

# Sloboda pohybu osôb uplatňovaná v Írsku

## The free movement of persons and its application in Ireland

Peter Bajzík

### ABSTRACT:

The aim of this scientific study, based on descriptive methods using selected relevant sources, is to clarify the issue of labor mobility in Ireland as well as to point to the core labor-law regulations. We also focus on the institutions that provide for the movement of migrants in Ireland. In the processing of the presented topic we have chosen a mainly empirical-analytical approach, in the context of which an analysis of relevant sources (legislation), but also the descriptive method. As result of these investigations, it can be said that, - in consequence of the removal of obstacles in the free movement of people and thanks to a functioning system for the protection of workers' social rights -, in Ireland many communities from Eastern European countries (Poland, Slovakia) are active.

**KEY WORDS:** labor mobility, legal regulation, discrimination, internal market

### ABSTRAKT:

Cieľom vedeckej štúdie je, na základe deskriptívnej metódy za pomoci vybraných relevantných zdrojov objasniť problematiku pracovnej mobility v Írsku, ako aj poukázať na základné pracovno-právne inštitúty. Našu pozornosť zameriavame aj na inštitúcie zabezpečujúce pohyb migrujúcich osôb v Írsku. Pri spracovaní predkladanej témy sme využili primárne empiricko-analytický prístup, v jeho rámci analýzu relevantných zdrojov (právne predpisy), ale taktiež aj deskriptívnu metódu. Výsledkom nášho zistenia je, že v dôsledku odstraňovania prekážok pohybu osôb a vhodného systému ochrany sociálnych práv pracovníkov v Írsku pôsobia početné komunity občanov zo štátov východnej Európy (Poľsko, Slovensko).

**KLÚČOVÉ SLOVÁ :** pracovná mobilita, právny predpis, diskriminácia, vnútorný trh

**Klasifikácia JEL:** J 610

### ÚVOD

Írsko je ostrovný štát s bohatou keltskou históriou. Patrí medzi ekonomicky, sociálne a kultúrne prosperujúce štáty Európy. Írsko je parlamentnou republikou a ako slobodný štát vznikol v roku 1921 po viac ako troch storočiach anglickej nadvlády. Jeho prvá ústava bola prijatá v roku 1922, pričom jeho súčasná ústava bola prijatá ľudovým referendum v roku 1937 a odvtedy bola niekoľkokrát novelizovaná. Od roku 1941 každá novela Írskej ústavy musí byť schválená v referende. Írsky právny systém svojimi charakteristickými črtami patrí do angloamerického právneho systému, pre ktorý je typická vysoká miera obyčajového práva. V roku 1973 sa Írsko stalo členským štátom Európskych spoločenstiev. V súčasnosti je členským štátom aj iných významných medzinárodných organizácií (OSN, WTO, MMF, OECD, ILO). Kedysi patrilo Írsko medzi najchudobnejšie krajiny Európy, avšak vďaka členstvu v Európskej únii dokázalo plne využiť výhody z členstva v Európskej únii a zlepšilo

si svoje ekonomické postavenie medzi členskými štátmi EÚ. V minulosti prevládala v Írsku poľnohospodárska výroba a chov oviec, priemyselná výroba sa začala výraznejšie rozvíjať až po osamostatnení sa od nadvlády Veľkej Británie. Pomerne často bola označovaná aj za tzv. Keltského tigra za úspešnú transformáciu ekonomiky. Národnými jazykmi sú írčina a angličtina. Írsko je parlamentnou demokraciou, kde národný parlament pozostáva z dvoch komôr: Snemovne reprezentantov (dolná komora 166 členov) (*Dáil Éireann*) a Senátu (horná komora 60 senátorov) (*Seanad Éireann*). Parlament má výlučnú zákonodárnu moc. (Článok 15.2.1.ústavy) Na prijatie právneho predpisu je potrebný súhlas obidvoch komôr a podpis prezidenta. Predsedom vlády je premiér (*Taoiseach*), ktorý je menovaný prezidentom a môže vykonávať svoju funkciu, pokiaľ má vláda väčšinu. Jeho funkčné obdobie je najviac päť rokov. Hlavou štátu je prezident, ktorý je volený priamo na sedemročné obdobie.

Základný zákon štátu – Ústava Írskej republiky definuje Írsku republiku ako *suverénny, nezávislý a demokratický štát*.<sup>[4]</sup> Tak ako aj ústavy iných členských štátov, aj Írska ústava definuje štruktúru a princípy právnej a sociálnej politiky, ktorými sa riadi parlament (v írčine *Oireachtas*).<sup>[4]</sup> Základné práva a slobody občanov sú tiež zakotvené v ústave v článkoch 40 až 44. Do štruktúry týchto práv patria: občianske práva, sociálne práva, politické práva, kultúrne práva. Podľa ústavy štát zaručuje právo občanom na vytváranie združení, zväzov a odborov (Článok 40, odstavec 6, časť iii).<sup>[4]</sup> Zákony upravujúce spôsob vytvárania združení, zväzov a odborov a právo na slobodné zhromažďovanie nesmú obsahovať ustanovenia o náboženskej, politickej alebo triednej diskriminácii. Podľa článku 45 Írskej ústavy, štát riadi svoju politiku tak, aby zabezpečil občanom (všetkým, mužom aj ženám) primeraný spôsob života a tí si môžu prostredníctvom svojich povolání zabezpečiť finančné prostriedky na primerané pokrytie svojich životných potrieb.

