

KATARZYNA MYSZONA

UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW NAJEMNYCH W ŚWIETLE PRAWA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

I. POJĘCIE PRACOWNIKA NAJEMNEGO

Artykuł 39 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE) przyznaje pracownikom prawo swobodnego przepływu na terytorium Wspólnoty. Europejski Trybunał Sprawiedliwości (ETS), który wielokrotnie powoływał się na art. 39 TWE, uznał go za bezpośrednio stosowany¹ i bezpośrednio skuteczny² we wszystkich państwach członkowskich. Oznacza to, że art. 39 TWE obowiązuje w państwach członkowskich bez konieczności jego implementacji do prawa wewnętrznego i może być powoływany przez jednostki przed organami państwowymi, w tym także sądami.

Prawo wtórne, szczególnie rozporządzenie Rady nr 1612/68³ oraz wykładnia art. 39 TWE dokonana przez ETS, wskazuje, że artykuł ten ma zastosowanie do pracowników, którzy są obywatelami państw członkowskich. Sam art. 39 TWE nie wspomina o obywatelstwie pracowników, co powoduje, że możliwa byłaby znacznie szersza interpretacja tego postanowienia. Można by przypuszczać, że z wolności przepływu mają prawo korzystać wszyscy pracownicy zatrudnieni na terytorium Unii niezależnie od ich obywatelstwa. Obywatele państw trzecich korzystają z praw z rozporządzenia Rady nr 1612/68 tylko jako członkowie rodziny obywateli państw członkowskich.

Pojęcie pracownika najemnego w rozumieniu art. 39 n. TWE ma charakter wspólnotowy i nie jest powiązane z systemami prawnymi państw członkow-

Dr KATARZYNA MYSZONA – adiunkt w Instytucie Prawa Międzynarodowego WPIA UW;
adres do korespondencji: ul. Perca 2/1117, 00-849 Warszawa.

¹ Sprawa 167/73, *Komisja vs Francja*, Zb. Orz. 1974, s. 359.

² Sprawa 36/74, *Walrave i Koch*, Zb. Orz. 1974, s. 1405.

³ Dz. Urz. nr L 257/2, 1968

skich⁴. Podlega kontroli ze strony ETS. Oznacza ono osobę wykonującą pracę mającą wymierną wartość ekonomiczną na rzecz lub pod kierunkiem innej osoby i otrzymującą za to wynagrodzenie bez względu na charakter pracy lub kontraktu⁵.

ETS stwierdził, że nie jest istotny wymiar pracy⁶, wysokość i charakter wynagrodzenia (może być przekazywane w naturze)⁷ ani wreszcie fakt otrzymywania oprócz wynagrodzenia również świadczeń z tytułu pomocy społecznej⁸. Za pracowników najemnych ETS uznał także osoby poszukujące pracy⁹. Pracownikami najemnymi nie są jedynie osoby podejmujące pracę

⁴ Sprawa 75/63, *Hoekstra vs Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten*, Zb. Orz. 1964, s. 177. W tej sprawie ETS po raz pierwszy orzekł, że termin „pracownik” powinien mieć definicję wspólnotową.

⁵ Sprawa 66/85, *D. Lawrie-Blum vs Kraj Federalny Badenia-Wirtembergia*, Zb. Orz. 1986, s. 2121. W sprawie tej ETS powtórzył, że „termin «pracownik» w art. 39 ma wspólnotowe znaczenie. Powinien być definiowany zgodnie z obiektywnymi kryteriami, które charakteryzują stosunek pracy, odwołując się do praw i obowiązków osoby, o którą chodzi”.

⁶ Sprawa 53/81, *Levin vs Staatssecretaris van Justitie*, Zb. Orz. 1982, s. 1035. Levin, obywatelka brytyjska, mieszkała w Holandii. Jej mąż był obywatelem państwa nie należącego do Wspólnot Europejskich. Odmówiono jej zezwolenia na pobyt, gdyż upłynął ponad rok od ostatniego przepracowanego przez nią dnia. Levin twierdziła, że posiada wystarczające dochody, aby utrzymać siebie i męża. Podjęła także pracę w niepełnym wymiarze godzin. Władze holenderskie uważały, że Levin nie przysługuje prawo pobytu w Holandii, gdyż jej praca nie przynosi dochodów umożliwiających utrzymanie się.

⁷ Sprawa 196/87, *Steymann vs Staatssecretaris van Justitie*, Zb. Orz. 1988, s. 6159. Steymann, obywatel Niemiec, mieszkał w Holandii i tam przez krótki czas pracował jako hydraulik. Następnie wstąpił do wspólnoty Bhagwan, która zaspokajała wszelkie potrzeby swoich członków. Steymann uczestniczył w życiu wspólnoty, świadczył na jej rzecz usługi hydrauliczne, opiekował się obejściem. Nie otrzymał zezwolenia na pobyt. Władze holenderskie swoją odmowę tłumaczyły tym, że praca Steymanna nie przynosi dochodów umożliwiających mu utrzymanie się.

⁸ Sprawa 139/85, *Kempf vs Staatssecretaris van Justitie*, Zb. Orz. 1986, s. 1741. Kempf, obywatel Niemiec, pracował w Holandii na pół etatu jako nauczyciel muzyki. Wystąpił także o pomoc finansową dla pracowników na podstawie holenderskiej ustawy o zasiłkach dla bezrobotnych. Kempf zachorował, okazał się niezdolny do pracy, otrzymał zasiłek chorobowy na podstawie ustawy o zasiłkach zdrowotnych oraz dodatkowe świadczenia wynikające z obu wspomnianych aktów. Wystąpił o zezwolenie na pobyt, które nie zostało mu przyznane. Władze holenderskie stwierdziły, że Kempf nie mógł być uznany za uprzywilejowanego obywatela EWG w myśl prawa holenderskiego, ponieważ korzystał z pomocy społecznej w Holandii i nie był zdolny do zaspokajania swoich potrzeb z osiągniętych z pracy dochodów.

