočasne (napríklad v prípade sezónnych pracovníkov) alebo natrvalo (v podniku, napr. na zmluvu na neurčitý čas alebo na dlhodobú zmluvu). V prípade, že je výkon povolania dočasný, nie je povolené preverovať kvalifikáciu pracovníka, pokiaľ nejde o povolanie ohrozujúce zdravie alebo bezpečnosť. Členský štát si však môže každý rok vyžiadať ohlasovaciu povinnosť. V prípade usadenia závisí spôsob uznávania od daného povolania.

Smernica 2005/36/ES sa však neuplatňuje v prípade, že v diplome nie je potvrdená osobitná príprava na povolanie, t. j. príprava špeciálne pre daný druh povolania. Pracovné miesta vo verejnom sektore členského štátu si často vyžadujú rôzny typ diplomu, ktorý potvrdzuje určitý stupeň vzdelania (vysokoškolský titul, potvrdenie o ukončení školy plus tri roky vyššieho vzdelávania, atď.) alebo diplom potvrdzujúci stupeň vzdelania, ktorý spĺňa určité obsahové kritériá bez toho, aby konkrétny obsah naplnil podstatu odbornej prípravy v zmysle smernice 2005/36/ES (požiadavka na diplom buď z ekonómie, politológie, vedy alebo sociálnych vied, atď.)

Takéto prípady spadajú skôr do pôsobnosti článku 45 ZFEÚ ako do pôsobnosti smernice 2005/36/ES. Orgány v hostiteľskom členskom štáte môžu posúdiť úroveň diplomu, avšak nie obsah odbornej prípravy, v prípade, kde jediným významným faktorom je úroveň vzdelania, za ktorú bol diplom udelený.

⁵² Tamtiež.

⁵³ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm a http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/users_guide_sk.pdf.

V prípade, že diplom musí okrem konkrétnej úrovne vzdelania spĺňať aj isté obsahové kritériá, mal by sa uznať za rovnocenný v prípade, že bol udelený za ukončenie vzdelania alebo odbornej prípravy v danom odbore. Akékoľvek ďalšie posudzovanie obsahu odbornej prípravy nie je povolené.

2.2. Požiadavka na znalosť jazyka⁵⁴

SD rozhodol, že akákoľvek požiadavka na znalosť jazyka musí byť odôvodnená a nevyhnutná pre výkon daného povolania a nesmie vytvárať dôvody na vylúčenie pracovníkov z iného členského štátu⁵⁵. Zamestnávateľia nesmú podmieniť uznanie konkrétnej kvalifikácie iba na základe jej preukázania a systematické jazykové skúšky vykonávané štandardnou formou sa považujú za porušenie zásady proporcionality⁵⁶.

Hoci vysoká úroveň jazykových znalostí môže byť v určitých situáciách a v určitých povolaniach oprávnená, Komisia zastáva názor, že nie je prípustné požadovať, aby bol jazyk pre danú osobu jej materinským jazykom.

2.3. Prístup k pracovným miestam vo verejnom sektore⁵⁷

V súlade s článkom 45 ods. 4 ZFEÚ môžu orgány členských štátov vyhradiť prístup k určitým pracovným miestam vo verejnom sektore pre štátnych príslušníkov. Ide o výnimku, ktorú je potrebné vysvetľovať reštriktívne. Podľa ustálenej judikatúry SD sa táto výnimka vzťahuje na pracovné miesta súvisiace s priamou alebo nepriamou účasťou na výkone právomocí vyplývajúcich z verejného práva a povinností týkajúcich sa ochrany všeobecných štátnych záujmov alebo iných verejných orgánov⁵⁸. Tejto kritéria sa musia posudzovať podľa jednotlivých prípadov s ohľadom na povahu úloh a zodpovednosti vyplývajúcej z daného pracovného miesta. V roku 2003 SD rozhodol, že členský štát má právo vyhradiť určité pracovné miesta pre svojich štátnych príslušníkov, konkrétne miesta kapitánov a prvých palubných dôstojníkov na lodiach plaviacich sa pod jeho vlajkou, len v prípade, že práva pridelené na základe právomocí vyplývajúcich z verejného práva sa skutočne pravidelne vykonávajú a nepredstavujú iba veľmi malú časť konkrétnych činností⁵⁹. Komisia zastáva názor, že orgány členského štátu musia túto judikatúru vziať na vedomie pri rozhodovaní o tom, ktoré z pracovných miest vo verejnom sektore vyhradia pre svojich štátnych príslušníkov.