Ústava Írska neupravuje špeciálne práva cudzincov a nerozlišuje medzi domácimi a zahraničnými pracovníkmi. V Írsku žije v súčasnosti viacero národností. Z hľadiska národnostného zloženia žijú v Írsku okrem írskych občanov aj občania poľskej národnosti 122 585 (2,7%), britskej národnosti 112 259 (2,5%), litovskej národnosti 36 583 (0,8%), lotyšskej národnosti 20 593 (0,5%).<sup>[7]</sup>

## **REGULÁCIA PRACOVNÉHO TRHU**

Írska pracovno-právna legislatíva je ovplyvňovaná britskou právnou úpravou a kultúrou. Pri tvorbe írskych právnych predpisov sú rešpektované aj záväzky vyplývajúce z členstva v Európskej únii, a preto sú do právnych predpisov transponované smernice EÚ. Zmluva o Európskej únii ustanovuje v článku 3 ciele Európskej únie, ku ktorým bezpochyby patrí aj politika voľného pohybu osôb, vysoká miera zamestnanosti, sociálny pokrok a vysoká ochrana životného prostredia. Okrem uvedených cieľov Európska únia odmieta akékoľvek formy diskriminácie a do popredia záujmov kladie rodovú rovnosť a solidaritu medzi generáciami, ako aj ochranu práv detí. Európska únia v zásade prispieva k ochrane práv občanov Únie a vytvára právne predpoklady na ich ochranu, pričom rešpektuje aj medzinárodnoprávne dokumenty iných medzinárodných organizácií upravujúce problematiku ochrany základných práv človeka ( jedinca) a pracovníka.<sup>[10]</sup> V oblasti pracovno-právnych vzťahov sa akceptuje princíp účasti rôznych partnerov. V súvislosti s vnútorným trhom Európska únia kladie dôraz na trvalo udržateľný rozvoj Európy, sociálne trhové hospodárstvo, vysokú úroveň ochrany životného prostredia, sociálnu spravodlivosť, rovnosť medzi mužmi a ženami, solidaritu medzi generáciami a ochranu práv detí.<sup>[16]</sup> V tomto zmysle sú pripravované a prijímané právne predpisy v Írsku týkajúce sa pracovno-právnych vzťahov. Ochrana práv pracovníkov je upravená v rôznych právnych predpisoch, pričom najdôležitejšie z nich sú:

- a) Zákon o podmienkach zamestnania z roku 1973
- b) Zákona o organizácii pracovného času z roku 1997
- c) Zákon o mzdách za rok 1991
- d) Zákon o ochrane materstva z roku 1994
- e) Zákon o refundácii platieb 1967-1991
- f) Zákon o ochrane mladých ľudí (zamestnanie) z roku 1996
- g) Zákon o rodičovskej dovolenke z roku 1998.
- h) Zákon o ochrane pracovníkov (zamestnancov na čiastočný úväzok) z roku 1991
- i) Zákon o nespravodlivom prepustení z rokov 1977-93
- j) Zákon o rovnosti v zamestnaní z roku 1998 [8]

Povinnosťou zamestnávateľov je, aby zabezpečili zamestnancom ich základné pracovné a sociálne práva. Práva zamestnancov sú explicitne upravené vo viacerých zákonoch (právo na mzdu, právo na dovolenku, právo na odpočinok a pod.) Pričom zamestnanec je povinný dodržiavať právne predpisy a ostatné predpisy na zabezpečenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, s ktorými bol riadne oboznámený. Zákon o pracovných podmienkach z roku 1994 ustanovuje povinnosť zamestnávateľom, aby zamestnancom poskytli informácie týkajúce sa pracovno-právneho vzťahu, t. j. pracovné podmienky v súvislosti s názvom a adresou zamestnávateľa, miesto výkonu práce, názov pracovnej funkcie / povaha práce, dátum nástupu do zamestnania, doba, na ktorú je pracovná zmluva uzatváraná (ak ide o časovo obmedzenú zmluvu), alebo dátum ukončenia zmluvy (ak ide o zmluvu na dobu určitú), mzdová sadzba alebo spôsob výpočtu mzdy, intervaly výplaty mzdy, pracovná doba (vrátane nadčasov), doba odpočinku a nárok na zákonnú prestávku, platená dovolenka, podmienky práceneschopnosti z dôvodu choroby či úrazu, penzijné poistenie, podmienky skončenia pracovného pomeru a systém kolektívneho vyjednávania. Zamestnávateľ musí tieto informácie poskytnúť do dvoch mesiacov od dátumu vzniku pracovného pomeru. Mzdové podmienky sú nevyhnutnou obsahovou súčasťou pracovnej zmluvy. [1] Ak zamestnanec vstúpil so zamestnávateľom do pracovnoprávneho vzťahu, má následne základnú povinnosť, a to vykonávať pre zamestnávateľa prácu v súlade s jeho pokynmi a očakávaniami. Povinnosťou zamestnávateľa je, za vykonanú prácu zaplatiť zamestnancovi mzdu. Môžeme povedať, že ide o vzájomné práva a povinnosti, o výmenu pracovnej sily za mzdu. Tak ako väčšina štátov, aj Írsko má presne stanovenú výšku minimálnej hodinovej mzdy, minimálna hodinová mzda je stanovená od 1. januára 2017 na 9,25 EUR. [14] Odvody (Pay Related Social Insurance) je zamestnávateľ povinný platiť za každého zamestnanca nad 16 rokov. Sociálne odvody sa delia na tri zložky: - sociálne odvody (Social Insurance Payment) - odvody do zdravotnej poisťovne (Health Levy) - príspevok do rekvalifikačného fondu (National Training Fund Levy). Životné náklady (peňažné mesačné výdavky domácností, ktorých výška sa mení v závislosti od regiónov, zvyšovaním cien potravín, spotrebnej energie a výdavkov na každodennú spotrebu) sú v Írsku pomerne vysoké a možno aj z tohto dôvodu bola zavedená bezplatná zdravotná starostlivosť pre deti do 12 rokov. Členstvo v odborových organizáciách je dobrovoľné, pričom všetci zahraniční pracovníci a írski pracovníci majú rovnaké práva a povinnosti. V Írsku bol založený aj odborový zväz pre zahraničných pracovníkov, ktorý združuje občanov z iných štátov pracujúcich v Írsku. Zväz vznikol z iniciatívy zahraničných pracovníkov na ochranu ich práv.