⁹ Sprawa C-292/89, *R. vs Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen*, Zb. Orz. 1991, s. I-745. ETS stwierdził, że „swobodny przepływ pracowników zawarty w art. 48 TWE pociąga za sobą prawo obywateli państw członkowskich do swobodnego poruszania się w obrębie terytorium innych państw członkowskich i pozostawania tam w celu poszukiwania pracy. Okres, w którym osoba poszukująca pracy może pozostawać na

w ramach kuracji np. narkotykowej¹⁰. Zatrudnienie pracowników-obywateli innych państw członkowskich powinno odbywać się na tych samych zasadach co zatrudnienie własnych obywateli, bez jakiegokolwiek dyskryminacji.

Definicja pojęcia „pracownik” przyjęta przez ETS ma niezwykle szeroki zakres i świadczy o chęci objęcia zasadą swobodnego przepływu osób jak największej liczby uprawnionych. Oparta została na kryteriach obiektywnych, charakteryzujących stosunek pracy.

II. PRAWO DO SWOBODNEGO PORUSZANIA SIĘ

Podstawowymi aktami prawa wspólnotowego regulującymi swobodny przepływ pracowników najemnych są rozporządzenie Rady nr 1612/68 o swobodzie poruszania się pracowników oraz dyrektywa Rady nr 68/360 o zniesieniu ograniczeń w poruszaniu się i pobycie pracowników i ich rodzin wewnątrz Wspólnoty¹¹, wydane na podstawie art. 40 TWE¹². Zarówno rozporządzenie, jak i dyrektywa nie mają na celu przyznania praw, ale ochronę i ułatwienia w korzystaniu z praw przyznanych przez TWE.

1. Prawo do wyjazdu, wjazdu i pobytu

Prawo do wyjazdu, wjazdu i pobytu, łącznie z dokumentami uprawniającymi do pobytu, jakie powinny być wystawione przez państwa członkowskie

terytorium innego państwa członkowskiego, może zostać ograniczony, jednakże aby zapewnić art. 48 efektywność, okres ten powinien być rozsądny, tak aby zainteresowane osoby mogły oszacować oferty pracy odpowiadające ich kwalifikacjom zawodowym i przedsięwziąć, gdy jest to właściwe, konieczne kroki, aby zostać zatrudnionym. Wobec braku postanowień wspólnotowych wyznaczających limity czasowe nie jest sprzeczne z prawem wspólnotowym wskazanie w ustawodawstwie krajowym, że obywatel innego państwa członkowskiego, który przybył w poszukiwaniu pracy, może zostać wezwany do opuszczenia terytorium tego państwa (z zastrzeżeniem możliwości zaskarżenia decyzji), jeśli po upływie 6 miesięcy od przybycia nie udało mu się znaleźć zatrudnienia, chyba że dostarczy dowodów, że kontynuuje poszukiwania pracy i że ma rzeczywiste szanse być zatrudnionym”.

¹⁰ Sprawa 344/87, *Betray vs Staatssecretaris van Justitie*, Zb. Orz. 1989, s. 1621.

¹¹ Dz.Urz. wyd. spec.str. 485, 1968; uzupełniona przez decyzję Rady nr 95/1, Dz.Urz. nr L 1/1, 1995.

¹² Rada, działając zgodnie z procedurą określoną w art. 251 TWE oraz po porozumieniu z Komitetem Ekonomicznym i Społecznym, wydaje dyrektywy lub stosuje rozporządzenia określające środki konieczne do wprowadzenia swobodnego przepływu pracowników zgodnie z postanowieniami art. 39 TWE.

osobom wykonującym prawa wynikające z rozporządzenia Rady nr 1612/68, opisuje dyrektywa Rady nr 68/360. Jest to drugi co do znaczenia, po rozporządzeniu Rady nr 1612/68, akt prawa wtórnego wydany na podstawie art. 40 TWE, regulujący swobodne poruszanie się pracowników. Ma zastosowanie tylko do pracowników najemnych i członków ich rodzin, wymienionych w rozporządzeniu Rady nr 1612/68. Są to współmałżonkowie pracowników i ich dzieci do 21 roku życia lub będący na ich utrzymaniu oraz rodzice pracownika i jego współmałżonka będący na ich utrzymaniu.

Omawiana dyrektywa nakazuje państwowi członkowskim zniesienie wszelkich restrykcji dotyczących przemieszczania się i pobytu pracowników najemnych i członków ich rodzin. Mają oni prawo do:

- opuszczenia terytorium państwa członkowskiego w celu podjęcia pracy w innym państwie członkowskim po okazaniu ważnego dowodu tożsamości lub paszportu¹³;
- wjazdu na terytorium innego państwa członkowskiego za okazaniem ważnego dowodu tożsamości lub paszportu;
- pobytu na terytorium innego państwa członkowskiego oraz otrzymania zezwolenia na pobyt¹⁴.

Zezwolenie na pobyt jest ważne na całym terytorium państwa członkowskiego, które je wydało, przez przynajmniej pięć lat¹⁵. Przerwy w pobycie na terytorium tego państwa nie przekraczające sześciu kolejnych miesięcy nie

¹³ Państwa członkowskie powinny, działając na podstawie własnego prawa, wystawić nowy lub przedłużyć dowód tożsamości lub paszport stwierdzający narodowość posiadacza. Paszport musi być ważny we wszystkich państwach członkowskich i państwach, przez które posiadacz będzie przejeżdżał podróżując między państwami członkowskimi. Jeśli paszport jest jedynym dokumentem, na którego podstawie jego posiadacz może opuścić swój kraj, jego ważność powinna wynosić przynajmniej pięć lat.

