



Chcesz pracować w innym państwie członkowskim UE?

Poznaj swoje prawa! **Aktualizacja 2007**



Komisja Europejska

Chcesz pracować w innym państwie członkowskim UE?

Poznaj swoje prawa!
[Aktualizacja 2007](#)

Treść niniejszej publikacji niekoniecznie przedstawia opinie lub stanowisko Komisji Europejskiej, Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans.

***Europe Direct to serwis, który pomoże Państwu
znaleźć odpowiedź na pytania dotyczące Unii Europejskiej.***

**Oto numer bezpłatny*:
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) niektórzy operatorzy telefonii komórkowej nie udostępniają połączeń z numerami 00 800 lub pobierają za nie opłaty

Bardzo wiele informacji na temat Unii Europejskiej znajduje się w Internecie. Dostęp można uzyskać przez serwer Europa (<http://europa.eu>).

Dane katalogowe znajdują się na końcu niniejszej publikacji.

Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, 2009

ISBN 978-92-79-08873-5

DOI 10.2767/73253

© Wspólnoty Europejskie, 2009

Powielanie materiałów jest dozwolone, pod warunkiem że zostanie podane ich źródło.

Printed in Germany

DRUK NA PAPIERZE BIAŁYM BEZCHLOROWYM

Spis treści

Wstęp	5
Przepisy wspólnotowe w zakresie swobodnego przepływu pracowników	7
1. Do kogo stosują się przepisy w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników? Czy jestem pracownikiem w rozumieniu art. 39 Traktatu WE?	8
2. Jakie prawa wynikają ze swobodnego przepływu pracowników?	8
3. W jakich krajach mogę powoływać się na przepisy dotyczące swobodnego przepływu pracowników?	9
4. Jaka jest moja sytuacja, jeżeli jestem pracownikiem delegowanym?	10
Dostęp do zatrudnienia	11
5. Jak wygląda moja sytuacja, jeżeli chcę szukać pracy w innym państwie?	11
6. Czy mam wolny dostęp do zatrudnienia?	12
7. Co się dzieje w sytuacji, gdy pracownik uzyskał kwalifikacje zawodowe w innym państwie członkowskim?	12
8. Jak wygląda sytuacja osób pragnących podjąć pracę w sektorze publicznym innego państwa członkowskiego?	13
Równe traktowanie	15
9. Jakie są moje prawa w porównaniu z prawami obywateli państwa przyjmującego?	15
10. Czym są przywileje socjalne?	15
11. A przywileje podatkowe?	16
12. Czy mam jeszcze jakieś inne prawa związane z równym traktowaniem?	16
13. Jak wygląda moja sytuacja jeżeli pracuję w jednym państwie członkowskim, a mieszkam w innym?	16
Prawo do wjazdu oraz pobytu	17
14. Czy udając się do innego kraju celem podjęcia pracy, muszę dopełnić jakichś formalności, aby wjechać na terytorium tego kraju i tam przebywać?	17
15. Co się dzieje w sytuacji utraty pracy lub w przypadku odbywania szkolenia w państwie przyjmującym?	18
16. Jak wygląda sytuacja osób mieszkających na terytorium państwa przyjmującego przez dłuższy czas?	18
17. Czy wjazd i pobyt na terytorium państwa przyjmującego podlegają jakimś ograniczeniom?	19

Członkowie rodziny	21
18. Którzy członkowie mojej rodziny mogą przebywać wraz ze mną lub dołączyć do mnie w państwie przyjmującym?	21
19. Jakich formalności administracyjnych muszą dopełnić te osoby, aby móc wjechać na terytorium państwa przyjmującego i tam przebywać?	22
20. Czy również one mają prawo do stałego pobytu?	23
21. Co dzieje się w przypadku rozwodu (lub unieważnienia małżeństwa, lub zakończenia zarejestrowanego związku partnerskiego), śmierci lub wyjazdu pracownika do innego kraju? Czy członkowie mojej rodziny mogą pozostać na terytorium państwa przyjmującego?	23
22. Jakie inne prawa mają członkowie rodziny pracownika? Czy mogą również pracować w państwie przyjmującym?	25
Rozszerzenie Unii Europejskiej – rozwiązania przejściowe	27
23. Co to są rozwiązania przejściowe?	27
24. Jak wygląda sytuacja obywateli UE-8?	29
25. Jak wygląda sytuacja pracowników z Bułgarii i Rumunii?	30
Obywatele państw trzecich	31
26. Jak wygląda sytuacja obywateli państw trzecich? Czy oni również korzystają z prawa do swobodnego przepływu oraz równego traktowania?	31
Prawa dotyczące zabezpieczenia społecznego	33
27. Co dzieje się z uprawnieniami związanymi z zabezpieczeniem społecznym w przypadku przeniesienia się do innego kraju i podjęcia tam pracy?	33
Dochodzenie swoich praw	35
28. Co mogę zrobić, jeśli władze danego kraju lub pracodawca nie respektują moich praw pracownika migrującego?	35
29. Jaka jest rola Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich?	36
30. Czy można wnieść sprawę do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości?	36
Źródła informacji	39

Wstęp

Swobodny przepływ osób to jedna z podstawowych swobód gwarantowanych przez prawo wspólnotowe. Obywatele UE mogą udać się do innego państwa członkowskiego, aby tam pracować lub studiować, świadczyć lub otrzymywać usługi, założyć firmę, osiedlić się po przejściu na emeryturę lub – w przypadku osób nieaktywnych zawodowo – po prostu w celu pobytu na terytorium wybranego państwa.

Niniejszy przewodnik opisuje **jedynie** sytuację prawną **osób przemieszczających się w obrębie Unii Europejskiej w związku z zatrudnieniem**. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie informacji o prawach pracownika migrującego w łatwo przystępnej formie pytań i odpowiedzi.

Czy chcesz podjąć pracę w innym państwie członkowskim UE? Czy pracujesz w innym państwie członkowskim UE i zastanawiasz się, jakie masz prawa w porównaniu z pracownikami pochodzącymi z tego kraju? Jaka jest Twoja sytuacja, jeśli pracujesz w jednym kraju, ale mieszkasz w innym? Niniejszy przewodnik zawiera odpowiedzi na te i wiele innych pytań.

Niniejszy przewodnik został po raz pierwszy opublikowany w ramach Europejskiego Roku Mobilności Pracowników 2006, ogłoszonego celem szerzenia świadomości i wiedzy o korzyściach wynikających z pracy w innych krajach. W nowej, zaktualizowanej wersji przewodnika uwzględniono zmiany związane z faktem, że w 2007 r. do Unii Europejskiej przystąpiły Bułgaria i Rumunia.



Przepisy wspólnotowe w zakresie swobodnego przepływu pracowników

Zasadę swobodnego przepływu pracowników ustanowiono w momencie powstania Wspólnoty Europejskiej, czyli w roku 1957. Zasadę tę zawarto w artykule 39 traktatu WE i rozwinięto w aktach prawa wtórnego, w szczególności:

- w rozporządzeniu (EWG) nr 1612/68¹;
- w dyrektywie 2004/38/WE². Dyrektywa ta, będąca wyrazem praw związanych z posiadaniem obywatelstwa Unii, jest konsolidacją i reformą wcześniejszych przepisów dotyczących swobodnego przepływu osób, w tym pracowników. Dyrektywa ta zaczęła obowiązywać z dniem 30 kwietnia 2006 r.

Niniejsza broszura dotyczy przede wszystkim zasad ustanowionych przez te dwa akty prawne.

Istnieją także inne przepisy wspólnotowe, które regulują kwestie o zasadniczym znaczeniu dla pracowników migrujących, a mianowicie uznawanie kwalifikacji zawodowych i dyplomów³ oraz prawa dotyczące zabezpieczenia społecznego⁴. Te dwie sprawy zostaną również pokrótce omówione.

Zasadniczą rolę w interpretowaniu i rozwijaniu zasady swobody przepływu osób oraz jej skutków odgrywa Europejski Trybunał Sprawiedliwości. W związku z tym w niniejszym przewodniku będzie również mowa o orzecznictwie Trybunału⁵.

¹ Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68 z dnia 15 października 1968 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty, Dz.U. L 257 z 19.10.1968.

² Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, Dz.U. L 158 z 30.4.2004.

³ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

⁵ Dokładniejsze informacje na temat orzecznictwa ETS w sprawie swobodnego przepływu pracowników można znaleźć w komunikacie Komisji „Free movement of workers – achieving the full benefits and potential”, COM(2002) 694 wersja ostateczna z dnia 11 grudnia 2002 r.,

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm

1. Do kogo stosują się przepisy w dziedzinie swobodnego przepływu pracowników? Czy jestem pracownikiem w rozumieniu art. 39 traktatu WE?

Przepisy wspólnotowe dotyczące swobodnego przepływu pracowników mają zastosowanie do *pracowników migrujących*, tzn. obejmują one osoby posiadające obywatelstwo jednego z państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (por. pytanie 3) i przenoszących się z kraju swojego pochodzenia do innego państwa członkowskiego (*państwo przyjmujące*) w celu podjęcia tam pracy. Do przepisów tych można się również odwoływać w przypadku powrotu do kraju pochodzenia po skorzystaniu z prawa do swobodnego przemieszczania się. Przepisy te nie dotyczą natomiast osób, które nigdy nie korzystały z tego prawa.

W orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości pracownik jest definiowany jako osoba, która a) wykonuje efektywną i rzeczywistą pracę, b) pod kierownictwem innej osoby, c) za wynagrodzeniem. Definicja ta jest bardzo szeroka i obejmuje na przykład osobę, która pracuje dziesięć godzin w tygodniu, lub praktykanta, jak również osobę, której zarobki plasują się poniżej minimalnego poziomu dochodów ustalonego w państwie przyjmującym lub poniżej płacy minimalnej itp. Pracownikami są urzędnicy służby cywilnej oraz pracownicy sektora publicznego, podobnie jak sportowcy, którzy podejmują pracę odpłatną.

Osoby samozatrudnione, studenci, emeryci oraz osoby nieaktywne zawodowo podlegają innym przepisom prawa wspólnotowego⁶.

2. Jakie prawa wynikają ze swobodnego przepływu pracowników?

Swobodny przepływ pracowników oznacza, że masz prawo do:

- poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim,
- podejmowania pracy w innym państwie członkowskim,

(⁶) Więcej ogólnych informacji na temat swobodnego przepływu osób można uzyskać pod następującymi adresami internetowymi:

– świadczenie usług i samozatrudnienie:

http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_19_en.htm

– studenci: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_en.htm

Ogólne informacje dotyczące swobodnego przemieszczania się obywateli UE:

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm

oraz http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/fsj_citizenship_intro_en.htm

- zamieszkiwania w nim w okresie zatrudnienia,
- przebywania tam wraz z rodziną,
- pozostania w państwie członkowskim, na terenie którego dana osoba pracowała,
- takiego samego traktowania jak obywatele państwa przyjmującego – w zakresie dostępu do zatrudnienia, warunków pracy oraz wszelkich innych świadczeń, które mogą ułatwić integrację pracownika w danym państwie.

3. W jakich krajach mogą powoływać się na przepisy dotyczące swobodnego przepływu pracowników?

Na przepisy dotyczące swobodnego przepływu pracowników można powoływać się we wszystkich 27 państwach członkowskich Unii Europejskiej. Są to następujące państwa:

Belgia	Francja	Austria
Bułgaria**	Włochy	Polska*
Republika Czeska*	Cypr	Portugalia
Dania	Łotwa*	Rumunia**
Niemcy	Litwa*	Słowenia*
Estonia*	Luksemburg	Słowacja*
Irlandia	Węgry*	Finlandia
Grecja	Malta	Szwecja
Hiszpania	Niderlandy	Zjednoczone Królestwo

Swobodny przepływ pracowników ma również zastosowanie – w ogólnym zakresie – do państw należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego: Islandii, Liechtensteinu i Norwegii⁷.

⁷ W tych państwach zastosowanie mogą mieć pewne wyjątki od postanowień dyrektywy 2004/38/WE dotyczące prawa pobytu.

W niniejszym przewodniku terminy „państwo”, „kraj” oraz „państwo członkowskie” zawsze odnoszą się do **30 państw wymienionych powyżej**. Wszelkie inne państwa określane są jako „kraje trzecie”.

W ramach uzgodnień przejściowych określonych w Traktacie o przystąpieniu w **zakresie dostępu do rynków pracy innych państw członkowskich mają zastosowanie pewne ograniczenia** w odniesieniu do pracowników z ośmiu spośród państw członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej z dniem 1 maja 2004 r. (państwa oznaczone gwiazdką). Dalsze informacje na ten temat zawiera rozdział „Rozszerzenie UE – środki przejściowe”. Do dwóch państw członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej w dniu 1 stycznia 2007 r. (państwa oznaczone dwoma gwiazdkami) również mają zastosowanie środki przejściowe.

4. Jaka jest moja sytuacja, jeżeli jestem pracownikiem delegowanym?

Pracownicy delegowani to przypadek szczególny. W przeciwieństwie do pracowników migrujących, pracownicy delegowani wysyłani są do innego państwa w celu wykonania określonej usługi, a po zakończeniu swojego zadania wracają do kraju pochodzenia, nie wchodząc na rynek pracy państwa przyjmującego. W celu uwzględnienia tej szczególnej sytuacji przyjęto dyrektywę ustanawiającą obowiązkowe zasady dotyczące minimalnej ochrony gwarantowanej w państwie przyjmującym, jakie muszą być przestrzegane przez pracodawców, którzy delegują pracowników do wykonywania pracy tymczasowej na danym terytorium⁸.

⁸ Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług:

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm

Dostęp do zatrudnienia

5. Jak wygląda moja sytuacja, jeżeli chcę szukać pracy w innym państwie?

Jeżeli jesteś obywatelem państwa członkowskiego UE, masz prawo do poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim. Powinieneś otrzymać taką samą pomoc ze strony krajowych urzędów pracy, jak obywatele danego kraju.

Zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości osoby poszukujące pracy mogą pozostawać na terytorium państwa przyjmującego przez „odpowiedni okres wystarczający do zapoznania się z ofertami pracy oraz podjęcia niezbędnych kroków w celu znalezienia zatrudnienia”. Po upływie tego okresu dana osoba nie może zostać wydalona, jeżeli udowodni, że nadal poszukuje pracy i ma szanse na zatrudnienie (na przykład ma umówione spotkanie w sprawie pracy).

Zgodnie z niedawnym orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości osoby poszukujące pracy mogą uzyskać dostęp do pewnych korzyści o charakterze finansowym na równych prawach z obywatelami danego kraju przyjmującego, ale przyznanie takich korzyści może być uwarunkowane istnieniem rzeczywistego związku między osobą poszukującą pracy a rynkiem zatrudnienia danego państwa. Może się to wyrażać w szczególności w wymogu, aby osoba poszukująca pracy wykazała, iż faktycznie poszukiwała pracy na terytorium danego państwa członkowskiego przez stosowny okres⁹.

Europejski Portal Mobilności Zawodowej (EURES¹⁰) zawiera użyteczne informacje dotyczące możliwości pracy na terenie Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Zawiera informacje na temat zasad i procedur dotyczących zatrudnienia w państwach członkowskich, informacje praktyczne na temat warunków życia i pracy (koszty utrzymania, podatki, prawa socjalne, popyt na pracowników w różnych sektorach) oraz obszerną bazę danych o wolnych miejscach pracy w innych krajach. Zapoznaj się także z witryną internetową EUROPASS¹¹ – można się z niej dowiedzieć, jak w łatwy sposób przedstawić swoje kwalifikacje zawodowe i umiejętności w całej Europie.

⁹ Patrz: wyrok ETS z dnia 23 marca 2004 r. w sprawie C-138/02, Collins.

¹⁰ <http://europa.eu/eures/>

¹¹ <http://europass.cedefop.europa.eu/>

6. Czy mam wolny dostęp do zatrudnienia?

Masz prawo podjąć pracę w innym państwie członkowskim na takich samych warunkach, jakie stosowane są wobec obywateli tego państwa bez dyskryminacji ze względu na obywatelstwo.

Wyjątkiem jest dostęp do niektórych stanowisk w sektorze publicznym, gdzie może zostać narzucony wymóg posiadania obywatelstwa danego państwa (patrz: pytanie 8).

Inny warunek dotyczy znajomości języków: wymagany może być określony poziom opanowania języka, o ile jest to uzasadnione i niezbędne przy wykonywaniu danej pracy. Sytuacja taka może mieć miejsce na przykład w przypadku pracy w systemie oświatowym danego państwa członkowskiego. Wymagane może być więc opanowanie języka w określonym stopniu, natomiast pracodawcy nie mogą wymagać tylko jednego typu kwalifikacji na dowód posiadania znajomości języka. W przypadku niektórych stanowisk pracy uzasadniony może być wymóg płynności w porozumiewaniu się w danym języku, nie można natomiast stawiać żądań, aby dany język był językiem ojczystym kandydata.