Keďže článok 45 ods. 4 ZFEÚ skôr dovoľuje ako prikazuje členským štátom vyhradiť niektoré pracovné miesta pre svojich štátnych príslušníkov, Komisia ich vyzýva, aby pokiaľ možno čo najviac uvoľnili svoje verejné sektory (na všetkých úrovniach vrátane miestnych, regionálnych samospráv i národnej vlády) aj pre občanov iných členských štátov na znak podpory modernizácie a reformy.

Ak sa takéto pracovné miesto vo verejnom sektore uvoľní pre migrujúcich pracovníkov, členské štáty musia zaručiť rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o iné aspekty nábora pracovníka. SD rozhodol, že orgány členského štátu musia zohľadniť predchádzajúce obdobia porovnateľnej zamestnaneckej praxe, ktorú migrujúci pracovníci nadobudli v inom členskom

⁵⁴ Článok 3 ods. 1 nariadenia a článok 53 smernice 2005/36/ES.

⁵⁵ Vec C-379/87.

⁵⁶ Vec C-281/98.

⁵⁷ Pripravovaný pracovný dokument útvarov Komisie sa bude týmito otázkami zaoberať podrobnejšie.

⁵⁸ Naposledy vec C-290/94.

⁵⁹ Vec C-405/93 a vec C-47/04; Súd to potvrdil štyrmi rozhodnutiami.

štáte, rovnako ako aj odbornú prax nadobudnutú v ich vlastnom systéme, aby tak umožnili prístup k ich vlastnému verejnému sektoru⁶⁰. Členské štáty musia zohľadniť aj porovnateľné diplomy ako súčasť náborového procesu (napr. v prípade, že sú za diplom pridelené dodatočné body).

V prípade výberových konaní na nábor osôb do špecifickej odbornej prípravy s cieľom zaplniť pracovné miesta v určitej oblasti činností verejného sektora SD rozhodol, že migrujúci pracovníci, ktorí sú na danú oblasť plne kvalifikovaní, musia byť z absolvovania takejto odbornej prípravy vylúčení za predpokladu, že už majú odbornú prípravu a odbornú prax z krajiny ich pôvodu⁶¹. SD rozhodol, že členské štáty nesmú od takýchto migrujúcich pracovníkov vyžadovať účasť na takomto výberovom konaní, ale namiesto toho musia zabezpečiť iné formy náboru.

2.4 Šport a voľný pohyb pracovníkov

Vplyv pravidiel EÚ týkajúcich sa voľného pohybu pracovníkov je v oblasti športu, predovšetkým vo futbale, vysoko aktuálnou témou najmä po tom, čo sa v športe stále viac uplatňuje európsky rozmer. Z bielej knihy Komisie o športe, vypracovanej v roku 2007, jednoznačne vyplýva, že pri zohľadňovaní rôznych špecifik športu je činnosť Komisie zameraná na dosiahnutie hlavných cieľov Zmluvy a rešpektovanie jej základných princípov v tejto oblasti.

Vstupom lisabonskej zmluvy do platnosti sa šport stáva oblasťou, v ktorej EÚ môže prispievať k propagácii európskych športových tém a podporovať spoluprácu medzi členskými štátmi (Článok 165 ZFEÚ). Táto nová kompetencia však nevyklučuje uplatňovanie základných princípov práva EÚ, akými sú voľný pohyb a pravidlá hospodárskej súťaže, aj v oblasti športu.