¹⁴ Dokumentem potwierdzającym prawo pobytu jest „zezwolenie na pobyt”, w którym znajduje się oświadczenie, że zostało ono wydane zgodnie z rozporządzeniem Rady nr 1612/68. W celu uzyskania „zezwolenia na pobyt” pracownik powinien okazać następujące dokumenty: dokument, na którego podstawie przekroczył granicę, oraz potwierdzenie, że został zatrudniony lub świadectwo pracy. Członkowie rodziny pracownika, aby uzyskać „zezwolenie na pobyt”, muszą przedstawić dokument, na którego podstawie przekroczyli granicę, dokument wystawiony przez właściwe władze państwa pochodzenia potwierdzający ich związek z pracownikiem. Członkowie rodziny pracownika nie posiadający obywatelstwa któregośkolwiek z państw członkowskich powinni otrzymać „zezwolenie na pobyt”, którego ważność będzie pokrywała się z datą ważności „zezwolenia na pobyt” pracownika.

¹⁵ Zezwolenie na pobyt jest odnawiane. W przypadku jego pierwszego przedłużenia okres ważności może być ograniczony do jednego roku, jeśli pracownik nie z własnej woli pozostawał bezrobotny przez okres dłuższy niż dwanaście miesięcy poprzedzających datę złożenia wniosku o przedłużenie.

wpływają na ważność zezwolenia. Tymczasowe zezwolenie na pobyt wydaje się pracownikom zatrudnionym na okres dłuższy niż trzy miesiące, ale nie przekraczający jednego roku, oraz pracownikom sezonowym, pracującym w przyjmującym państwie członkowskim dłużej niż trzy miesiące.

Zezwolenie na pobyt nie może być cofnięte pracownikowi, który utracił pracę z powodu czasowej niezdolności do pracy, wynikającej z choroby lub wypadku przy pracy, lub który pozostaje bezrobotny nie z własnej woli, co może potwierdzić miejscowy urząd pracy. Zezwolenie na pobyt powinno być wydawane bezpłatnie lub za zapłatą kwoty nie wyższej od tej, która jest należna za wydanie dokumentów tożsamości w danym państwie.

Państwa członkowskie są zobowiązane, bez konieczności wydawania zezwolenia na pobyt, uznać prawo do pobytu na swoim terytorium:

- pracownika, którego zatrudnienie nie przekracza trzech miesięcy;
- pracownika, który posiada zezwolenie na pobyt wydane w innym państwie członkowskim, jeśli powraca codziennie lub przynajmniej raz w tygodniu do tego państwa, a pracuje w innym państwie członkowskim;
- pracownika sezonowego.

Państwa członkowskie wielokrotnie próbowały uzależnić pobyt pracowników na własnym terytorium od spełnienia przez nich dodatkowych wymogów, nie przewidzianych w dyrektywie nr 68/ 360. W sprawie *R. v. Pieck*¹⁶ ETS stwierdził, że bezprawne jest żądanie od obywateli państw członkowskich okazania wiz lub podobnych dokumentów oraz umieszczanie w ich paszportach zezwoleń na wjazd przez określony czas. W sprawie *Royer*¹⁷ ETS podkreślił, że niedopełnienie przez obywateli państw członkowskich formalności związanych z wjazdem do któregośkolwiek z nich, przemieszczaniem się i pobytem na ich terytorium nie usprawiedliwia nakazu opuszczenia tego państwa. W sprawie *Watson i Belmann*¹⁸ ETS orzekł, że państwa członkowskie mogą

¹⁶ Sprawa 157/ 79, *R. vs Pieck*, Zb. Orz. 1980, s. 2171. Obywatel holenderski zatrudniony w Wielkiej Brytanii został ukarany za przedłużenie swojego pobytu w tym państwie.

¹⁷ Sprawa 48/75, *Prowreur du Roi vs Royer*, Zb. Orz. 1976, s. 497. Royer był francuskim kupcem przebywającym z żoną w Belgii. Został wezwany przez belgijską policję do opuszczenia kraju, ponieważ przekraczając granicę belgijską nie dopełnił formalności administracyjnych. Royer wyjechał z Belgii, a następnie powrócił do niej naruszając przepisy zakazujące powrotu w takiej sytuacji. Sąd rozpatrujący sprawę Royera zwrócił się do ETS z pytaniem, czy niespełnienie wszystkich wymogów administracyjnych w procesie ubiegania się o zezwolenie na pobyt może stanowić podstawę deportacji.

¹⁸ Sprawa 118/75, *Watson i Belmann*, Zb. Orz. 1976, s. 1185. Obywatelka brytyjska pracowała dla włoskiej rodziny w charakterze opiekunki do dziecka. Wraz z jednym z członków tej rodziny została ukarana za niedopełnienie obowiązku zgłoszenia się na policji w ciągu trzech dni od przekroczenia granicy. Przewinienie to było zagrożone karą pozbawienia wolności.

wydawać dodatkowe przepisy, dzięki którym władze tych państw będą posiadały wiedzę dotyczącą przemieszczania się cudzoziemców na ich terytorium. Mogą także wprowadzić obowiązek zgłaszania się cudzoziemców na posterunku policji. ETS ostrzegł jednak, że formalności z tym związane będą traktowane jako niezgodne z prawem wspólnotowym, jeśli mają charakter zbyt restryktywny. W sprawie *Sagulo, Brenca i Bakhouche*¹⁹ ETS stanowczo stwierdził, że władze państw członkowskich nie mogą nakładać na obywateli tych państw jakichkolwiek kar za brak zezwolenia na pobyt. Wreszcie w sprawie *Komisja vs Belgia*²⁰ ETS zauważył, że państwa członkowskie powinny dążyć do zniesienia wszelkich różnic w traktowaniu własnych obywateli i obywateli innych państw członkowskich.