Nie można stawiać wymogu uzyskania pozwolenia na pracę. Należy jednak zauważyć, że istnieją pewne ograniczenia w dostępie do rynków pracy dla obywateli niektórych państw, które przystąpiły do UE z dniem 1 maja 2004 r. lub 1 stycznia 2007 r. Ograniczenia te mogą w praktyce wiązać się z obowiązkiem ubiegania się o pozwolenie na pracę (por. rozdział „Rozszerzenie – środki przejściowe”).

7. Co się dzieje w sytuacji, gdy pracownik uzyskał kwalifikacje zawodowe w innym państwie członkowskim?

W Unii Europejskiej istnieje ogólny system wzajemnego uznawania kwalifikacji zawodowych i dyplomów. Na mocy tego systemu osoba posiadająca pełne kwalifikacje pozwalające jej na wykonywanie zawodu regulowanego prawnie (tzn. takiego, który nie może być wykonywany bez uzyskania określonych kwalifikacji zawodowych) w jednym państwie członkowskim może ubiegać się o uznanie tych kwalifikacji w innym państwie członkowskim. Jeśli jednak zakres kwalifikacji lub dziedzina działalności jest znacząco odmienna w przypadku danego zawodu, państwo przyjmujące może postawić wymóg odbycia okresu adaptacyjnego lub zdania testu umiejętności. Wybór należy z zasady do osoby ubiegającej się o pracę. Automatyczne uznawanie dyplomów funkcjonuje tylko w przypadku niewielkiej liczby zawodów¹².

¹² Więcej informacji na temat wspólnotowych zasad uznawania kwalifikacji zawodowych można znaleźć na następującej stronie internetowej:
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm

We wrześniu 2005 r. została przyjęta nowa dyrektywa dotycząca uznawania kwalifikacji zawodowych¹³. Jej celem jest uproszczenie istniejących zasad, aby ułatwić swobodny przepływ wykwalifikowanych osób między państwami członkowskimi.

8. Jak wygląda sytuacja osób pragnących podjąć pracę w sektorze publicznym innego państwa członkowskiego?

Jak wspomniano wcześniej, urzędnicy służby cywilnej oraz osoby zatrudnione w sektorze publicznym są uważane za pracowników, co oznacza, że również do nich stosują się przepisy o swobodnym przepływie oraz zasada równego traktowania.

Istnieje jednak pewien wyjątek w zakresie dostępu do sektora publicznego – stanowiska związane ze sprawowaniem władzy publicznej oraz z odpowiedzialnością za ochronę ogólnych interesów danego państwa mogą być zastrzeżone dla obywateli państwa przyjmującego. Może to dotyczyć na przykład określonych funkcji w organach państwa i im podobnych, np. w wojsku, policji czy innych służbach porządkowych, a także stanowisk sędziów, pracowników instytucji podatkowych czy korpusu dyplomatycznego. Nie wszystkie stanowiska pracy w tych dziedzinach łączą się jednak ze sprawowaniem władzy publicznej oraz z odpowiedzialnością za ochronę ogólnych interesów państwa. Kryteria te należy więc stosować w konkretnych przypadkach w świetle charakteru zadań i obowiązków związanych z danym stanowiskiem pracy.

Z wyjątkiem tej zasady procedury rekrutacyjne na stanowiska w sektorze publicznym muszą być otwarte dla obywateli UE.

Osoba przyjęta do pracy w sektorze publicznym nie może być traktowana inaczej niż obywatele danego kraju, jeżeli chodzi o pozostałe aspekty dostępu do zatrudnienia na danym stanowisku czy warunków pracy. Przykładowo, jeśli dana osoba posiada porównywalne doświadczenie zawodowe w sektorze publicznym innego państwa członkowskiego, doświadczenie to musi być uwzględnione w taki sam sposób, jak doświadczenie zawodowe zdobyte w państwie przyjmującym¹⁴.

¹³ Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych, Dz.U. L 255 z 30.9.2005. Do października 2007 r. należało dokonać transpozycji dyrektywy do prawa krajowego.

¹⁴ Dokładniejsze informacje na temat zagadnień związanych z sektorem publicznym można znaleźć w komunikacie Komisji „Free movement of workers – achieving the full benefits and potential”, COM(2002) 694 wersja ostateczna z dnia 11 grudnia 2002 r., http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm



Równe traktowanie

9. Jakie są moje prawa w porównaniu z prawami obywateli państwa przyjmującego?

Jeżeli jesteś pracownikiem migrującym, musisz być traktowany dokładnie w taki sam sposób jak Twoi współpracownicy będący obywatelami państwa, na którego terytorium pracujesz. Niedopuszczalna jest dyskryminacja ze względu na obywatelstwo. Zasada równego traktowania stosuje się w szczególności do:

- 1) dostępu do zatrudnienia (patrz: pytanie 5);
- 2) wszystkich warunków pracy, np. wynagrodzenia, zwolnienia i przywrócenia na dane stanowisko;
- 3) dostępu do świadczeń społecznych oraz przywilejów podatkowych.

Zasada niedyskryminacji ze względu na obywatelstwo stosuje się nie tylko w stosunku do dyskryminacji bezpośredniej, lecz także w stosunku do neutralnych zasad, które – o ile nie są obiektywnie uzasadnione i współmierne w stosunku do celu, jakiemu mają służyć – mają większy wpływ na pracowników migrujących aniżeli na pracowników pochodzących z danego państwa, a tym samym stawiają pracowników migrujących w gorszej sytuacji. Jest to tzw. dyskryminacja pośrednia. Może ona mieć miejsce wtedy, gdy na przykład stawia się warunek związany z pobytem lub długością pobytu.

10. Czym są przywileje socjalne?

Przywileje socjalne zostały zdefiniowane przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości jako wszelkie świadczenia – niekoniecznie związane z umową o pracę – które zwykle przysługują pracownikom z danego kraju, przede wszystkim ze względu na obiektywny status pracownika lub wyłącznie ze względu na fakt zamieszkiwania na terytorium danego kraju, a objęcie nimi obywateli innych państw członkowskich może ułatwić mobilność tych pracowników w ramach Wspólnoty.

Przykładem „przywileju socjalnego” są zniżki w opłatach za przejazd środkami transportu publicznego dla wielodzietnych rodzin, zasiłki wychowawcze, zasiłki pogrzebowe czy gwarancja minimalnego poziomu dochodów.

11. A przywileje podatkowe?

Pracownicy migrujący mają prawo do tych samych korzyści podatkowych co pracownicy będący obywatelami danego kraju. Przykładowo, jeśli państwo przyjmujące pozwala na odliczenia podatkowe związane ze składkami na pracownicze ubezpieczenie emerytalne oraz prywatne ubezpieczenie na wypadek choroby i inwalidztwa, musi ono przyznać możliwość dokonywania takich odliczeń składek płaconych przez pracowników migrujących w kraju ich pochodzenia.

12. Czy mam jeszcze jakieś inne prawa związane z równym traktowaniem?

Równe traktowanie obowiązuje także w przypadku dostępu do szkoleń, członkostwa w związkach zawodowych oraz korzystania ze związanych z tym praw, a także praw dotyczących zakwaterowania.

13. Jak wygląda moja sytuacja, jeżeli pracuję w jednym państwie członkowskim, a mieszkam w innym?

Pracownicy przygraniczni są uprawnieni do wszystkich korzyści przyznawanych pracownikom migrującym w państwie członkowskim, w którym są zatrudnieni. Mają oni także prawo do świadczeń społecznych przyznawanych pracownikom będącym obywatelami danego państwa, nawet jeśli nie mieszkają na jego terytorium. Pracownicy przygraniczni mogą powoływać się na prawo do równego traktowania także w sprawach podatku dochodowego. Na przykład zasady umożliwiające korzystniejsze opodatkowanie małżonków w porównaniu do osób niebędących w związku małżeńskim muszą stosować się do takich pracowników w ten sam sposób, w jaki stosują się do małżeństw w podobnej sytuacji w państwie członkowskim, w którym dana osoba jest zatrudniona, a prawo to nie może być uzależnione od zamieszkiwania obojga małżonków na terytorium państwa zatrudniającego.

W przypadku pracowników przygranicznych mogą mieć zastosowanie szczególne zasady dotyczące określonych świadczeń z zakresu zabezpieczenia społecznego¹⁵.