SD niekoľkokrát potvrdil, že profesionálni a poloprofesionálni športovci sú pracovníkmi z toho dôvodu, že ich činnosti predstavujú platené zamestnanie⁶².

Skutočnosť, že profesionálni športovci spadajú do pôsobnosti článku 45 ZFEÚ znamená, že zásada rovnakého zaobchádzania platí aj v športe a zakazuje akúkoľvek priamu diskrimináciu na základe príslušnosti, požaduje, aby boli nepriame diskriminačné opatrenia nevyhnutné a proporcionálne vzhľadom na dosiahnutie ich legitímneho cieľa a vyzýva na zrušenie nepotrebných a neúmerných prekážok, ktoré bránia v uplatňovaní práva na voľný pohyb⁶³.

3. ROVNAKÉ ZAOBCHÁDZANIE

V článku 45 ods. 2 ZFEÚ je zakotvené odstránenie akejkoľvek diskriminácie pracovníkov členských štátov na základe ich štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné podmienky týkajúce sa práce a zamestnania.

⁶⁰ Vec C-419/92.

⁶¹ Vec C-285/01.

⁶² Vec C-36/74, vec C-13/76, vec C-415/93, vec C-519/04, vec C-176/96 a vec C-325/08.

⁶³ Komisia chce v októbri 2010 uverejniť Oznámenie o implementácii lisabonskej zmluvy v oblasti športu, v ktorom bude otázka vplyvu pravidiel voľného pohybu v športe rozpracovaná podrobnejšie a ucelenejšie.

3.1. Zákaz diskriminácie a vytváranie prekážok vo voľnom pohybe pracovníkov

Článok 45 ZFEÚ zakazuje akúkoľvek diskrimináciu založenú na štátnej príslušnosti, pokiaľ ide o zamestnanie, odmenu za prácu a ostatné podmienky týkajúce sa práce a zamestnania. To sa týka nielen priamej diskriminácie na základe štátnej príslušnosti, ale aj nepriamej diskriminácie, ktorá uplatňovaním iných rozlišovacích kritérií vedie k rovnakému výsledku⁶⁴. SD sa uzniesol, že hoci sú určité kritériá uplatňované bez ohľadu na štátnu príslušnosť, musia byť vnímané ako nepriamo diskriminujúce v prípade, že by migrujúci pracovníci mohli byť určitým spôsobom znevýhodňovaní⁶⁵. Bežnými príkladmi nepriamej diskriminácie sú situáciu, v ktorých je vyplácanie určitého príspevku⁶⁶ podmieňované požiadavkou na pobyt alebo na jazykové znalosti pre určité pracovné miesta, ktoré svojím charakterom môžu oveľa jednoduchšie splniť „domáci“ ako cudzokrajní⁶⁷.

Právne predpisy EÚ týkajúce sa voľného pohybu pracovníkov sú zamerané na výkon plateného zamestnania v EÚ občanmi EÚ. Preto vylučujú prekážky vo voľnom pohybe pracovníkov akými sú opatrenia, ktoré môžu znevýhodňovať občanov EÚ ochotných vykonávať hospodársku činnosť vo forme pracovného pomeru na území iného členského štátu i v prípade, že sa takéto opatrenia uplatňujú bez ohľadu na štátnu príslušnosť pracovníka (napr. vysoké sumy za prestup futbalových hráčov⁶⁸ a zníženia daní⁶⁹).

3.2. Pracovné podmienky

Migrujúci pracovník podlieha pri výkone svojho povolania právnym predpisom a kolektívnym dohodám hostiteľského členského štátu. V článku 7 ods. 1 nariadenia sa stanovuje, že migrujúci pracovník musí mať nárok na rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o odmeňovanie, stabilné zamestnanie, možnosti povýšenia⁷⁰ a prepustenie⁷¹. SD rozhodol, že správne orgány členských štátov musia pri určovaní pracovných podmienok (napr. mzdy a platovej triedy) pristupovať k predchádzajúcim obdobiam odpracovaným migrujúcim pracovníkom v porovnateľnom zamestnaní v inom členskom štáte rovnakým spôsobom ako k odbornej praxi nadobudnutej v ich vlastnom systéme⁷².