Dyrektywa Rady nr 68/360 kompleksowo reguluje zagadnienia dotyczące wjazdu i pobytu pracowników i członków ich rodzin w państwach członkowskich. Nie wspomina jednak o bezrobotnych, którzy przestali pracować z własnej woli lub z przyczyn innych niż niezdolność do pracy. ETS w sprawie *Antonissen*²¹ orzekł jedynie, że art. 39 TWE ma także zastosowanie do osób przekraczających granice państw członkowskich w poszukiwaniu pracy.

III. PRAWO DO ZATRUDNIENIA I PŁACY

Rozporządzenie Rady nr 1612/68 o swobodzie poruszania się pracowników ma na celu eliminację wszelkich przeszkód w swobodnym przepływie pracowników najemnych i członków ich rodzin (współmałżonkowie pracowników i ich dzieci do 21 roku życia lub będący na ich utrzymaniu oraz rodzice pracownika i jego współmałżonka będący na ich utrzymaniu)²².

¹⁹ Sprawa 8/77, *Sagulo, Brenca i Bakhouche*, Zb. Orz. 1977, s. 1495.

²⁰ Sprawa 321/87, *Komisja vs Belgia*, Zb. Orz. 1989, s. 997. Oprócz okazania paszportu lub dowodu tożsamości władze belgijskie czasami żądały na granicy od obywateli innych państw członkowskich także zezwolenia na pobyt.

²¹ Sprawa C-292/89, *R. vs Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen*, Zb. Orz. 1991, s. I-745.

²² Rozporządzenie dzieli się na trzy części. Część I poświęcona jest warunkom zatrudnienia, równemu traktowaniu osób zatrudnionych oraz członkom rodziny pracowników najemnych. Część II zawiera szczegółowe postanowienia dotyczące współpracy między Urzędami Pracy państw członkowskich, a także między tymi Urzędami a Komisją i Biurem Koordynacji Europejskiej w zakresie ofert pracy. W Części III ustanowiono Komitet Doradczy i Komitet Techniczny, składające się z przedstawicieli państw członkowskich. Ich zadaniem jest zapewnienie współpracy w sprawach dotyczących swobodnego przemieszczania się pracowników i ich zatrudnienia.

Przyznaje obywatelom Unii Europejskiej, niezależnie od ich miejsca zamieszkania, prawo do podjęcia pracy na terytorium któregośkolwiek z państw członkowskich zgodnie z obowiązującym w nim prawem pracy. Gwarantuje także pomoc miejscowych urzędów pracy oraz zakazuje uzależnienia przyjęcia do pracy nieobywateli od wymogów medycznych, profesjonalnych innych niż te, które są stosowane w przypadku obywateli danego państwa.

Rozporządzenie nakazuje stosowanie takich samych warunków pracy i płacy, ze szczególnym uwzględnieniem zasad wynagradzania, w stosunku do wszystkich pracowników zatrudnionych w państwie członkowskim – obywateli tego państwa oraz obywateli innych państw członkowskich. Wszelkie postanowienia umów zbiorowych lub innych zbiorowych regulacji dotyczących przydatności do pracy, wynagrodzenia i innych warunków pracy lub zwolnienia są nieważne w zakresie, w jakim stanowią lub sankcjonują warunki dyskryminacyjne w stosunku do pracowników, którzy są obywatelami innych państw członkowskich.

IV. PRAWO DO PRZYWILEJÓW SOCJALNYCH I ULG PODATKOWYCH

Jedno z najbardziej kontrowersyjnych postanowień rozporządzenia – art. 7(2), będące częstym przedmiotem sporów przed ETS, przyznaje pracownikom cudzoziemskim i pracownikom obywatelom danego państwa członkowskiego takie same przywileje socjalne i ulgi podatkowe. Postanowienie to można zaliczyć do wyjątkowo korzystnych dla pracowników cudzoziemskich i członków ich rodzin.

W sprawie *Michel S.*²³ ETS określił przywileje socjalne jako korzyści wpływające z zatrudnienia, przyznał je więc tylko osobom posiadającym status pracownika. Niepełnosprawny syn pracownika włoskiego nie mógł bezpośrednio skorzystać z nich po śmierci ojca. ETS w tej sytuacji znalazł inne rozwiązanie. Powołał się na wstęp do rozporządzenia, który mówi m.in. o wolności, godności pracowników oraz ich równym traktowaniu w sprawach związanych z zatrudnieniem, oraz na postanowienie rozporządzenia, które przyznaje dzieciom pracowników prawo do edukacji, dostępu do praktyk i kursów zawodowych. Postanowienie to nie wymienia w sposób wyczerpujący praw przysługujących dzieciom, dlatego też ETS postanowił poszerzyć te prawa o świadczenia dla niepełnosprawnych dzieci pracowników. Wkrótce

²³ Sprawa 76/72, *Michael S. vs Fonds National de Reclassement Handicapés*, Zb. Orz. 1973, s. 457. Po śmierci włoskiego robotnika, który za życia przebywał i pracował w Bel-

ETS odszedł od rygorystycznej interpretacji art. 7(2) rozporządzenia. W sprawie *Cristini*²⁴ ETS stwierdził, że z zasady równości oraz rozporządzenia Rady nr 1251/70 o prawie pracowników do pozostania na terytorium państwa członkowskiego po zakończeniu świadczenia pracy²⁵ wynika, iż przywileje socjalne przysługują także członkom rodziny pracownika, którzy za jego życia pozostawali z nim we wspólnocie domowej. W sprawie *Inzirillo*²⁶ ETS uznał, że przywileje socjalne przysługują także dorosłym dzieciom pracowników pozostającym na ich utrzymaniu. Wreszcie w sprawie *Lebon*²⁷ ETS ustalił, że przywileje socjalne i ulgi podatkowe przysługują tylko pracownikom i osobom, do których ma zastosowanie rozporządzenie Rady nr 1612/68.

Rozporządzenie przyznaje pracownikom także prawo dostępu do związków zawodowych, prawo zakupu nieruchomości położonych w państwie przyjmującym, a przeznaczonych na cele mieszkalne oraz przyznaje szereg praw członkom ich rodziny, o których mowa poniżej.