¹⁵ Więcej szczegółów można znaleźć w przewodniku „Przepisy prawa wspólnotowego w dziedzinie zabezpieczenia społecznego – Prawa przysługujące podczas przemieszczania się na obszarze Unii Europejskiej” dostępnym w Internecie pod adresem:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

Prawo do wjazdu oraz pobytu

14. Czy udając się do innego kraju celem podjęcia pracy, muszę dopełnić jakichś formalności, aby wjechać na terytorium tego kraju i tam przebywać?

Do **wjazdu** na terytorium państwa przyjmującego potrzebny jest jedynie ważny dokument tożsamości lub paszport. Przed decyzją o odmowie wstępu osobie nieposiadającej dokumentów podróжных należy dać jej możliwość uzyskania tych dokumentów w odpowiednim czasie albo możliwość udowodnienia własnej tożsamości i obywatelstwa przy pomocy innych środków, a także ustalić, czy jest ona objęta prawem swobodnego przepływu osób.

Na podstawie nowej dyrektywy dotyczącej prawa pobytu pracownicy migrujący w obrębie UE w celu uzyskania zatrudnienia nie muszą ubiegać się o pozwolenie na pobyt w państwie członkowskim, na którego terytorium **przebywają** – wystarczy po prostu zarejestrować się w odpowiednich organach, przy czym taki krok będzie wymagany tylko wtedy, gdy dane państwo członkowskie uznaje to za konieczne.

Formalności, których należy dopełnić, zależą od *dlugości okresu zatrudnienia w państwie przyjmującym*:

- Jeśli zatrudnienie ma trwać *krócej niż trzy miesiące*, nie są wymagane żadne formalności związane z pobytem. Władze danego państwa mogą jednak wymagać zgłoszenia obecności na jego terytorium;
- Jeśli zatrudnienie ma trwać *dłużej niż trzy miesiące*, państwo członkowskie może wymagać zarejestrowania pobytu przez właściwe organy. Czas przeznaczony na dokonanie rejestracji nie może być krótszy niż trzy miesiące od daty przybycia. Po okazaniu ważnego dokumentu tożsamości lub paszportu oraz potwierdzenia zatrudnienia od pracodawcy lub zaświadczenia o zatrudnieniu dana osoba powinna niezwłocznie otrzymać **zaświadczenie o rejestracji**. Do wydania takiego świadectwa nie można żądać żadnych innych dokumentów (odcinków wynagrodzenia, rachunków za energię elektryczną, dokumentów potwierdzających zamieszkanie, zeznań podatkowych itp.).

Osoby, które nie dopełnią tych formalności, mogą zostać poddane wspólnym sankcjom o charakterze niedyskryminującym. Możliwe jest jednak rozpoczęcie pracy przed dokonaniem rejestracji.

Szczegółowe informacje dotyczące prawa wjazdu oraz pobytu członków rodziny pracownika można znaleźć w rozdziale pt. „Członkowie rodziny”.

15. Co się dzieje w sytuacji utraty pracy lub w przypadku odbywania szkolenia w państwie przyjmującym?

Status pracownika można zachować w następujących sytuacjach:

- gdy dana osoba **pozostaje bez pracy** w sposób niezamierzony, co jest należycie odnotowane, po okresie zatrudnienia przekraczającym jeden rok i która zarejestrowała się w odpowiednim urzędzie pracy jako osoba bezrobotna;
- gdy dana osoba pozostaje bez pracy z sposób niezamierzony, co jest należycie odnotowane, po wygaśnięciu umowy o pracę na czas określony krótszy niż jeden rok lub w wyniku niezawinionej utraty pracy w trakcie pierwszych dwunastu miesięcy oraz gdy zarejestrowała się w odpowiednim urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. W tym przypadku dana osoba zachowuje status pracownika przez okres co najmniej sześciu miesięcy;
- gdy dana osoba podejmuje **szkolenie zawodowe**, lecz jedynie w przypadku, gdy jest ono związane z poprzednią pracą. W przypadku niezawinionej utraty pracy nie ma wymogu, aby szkolenie było związane z poprzednią pracą;
- gdy dana osoba jest czasowo niezdolna do pracy na skutek **choroby lub wypadku**.

„Zachowanie” statusu pracownika oznacza, że w wyżej wymienionych przypadkach dana osoba jest nadal uznawana za pracownika, a tym samym może ubiegać się o prawo pobytu oraz dostęp do świadczeń społecznych (patrz: pytanie 10 w rozdziale „Równe traktowanie”).

16. Jak wygląda sytuacja osób mieszkających na terytorium państwa przyjmującego przez dłuższy czas?

Osoby, które legalnie przebywały na terytorium państwa przyjmującego przez nieprzerwany *okres pięciu kolejnych lat*¹⁶, uzyskują **prawo stałego pobytu** w tym państwie. Na wniosek osoby zainteresowanej dane państwo członkowskie powinno wystawić dokument poświadczający pobyt stały.

¹⁶ Na ciągłość pobytu nie mają wpływu tymczasowe nieobecności nieprzekraczające ogółem sześciu miesięcy w roku ani też dłuższe nieobecności związane z obowiązkową służbą wojskową czy okres nieobecności obejmujący dwanaście kolejnych miesięcy z ważnych powodów, takich jak ciąża i urodzenie dziecka, poważna choroba, studia lub kształcenie zawodowe, lub oddelegowanie do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego.

Po uzyskaniu prawa stałego pobytu można to prawo utracić jedynie w przypadku opuszczenia danego kraju na okres dłuższy niż dwa kolejne lata.

Również członkowie Twojej rodziny mogą uzyskać prawo stałego pobytu (patrz: pytanie 20). Zapewnia ono pracownikowi oraz członkom jego rodziny stabilniejszą sytuację w państwie przyjmującym. Osoby uprawnione nie muszą już spełniać żadnych warunków dotyczących prawa pobytu i są traktowane niemal na równi z obywatelami danego państwa. Ponadto osoby te uzyskują lepszą ochronę przed wydaleniem z przyczyn związanych z porządkiem publicznym czy bezpieczeństwem publicznym.

W niektórych przypadkach można (wraz z członkami rodziny, patrz: pytanie 20) uzyskać ten status wcześniej:

- gdy dana osoba przestała pracować ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego (lub przejście na wcześniejszą emeryturę), pod warunkiem że pracowała ona w państwie przyjmującym co najmniej przez poprzednie dwanaście miesięcy i zamieszkiwała nieprzerwanie na terytorium tego kraju stale przez ponad trzy lata;
- gdy dana osoba przestała pracować wskutek trwałej niezdolności do pracy, pod warunkiem że zamieszkiwała na terytorium państwa przyjmującego przez ponad dwa lata. Jeśli niezdolność do pracy powstała wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, nie stosuje się warunku dotyczącego długości pobytu;
- gdy po trzech latach nieprzerwanego zatrudnienia i pobytu na terytorium państwa przyjmującego dana osoba pracuje w innym państwie członkowskim, a jednocześnie zachowuje swoje miejsce zamieszkania w przyjmującym państwie członkowskim, do którego wraca codziennie lub przynajmniej raz w tygodniu.

W przypadku nabycia prawa do stałego pobytu w wyniku jednej z wyżej wymienionych okoliczności członkowie rodziny przebywający wraz z pracownikiem na terytorium państwa przyjmującego również uzyskują to prawo na terytorium tego państwa.

17. Czy wjazd i pobyt na terytorium państwa przyjmującego podlegają jakimś ograniczeniom?

Prawo do pobytu na terytorium państwa członkowskiego może wygasnąć, jeśli dana osoba nie jest już pracownikiem lub nie zachowuje statusu pracow-

nika i nie spełnia warunków wymaganych do posiadania prawa pobytu w ramach innego statusu określonego prawodawstwem wspólnotowym (np. osoba nieaktywna zawodowo, student itp.).

Ponadto prawo danej osoby do wjazdu i pobytu na terytorium innego państwa członkowskiego w charakterze pracownika może być ograniczone jedynie z przyczyn związanych z porządkiem publicznym, bezpieczeństwem publicznym i zdrowiem publicznym. W tym przypadku ograniczenia muszą mieć charakter współmierny i muszą wynikać wyłącznie z przyczyn związanych z zachowaniem danej osoby – które stanowi realne i dostatecznie poważne zagrożenie jednego z fundamentalnych interesów społecznych. Na przykład fakt bycia w przeszłości skazanym w sprawie karnej sam w sobie nie stanowi podstawy podjęcia takich środków. Podobnie też wydalenia nie uzasadnia wygaśnięcie terminu ważności dokumentu tożsamości okazanego przy wjeździe. Środki podejmowane w związku ze zdrowiem publicznym mogą dotyczyć wyłącznie chorób wskazanych w dyrektywie 2004/38/WE.