Komisia zastáva názor, že orgány členských štátov musia pri určovaní pracovných podmienok a kariérnych možností posudzovať porovnateľné diplomy rovnakým spôsobom ako diplomy získané v ich vlastnom systéme.

Článkom 8 nariadenia sa rovnosť zaobchádzania rozširuje aj na členstvo v odboroch. Migrujúci pracovník má právo stať sa členom odborovej organizácie a môže v nej zastávať administratívne alebo riadiace funkcie.

Okrem toho právne predpisy EÚ v oblasti zdravia a bezpečnosti pri práci pracovníkov uľahčujú cezhraničné zamestnávanie tým, že majú pracovníci vo všetkých členských štátoch nárok aspoň na minimálnu úroveň ochrany ich zdravia a bezpečnosti pri práci.

⁶⁴ Vec C-152/73.

⁶⁵ Vec C-237/94.

⁶⁶ Vec C-138/02.

⁶⁷ Vec C-379/87 a vec C-424/97.

⁶⁸ Vec C-415/93.

⁶⁹ Vec C-136/00.

⁷⁰ Vec C-225/85.

⁷¹ Vec C-44/72.

⁷² Vec C-15/96.

3.3. Sociálne výhody

Na základe článku 7 ods. 2 nariadenia majú migrujúci pracovníci od prvého dňa po nástupe do zamestnania v hostiteľskom členskom štáte nárok na rovnaké sociálne výhody ako „domáci“ pracovníci. To znamená, že prijímanie takýchto výhod nie je možné podmieňovať dokončením určitého obdobia pracovnej činnosti⁷³.

SD rozhodol, že medzi sociálne výhody patria všetky výhody, ktoré, či už sú alebo nie sú spojené s pracovnou zmluvou, sú obvykle udeľované domácim pracovníkom, najmä v dôsledku ich objektívneho štatútu pracovníkov, alebo len na základe skutočnosti, že žijú na území daného štátu, pričom ich rozšírenie na pracovníkov, ktorí sú štátnymi príslušníkmi iných členských štátov, pravdepodobne uľahčí ich mobilitu v rámci EÚ⁷⁴.

Koncepcia sociálnych výhod je veľmi široká a pokrýva finančné dávky⁷⁵ a výhody nefinančného charakteru, ktoré sa bežne nepovažujú za sociálne výhody. SD napríklad rozhodol aj o tom, že právo požadovať, aby sa súdne konania viedli v určitom jazyku⁷⁶, ako aj možnosť, aby migrujúci pracovník smel získať povolenie na pobyt pre svojho nemanželského partnera⁷⁷ musia byť posudzované ako skutočnosti spadajúce do koncepcie sociálnych výhod v zmysle článku 7 ods. 2 nariadenia.

Členské štáty často nesúhlasia s tým, že by cezhraniční pracovníci a/alebo ich rodinní príslušníci, ktorí nežijú v štáte, v ktorom sú zamestnaní, mali mať nárok na rovnaké sociálne výhody ako iní migrujúci pracovníci. Súd tieto argumenty zamietol a rozhodol, že sa napríklad v prípade dieťaťa a cezhraničného pracovníka, ktoré má preto nárok na vzdelanie za rovnakých podmienok ako sú podmienky uplatňované na deti štátnych príslušníkov v členskom štáte, v ktorom je takýto pracovník zamestnaný, nesmie v žiadnom prípade uplatniť požiadavku na pobyt⁷⁸.