## **DRUHÝ PRACOVNO-PRÁVNÝCH ZMLUVNÝCH VZŤAHOV**

Vlček vo svojej publikácii s názvom „*Vybrané kapitoly z pracovného práva pre zdravotníckych a sociálnych pracovníkov*“ uvádza, že: „*objektom alebo predmetom*

*pracovnoprávných vzťahov je vo všeobecnosti činnosť človeka, ktorá spočíva vo výkone závislej práce pre druhého. Predmetom pracovného pomeru ako najdôležitejšieho pracovnoprávneho vzťahu však napríklad je aj získavanie kvalifikácie, odmeňovanie, odpočinok pri práci a pod.“ [13] Základom pracovno-právneho vzťahu jej pracovná zmluva. Pracovná zmluva ako dvojstranný právny úkon je jediným a výlučným právnym základom založenia pracovného pomeru. [2] Všeobecne možno konštatovať, že pracovná zmluva upravuje vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom, t. j. práva a povinnosti na pracovisku. Pracovno-právny vzťah je založený na predpoklade, že zamestnávateľ a zamestnanec alebo „pán“ a „sluha“, ako sa nazývajú v starom jazyku, uzatvárajú zmluvný vzťah slobodne a dobrovoľne za rovnakých podmienok a stanovujú podmienky zamestnania. Tradične sa regulácia pracovného pomeru uskutočňovala takmer výlučne na tejto individuálnej zmluvnej úrovni. Írske pracovné právo je takmer rozšírením zmluvného práva, pretože veľa z jeho obsahu pochádza a súvisí so zmluvnými právnymi vzťahmi. Pracovná zmluva môže byť verbálna alebo písomná, alebo kombinácia oboch. Zmluva vzniká po dohode medzi zamestnávateľom a zamestnancom, keď zamestnanec prijme ponuku zamestnania zamestnávateľom.[13] Preto má každý zamestnanec písomnú pracovnú zmluvu. Náležitosti pracovnej zmluvy sa označujú ako jej podmienky. Všetky pracovné zmluvy musia obsahovať základné podmienky a povinnosti a aj ochranu práv zamestnancov. Zmluvné strany, t. j. účastníci pracovno-právnych vzťahov si môžu slobodne dohodnúť akékoľvek podmienky vhodné pre konkrétne zamestnanie a dohodnúť sa na podmienkach, ktoré presahujú minimálnu právnu ochranu. Zároveň musíme poukázať na skutočnosť, že je to tiež bežnou praxou, najmä v zamestnaniach, v ktorých existuje zastúpenie odborových zväzov pre strany, aby uzavreli kolektívnu zmluvu, pokiaľ ide o podmienky, pracovné postupy a pravidlá zamestnávania, ktoré sa vzťahujú na všetkých zamestnancov organizovaných v odboroch. V rámci systému pracovno-právnych vzťahov väčšina pracovných zmlúv o zamestnaní má povahu pracovnej zmluvy na neobmedzený čas, t. j. na dobu neurčitú. Okrem tohto druhu pracovných zmlúv právna úprava umožňuje aj uzatvorenie pracovného pomeru na dobu určitú. Nielen v Írsku, ale aj v ostatných členských štátoch EÚ môže byť uzatvorený pracovný pomer medzi zamestnancom a zamestnávateľom na dobu určitú. V roku 2016 dosiahol v rámci EÚ-28 podiel zamestnancov s pracovnou zmluvou na dobu určitú vo veku 15 – 74 rokov 14,2 %. Viac ako jeden z piatich zamestnancov mali uzatvorenú zmluvu na dobu určitú v Poľsku (27,5 %), Španielsku (26,3 %), Chorvátsku, Portugalsku (v oboch krajinách 22,3 %) a Holandsku (20,8 %).[17]*

V rámci pracovno-právnych vzťahov existujú aj iné formy. Napríklad v Rakúsku okrem zmluvy na dobu určitú a na kratší pracovný čas existujú aj ďalšie atypické formy práce, napríklad brigáda, mini a midi joby, online zamestnania tzv. digitálny proletariát, zmluva na nula hodín a ďalšie nové formy práce realizované cez softvérové aplikácie. Spoločnou charakteristikou týchto atypických foriem je neistota, tzv. prekariát. Jedná sa o neistotu ohľadne práce, ohľadne príjmu, bývania ale aj o neistotu identity. [15] Takéto formy pracovno-právnych vzťahov sú uplatňované aj v Írsku.