O wszelkich decyzjach podjętych na tej podstawie należy poinformować daną osobę na piśmie oraz w sposób, który umożliwia jej zrozumienie treści i konsekwencji tej decyzji. Osobie, w stosunku do której podjęta została taka decyzja, należy zapewnić możliwość korzystania ze środków odwoławczych dostępnych na szczeblu danego państwa.

Te same zasady mają zastosowanie w przypadku wjazdu i pobytu członków rodziny.

Członkowie rodziny

18. Którzy członkowie mojej rodziny mogą przebywać wraz ze mną lub dołączyć do mnie w państwie przyjmującym?

Prawo do pobytu wraz z pracownikiem w państwie przyjmującym mają następujący członkowie rodziny, niezależnie od posiadanego przez nich obywatelstwa:

- **Małżonek/małżonka** pracownika;
- **Partner/partnerka**, z którą pracownik zawarł zarejestrowany **związek partnerski** w państwie członkowskim UE, pod warunkiem że ustawodawstwo państwa przyjmującego traktuje zarejestrowane związki partnerskie jako równorzędne z małżeństwem oraz zgodnie z warunkami ustanowionymi w państwie przyjmującym;
- **Dzieci** pracownika oraz jego/jej małżonki/małżonka lub partnera/partnerki w wieku **poniżej 21 lat** lub **na utrzymaniu** pracownika;
- **Wstępni pracownika w linii prostej, pozostający na utrzymaniu pracownika**, a także wstępni małżonka/małżonki lub partnera/partnerki pozostającej z pracownikiem w zarejestrowanym związku partnerskim.

Państwa członkowskie mają również obowiązek ułatwić wjazd oraz pobyt następujących osób:

- innych członków rodziny, którzy są na utrzymaniu pracownika lub są członkami jego gospodarstwa domowego lub którzy wymagają osobistej opieki ze względu na poważne przyczyny związane ze stanem ich zdrowia;
- partnera/partnerki, z którą pracownik pozostaje w trwałym, należycie poświadczonym związku¹⁷.

W ramach tego obowiązku władze państwa przyjmującego muszą podjąć szczegółowe badania okoliczności osobistych oraz uzasadnić odmowę zezwolenia na wjazd lub pobyt tych osób. Należy jednak pamiętać, że państwa członkowskie nie mają obowiązku automatycznego udzielania prawa pobytu dla tych osób.

¹⁷ Może to dotyczyć różnych sytuacji, jak np. małżeństwo między osobami tej samej płci, związek partnerski, inne ustanowione prawem związki oraz konkubinat.

19. Jakich formalności administracyjnych muszą dopełnić te osoby, aby móc wjechać na terytorium państwa przyjmującego i tam przebywać?

Jeżeli członkowie rodziny pracownika są obywatelami Unii Europejskiej, mogą **wjechać** na terytorium państwa przyjmującego pod warunkiem okazania ważnego dowodu tożsamości lub paszportu. Jeśli są to obywatele państw trzecich, wymagany będzie ważny paszport oraz – w niektórych przypadkach – wiza wjazdowa¹⁸. Jeśli jednak osoby te nie posiadają niezbędnych dokumentów podróжных lub niezbędnych wiz – przed odmową wjazdu należy im umożliwić uzyskanie wiz lub dokumentów w odpowiednim czasie lub pozwolić na udowodnienie przy pomocy innych środków, że przysługują im prawa dotyczące swobodnego przepływu osób oraz pobytu.

Państwa członkowskie winny przyznać członkom rodziny wszelkie możliwe ułatwienia w uzyskaniu wiz bez pobierania opłat. Wizy powinny być wydawane w najkrótszym możliwym terminie oraz w trybie przyspieszonym. Jeśli członek rodziny pracownika już posiada kartę pobytu wydaną przez państwo członkowskie (patrz niżej), zwolniony jest z wymogu posiadania wizy.

Formalności związane z prawem **pobytu** przez okres dłuższy niż trzy miesiące zależą od tego, czy członkowie rodziny pracownika są obywatelami UE, czy obywatelami państw trzecich.

Członkowie rodziny będący obywatelami UE mogą – podobnie jak pracownik – podlegać wymogowi rejestracji we właściwym organie, który wydaje im **świadectwo rejestracji**. Do uzyskania takiego świadectwa można wymagać okazania jedynie następujących dokumentów:

- ważny dokument tożsamości lub paszport,
- dowód wzajemnych relacji rodzinnych lub zarejestrowanego związku,
- zaświadczenie o rejestracji pracownika, któremu towarzyszą członkowie rodziny lub – jeśli nie ma systemu rejestracji – dowolne inne świadectwo pobytu na terytorium państwa przyjmującego,
- w przypadku krewnych pozostających na utrzymaniu pracownika, innych członków rodziny lub trwałych związków – dowód wskazujący na to, że osoby te należą do danej kategorii.

¹⁸ Wymóg posiadania wizy wjazdowej powinien być zgodny z rozporządzeniem (WE) nr 539/2001 lub – w przypadku Zjednoczonego Królestwa lub Irlandii, gdzie to rozporządzenie nie ma zastosowania – zgodnie z przepisami prawa krajowego.

Członkowie rodziny, którzy są obywatelami państw trzecich, otrzymają „kartę pobytu członka rodziny obywatela UE”. Taka karta pobytu będzie ważna przez okres pięciu lat lub – jeśli przewidywany okres pobytu wynosi mniej niż pięć lat – przez przewidywany okres pobytu. Do wydania karty pobytu można żądać takich samych dokumentów jak te wymienione wyżej, z jednym wyjątkiem: w ramach wymogu okazania dokumentu tożsamości członkowie rodziny będący obywatelami państw trzecich muszą okazać ważny paszport. Termin ubiegania się o kartę pobytu nie może być krótszy niż trzy miesiące od dnia przybycia.

20. Czy również oni mają prawo do stałego pobytu?

Jeśli członkowie rodziny pracownika są obywatelami UE, będą również mieli prawo ubiegania się o prawo stałego pobytu w państwie przyjmującym po pięcioletnim okresie ciągłego pobytu. Po złożeniu wniosku państwo przyjmujące powinno wystawić im dokument poświadczający pobyt stały.

Jeśli członkowie rodziny pracownika są obywatelami państwa trzeciego, uzyskają to prawo, o ile będą legalnie przebywać wraz z pracownikiem na terytorium państwa członkowskiego przez okres pięciu kolejnych lat. Jeśli ten warunek zostanie spełniony, otrzymają oni kartę stałego pobytu, odnawianą co dziesięć lat.

W niektórych okolicznościach pracownik oraz jego rodzina mogą uzyskać to prawo wcześniej (patrz: pytanie 16).

21. Co dzieje się w przypadku rozvodu (lub unieważnienia małżeństwa, lub zakończenia zarejestrowanego związku partnerskiego), śmierci lub wyjazdu pracownika do innego kraju? Czy członkowie mojej rodziny mogą pozostać na terytorium państwa przyjmującego?

Jeśli członkowie Twojej rodziny uzyskali już prawo stałego pobytu, są uprawnieni do pozostania w państwie przyjmującym bez konieczności udowodnienia, że spełniają jakiegokolwiek warunki.

Jeżeli natomiast członkowie rodziny nie uzyskali jeszcze prawa do pobytu stałego, sytuacja zależeć będzie od obywatelstwa członków rodziny.

Jeśli członkowie rodziny są obywatelami UE, mają osobiste prawo do przebywania w państwie przyjmującym. Powinni oni jednak udowodnić, że spełniają warunki pobytu przewidziane w prawie wspólnotowym, np. dla pracowników, osób samozatrudnionych, studentów, emerytów lub osób nieaktywnych zawodowo, albo członków rodziny obywatela UE spełniającego powyższe warunki¹⁹.