3.4. Daňové výhody

Keďže neexistujú jednotné opatrenia na úrovni EÚ, priame zdaňovanie v zásade naďalej ostáva vo vnútroštátnej právomoci. Členské štáty však nemôžu zaviesť právne predpisy, ktoré by boli priamo alebo nepriamo diskriminujúce na základe štátnej príslušnosti. Judikatúra SD týkajúca sa uplatňovania Zmluvy, pokiaľ ide o slobody súvisiace s priamymi daňami vrátane článku 45 ZFEÚ, stále narastá.

Zmena bydliska

Na základe ustálenej judikatúry môžu vnútroštátne daňové pravidlá, ktoré štátnemu príslušníkovi ktoréhokoľvek členského štátu bránia v práve na voľný pohyb, predstavovať prekážku vo výkone tejto slobody⁷⁹. Medzi takéto protiprávne obmedzenia patrí odmietnutie povoliť občanom EÚ vrátenie preplatku na dani z príjmov v prípade, že v priebehu daného

⁷³ Vec C-197/86.

⁷⁴ Vec C-85/96.

⁷⁵ Ide napr. o životné minimum, príspevok na výchovu dieťaťa, študentské granty, príspevok pri narodení dieťaťa, pôžičky.

⁷⁶ Vec C-137/84.

⁷⁷ Vec C-59/85.

⁷⁸ Vec C-337/97.

⁷⁹ Vec C-385/00.

roka⁸⁰ zmenili pobyt alebo uplatňovanie okamžitého zdaňovania pri odchode na nerealizované kapitálové zisky občanov EÚ, ktorí si menia svoj pobyt do zahraničia⁸¹. Právne predpisy EÚ zaručujú ochranu aj pred diskriminačnými spôsobmi zdaňovania iných foriem príjmu ako napríklad dôchodkov, verejných či súkromných, a iných sociálnych dávok⁸². SD v niekoľkých prípadoch potvrdil, že pracovníci by mali mať možnosť znížiť si sadzbu dane o príspevky do zahraničných systémov dôchodkového zabezpečenia zamestnancov rovnakým spôsobom ako v prípade príspevkov do „domácich“ systémov.

Cezhraniční pracovníci

Pravidlo o nediskriminovaní platí pre výhody súvisiace s individuálnou a rodinnou situáciou pracovníkov bez pobytu v danom štáte, ak je ich situácia porovnateľná so situáciou pracovníka s pobytom v danom štáte, pretože (takmer) celý ich zárobok pochádza zo štátu, v ktorom sú zamestnaní⁸³. Okrem toho nie sú povolené ani vnútroštátne pravidlá, ktoré nedovoľujú pracovníkom bez pobytu odpočet nákladov a výdavkov priamo súvisiacich s hospodárskou činnosťou, na základe ktorej vzniká zdaniteľný príjem⁸⁴.

Problémy občanov EÚ s cezhraničným zdaňovaním

V prípadoch kedy má viac ako jeden členský štát právo zdaniť príjem, SD potvrdil, že členské štáty si môžu medzi sebou slobodne rozdeliť práva na zdaňovanie⁸⁵. Väčšinou tak robia na základe bilaterálnych dohôd o dvojitom zdaňovaní. Tieto bilaterálne dohody však neriešia všetky problémy dvojitého zdaňovania spôsobené interakciou daňových systémov členských štátov. Komisia zastáva názor, že medzinárodné dvojité zdaňovanie predstavuje zásadnú prekážku v cezhraničnej činnosti a že takéto problémy sa dajú vyriešiť lepšou koordináciou daňových systémov členských štátov⁸⁶. Preto 27. apríla 2010 iniciovala verejné konzultácie, v rámci ktorých získala od jednotlivcov, podnikov a daňových poradcov informácie o skutočných prípadoch dvojitého zdaňovania a na základe odpovedí a ďalších dôkazov o pribúdaní problémov s dvojitým zdaňovaním môže zvážiť vypracovanie oznámenia, prípadne inú iniciatívu v roku 2011.