Należy w tym miejscu zadać pytanie, kiedy i czy w ogóle państwo członkowskie może traktować swoich obywateli w sposób bardziej uprzywilejowany niż obywateli innych państw członkowskich.

W sprawie *Ministère Public vs Even i ONTPS*²⁸ ETS podkreślił, że pewne przywileje przyznawane przez państwa członkowskie własnym obywatelom wynikają ze szczególnego dla nich uznania za zasługi oddane ojczyźnie i nie

gii, jego niepełnosprawny syn nie mógł powołać się na postanowienia rozporządzenia Rady nr 1612/68, które gwarantowały świadczenia socjalne tylko pracownikom.

²⁴ Sprawa 32/75, *Fiorini (née Cristini) vs SNCF*, Zb.Orz. 1975, s. 1085. Wdowa po pracowniku włoskim, zamieszkałym przed śmiercią we Francji, nie otrzymała legitymacji uprawniającej do zniżek na przejazdy koleją, które przysługiwały wielodzietnym rodzinom francuskim.

²⁵ Rozporządzenie Rady nr 1251/70 z 29 czerwca 1970 r., Dz. Urz. Wyd. Spec. 1970, s. 402.

²⁶ Sprawa 63/76, *Inzirillo vs Caisse d'allocations Familiales de l'Arondissement de Lyon*, Zb. Orz. 1976, s. 2057. Pracownik włoski zatrudniony we Francji nie otrzymał zasiłku dla niepełnosprawnego, dorosłego syna.

²⁷ Sprawa 316/85, *Centre Public d'Aide Sociale Courcelles vs Lebon*, Zb. Orz. 1987, s. 2811.

²⁸ Sprawa 207/78, *Ministère Public vs Even i ONTPS*, Zb. Orz. 1979, s. 2019. Even był obywatelem francuskim zatrudnionym w Belgii. Przeszedł na wcześniejszą emeryturę. Spowodowało to przyznanie mu świadczenia pieniężnego w zmniejszonym wymiarze. Zgodnie z prawem obowiązującym w Belgii osoby, który brały udział w walkach w czasie II wojny światowej i otrzymywały świadczenia kombatanckie, miały prawo do emerytury w pełnym wymiarze. Even otrzymywał świadczenia kombatanckie na podstawie prawa francuskiego. Żądał równego traktowania i emerytury w pełnym wymiarze w Belgii.

mogą być traktowane jako korzyści socjalne w rozumieniu art. 7(2) rozporządzenia. Decyzja ETS w tej sprawie odbiega od wcześniejszych i późniejszych orzeczeń m.in. w sprawie *Ugliola*²⁹ i sprawie *Reina*³⁰. W sprawie *Ugliola* ETS podkreślił, że pracownicy odbywający służbę wojskową w swej ojczyźnie mogą powoływać się na te same przepisy o ochronie miejsca pracy, które chronią obywateli Niemiec odbywających służbę w Bundeswerze. W sprawie *Reina* ETS uznał za korzyść socjalną w rozumieniu art. 7(2) rozporządzenia nieoprocentowaną pożyczkę przyznawaną na mocy prawa niemieckiego niemieckim rodzinom pragnącym mieć dziecko. Pożyczka miała stanowić zachętę do zwiększenia stale spadającej w Niemczech liczby narodzin.

V. PRAWO DO NAUKI

Prawo do nauki pracowników najemnych nie wynika z postanowień traktatowych, nie wspomina o nich wprost także rozporządzenie Rady nr 1612/68. Prawo to można traktować jako element zasady równego traktowania.

Rozporządzenie Rady nr 1612/68 zakłada, że pracownicy będący obywatelami państw członkowskich mają dostęp do praktyk zawodowych w szkołach zawodowych oraz centrach doszkalających na równi z obywatelami przyjmującego państwa członkowskiego. W sprawie *Lair*³¹ ETS podkreślił, że za szkoły zawodowe mogą być uznane tylko te instytucje, które przygotowują do wykonywania zawodu. Nie są nimi uniwersytety. ETS, pragnąc zrekompenzować pracownikom rygorystyczne podejście do pojęcia szkół zawodowych, przyznał im, w ramach korzyści socjalnych, prawo do uczestnictwa w kursach doszkalających, mających na celu wzbogacenie wiedzy i powiększenie kwalifikacji zawodowych, a także prawo do stypendiów socjalnych pozwalających na naukę w szkołach innych niż zawodowe. W sprawie *Matteucci*³² ETS uznał, iż korzyści socjalne obejmują również stypendia umożliwiające pracownikom studia za granicą, jeśli stypendia te są przyznawane obywatelom państwa przyjmującego.

²⁹ Sprawa 15/69, *Ugliola*, Zb. Orz. 1970, s. 363.

³⁰ Sprawa 65/81, *Reina vs Landeskreditbank Baden Württemberg*, Zb. Orz. 1982, s. 33.

³¹ Sprawa 39/86, *Lair vs Universität Hannover*, Zb. Orz. 1988, s. 3161

³² Sprawa 235/87, *Matteucci vs Communauté Française de Belgique*, Zb. Orz. 1988, s. 5589.

WTS nałożył także ograniczenia na korzystanie z prawa do korzyści społecznych w odniesieniu do edukacji. Pracownik nie musi pozostawać w stosunku pracy przed rozpoczęciem kursu kształcącego lub w jego trakcie, ale musi być zachowana ciągłość lub związek między poprzednią pracą a podjętą nauką. Jedynym wyjątkiem od tej zasady jest przyznanie prawa do uczestnictwa w jakichkolwiek kursach kształcących bezrobotnym pracownikom, którzy nie z własnej woli utracili pracę, a warunki panujące na rynku zmusiły ich do zdobycia nowego zawodu.