Sytuacja przedstawia się odmiennie w przypadku członków rodziny niebędących obywatelami państwa członkowskiego UE. Wówczas wymagania będą zależały od okoliczności:

- w przypadku śmierci pracownika migrującego członkowie jego rodziny mają prawo do pozostania w państwie przyjmującym, jeśli przebywali tam w charakterze członków rodziny przez co najmniej rok przed śmiercią pracownika oraz jeśli są „ekonomicznie niezależni”²⁰ (bądź jako pracownicy, bądź jako osoby samozatrudnione, bądź gdy posiadają wystarczające środki oraz ubezpieczenie zdrowotne lub są członkami rodziny, już ustanowionej w państwie członkowskim, osoby spełniającej te warunki – dotyczy to na przykład dzieci, które same nie spełniają warunków związanych z prawem pobytu, natomiast spełnia je pozostające z dzieckiem jedno z rodziców);
- w przypadku rozwiązania małżeństwa (poprzez unieważnienie lub rozwód) lub zarejestrowanego związku partnerskiego obywatel państwa trzeciego ma prawo do pozostania, jeśli:
 - małżeństwo (lub związek) trwało co najmniej trzy lata, w tym jeden rok na terytorium państwa członkowskiego;

¹⁹ Nie będą stawiane żadne warunki w przypadku śmierci pracownika migrującego, jeśli pracownik ten do chwili śmierci przebywał stale na terytorium danego państwa członkowskiego przez okres dwóch lat, bądź też w przypadku, gdy śmierć nastąpiła na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, lub gdy pozostający przy życiu małżonek utracił obywatelstwo tego państwa członkowskiego po wstąpieniu w związek małżeński z pracownikiem. W takich okolicznościach członkowie rodziny otrzymają prawo stałego pobytu w państwie przyjmującym.

²⁰ Nie będą stawiane żadne warunki, jeśli pracownik ten do chwili śmierci przebywał stale na terytorium danego państwa przyjmującego przez okres dwóch lat lub gdy śmierć nastąpiła na skutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej lub gdy pozostający przy życiu małżonek utracił obywatelstwo tego państwa członkowskiego po wstąpieniu w związek małżeński z pracownikiem. W takich okolicznościach członkowie rodziny otrzymają prawo stałego pobytu w państwie przyjmującym.

- małżonek będący obywatelem państwa trzeciego sprawuje opiekę rodzicielską nad dziećmi obywatela UE;
- istnieją szczególnie trudne okoliczności, na przykład fakt bycia ofiarą przemocy domowej;
- na mocy porozumienia stron małżonek będący obywatelem państwa trzeciego ma prawo kontaktu z niepełnoletnim dzieckiem, pod warunkiem że sąd orzekł, iż kontakt ten musi odbywać się na terytorium państwa przyjmującego oraz przez okres tak długi, jak jest to konieczne.

Jeśli jeden z powyższych warunków jest spełniony, członkowie rodziny muszą również udowodnić, że będą „niezależni ekonomicznie” (patrz: wyjaśnienie wyżej) lub że są członkami rodziny, już ustanowionej w państwie członkowskim, osoby spełniającej taki wymóg.

Wyjazd pracownika migrującego z państwa przyjmującego ani jego śmierć nie może w żadnych okolicznościach powodować utraty prawa pobytu jego dzieci lub tego z rodziców, które sprawuje faktyczną opiekę rodzicielską nad dziećmi, bez względu na jego obywatelstwo, jeśli dzieci przebywają na terytorium państwa przyjmującego i są zapisane do placówki oświatowej – do momentu zakończenia nauki.

22. Jakie inne prawa mają członkowie rodziny pracownika? Czy mogą również pracować w państwie przyjmującym?

Niezależnie od posiadanego obywatelstwa członkowie rodziny pracownika mają prawo do podjęcia pracy lub do samozatrudnienia w państwie przyjmującym. Jeśli są to obywatele państwa trzeciego, pozwolenie na pracę nie będzie wymagane. Członkowie rodziny pracownika mają prawo do równego traktowania, w tym także do przywilejów socjalnych.

Niezależnie od swojego obywatelstwa, dzieci pracownika mają prawo dostępu do powszechnego systemu kształcenia w państwie przyjmującym na takich samych warunkach jak obywatele tego państwa. Dotyczy to także na przykład prawa do równego traktowania w przypadku ubiegania się o stypendia naukowe.



Rozszerzenie unii europejskiej – rozwiązania przejściowe

23. Co to są rozwiązania przejściowe?

Ustalenia przejściowe umożliwiają państwom członkowskim ograniczenie, w okresie przejściowym, dostępu do ich rynków pracy dla pracowników z ośmiu spośród dziesięciu państw członkowskich, które przystąpiły do Unii Europejskiej 1 maja 2004 r., oraz dla pracowników z Bułgarii i Rumunii po przystąpieniu tych dwóch krajów w dniu 1 stycznia 2007 r.

Komisja Europejska opublikowała dwa przewodniki, które opisują uzgodnienia przejściowe dotyczące swobodnego przepływu pracowników pochodzących z tych państw członkowskich²¹. Poniższe informacje są krótkim podsumowaniem obowiązujących środków; więcej informacji można znaleźć w wyżej wspomnianych publikacjach.

W dniu 1 maja 2004 r. ówczesna Unia Europejska licząca sobie 15 członków powitała 10 nowych państw członkowskich. Traktat o przystąpieniu z 2003 r., stanowiący podstawę prawną ówczesnego rozszerzenia, zezwalał 15 państwom członkowskim, które były już członkami Unii (UE-15), na opóźnienie stosowania prawa wspólnotowego w zakresie zatrudnienia i stosowanie krajowych zasad w odniesieniu do obywateli Republiki Czeskiej, Estonii, Łotwy, Litwy, Węgier, Polski, Słowenii i Słowacji (UE-8). W odniesieniu do pracowników z Cypru i Malty nie zastosowano rozwiązań przejściowych, jednakże Malta ma możliwość skorzystania z klauzuli ochronnej, jeżeli na jej rynku pracy wystąpią istotne zakłócenia.

Traktat o przystąpieniu Bułgarii i Rumunii (UE-2) z 2005 r. zawiera niemal identyczne uregulowania przejściowe, umożliwiające 25 państwom członkowskim, które były już członkami Unii (UE-25), ograniczyć swobodny przepływ pracowników z Bułgarii i Rumunii.

W praktyce oznacza to, że od obywateli jednego z krajów UE-8 lub UE-2 wymagane może być uzyskanie pozwolenia na pracę jako warunek zatrudnienia w jednym z krajów UE-15 lub UE-25.

⁽²¹⁾ Przewodnik „Swobodny przepływ pracowników z i do nowych państw członkowskich. Jak będzie on stosowany w praktyce?” oraz przewodnik „Swobodny przepływ pracowników z Rumunii i Bułgarii oraz do tych państw. Jak będzie on stosowany w praktyce?”. Publikacje te dostępne są pod adresem:

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm

Kraje UE-8 lub UE-2 mogą zastosować ograniczenia na zasadzie wzajemności wobec obywateli państw członkowskich UE-15 lub UE-25, które stosują ograniczenia wobec ich obywateli.

Pracownicy objęci środkami przejściowym mają pierwszeństwo wobec pracowników z państw trzecich. Osobie, która uzyska prawo dostępu do rynku pracy, przysługuje równe traktowanie.

Ponadto obywatele państw członkowskich UE-8 lub UE-2, którzy legalnie pracują w jednym z państw członkowskich UE-15 lub UE-25 w dniu przystąpienia, lub po tej dacie, i którzy uzyskali dostęp do rynku pracy państwa członkowskiego na nieprzerwany okres dwunastu miesięcy lub dłuższy, mają bezpośredni dostęp (bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę) do rynku pracy tego właśnie państwa członkowskiego, co nie oznacza jednak automatycznie dostępu do rynków pracy innych państw członkowskich UE-15 lub UE-25.

Rozwiązania przejściowe stosuje się maksymalnie przez okres 7 lat od daty przystąpienia. Okres ten dzieli się na trzy odrębne etapy (2 lata +3 lata +2 lata), w których stosuje się różne warunki.

Pierwszy etap

W ciągu pierwszych dwóch lat po przystąpieniu dostęp do rynku pracy jest określony przez prawo krajowe. Państwa członkowskie, będące członkami UE przed przystąpieniem, mogą ograniczyć dostęp do rynku pracy wobec obywateli krajów przystępujących, ale mogą również podjąć decyzję o liberalizacji dostępu i znieść obowiązek uzyskania pozwolenia na pracę.

Drugi etap

Państwa członkowskie mogą nadal stosować środki krajowe przez kolejne trzy lata, jeżeli powiadomią o tym Komisję przed zakończeniem pierwszego etapu. W czasie tego etapu mogą jednak w dowolnym momencie zaprzestać stosowania środków krajowych i zastosować prawo wspólnotowe.

