

**NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE**  
**Masarykova 10, 040 01 Košice**

---

**INFORMAČNÁ SPRÁVA**  
o plnení Koncepce integrácie cudzincov v SR za rok 2012

**Číslo úlohy : 405**

**Správu predkladá : Mgr. Andrea Takáčová**

**Správu schválil: Ing. Andrej Gmitter – generálny riaditeľ**

Rozdeľovník: 1 x NIP Košice  
1 x MPSVR SR

Harmonizácia legislatívy s právnymi predpismi Európskej únie a vytváranie spoločnej integračnej politiky EÚ sú východiskami koncepcie integrácie cudzincov v SR ako základného rámca politiky integrácie cudzincov v Slovenskej republike. Podmienky, za ktorých môže byť prijatý cudzinec do pracovnoprávneho vzťahu, upravuje predovšetkým zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. V zmysle zákona Národnej rady SR č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti je v kompetencii rezortu MPSVR SR určovanie postupu a podmienok udeľovania povolení na zamestnanie cudzincom ako štátnym príslušníkom tretích krajín (ďalej len cudzinci) alebo osobám bez štátnej príslušnosti. Postup a podmienky udeľovania povolení na zamestnanie cudzincom a osobám bez štátnej príslušnosti upravuje MPSVR SR vnútorným predpisom.

Najčastejšie realizované formy pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami a osobami bez štátnej príslušnosti pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky, ktoré sa spravujú Zákonníkom práce, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak.

Pracovnoprávne vzťahy zamestnancov, ktorých zamestnávatelia vysielajú na výkon prác z územia členského štátu Európskej únie na územie Slovenskej republiky, sa spravujú Zákonníkom práce, osobitnými predpismi alebo príslušnou kolektívnou zmluvou, ktoré upravujú:

- a) dĺžku pracovného času a odpočinok,
- b) dĺžku dovolenky,
- c) minimálnu mzdu, minimálne mzdové nároky a mzdové zvýhodnenie za prácu nadčas,
- d) bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci,
- e) pracovné podmienky žien, mladistvých a zamestnancov starajúcich sa o dieťa mladšie ako tri roky,
- f) rovnaké zaobchádzanie s mužmi a so ženami a zákaz diskriminácie,
- g) pracovné podmienky pri zamestnávaní agentúrou dočasného zamestnávania.

Tieto ustanovenia nebránia uplatňovaniu zásad a podmienok zamestnávania výhodnejších pre zamestnancov. Výhodnosť sa posudzuje pri každom pracovnoprávnom nároku samostatne. Vyslaným zamestnancom je zamestnanec, ktorý počas určitej doby vykonáva prácu na území iného členského štátu, ako je štát, v ktorom bežne pracuje. Ak je zamestnanec vyslaný do členského štátu Európskej únie, pracovné podmienky a podmienky zamestnávania sa spravujú právom štátu, na ktorého území prácu vykonáva.

Oblasť zamestnávania cudzincov je však z hľadiska dozoru inšpektorátov práce ovplyvňovaná a upravená predovšetkým:

- Zákonom č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov
- Zákonom č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov,
- Zákonom č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov,
- Zákonom č. 124/2006 Z.z. o BOZP.

Úlohou inšpekcie práce je v rámci podpory zamestnávania cudzincov v pracovnom pomere a v rámci vykonávaného dozoru nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, mzdových a pracovných podmienok, podmienok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci presadzovať ochranu zamestnancov - cudzincov pri práci. V zmysle § 13 Zákonníka práce sa zakazuje diskriminácia cudzincov v pracovnoprávnych vzťahoch a určuje sa za ustanovených podmienok ich rovnaké postavenie s ostatnými zamestnancami v Slovenskej republike. Zákonník práce v základných zásadách určuje, že fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti.

Do procesu integrácie cudzincov v oblasti zamestnania vstupuje inšpektorát práce v rámci výkonu dozoru nad dodržiavaním pracovných podmienok, podmienok zamestnávania, mzdových podmienok alebo všeobecne záväzných právnych predpisov v oblasti BOZP vo svojej územnej pôsobnosti až v prípadoch, ak cudzinec a jeho zamestnávateľ splnili všetky zákonné podmienky v súvislosti s udelením prechodného pobytu na účely zamestnania a v súvislosti s vydaním povolenia na zamestnanie, ak to vyžaduje zákon č.5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti. Cudzinec po 5 rokoch nepretržitého prechodného pobytu s cieľom zamestnania môže požiadať o povolenie na trvalý pobyt a tým pádom sa dostáva do kategórie cudzincov, ktorí nepotrebujú povolenie na zamestnanie. V prípade cudzinca u ktorého sa povolenie nevyžaduje (§ 22 ods.7 zákona č. 5/2004 Z. z.), je možné uzatvoriť pracovnoprávny vzťah aj prostredníctvom dohôd vykonávaných mimo pracovného pomeru. MPSVR SR v spolupráci s príslušnými rezortmi v roku 2011 zrealizovalo transpozíciu smernice EP a Rady 2009/50/ES zo dňa 25. mája 2009 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysoko kvalifikovaného zamestnania. Smernica zaviedla modré karty EÚ pre štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysoko kvalifikovaného zamestnania a upravila podmienky vstupu štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sú ich držiteľmi, a ich rodinných príslušníkov na územie členských štátov EÚ. Úlohou inšpekcie práce je v rámci podpory zamestnávania cudzincov v pracovnom pomere a v rámci vykonávaného dozoru nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov, mzdových a pracovných podmienok, podmienok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci presadzovať ochranu zamestnancov - cudzincov pri práci. Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákonník práce“) v základných zásadách určuje, že fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine a pod.

Pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancami vykonávajúcimi prácu na území Slovenskej republiky a zahraničným zamestnávateľom, ako aj medzi cudzincami pracujúcimi na území Slovenskej republiky a zamestnávateľmi so sídlom na území Slovenskej republiky sa riadia Zákonníkom práce, ak právne predpisy o medzinárodnom práve súkromnom neustanovujú inak. Napriek dostatočnej právnej úprave je pravdepodobné, že v pracovnoprávnych vzťahoch môže dochádzať k vytváraniu nerovnosti a diskriminácií cudzincov. Nezaznamenali sme však takéto podnety.

Podľa § 13 Zákonníka práce, zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným Zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Zákomom č. 223/2011 Z. z. sa do právneho poriadku SR transponovala aj smernica EP a Rady 2009/52/ES z 18. júna 2009, ktorou sa stanovili minimálne normy pre sankcie a opatrenia voči zamestnávateľom pri nelegálnom zamestnávaní štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov EÚ. Preto sa v priestore Spoločenstva zakazuje zamestnávanie (subjektom zákazu je zamestnávateľ, ale aj fyzická osoba) štátnych príslušníkov tretích krajín, ktorí sa neoprávnene zdržiavajú na území členských štátov EÚ. Dodržiavanie zákazu nelegálneho zamestnávania taktiež patrí do kompetencie orgánov inšpekcie práce a je ďalším z nástrojov, ako orgány inšpekcie práce môžu prispieť k napĺňaniu koncepcie štátnej politiky v oblasti zamestnávania cudzincov.

Boj proti obchodovaniu s ľuďmi je na Slovensku stále aktuálnou otázkou, keďže SR zostáva krajinou pôvodu obetí obchodovania s ľuďmi. Riziká integračnej politiky prisťahovalcov v krajinách Európskej únie možno v oblasti účasti na nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a v oblasti zneužívania takýchto osôb nezabezpečením adekvátnych pracovných podmienok vrátane BOZP, alebo ich zapojenie do kriminálnych aktivít.

Vlády členských krajín Európskej únie majú v rámci migračnej politiky Európskej únie umožniť prisťahovalcom, aby viedli nezávislý život, pokiaľ sa jedná o bývanie, zamestnanie, vzdelávanie, sociálne siete, zdravotnú starostlivosť a účasť na živote spoločnosti.

- A) V oblasti plnenia Koncepcie integrácie cudzincov v SR za rok 2012 zo strany Národného inšpektorátu práce neboli stanovené celoslovenské úlohy na rok 2012.
- B) V rámci plnenia celoslovenských úloh, úloh so špeciálnym režimom, mimoriadnych úloh NIP a IP a vlastných krajských úloh zo strany inšpektorátov boli na pracoviskách zamestnávateľov kontrolované fyzické osoby, ktoré boli cudzincami
- C) V rámci šetrenia udalostí zo strany inšpektorátov práce neboli vyšetřované pracovné úrazy cudzincov na pracoviskách v našej územnej pôsobnosti

Dňa 13.4.2012 bola podpísaná Dohoda o spolupráci pri vykonávaní kontrol podnikateľských subjektov umožňujúcich nelegálnu prácu, uzatvorená medzi Ministerstvom vnútra Slovenskej republiky a Národným inšpektorátom práce.

Vytvorenie systému kontroly v podnikateľských subjektoch umožňujúcich nelegálnu prácu za účelom zabezpečenia regulácie a monitorovania podnikateľských oblastí, ktoré môžu byť dotknuté trestnou činnosťou obchodovania s ľuďmi za účelom nútenej práce, vyplýva z Národného programu boja proti obchodovaniu s ľuďmi na roky 2011 – 2014 - úloha č. 2. 4.

b), ktorý bol schválený vládou SR uznesením č. 96 zo 16. februára 2011. Za plnenie uvedenej úlohy sú zodpovední Úrad boja proti organizovanej kriminalite PPZ a Úrad hraničnej a cudzineckej polície PPZ v súčinnosti s Národným inšpektorátom práce.

Na základe podpisu Dohody sú realizované spoločné kontroly za účelom zisťovania páchania trestnej činnosti obchodovania s ľuďmi podľa § 179 zákona č. 300/2005 Z. z.. Spoločných kontrol sa zúčastňujú za Ministerstvo vnútra Úrad hraničnej a cudzineckej polície PPZ a Úrad boja proti organizovanej kriminalite PPZ. Takéto ciele kontroly sú vykonávané minimálne raz za štvrt'rok a častejšie v prípade podozrení a podnetov na nelegálne zamestnávanie.

Informácie o cudzincoch, ktorým bol udelený prechodný pobyt za účelom zamestnania a vydané povolenie na zamestnanie, boli získané v rámci spolupráce od PZ SR, Oddelenia hraničnej a cudzineckej polície. Pri doteraz realizovaných kontrolách nebol zaznamenaný výskyt nelegálneho zamestnávania migrantov ani podnetov na diskrimináciu zamestnaných cudzincov.

Z pohľadu súčasného stavu vývoja v oblasti migrácie je možné hodnotiť migračnú situáciu v podmienkach Slovenskej republiky ako stabilizovanú.

V rámci výkonu inšpekcie práce v Slovenskej republike boli zistené nasledovné skutočnosti týkajúce sa integrácie cudzincov v pracovnom trhu:

Inšpektorát práce	Podnety diskriminácie	Zistenia nelegálnej práce cudzincov	Podania cudzincov na zamestnávateľa	
			spolu	opodstatnené
Bratislava	0	2	0	0
Trnava	0	0	0	0
Nitra	0	0	0	0
Trenčín	0	0	0	0
Žilina	0	0	0	0
Banská Bystrica	0	2	0	0
Prešov	0	0	0	0
Košice	0	0	0	0
<b>Spolu</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

- Juhoslávia, Vietnam, 2 x Somálsko