Ograniczony zakres korzystania z prawa do edukacji przyznany pracownikom wynika ze stanowiska państw członkowskich, które obawiają się, że pracownicy po krótkim okresie zatrudnienia korzystaliby przede wszystkim z przywilejów związanych z kształceniem. Państwa członkowskie podkreślają, że pracownicy posiadają cały szereg uprawnień związanych z zatrudnieniem i w tym kierunku powinna rozwijać się ich aktywność.

VI. PRAWO DO POZOSTANIA NA TERYTORIUM PAŃSTWA PRZYJMUJĄCEGO

Prawo do pozostania na terytorium państwa przyjmującego po zakończeniu świadczenia pracy przysługuje pracownikom najemnym na podstawie rozporządzenia Rady nr 1251/70. Rozporządzenie dotyczy nie tylko obywateli państw członkowskich zatrudnionych jako pracownicy najemni w państwie przyjmującym, ale i członków ich rodzin wymienionych w art. 10 rozporządzenia Rady nr 1612/68.

Pracownik najemny nabywa prawo do pozostania w państwie przyjmującym z chwilą przejścia na emeryturę lub stwierdzenia trwałej niezdolności do pracy, po spełnieniu określonych warunków. Emerytowany pracownik może przebywać na terytorium państwa przyjmującego, jeśli osiągnął zgodnie z prawem tego państwa wiek uprawniający go do przejścia na emeryturę, mieszkał w tym państwie dłużej niż trzy lata i był tam zatrudniony przez przynajmniej dwanaście miesięcy. Pracownik, który zaprzestał pracy w wyniku trwałej niezdolności do pracy, nabywa prawo pozostania w państwie członkowskim, jeśli mieszkał w nim przez przynajmniej dwa lata. Długość pobytu nie ma wpływu na prawo pozostania w państwie członkowskim, jeśli pracownik otrzymuje świadczenia pieniężne od odpowiedzialnej instytucji. Warunki czasowe nie muszą być spełnione w przypadku, gdy współmałżonek pracownika jest obywatelem państwa przyjmującego. Z prawa do pozostania

na terytorium państwa przyjmującego korzystają także pracownicy, którzy przez przynajmniej trzy lata mieszkali w nim i pracowali, nawet jeśli następnie podjęli pracę na terytorium innego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przynajmniej raz w tygodniu powracali do pierwszego państwa przyjmującego.

Ciągłość pobytu nie jest dotknięta czasowymi nieobecnościami nie przekraczającymi trzech miesięcy w roku lub dłuższymi nieobecnościami spowodowanymi służbą wojskową. Okresy czasowej niezdolności do pracy odnotowane przez miejscowe urzędy pracy wliczane są do okresu zatrudnienia.

VII. PRAWA CZŁONKÓW RODZINY PRACOWNIKA NAJEMNEGO WYWODZĄCE SIĘ Z UPRAWNIEŃ PRACOWNIKA

1. *Prawo do pobytu i prawo do przywilejów socjalnych*

Prawa członków rodziny pracowników najemnych są powiązane z prawami samych pracowników. Nie istnieją samodzielnie.

Prawo wjazdu na terytorium państwa przyjmującego oraz prawo osiedlania się w nim przysługuje, zgodnie z art. 10 rozporządzenia Rady nr 1612/68, współmałżonkowi pracownika i ich dzieciom do 21 roku życia lub będącym na ich utrzymaniu oraz rodzicom pracownika i jego współmałżonka, będącym na ich utrzymaniu.

W sprawie *Holandia vs Ann Florence Reed*³³ ETS stwierdził, że art. 10(1) rozporządzenia Rady nr 1612/68 nie może być interpretowany jako oznaczający, że osoba towarzysząca, pozostająca w stałym związku z pracownikiem, który jest obywatelem państwa członkowskiego i jest zatrudniony na

³³ Sprawa 59/85, *Holandia vs Ann Florence Reed*, Zb. Orz. 1986, s. 1283. Panna Reed, obywatelka brytyjska, poszukiwała pracy w Holandii. Była zarejestrowana w Urzędzie Pracy. Pracy nie znalazła, ale starała się o zezwolenie na pobyt w Holandii na podstawie faktu, że mieszkała razem i pozostawała od pięciu lat w stałym, nieformalnym związku z obywatelem brytyjskim, pracującym w Holandii, który posiadał zezwolenie na pobyt jako obywatel państwa członkowskiego. Reed nie przyznano zezwolenia na pobyt. Odwołała się od tej decyzji. Kiedy okazało się, że odwołanie nie ma skutku zawieszającego deportację, Reed wniosła sprawę do sądu rejonowego w Hadze o wstrzymanie biegu nakazu deportacji do czasu wydania ostatecznej decyzji w sprawie zezwolenia na pobyt. Sąd uznał wniosek, stwierdzając, że w takich okolicznościach nie zaślubione osoby towarzyszące powinny być traktowane tak samo jak małżonkowie. Od wyroku odwołała się Holandia. Sąd apelacyjny utrzymał wyrok w mocy. Sprawa została przekazana do Sądu Najwyższego, który zwrócił się do ETS.

terytorium innego państwa członkowskiego, musi być w pewnych okolicznościach traktowana jako jego „małżonek” dla celów tego postanowienia.

ETS podkreślił, że „możliwość otrzymania pozwolenia na pobyt przez pracownika migrującego dla towarzyszącej mu osoby, która nie jest jego małżonkiem, w sytuacji gdy osoba towarzysząca nie jest obywatelem goszczącego państwa członkowskiego, może wspomóc jego integrację w tym państwie i w ten sposób przyczyni się do osiągnięcia swobodnego przepływu pracowników, w konsekwencji, możliwość ta musi być uważana za wchodzącą w zakres koncepcji korzyści socjalnej dla celów art. 7(2) rozporządzenia Rady nr 1612/68. Z tego powodu należy wnioskować, że państwo członkowskie, które przyznaje taką korzyść socjalną swoim obywatelom, nie może odmówić przyznania jej pracownikom, którzy są obywatelami innego państwa członkowskiego, bez bycia obwinionym o dyskryminację ze względu na narodowość, sprzeczną z artykułami 12 i 39 TWE”.