Trzeci etap

Co do zasady prawo wspólnotowe powinno być w pełni stosowane po pięciu latach od przystąpienia. Jeżeli jednak na rynkach pracy wystąpią poważne zakłócenia (lub istnieje zagrożenie ich wystąpienia), państwa członkowskie mogą nadal stosować środki krajowe przez kolejne dwa lata, uprzednio powiadamiając o tym Komisję.

24. Jak wygląda sytuacja obywateli UE-8?

Okres przejściowy dla pracowników z państw członkowskich UE-8 rozpoczął się w dniu przystąpienia, czyli 1 maja 2004 r., i zakończył się nieodwołalnie w dniu 30 kwietnia 2011 r.²²

Na pierwszym etapie trzy państwa członkowskie otworzyły swoje rynki pracy na mocy prawa krajowego²³.

Na początku drugiego etapu, w dniu 1 maja 2006 r., cztery kolejne państwa członkowskie, zdecydowały się na pełne stosowanie prawa wspólnotowego w zakresie swobody przepływu pracowników²⁴. Od tego czasu dołączyły do nich kolejne trzy państwa członkowskie²⁵, tak więc trzy lata po przystąpieniu obywatele UE-8 mogą swobodnie pracować w 10 państwach UE-15²⁶.

²² Pierwszy etap: Od dnia 1 maja 2004 r. do dnia 30 kwietnia 2006 r.

Drugi etap: Od dnia 1 maja 2006 r. do dnia 30 kwietnia 2009 r.

Trzeci etap: Od dnia 1 maja 2009 r. do dnia 30 kwietnia 2011 r.

²³ Szwecja i Irlandia zdecydowały, że nie wprowadzą ograniczeń w dostępie do swoich rynków pracy. Zjednoczone Królestwo nie wprowadziło ograniczeń, lecz zastosowało system rejestracji pracowników (Workers Registration Scheme). Wszystkie pozostałe państwa UE-15 zachowały system zezwoleń na pracę, niekiedy w połączeniu z kontyngentami. Malta wydaje zezwolenia na pracę w celu monitorowania sytuacji na rynku pracy. Polska, Słowenia i Węgry zdecydowały się stosować ograniczenia na zasadzie wzajemności wobec obywateli tych państw członkowskich UE-15, które ze swojej strony wprowadziły takie ograniczenia. Wszystkie państwa członkowskie UE-10 otworzyły swoje rynki pracy dla pracowników z innych państw członkowskich UE-10.

²⁴ Finlandia, Grecja, Portugalia i Hiszpania

²⁵ Włochy od 27 lipca 2006 r., Niemcy od 1 maja 2007 r., Luksemburg od 1 listopada 2007 r.

²⁶ Pozostałe kraje złagodziły ograniczenia w niektórych sektorach/zawodach lub uprościły procedury (Belgia, Dania, Niemcy, Francja i Austria). Tylko Węgry utrzymują ograniczenia na zasadzie wzajemności.

25. Jak wygląda sytuacja pracowników z Bułgarii i Rumunii?

Okres przejściowy dla pracowników z Bułgarii i Rumunii rozpoczął się 1 stycznia 2007 r. i zakończył się nieodwołalnie w dniu 31 grudnia 2013 r.²⁷

Na pierwszym etapie, dziesięć państw członkowskich zdecydowało się nie stosować żadnych ograniczeń w dostępie do rynków pracy dla pracowników z Bułgarii i Rumunii²⁸.

Na stronach internetowych Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Równości Szans²⁹ można znaleźć informacje o dalszych zmianach w decyzjach państw członkowskich w sprawie prawa do pracy dla obywateli UE-8 oraz Bułgarii i Rumunii.

Portal internetowy EURES³⁰ jest źródłem szczegółowych informacji o zasadach stosowanych w każdym państwie członkowskim na każdym etapie okresu przejściowego.

²⁷ Pierwszy etap: Od dnia 1 stycznia 2007 r. do dnia 31 grudnia 2008 r.
Drugi etap: Od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia 31 grudnia 2011 r.
Trzeci etap: Od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia 31 grudnia 2013 r.

²⁸ Republika Czeska, Estonia, Cypr, Łotwa, Litwa, Polska, Słowenia, Słowacja, Finlandia i Szwecja. Cypr, Finlandia i Słowenia stosują system rejestracji w celach kontrolno-analitycznych. Pozostałe państwa członkowskie zachowały system zezwoleń na pracę, niekiedy w połączeniu z uproszczoną procedurą. Bułgaria i Rumunia nie ograniczyły dostępu do swoich rynków pracy.

²⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/enlargement_en.htm

³⁰ <http://europa.eu/eures/>

Obywatele państw trzecich

26. Jak wygląda sytuacja obywateli państw trzecich? Czy oni również korzystają z prawa do swobodnego przepływu oraz równego traktowania?

Członkowie rodziny migrującego pracownika będącego obywatelem UE znajdują się w korzystniejszej sytuacji niż inni obywatele państw trzecich. Mają oni prawo do towarzyszenia pracownikowi oraz prawo do pracy w tym państwie bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę.

Poza tymi przypadkami obywatele państw trzecich, którzy chcą pracować w państwie członkowskim UE, podlegają przepisom prawnym danego państwa. W większości przypadków muszą oni uzyskać pozwolenie na pracę.

UE podpisała z kilkoma państwami trzecimi umowy, w których zawarto klauzulę zapewniającą równe traktowanie w zakresie warunków pracy. Oznacza to, że w sytuacji, gdy obywatel danego państwa trzeciego uzyska już dostęp do rynku pracy jednego państwa członkowskiego zgodnie z wewnętrznymi przepisami tego państwa, musi być on traktowany w ten sam sposób co obywatele tego państwa.

Obywatele państw trzecich, którzy są uprawnieni do pobytu na terytorium jednego państwa członkowskiego *nie mają* prawa do swobodnego przemieszczania się do innego państwa członkowskiego. Jednakże obywatele państw trzecich przebywający zgodnie z prawem na terytorium jednego państwa członkowskiego przez pięć lat, którzy – po spełnieniu warunków określonych dyrektywą 2003/109/WE – zyskują ustanowiony przez tę dyrektywę „status rezydenta długoterminowego – WE”, mogą przemieszczać się z jednego państwa członkowskiego do innego pod pewnymi warunkami, w tym m.in. – o ile jest to wymagane przez dane państwo członkowskie – pod warunkiem poddania się określonym procedurom obowiązującym w danym państwie. Po uzyskaniu prawa pobytu w innym państwie członkowskim osobom tym będą przysługiwały prawa i świadczenia bardzo zbliżone do praw i świadczeń przyznawanych w pierwszym państwie członkowskim.

Dyrektywa 2003/109/WE nie ma jednak zastosowania do Irlandii, Zjednoczonego Królestwa i Danii. Z tego powodu obywatele państw trzecich przebywający na terytorium tych państw członkowskich nie są uprawnieni do uzyskania „statusu rezydenta długoterminowego – WE”, a tym samym nie mogą przenieść się do innego państwa członkowskiego na tej zasadzie. Ponadto obywatele państw trzecich, którzy uzyskali „status rezydenta długoterminowego – WE” w państwie członkowskim objętym dyrektywą, nie będą również mogli przenieść się do tych trzech państw członkowskich³¹.

³¹ Dalsze informacje dotyczące tych zagadnień można uzyskać pod następującym adresem: http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm



Prawa dotyczące zabezpieczenia społecznego

27. Co dzieje się z uprawnieniami związanymi z zabezpieczeniem społecznym w przypadku przeniesienia się do innego kraju i podjęcia tam pracy?

Istnieją przepisy wspólnotowe, które zapobiegają utracie całości bądź części uprawnień pracownika do zabezpieczenia społecznego, gdy przeprowadza się on z jednego państwa członkowskiego do innego. Szczegółowy przegląd tych przepisów znaleźć można w przewodniku zatytułowanym „Przepisy prawa wspólnotowego w dziedzinie zabezpieczenia społecznego – Prawa przysługujące podczas przemieszczania się na obszarze Unii Europejskiej”, opublikowanym przez Komisję Europejską²⁷.

W tym kontekście istotne są także dodatkowe systemy emerytalno-rentowe. Aby zredukować problemy wynikające z braku możliwości przenoszenia uprawnień w takich systemach, Komisja Europejska przyjęła wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie tego zagadnienia²⁸.