## **SKONČENIE PRACOVNÉHO POMERU**

Predmetom pracovného pomeru je práca ako ľudská činnosť. Práca, ktorá je predmetom pracovného práva, nekončí jednorázovou výmenou pracovného výkonu zamestnanca za mzdu, ale povinnosti i práva jeho účastníkov zásadne trvajú tak dlho, kým nedôjde k skončeniu pracovného pomeru. [3] Súčasná prax týkajúca sa vzniku a zániku pracovného pomeru v Írsku pozná nasledovné možnosti skončenia pracovného pomeru :

- a) skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom s výpovednou lehotou (osobitné dôvody),
- b) skončenie pracovného pomeru zamestnancom s výpovednou lehotou alebo bez oznámenia, za okolností, kedy bol zamestnanec oprávnený z dôvodu správania sa zamestnávateľa ukončiť pracovno-právny vzťah (napríklad sexuálne obťažovanie, neopodstatnené alebo nepodložené obvinenia z krádeže, fyzické hrozby alebo násilie voči zamestnancovi, extrémna izolácia zamestnanca),
- c) skončenie pracovného pomeru za osobitným účelom. [8]

Súčasná právna úprava v Írsku a aj prax pozná skončenie pracovného pomeru zamestnávateľom. V § 6 ods. 1 zákona o nespravodlivom prepustení je ustanovené, že: „*prepustenie sa považuje za nekalé ak, vzhľadom na okolnosti, neexistujú závažné dôvody odôvodňujúce prepustenie*“. Z toho vyplýva, že zamestnávateľ musí preukázať, že dôvod na rozviazanie pracovného pomeru je súčasťou dôvodov prepustenia (pozri nižšie písm. a), b),c),d), ktoré sú považované za spravodlivé. Zamestnávateľ musí tiež samozrejme preukázať, že rozviazanie pracovného pomeru bolo riadne odôvodnené, bolo zákonné a legitímne. Zamestnávateľ je oprávnený rozviazať pracovný pomer z týchto nasledujúcich dôvodov:

- a) neschopnosť, nespôsobilosť alebo kvalifikácia zamestnanca (napr. absencia zručností, nedostatok kapacity, neschopnosť vykonávať prácu na pracovisku)
- b) nevhodné správanie sa zamestnanca na pracovisku (napr. krádež, útok, trestné činy)
- c) nadbytočnosť v organizácii v prípade inštitucionálnych zmien
- d) iné podstatné dôvody odôvodňujúce prepustenie z práce (napríklad neodôvodnené odmietnutie prijať zmeny v pracovnej zmluve, porušenie pracovnej disciplíny, neschopnosť zamestnanca plniť stanovené pracovné podmienky). [8]

V zásade ide o jednostranný právny úkon, kedy zamestnávateľ je iniciátorom ukončenia pracovného pomeru so zamestnancom. Rozviazanie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa sa uplatňuje iba vo výnimočných prípadoch. Ak bol so zamestnancom rozviazaný pracovný pomer, má vždy nárok na vyplatenie odstupného, ak splnil zákonom stanovené náležitosti. Odstupné je inštitútom, ktorý je súčasťou pracovno-právnych vzťahoch vo všetkých členských štátoch EÚ. Zámerom tohto inštitútu je poskytnutie finančných prostriedkov zamestnancovi zo strany zamestnávateľa za to, že pracovný pomer ukončí skôr, ako sa zamestnanec a zamestnávateľ pôvodne v pracovnej zmluve dohodli, a že skončenie pracovného pomeru nespočíva v osobe zamestnanca, ale v osobe zamestnávateľa.

Na základe uvedených faktov sme dospeli k záveru, že írsku právna úprava v oblasti pracovno-právnych vzťahov dosahuje štandardy podľa práva Európskej únie, ako aj Medzinárodnej organizácie práce. Niet divu, že Írsko sa stalo aj významnou destináciou pre mnohých občanov z členských štátov EÚ, ktorí tu pracujú na rôznych pracovných pozíciách a to aj dlhšie obdobie. Najpočetnejšiu skupinu tvoria poľskí pracovníci (127 789). Štatistiky uvádzajú, že v Írsku žije a pracuje cca 30 000 občanov zo Slovenska.