Komisia sa všeobecne snaží eliminovať širokú škálu priamych a nepriamych problémov so zdaňovaním, s ktorými sa občania EÚ stretávajú pri prekračovaní hraníc za prácou, podnikaním alebo pobytom. Medzi takéto problémy, ktoré môžu občanom brániť v plnom uplatňovaní ich práv zakotvených v Zmluve, nepatrí len dvojité zdaňovanie, ale aj diskriminácia ľudí bez pobytu a ľudí inej štátnej príslušnosti, nedostatok jasných informácií o pravidlách cezhraničného zdaňovania, problém zvlášť pre cezhraničných pracovníkov, ďalej ťažkosti v komunikácii so zahraničnými daňovými úradmi a ťažkosti získať daňové úľavy v zmysle dohôd o dvojitom zdaňovaní napríklad z dôvodu komplikovaných formulárov žiadostí, krátkych termínov na podanie žiadosti o úľavu a omeškaní úhrad preplatkov zo strany zahraničných daňových úradov. Na koniec roka 2010 je plánované oznámenie, ktoré sa bude zaoberať podrobnou analýzou uvedených problémov s cezhraničným zdaňovaním a predloží prebiehajúce a plánované opatrenia na odstránenie týchto problémov.

⁸⁰ Vec C-175/88 a vec C-151/94.

⁸¹ KOM (2006) 825 z 19.12.2006.

⁸² KOM (2001) 214 z 19.4.2001.

⁸³ Vec C-391/97.

⁸⁴ Vec C-234/01 a vec C-290/04.

⁸⁵ Vec C-336/96.

⁸⁶ KOM(2006) 823 z 19. 12. 2006

3.5. Práva po ukončení pracovného pomeru

Občania EÚ si zachovávajú štatút pracovníka aj po skončení pracovného pomeru v prípade, že sú dočasne práceneschopní v dôsledku choroby, príp. sú riadne evidovanými prípadmi nedobrovoľnej nezamestnanosti alebo spĺňajú jednu z ďalších podmienok uvedených v článku 7 ods. 3 smernice a majú nárok na rovnaké zaobchádzanie ako štátni príslušníci hostiteľského členského štátu⁸⁷.

4. PRÁVA NA POBYT

Doposiaľ mali migrujúci pracovníci vždy lepšie podmienky, pokiaľ ide o určité práva súvisiace s pobytom, ako zárobkovo nečinní občania EÚ⁸⁸. Smernica, ktorá spája všetky predchádzajúce pravidlá týkajúce sa práv občanov EÚ na pobyt, naďalej rozlišuje medzi hospodársky činnými a zárobkovo nečinnými občanmi.

Migrujúci pracovníci nemusia spĺňať žiadnu z podmienok iných ako je podmienka byť pracovníkom na to, aby mohli bývať v inom členskom štáte, ale členské štáty od nich môžu vyžadovať, aby sa na pobyt prihlásili v prípade, že dĺžka zamestnania prekračuje tri mesiace. Právo na pobyt v hostiteľskom členskom štáte majú bez ohľadu na svoju štátnu príslušnosť aj rodinní príslušníci migrujúcich pracovníkov. Migrujúci pracovníci môžu získať trvalý pobyt po piatich rokoch neprerušného právoplatného pobytu v hostiteľskom členskom štáte alebo skôr v prípade, že splnia podmienky uvedené v článku 17 smernice.

Nárok na už spomínané zvýhodnené podmienky majú okrem migrujúcich pracovníci aj uchádzači o zamestnanie. To znamená, že kým zárobkovo nečinní občania sa musia na pobyt prihlásiť po troch mesiacoch, uchádzači o prácu majú právo, v súlade s judikatúrou SD⁸⁹ a s odôvodnením 9 v smernici, bývať v hostiteľskom členskom štáte najmenej šesť mesiacov bez toho, aby okrem povinnosti mať platný cestovný pas alebo občiansky preukaz museli podliehať akýmkoľvek podmienkam alebo formalitám. Po uplynutí tohto obdobia v prípade, že uchádzači o zamestnanie predložia dôkaz o tom, že si aj naďalej hľadajú zamestnanie a majú reálne šance ho získať, majú v zmysle smernice právo na pobyt v hostiteľskom členskom štáte⁹⁰ pod podmienkou, že pre systém sociálnej pomoci v danom hostiteľskom členskom štáte nebudú predstavovať neprímeranú záťaž⁹¹.