W sprawie *Diatta vs Land Berlin*³⁴ ETS podkreślił, że małżeństwo trwa aż do uzyskania rozwodu. Pozostawanie w separacji nie wpływa na zmianę statusu małżonków. Członkowie rodziny pracownika nie muszą przebywać z nim pod jednym dachem, aby korzystać z praw wynikających z rozporządzenia Rady nr 1612/68.

Państwa członkowskie powinny ułatwić przeprowadzkę członków rodziny do pracownika i ze szczególną przychylnością rozpatrzyć ich wnioski o zezwolenie na pobyt. Jak już wspomniano wcześniej, ETS w sprawie *Lebon*³⁵ stwierdził, że przywileje socjalne i ulgi podatkowe przysługują także członkom rodziny pracownika najemnego.

2. Prawo do zatrudnienia

Jeśli osoba uprawniona podejmie pracę w charakterze pracownika najemnego lub samodzielnego, członkowie jej rodziny wymienieni w rozporządzeniu Rady nr 1612/68 mogą, na mocy art. 11 tego rozporządzenia, także ubie-

³⁴ Sprawa 267/83, *Diatta vs Land Berlin*, Zb. Orz. 1985, s. 567. Diatta, obywatelka Senegalu, poślubiła obywatela Niemiec i oboje zamieszkali w Berlinie. Po jakimś czasie Diatta opuściła męża i złożyła pozew o rozwód. Władze niemieckie nie chciały przedłużyć jej zezwolenia na pobyt, tłumacząc to tym, iż nie pozostawała we wspólnocie domowej z obywatelem niemieckim.

³⁵ Sprawa 316/85, *Centre Public d'Aide Sociale Courcelles vs Lebon*, Zb. Orz. 1987, s. 2811.

gać się o pracę w państwie przyjmującym. Prawo to nie jest ustanowione samodzielnie i zależy od prawa pracownika.

3. *Prawo do nauki*

Prawo do nauki na podstawie rozporządzenia Rady nr 1612/68 przysługuje przede wszystkim dzieciom pracowników. Zgodnie z art. 12 rozporządzenia dzieci obywateli państw członkowskich zatrudnionych na terytorium innego państwa członkowskiego mają prawo do wszelkich form kształcenia, łącznie z szkoleniami zawodowymi i praktykami zawodowymi, na takich samych warunkach co obywatele przyjmującego państwa członkowskiego. Prawo to jest bardzo szeroko interpretowane przez ETS.

Dzieci pracowników mogą kształcić się w przyjmującym państwie członkowskim nawet po jego opuszczeniu przez rodziców, jeśli kurs, w którym uczestniczą, nie jest kompatybilny z kursami oferowanymi w kraju ojczystym³⁶. Mają prawo do stypendiów zagranicznych, które przysługują dzieciom obywateli państwa przyjmującego, nawet jeśli stypendium będzie realizowane w państwie przyjmującym dziecka³⁷.

Rozporządzenie Rady nr 1612/68 nie wspomina o prawie innych członków rodzin pracowników do edukacji. Można jednak przypuszczać, że także oni mogą kształcić się w państwie przyjmującym.

4. *Prawo do pozostania na terytorium państwa przyjmującego*

Członkowie rodziny pracowników najemnych, wymienieni w art. 10 rozporządzenia Rady nr 1612/68, nabywają prawo do pozostania na terytorium państwa przyjmującego wspólnie z tymi pracownikami, a także po ich śmierci, na podstawie rozporządzenia Rady nr 1251/70. Jeśli pracownik zmarł, zanim nabył prawo do pozostania w państwie przyjmującym, członkowie jego rodziny mogą nadal przebywać w tym państwie po spełnieniu się jednego z następujących warunków: pracownik do chwili śmierci przebywał stale w państwie przyjmującym przez przynajmniej dwa lata, jego śmierć była wynikiem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, współmałżonek jest obywatelem państwa przyjmującego lub stracił to obywatelstwo wskutek zawarcia związku małżeńskiego z pracownikiem.

³⁶ Sprawy 389/87 i 390/87, *Echternach i Moritz*, Zb. Orz. 1989, s. 723.

³⁷ Sprawa C-308/89, *Di Leo vs Land Berlin*, Zb. Orz. 1990, s. I-4185.

Osoby, które nabyły prawo do pozostania na terytorium państwa przyjmującego, są uprawnione do otrzymania zezwolenia na pobyt ważnego na całym terytorium tego państwa przez okres pięciu lat. Jakikolwiek opłaty z tym związane nie powinny przekraczać kwot żądanych od obywateli w związku z wydaniem lub przedłużeniem dowodów tożsamości.

VIII. ŚWIADCZENIA SOCJALNE

Obywatele państw członkowskich korzystający z prawa swobodnego przepływu mają także prawo do ochrony społecznej w zakresie ubezpieczenia społecznego. Wspomina o tym TWE w art. 42. Nakłada on na Radę obowiązek wydania wszelkich środków w dziedzinie ubezpieczeń społecznych niezbędnych do ustanowienia swobodnego przepływu pracowników, zapewniających migrującym pracownikom i osobom pozostającym na ich utrzymaniu prawo do zaliczenia wszystkich okresów zatrudnienia na podstawie ustawodawstw różnych państw w zakresie nabycia prawa do świadczeń i ustalenia ich wysokości oraz prawo do wypłaty świadczeń osobom zamieszkałym na terytorium państw członkowskich. Na tej podstawie Rada wydała rozporządzenie nr 1408/71, dotyczące stosowania reżimów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i pracowników samodzielnych oraz członków ich rodzin, którzy przemieszczają się wewnątrz Wspólnoty³⁸.