## **INŠTITUCIONÁLNA PODPORA CUDZINCOV V ÍRSKU**

Globalizácia je proces, v dôsledku ktorého sa mení hospodársky poriadok štátov ovplyvňujúci hospodárske vzťahy účastníkov trhov, národné ekonomiky a trhy sa postupne otvárajú konkurencii, kapitálu, technológiám a pod. [9] S globalizáciou súvisí aj mobilita pracovnej sily. Najmä proces európskej integrácie napomáha mobilite pracovnej sily. Za účelom správnej koordinácie a vytvárania vhodných podmienok, aj poskytovanie relevantných informácií o podmienkach zamestnávania cudzincov na území Írska boli zriadené inštitúcie. Spomedzi týchto inštitúcií je významný Policajný úrad pre rasu, interkultúrnosť a

rozmanitosť (GRIDO- Garda Racial, Intercultural and Diversity Office), ktorý má v pôsobnosti poradenstvo, monitorovanie a koordináciu policajnej činnosti v oblasti rasovej, etnickej, náboženskej a kultúrnej rozmanitosti. Do pôsobnosti úradu patrí evidencia rasovo motivovaných incidentov. Tieto údaje sú k dispozícii všetkým policajným úradom Garda (polícia), takže každý incident je zaznamenaný a správy a sťažnosti možno sledovať. Etnickí styční dôstojníci (ELO- Ethnic Liaison Officers) monitorujú rasovo motivované incidenty. Takisto spolupracujú s predstaviteľmi rôznych menšinových spoločností a s obeťami rasovo motivovaných incidentov, aby im zabezpečili dostatočnú ochranu. GRIDO udržiava vzťahy so všetkými komunitami prostredníctvom iniciatív, ktoré podporujú vzájomné spolužitie a porozumenie.

Do štruktúry týchto inštitúcií patrí aj Írska rada pre prisťahovalcov (ICI- Immigrant Council of Ireland), ktorá podporuje migrantov prichádzajúcich do Írska za účelom práce, štúdiá, zlúčenia rodiny, samostatnej zárobkovej činnosti alebo návštevy. Uvedený úrad poskytuje imigrantom informačné služby a niektoré právne služby. Ponúka tiež vzdelávacie služby, organizuje verejné podujatia a vydáva publikácie týkajúce sa prisťahovalectva (ako sú občianstvo a práva na pobyt, víza, pracovné povolenia, zlúčenie rodiny a dobrovoľný návrat). Írska rada pre prisťahovalcov spolupracuje s prisťahovaleckými skupinami a dohliada na dodržiavanie práv imigrantov. Úrad prevádzkuje klinické pracoviská pre migrujúcich pracovníkov, ktoré poskytujú bezplatné poradenstvo v oblasti pracovného práva.

Okrem týchto inštitúcií aj Centrum pre práva migrantov - Írsko (MRCI- The Migrant Rights Centre Ireland) poskytuje pomoc migrujúcim pracovníkom a ich rodinám. Zameriava sa na rodiny žijúce v zlých finančných a sociálnych podmienkach a snaží sa im pomôcť zlepšiť ich sociálne a ekonomické podmienky. Centrum poskytuje informácie, rady a tiež podporuje migrantov, aby sa aktívne zapojili do činností svojej komunity a aktívne sa zapojili do pracovného procesu.

Koordináciu poskytovania služieb žiadateľom o azyl a osobám, ktorým bola udelená medzinárodná ochrana (postavenie utečenca alebo subsidiárna ochrana) v Írsku zabezpečuje Agentúra pre prijímanie a integráciu (RIA- Reception and Integration Agency). Má v pôsobnosti integráciu ľudí do spoločenského života, ktorí majú medzinárodnú ochranu. Zabezpečuje im ubytovanie a spolupracuje s rôznymi agentúrami poskytujúce rôzne druhy služieb (vrátane zdravotných, sociálnych služieb a vzdelávania).

## **ZAMESTNÁVANIE CUDZINCŮV NA ÍRSKOM TRHU PRÁCE**

Vzhľadom k tomu, že Írsko je členským štátom Európskej únie v plnom rozsahu sú na jeho území uplatňované právne predpisy EÚ, najmä Zmluva o fungovaní Európskej únie, ktorá jednoznačne ustanovuje slobodu pohybu osôb a právo zamestnať sa na území iného členského štátu v súlade s podmienkami daného štátu (miesto výkonu práce). Slobode pohybu osôb napomáha aj ustanovenie článku 18 ZFEÚ, ktoré zakazuje akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu štátnej príslušnosti k členskému štátu. V kontexte širších súvislostí musíme brať na zreteľ aj skutočnosť, že článok 20 ZFEÚ ustanovuje občianstvo Únie. *„Občanom Únie je každá osoba, ktorá má štátnu príslušnosť členského štátu. Občianstvo Únie dopĺňa štátne občianstvo a nenahrádza ho. Každý občan Únie má právo slobodne sa pohybovať a zdržiavať na území členských štátov, pričom podlieha obmedzeniam a podmienkam ustanoveným v zmluvách a v opatreniach prijatých na ich vykonanie.“* [5] Pri vstupe na írsky trh práce neexistujú žiadne obmedzenia slobody pohybu a občania z členských štátov EÚ nepotrebujú pracovné povolenie. V prípade, ak dĺžka pobytu v Írsku presiahne dobu viac ako 3 mesiace je potrebné sa prihlásiť k pobytu. Povolenie na pobyt v Írsku sa vydáva na obdobie 5 rokov. Podľa súčasnej platnej právnej úpravy o pracovných povoleniach z rokov 2003-2014 existuje

9 druhov povolení na zamestnanie, vrátane všeobecného povolenia na zamestnanie alebo povolenia na zamestnanie závislé /partnera/ manželky. Všeobecné povolenia na zamestnanie vydáva Ministerstvo pre podnikanie a inovácie Írska. Zamestnávateľ alebo zamestnanec môžu požiadať o povolenie, ktoré musí byť založené na ponuke zamestnania. Povolenia sa vydávajú zamestnancovi a obsahujú vyhlásenie o právach a povinnostiach zamestnancov. Zamestnanec s povolením na zamestnanie má počas trvania pracovného povolenia všetky zamestnanecké práva írskeho občana alebo občana Európskeho hospodárskeho priestoru (ďalej „EHP“). Všeobecné pracovné povolenia na zamestnanie sa vydávajú osobám, ktorých ročný príjem dosahuje minimálne výšku 30 000 EUR. Priemerný týždenný pracovný čas zamestnanca vrátane práce nadčas nesmie prekročiť 48 hodín. Spravidla ide o priemer odpracovaných hodín za určité obdobie.