²⁷ Udostępniony pod następującym adresem:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

²⁸ Wniosek dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy możliwości przenoszenia uprawnień do dodatkowych emerytur lub rent, COM(2005) 507 wersja ostateczna z dnia 20.10.2005 r., dostępny w Internecie pod następującym adresem:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/oct/dir_191005_pl.pdf



Dochodzenie swoich praw

28. Co mogę zrobić, jeśli władze danego kraju lub pracodawca nie respektują moich praw pracownika migrującego?

Jeżeli uważasz, że Twoje prawa jako pracownika migrującego nie są respektowane przez władze krajowe państwa członkowskiego, w którym pracujesz, lub przez pracodawcę, powinieneś przede wszystkim odwoływać się do władz krajowych, gdy uważasz, że dotyczący Ciebie konkretny przepis lub decyzja może być sprzeczna z przepisami WE w sprawie swobodnego przepływu pracowników.

Można także:

- szukać pomocy za pośrednictwem biura *SOLVIT*³⁴;
- szukać pomocy za pośrednictwem Citizens Signpost Service (*Biura Porad dla Obywatela*)³⁵;
- skierować skargę do Komisji Europejskiej³⁶; Komisja nie może jednak interweniować, jeżeli problem dotyczy decyzji podjętych przez prywatnego pracodawcę. Ponadto złożenie skargi do Komisji Europejskiej nie będzie miało bezpośredniego wpływu na indywidualny przypadek. Z tego względu konieczne jest wszczęcie postępowania na poziomie narodowym;
- wysłać petycję do Parlamentu Europejskiego³⁷.

³⁴ http://europa.eu/solvit/site/index_pl.htm

³⁵ http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_pl.htm

³⁶ http://ec.europa.eu/community_law/your_rights/your_rights_forms_en.htm

³⁷ <http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do?id=49&language=PL>

29. Jaka jest rola Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości?

Europejski Trybunał Sprawiedliwości wydał wiele orzeczeń dotyczących interpretacji przepisów wspólnotowych odnoszących się do swobodnego przepływu pracowników – w większości przypadków na korzyść pracowników migrujących i członków ich rodzin. Trybunał przyczynił się do zwiększenia ochrony obywateli Unii Europejskiej. Dlatego też Europejski Trybunał Sprawiedliwości odgrywa kluczową rolę w sytuacji, gdy powstają wątpliwości odnośnie do zakresu obowiązywania przepisów wspólnotowych, ich zastosowania w indywidualnych przypadkach oraz ich interpretacji w odniesieniu do prawa krajowego.

W związku z tym nie ma żadnej przesady w stwierdzeniu, że bez orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości ochrona gwarantowana przez przepisy wspólnotowe dotyczące swobodnego przepływu pracowników byłaby mniej efektywna, mniej kompleksowa i mniej satysfakcjonująca. Trybunał Sprawiedliwości stoi na straży prawa obywateli Unii Europejskiej do przemieszczania się i pobytu na terenie Unii Europejskiej.

30. Czy można wnieść sprawę do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości?

Biorąc pod uwagę istotną rolę Trybunału Sprawiedliwości, warto wiedzieć, w jaki sposób Trybunał może uczestniczyć w wydaniu decyzji w danej sprawie:

- Europejski Trybunał Europejskich **nie wydaje decyzji dotyczących bezpośrednio indywidualnych przypadków**. Jego orzeczenia ograniczają się do interpretacji odpowiednich przepisów wspólnotowych w świetle konkretnego przypadku. Jednakże interpretacja Trybunału jest wiążąca dla wszystkich uczestniczących w postępowaniu stron (krajowych sądów, krajowych instytucji i osób fizycznych) i dlatego ma zasadnicze znaczenie dla ostatecznej decyzji w danej sprawie.
- Wynika z tego, że pracownik nie może wnieść sprawy bezpośrednio do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Musi najpierw **wykorzystać wszystkie dostępne procedury prawne i drogi odwoławcze dostępne na poziomie narodowym zgodnie z prawem krajowym**.
- W przypadku wątpliwości krajowy sąd rozpatrujący sprawę pracownika

może zwrócić się z zapytaniem do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości o interpretację określonego przepisu wspólnotowego dotyczącego swobodnego przepływu, o ile decyzja w danej sprawie zależy od takiej interpretacji. Środek ten znany jest jako „wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym”. Każdy sąd krajowy – nawet sąd pierwszej instancji – może zwrócić się z pytaniem prejudycjalnym. Jeżeli nie jest możliwe złożenie kolejnego odwołania od decyzji sądu krajowego, należy wtedy złożyć wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym. Dlatego też pracownik może zawsze zasugerować, aby sędzia orzekający w jego sprawie skonsultował się z Europejskim Trybunałem Sprawiedliwości. Nie dotyczy to sytuacji oczywistych, gdy taka procedura nie jest potrzebna.

- Istnieje wreszcie możliwość, aby Komisja Europejska zwróciła się do Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, jeżeli uzna, że krajowe prawo i przepisy są niezgodne z przepisami Unii Europejskiej (jest to tzw. „postępowanie w sprawie naruszenia przepisów”). Postępowanie takie jest jednak czasochłonne, a jego wynik nie będzie miał bezpośredniego wpływu na Twoją sytuację indywidualną.



Źródła informacji

Dokumenty:

- Komunikat Komisji „Free movement of workers – achieving the full benefits and potential” (Swobodny przepływ pracowników – osiągnięcie pełnych korzyści i potencjału), COM(2002) 694 wersja ostateczna z dnia 11 grudnia 2002 r.
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Przewodnik „Swobodny przepływ pracowników do i z nowych państw członkowskich – jak będzie on stosowany w praktyce?”
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Przewodnik „Swobodny przepływ pracowników z Rumunii i Bułgarii oraz do tych państw. Jak będzie on stosowany w praktyce?”
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Przewodnik „Przepisy prawa wspólnotowego w dziedzinie zabezpieczenia społecznego – Prawa przysługujące podczas przemieszczania się na obszarze Unii Europejskiej”
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

Użyteczne adresy internetowe:

- Swobodny przepływ pracowników na terytorium UE:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/index_en.htm
- Swobodny przepływ osób na terytorium UE:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/fsj_citizenship_intro_en.htm
- Swoboda świadczenia usług oraz swoboda przedsiębiorczości:
http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_19_en.htm
- Uznawanie dyplomów i kwalifikacji zawodowych:
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm
- Prawa dotyczące zabezpieczenia społecznego:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

- Programy dodatkowych emerytur lub rent:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_en.htm#forum
- EURES (Europejski portal mobilności pracowników):
<http://ec.europa.eu/eures/>
- EUROPASS: <http://europass.cedefop.europa.eu/>
- Pracownicy delegowani:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm
- Imigracja: http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm
- Studenci: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_en.htm
- Europejski Rok Mobilności Pracowników: http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility2006/index_pl.htm
- SOLVIT: <http://europa.eu/solvit/>
- Citizens Signpost Service (Biuro Porad dla Obywatela):
http://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/index_pl.htm
- Prawodawstwo WE: <http://eur-lex.europa.eu/>
- Europejski Trybunał Sprawiedliwości:
<http://curia.europa.eu/pl/index.htm>
- Ogólne informacje dotyczące Unii Europejskiej:
http://europa.eu/index_pl.htm
- Twoja Europa: <http://europa.eu/youreurope/>
- Portal Europe Direct: http://ec.europa.eu/europedirect/index_pl.htm

Komisja Europejska

**Chcesz pracować w innym państwie członkowskim UE?
Poznaj swoje prawa! Aktualizacja 2007**

Luksemburg: Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich

2009 — 40 str. — 14,8 x 21 cm

ISBN 978-92-79-08873-5

DOI 10.2767/73253

Jak otrzymać publikacje UE?

Płatne publikacje Urzędu Publikacji są dostępne w EU Bookshop <http://bookshop.europa.eu>. Ze strony tej można złożyć zamówienie na publikacje w dowolnym biurze sprzedaży.

Pełną listę sprzedawców naszych publikacji na całym świecie można uzyskać, wysyłając faks pod numer (352) 2929 42758.

Jeśli są Państwo zainteresowani **publikacjami** Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia,
Spraw Społecznych i Równości Szans,

są one dostępne do pobrania na stronie:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_en.cfm

Można je także zaprenumerować bezpłatnie przez Internet:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en

ESmail, elektroniczny biuletyn informacyjny Dyrekcji Generalnej ds. Zatrudnienia,
Spraw Społecznych i Równości Szans,

można zaprenumerować przez Internet:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm

<http://ec.europa.eu/social>