Za rovnakých podmienok ako v prípade pracovníkov môžu v hostiteľskom členskom štáte naďalej bývať aj občania EÚ, ktorí si zachovávajú štatút pracovníka⁹².

⁸⁷ Vec C-22/08.

⁸⁸ Smernica 68/360/EHS o migrujúcich pracovníkoch a smernica 90/364/EHS o zárobkovo nečinných osobách.

⁸⁹ Vec C-292/89.

⁹⁰ Článok 14 smernice.

⁹¹ Pozri „Právo občanov Únie a ich rodinných príslušníkov voľne sa pohybovať a zdržiavať sa v rámci Únie: Pokyny ako najlepšie využiť smernicu 2004/38/ES“ na stránke http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/barrot/archive/guide_2004_38_ec_sk.pdf

⁹² Článok 7 ods. 3 smernice.

5. RODINNÍ PRÍSLUŠNÍCI

Rodinní príslušníci migrujúcich pracovníkov majú právo pracovať v hostiteľskom členskom štáte bez ohľadu na to, aká je ich štátna príslušnosť a či sú alebo nie sú nezaopatrenými osobami vo vzťahu k občanovi EÚ⁹³. Deti migrujúcich pracovníkov, bez ohľadu na to, akú majú štátnu príslušnosť, majú právo na vzdelanie v hostiteľskom členskom štáte za rovnakých podmienok ako občania toho štátu⁹⁴.

Rodinní príslušníci migrujúcich pracovníkov majú právo na sociálne výhody vrátane študentských grantov⁹⁵ bez toho, aby museli spĺňať podmienku pobytu alebo predchádzajúceho pobytu v hostiteľskom členskom štáte⁹⁶, kým zárobkovo nečinní občania EÚ a ich rodinní príslušníci musia v členskom štáte bývať najmenej päť rokov, ak chcú žiadať o pomoc na živobytie v podobe študentských grantov alebo študentských pôžičiek.

SD tiež rozhodol, že študentské granty predstavujú sociálnu výhodu pre migrujúceho pracovníka, ktorý aj naďalej podporuje svoje dieťa a že v závislosti od vnútroštátnych právnych predpisov sa môže nezaopatrené dieťa dovoľávať článku 7 ods. 2 nariadenia ako osoba, na ktorú sa nepriamo vzťahuje zásada rovnakého zaobchádzania priznaná migrujúcemu pracovníkovi⁹⁷.

To isté platí aj v prípade, že je dávka spojená s financovaním štúdia mimo územia hostiteľského štátu⁹⁸.

6. LEPŠIE PRESADZOVANIE PRÁVA A LEPŠIA ADMINISTRATÍVNA SPOLUPRÁCA

Ako už vyplynulo z predchádzajúceho, právny rámec týkajúci sa voľného pohybu pracovníkov je dostatočný, podrobný a dobre vyvinutý.

Komisia zastáva názor, že význam presadzovania týchto práv stále rastie, pretože podporujú európsku integráciu.

V tejto súvislosti sa občania EÚ môžu odvolať priamo na článok 45 ZFEÚ a nariadenie (EHS) č. 1612/68 v prípade, že chcú pred štátnym súdom a správnymi úradmi spochybníť akýkoľvek vnútroštátny právny predpis alebo konanie verejných a súkromných zamestnávateľov, ktoré považujú za porušenie právnych predpisov EÚ. Komisia môže proti členskému štátu zakročiť pred Súdnym dvorom EÚ v prípade nesúladu vnútroštátnych právnych predpisov alebo správnych konaní s predpismi EÚ.