Základným predpokladom pre vznik pracovno-právneho vzťahu je kvalifikácia, zručnosť a skúsenosť. Všeobecné žiadosti o povolenie na zamestnanie zo strany personálnych agentúr a iných sprostredkovateľov nie sú prijateľné. Zamestnávateľ musí vykonávať riadnu hospodársku činnosť v Írsku, musí byť registrovaný na daňovom úrade Írska. Zamestnávateľ si nemôže odpočítať náklady za prijímanie zamestnancov zo mzdy uchádzača alebo si ponechať uchádzačove osobné doklady. Spoločné povolenie na zamestnanie sa nevydá obchodným spoločnostiam, v ktorých by malo pracovať viac ako 50% zamestnancov z nečlenských štátov EÚ. Túto povinnosť však možno zohľadniť v prípade obchodných spoločností, ktoré začínajú vykonávať podnikateľskú činnosť alebo ak je žiadateľ jediným zamestnancom.

Vzhľadom na nárast pracovnej mobility v Írsku všetky nové žiadosti o všeobecné pracovné povolenia obsahujú požiadavku o vykonanie tzv. *testu trhu práce*. V podstate ide o vykonanie testu, ktorý dokazuje že zahraničný uchádzač o prácu v Írsku je pre írsku ekonomiku potrebný, a že v Írsku je nedostatok pracovníkov s rovnakou kvalifikáciou v danej oblasti,

Voľné pracovné miesto musí byť oficiálne zverejnené a musí byť zaradené do databázy voľných pracovných miest siete EURES. Ak zamestnávateľ nie je schopný nájsť štátneho príslušníka z členských štátov EÚ alebo zo Švajčiarska, musí kontaktovať svoju miestnu kanceláriu pre zamestnanosť alebo Intreo- centrum do 4 týždňov, aby požiadal o rozhodnutie o voľnom pracovnom mieste. V súčasnej ponuke pracovných miest sa nachádzajú aj také pracovné miesta, ktoré sú výlučne určené iba pre írskych občanov.

Všeobecné povolenie na zamestnanie sa vydáva najskôr na dobu 2 rokov a potom sa môže predĺžiť o ďalšie tri roky. Ak uchádzač pracoval po dobu 5 po sebe nasledujúcich rokov, nemusí požadovať povolenie pracovať v Írsku. Keď uchádzač legálne žije a pracuje v Írsku 5 rokov na základe pracovného povolenia, môže požiadať o dlhodobý pobyt na úrade Írskej národnostnej a imigračnej služby. Jednotlivec môže tiež požiadať o oslobodenie od povinnosti mať riadne zamestnanie. Ak je žiadosť úspešná, dostane jednotlivec povolenie na pobyt na ďalších 5 rokov a nebude potrebovať pracovné povolenie na prácu v Írsku. Podľa platnej právnej úpravy môžu zamestnanci meniť zamestnanie. V prípade, ak je so zahraničným pracovníkom rozviazaný pracovný pomer, musí o tom informovať oddelenie pre pracovné miesta, podnikanie a inovácie na príslušnom úrade v mieste bydliska. Ak je uchádzač o prácu štátnym príslušníkom z tretej krajiny (mimo EÚ), nepotrebuje povolenie na zamestnanie, ak:

- a) má povolenie zostať ako manžel/manželka, občiansky partner alebo závislá osoba írskeho alebo štátneho príslušníka EHP;
- b) je švajčiarsky štátny príslušník;

- c) mu bol udelený štatút utečenca, či už prostredníctvom riadneho procesu, alebo ako programového utečenca;
- d) dostal dočasné povolenie na pobyt z humanitárnych dôvodov počas azylového konania;
- e) bolo mu udelené povolenie zostať ako rodič írskeho občana;
- f) má špecifické povolenie na prisťahovalectvo žiť a pracovať v Írsku;
- g) má povolenie na založenie podniku v Írsku;
- h) je registrovaný ako študent.

Oprávnené inštitúcie môžu zamietnuť povolenia na zamestnanie, ak cudzí štátny príslušník:

- a) vstúpil do štátu na základe toho, že nebude pracovať, napríklad ako návštevník;
- b) je v štáte nelegálne alebo už nespĺňa podmienky, za ktorých bol prijatý;
- c) je v procese deportácie;
- d) hľadá zamestnanie u zamestnávateľa aj mimo štátov Európskeho hospodárskeho priestoru alebo Švajčiarska;
- e) pôsobí v Írsku bez podnikateľského povolenia Ministerstva spravodlivosti a rovnosti Írska.