Rozporządzenie Rady ma zastosowanie do pracowników najemnych i samodzielnych, członków ich rodzin i ich pogrobowców, pogrobowców pracowników najemnych lub samodzielnych, bez względu na obywatelstwo pracowników, o ile są obywatelami jednego z państw członkowskich lub apatrydami albo uchodźcami zamieszkałymi w jednym z nich, oraz do funkcjonariuszy i personelu zasymilowanego, którzy według prawa właściwego są lub byli poddani prawu państwa członkowskiego, do którego stosuje się to rozporządzenie.

Rozporządzenie Rady wymienia rodzaje świadczeń wchodzące w skład ubezpieczenia społecznego: świadczenia chorobowe i macierzyńskie, renty inwalidzkie, emerytury, świadczenia dla pogrobowców, renty wypadkowe, chorobowe i pośmiertne, zasiłki dla bezrobotnych oraz zasiłki rodzinne. Prawa do świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego przysługują na

³⁸ Dz. Urz. wyd. spec. 1971, s. 416 uzup. przez rozporządzenie Rady nr 2001/83, Dz. Urz. L 230/6, 1983.

zasadzie równości. Osoby zamieszkałe na terytorium jednego z państw członkowskich i poddane omawianemu rozporządzeniu korzystają z praw i obowiązków, które przyznaje prawo państwa członkowskiego, na takich samych warunkach jak jego obywatele.

PODSUMOWANIE

TWE w art. 39 przyznawał i przyznaje prawo swobodnego przepływu tylko pracownikom. Uregulowania prawne dotyczące swobodnego przepływu osób nie będących pracownikami pojawiły się stosunkowo późno, dopiero w latach dziewięćdziesiątych. Adresatami ich byli: obywatele państw członkowskich, którzy zaprzestali pracy w charakterze pracowników samodzielnych lub najemnych oraz członkowie ich rodzin (małżonek, dzieci oraz wstępni na utrzymaniu pracowników); studenci będący obywatelami państw członkowskich, którzy nie korzystali z wolności poruszania się na podstawie innych przepisów prawa wspólnotowego oraz członkowie ich rodzin (małżonek oraz dzieci na utrzymaniu); wszyscy inni obywatele państw członkowskich, którzy nie byli uprawnieni do swobodnego poruszania się na podstawie innych przepisów prawa wspólnotowego oraz członkowie ich rodzin (małżonek, zstępni, wstępni uprawnionego i ich małżonkowie pozostający na utrzymaniu uprawnionego). J. Galster i C. Mik zaznaczyli, że „regulacje prawne dotyczące swobody poruszania się i osiedlania oparte są w zasadzie na wspólnym schemacie, opracowanym dla pracowników najemnych”³⁹.

Traktat z Maastricht ostatecznie potwierdził prawo każdego obywatela Unii Europejskiej do swobody przemieszczania się i osiedlania.

Pracownicy najemni korzystają z szeregu uprawnień na terytorium całej Unii Europejskiej. W. Czapliński podkreśla, że na swobodny przepływ pracowników najemnych składają się: „wymiana ofert zatrudnienia, zakaz dyskryminacji przy zatrudnieniu pracowników zagranicznych, zrównanie pracowników migracyjnych z miejscowymi z punktu widzenia wynagrodzenia, opodatkowania, praw socjalnych i kształcenia, oraz ułatwienia w przemieszczaniu się rodziny pracownika”⁴⁰. Uprawnienia te mają wspomóc integrację pracowników najemnych w obcym państwie członkowskim i w ten sposób

³⁹ J. Galster, C. Mik, *Podstawy europejskiego prawa wspólnotowego*, Toruń, 1995, s. 229.

⁴⁰ W. Czapliński, *Zarys prawa europejskiego*, Warszawa 1999, s. 57.

przyczynić się do realizacji zasady swobodnego przepływu. Prawa członków rodziny pracowników najemnych zależą od istnienia ważnych uprawnień samych pracowników najemnych.

BIBLIOGRAFIA

- C z a p l i ń s k i W.: Zarys prawa europejskiego, Warszawa 1999.
G a l s t e r J., M i k C.: Podstawy europejskiego prawa wspólnotowego, Toruń 1995.

THE ENTITLEMENTS OF HIRED WORKERS IN THE LIGHT OF THE LAW OF THE EUROPEAN COMMUNITIES

S u m m a r y

Article 39 of the Treaty that established the European Union granted and still grants the right of a free flow only for workers. Legal regulations concerning the free flow of persons who are not workers appeared relatively late, as late as the 1990s. They were addressed to the citizens of member states, those who stopped working as independent or hired workers, members of their families (a spouse, children and ascendants supported by the workers); students – citizens of EU members who have never exercised the right to migrate on the basis of other regulations of the community law and members of their families (the spouse and supported children); all other citizens of member states who have not been entitled to migrate on the basis of other regulations of the community law and members of their families (the spouse, descendants, entitled ascendants and their spouses supported by the entitled person).

The Treaty of Maastricht eventually confirmed the right of each citizen of the European Union to freely migrate and settle.

The hired workers exercise a series of entitlements over the territory of all European Union. The free migration of the hired workers include the following: exchange of job offers, a ban on discrimination when employing foreign workers, equal treatment of migration workers with the local ones as regards payment, taxation, social rights and education; facilitation in migration for the worker's family. These entitlements are supposed to help integrate the hired workers in a foreign member state, thus contributing to the implementation of the principle of free flow. The rights of the family members of the hired workers depend on some important entitlements granted to the hired workers themselves.

Translated by Jan Kłos

Słowa kluczowe: prawo Wspólnot Europejskich, pracownicy najemni, zasada swobodnego przepływu.

Key words: the law of the European Communities, hired workers, the principle of free flow.