Okrem toho existuje množstvo informácií a služieb nie právnej povahy, ktoré pomáhajú pri presadzovaní ustanovení týkajúcich sa voľného pohybu pracovníkov. Nový internetový portál Vaša Európa ponúka zrozumiteľné informácie o právach občanov, ktorí pracujú, žijú

⁹³ Článok 23 smernice.

⁹⁴ Článok 12 nariadenia.

⁹⁵ Spojené veci C-389/87 a C-390/87.

⁹⁶ Vec C-310/08 a vec C-480/08. Vo svojich rozsudkoch z 23. 2. 2010 v týchto veciach SD rozhodol, že článok 12 nariadenia 1612/68 umožňuje priznať dieťaťu migrujúceho pracovníka nezávislé právo na pobyt spolu s právom na vzdelanie v hostiteľskom členskom štáte. SD zároveň upozornil, že právo na pobyt dieťaťa a rodiča nesmie byť podmienené finančnou sebestačnosťou.

⁹⁷ Vec C-3/90.

⁹⁸ Tamže.

alebo študujú v inej krajine EÚ. Zároveň umožňuje prístup k najvhodnejšiemu spôsobu asistenčnej služby ako napr. SOLVIT⁹⁹, IMI¹⁰⁰ alebo EURES či k ďalším špecializovaným webovým stránkam¹⁰¹. Informovať pracovníkov, ich rodinných príslušníkov a ďalšie zúčastnené strany o existujúcich právach, príležitostiach a nástrojoch na podporu a garanciu slobody pohybu je pre presadzovanie právnych predpisov EÚ kľúčové¹⁰². Občania EÚ potrebujú ľahko dostupné, zrozumiteľné informácie o svojich právach a adekvátnu pomoc pri pohybe v Európskej únii¹⁰³. Komisia naďalej vykonáva rozsiahlejší rešerš zameraný na komplexné odstraňovanie všetkých prekážok, s ktorými sa európski občania môžu stretnúť pri výkone svojich práv občanov Únie vo všetkých aspektoch ich každodenného života. Na tento účel Komisia oznámila svoj zámer uverejniť vo svojom pracovnom pláne na rok 2010 Správu o občianstve.

Najmä v prípade pracovníkov bude Komisia sledovať ako sociálni partneri a mimovládne organizácie môžu prispieť k posilneniu práv pracovníkov a k ich efektívnemu uplatňovaniu za podpory existujúcej siete odborníkov z akademickej obce¹⁰⁴.

Napriek zlepšeniu, ktoré priniesol nedávny trend, treba naďalej venovať pozornosť presadzovaniu nariadenia (EHS) č. 1612/68. Komisia preskúma spôsoby zvládnutia nových potrieb a výziev (najmä v súvislosti s novým režimom mobility), s ktorými sa migrujúci pracovníci EÚ a ich rodinní príslušníci stretávajú a v súvislosti s novou stratégiou jednotného trhu (ktorá bude nasledovať po prednesení Montiho správy) zváži ako podporovať a vylepšovať mechanizmy na účinné vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania s pracovníkmi EÚ a ich rodinnými príslušníkmi, ktorí si uplatňujú právo na voľný pohyb.

⁹⁹ <http://ec.europa.eu/solvit/>.

¹⁰⁰ Pomáhajú i ďalšie IT nástroje ako napr. informačný systém pre vnútorný trh (IMI), ktorých cieľom je uľahčiť administratívnu spoluprácu medzi správnyimi orgánmi členských štátov.

¹⁰¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en&furtherPubs=yes>.

¹⁰² Napríklad, pozri Usmernenie na lepšie uplatňovanie smernice 2004/38/ES, KOM(2009) 313 z 2.7.2009.

¹⁰³ Pozri aktualizovanú príručku „Chcete pracovať v inom členskom štáte EÚ? Poznajte svoje práva!“ na stránke

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en&pubId=215&type=2&furtherPubs=yes>

¹⁰⁴ Európska sieť voľného pohybu pracovníkov v Európskej únii je dostupná na stránke: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=en>.