Na základe uvedených faktov sme poukázali, že výkon zamestnania je spojený s plnením podmienok. V danej súvislosti je potrebné zdôrazniť, že vykonávanie práce na území iného štátu je determinované uzatvorením pracovnej zmluvy, získaním povolenia na pobyt, splnením podmienok pre sociálne a zdravotné zabezpečenie.

Voľný pohyb osôb predstavuje jednu zo základných slobôd vnútorného trhu EÚ, ktorý vytvára oblasť bez vnútorných hraníc, kde je sloboda zabezpečená v súlade s ustanoveniami Zmluvy o fungovaní Európskej únie. S voľným pohybom osôb súvisí aj ochrana práv rodinných príslušníkov zamestnanej osoby v zahraničí, ako aj integrácia rodiny. Za rodinného príslušníka sa podľa ustanovenie článku 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2004/38/ES považujú manžel/manželka alebo priami potomkovia, ktorí sú mladší ako 21 rokov, alebo sú nezaopatrenými osobami.[6] Ak má zahraničný pracovník povolenie na všeobecné zamestnanie, jeho partner, partnerka alebo osoby od neho závislé (nezaopatrené deti, rodičia na dôchodku, atď. Orig dependants) nemajú nárok na žiadosť o povolenie na zamestnanie pre závislé osoby/partnera/partnerku, ale môžu požiadať o vydanie všeobecného povolenia na zamestnanie.

## **PÔSOBENIE CUDZINCOV Z TRETÍCH KRAJÍN V ÍRSKU**

Pre našu analýzu sme si vybrali príklady pôsobenia cudzincov z tretích krajín na území Írska, ktorí mali záujem aj po zrušení manželstva s občiankou členského štátu EÚ zostať žiť a pracovať v Írsku. Zo súdnej praxe je známy prípad C-218/14, správnej aplikácie ustanovenia 15 smernice 2004/38 v Írsku. Vecná stránka sporu sa dotýkala práva na pobyt rodinných príslušníkov občana Únie. K. Singh je indický štátny príslušník v roku 2002 prišiel do Írska na študentské vízum a v roku 2005 sa oženil s lotyšskou štátnou príslušníčkou, ktorá legálne pracovala a bývala v Írsku. Z tohto zväzku sa 3. decembra 2007 narodilo dieťa, ktoré je tiež lotyšským štátnym príslušníkom (bod 11. a 12). V roku 2011 bolo manželstvo rozvedené a jeho bývalá manželka žila v Lotyšsku. Po tomto rozvode požiadal 14. decembra 2011 K. Singh Ministerstvo o zachovanie povolenia na svoj pobyt a o trvalý pobyt v Írsku na základe smernice 2004/38 a podľa írskych vykonávacích opatrení, a to na základe jeho manželstva s občiankou Únie, jeho postavenia ako otca občana Únie a splnenia požadovaných zákonných podmienok, keďže jeho manželstvo trvalo aspoň tri roky, vrátane jedného roku v Írsku. (bod 17) K. Singh bol v tej dobe samostatne zárobkovo činnou osobou. Súdny dvor



v danej veci uviedol, že článok 13 ods. 2 smernice Európskeho parlamentu a Rady 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, sa má vykladať v tom zmysle, že štátny príslušník tretej krajiny, rozvedený s občanom Únie, ktorého manželstvo pred začatím rozvodového konania trvalo aspoň tri roky, vrátane jedného roku v hostiteľskom členskom štáte, nemôže mať na základe tohto ustanovenia nárok na zachovanie práva na pobyt v tomto členskom štáte, ak začatie rozvodového konania predchádzal odchod manželského partnera, ktorý je občanom Únie, z uvedeného členského štátu. Z dôvodu odchodu manželky z Írska do Lotyšska a následného rozvodového konania nemohlo byť právo pobytu manželského partnera v tomto štáte zachované na základe článku 13 ods. 2 smernice. [11]*

Zaujímavý je aj prípad Kamerunčana Denzel Njume, ktorý prišiel v roku 2004 pôvodne do Nemecka a tu sa snažil získať azyl. V Nemecku sa zoznámil s nemeckou štátnou občiankou, svojou budúcou manželkou. Spolu sa presťahovali do Írska, avšak D. Njume vstúpil na írské územie nelegálne a opätovne zažiadal o azyl. V roku 2007 sa oficiálne zosobášili. Manželka D. Njumeho na začiatku roku 2011 odišla z Írska a vrátila sa do Nemecka, pričom v roku 2011 podala žiadosť o rozvod. V roku 2012 ich súd rozviedol. Po rozvode sa Kamerunčan domáhal práva na pobyt. Rozhodnutím z 21. septembra 2012 bolo D. Njumemu podľa vnútroštátneho práva udelené obnoviteľné povolenie na pobyt v Írsku na dobu troch rokov, to znamená do 12. septembra 2016. Inými slovami povedané, odchodom manželky z Írska už viac nemal právo na pobyt. [11] Z rozhodnutia v danej veci vyplýva, že: „*manželský partner, ktorý je občanom Únie štátneho príslušníka tretej krajiny musí mať bydlisko v hostiteľskom členskom štáte v súlade s článkom 7 ods. 1 smernice 2004/38 až do dňa začatia rozvodového konania, aby sa tento štátny príslušník tretej krajiny mohol dovoľávať zachovania svojho práva na pobyt v tomto členskom štáte na základe článku 13 ods. 2 tejto smernice.*“

## ZÁVER

Základom uplatnenia inštitútu voľného pohybu pracovníkov je zákaz akejkoľvek diskriminácie a inštitút euroobčianstva. Voľný pohyb pracovníkov predstavuje jedno zo základných práv EÚ (ako ustanovuje článok 15 Listiny základných práv). Predstavuje lex specialis k obecnej úprave voľného pohybu a pobytu občanov EÚ a znamená „právo vstupovať na územie iného členského štátu za účelom hľadania práce alebo prípravy na ňu, zdržiavať sa tam pri jej výkone a zotrvať tam aj po jej ukončení.“ [12] Občania členských štátov EÚ, ako aj občania z tretích krajín využívajú inštitút pracovnej mobility a vykonávajú prácu v Írsku. Dôvodov pracovnej migrácie môže byť viac, ale v skutočnosti zavedený systém slobodného pohybu osôb v rámci vnútorného trhu Európskej únie, napomáha realizovať túto pracovnú mobilitu. Na konkrétnych príkladoch sme poukázali na prípady, kedy sa osoby z tretích štátov snažili o zachovanie existujúceho práva na pobyt. Záverom možno konštatovať, že Írsko vzhľadom na štatistiky európskych súdov nepatrí medzi štáty, ktoré by porušovali práva zamestnancov a cudzincov.

## LITERATÚRA

[1] Barancová, H. : Slovenské a európske pracovné právo. Eurokódex. Bratislava, 2004. ISBN 80- 88931-32-0 s. 544

[2] Barancová, H. : Slovenské a európske pracovné právo. Eurokódex. Bratislava, 2004. ISBN 80- 88931-32-0 s. 316.

[3]Barancová, H., Schronk. R. 2009. Pracovné právo. Bratislava: Sprint dva, 2009. 799 s. ISBN 978-80-89393-11-4.

[4]Constitution of Ireland - Bunreacht na hÉireann. [Citované 1.11.2017], Dostupné online: [https://www.taoiseach.gov.ie/eng/Historical\\_Information/The\\_Constitution/Bunreacht\\_na\\_h%C3%89ireann\\_October\\_2015\\_Edition.pdf](https://www.taoiseach.gov.ie/eng/Historical_Information/The_Constitution/Bunreacht_na_h%C3%89ireann_October_2015_Edition.pdf)

[5]Čl. 20 Zmluva o fungovaní Európskej únie. Ú.V. EÚ C 83, 30.3.2010.

[6]Čl. 2 Smernica Európskeho parlamentu a Rady 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 (Text s významom pre EHP)

[7]Informace o 8 –Írsko. Dostupné na :<http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/irsko-zakladni-charakteristika-teritoria-18945.html#sec1>.

[8]Labour Law Profile: Ireland. ILO [Citované 2.11.2017], Dostupné online: [http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158901/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158901/lang--en/index.htm)

[9] Milošovičová,P. Nováčková, D. Wefersová J : Medzinárodné ekonomické právo, Praha 2017, Wolters Kluwer, ISBN 978-80-7552-530-7, s. 11.

[10]Nováčková,D.(2010): Voľný pohyb osôb. In Ekonomické slobody vnútorného trhu EÚ. Bratislava. Eurounion, ISBN 978-80-89374-09-0 s. 41

[11]Právna vec C 218/14. Rozsudok Súdneho dvora (veľká komora) zo 16. júla 2015. <http://curia.europa.eu/juris/celex.jsf?celex=62014CJ0218&lang1=en&type=TXT&ancr>

[12] Svoboda, Pavel. Úvod do evropského práva, 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2011, str. 238. ISBN 978-80-7400-334-9.

[13]Vlček, R.: Vybrané kapitoly z pracovného práva pre zdravotníckych a sociálnych pracovníkov. Bratislava: Epos, 2007, s.42.

[14]Výška minimálnej hodinovej mzdy.[citované3.4.2018]Dostupné na: [http://www.welfare.ie/EN/Publications/SW14/SW14\\_jul11/Pages/MainPRSIChangesfor2011.aspx](http://www.welfare.ie/EN/Publications/SW14/SW14_jul11/Pages/MainPRSIChangesfor2011.aspx)

[15]Wefersová, J. Atypical employment. In: Sociálno-ekonomická revue. – Roč. 15, č. 3 (2017) s. 21-27. –ISSN 1336-3727.

[16]Wefersová J : Rozvoj cestovného ruchu v Rakúsku: In Európska ekonomická integrácia. Wolters Kluwer, Praha 2016, ISBN 978-80-7552-497-3, s.310.

[17]Zmluvy na určitý čas. Štatistika zamestnanosti. [Citované 3.4.2018]Dostupné na [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_statistics/sk](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/sk)

[18] Povolenie zamestnania. General Employment Permit, [Citované 23.1.2018]. Dostupné online:

[http://www.citizensinformation.ie/en/employment/migrant\\_workers/employment\\_permits/work\\_permits.html](http://www.citizensinformation.ie/en/employment/migrant_workers/employment_permits/work_permits.html)

Mgr. Peter Bajzík

Fakulta managementu

Univerzita Komenského, Odbojárov 10, 820 06 Bratislava, Slovenská republika

peter.bajzik@fm.uniba.sk