

SWOBODNY PRZEPIY W PRACOWNIKÓW Z I DO NOWYCH PAŃSTW CZŁONKOWSKICH – JAK BĘDZIE ON STOSOWANY W PRAKTYCE?

1. Wstęp

Swoboda przepływu osób jest jednym z podstawowych praw, jakie gwarantuje ustawodawstwo wspólnotowe. Obejmuje ona prawo do osiedlania się i prawo do pracy w innym Państwie Członkowskim. Prawo do swobodnego przemieszczania się w obrębie Wspólnoty odnosi się nie tylko do pracowników, lecz również do innych kategorii osób, takich jak studenci, emeryci i obywatele UE ogółem. Jest ono prawdopodobnie najważniejszym z punktu widzenia jednostki prawem w ustawodawstwie Wspólnoty i stanowi podstawowy element zarówno rynku wewnętrznego, jak i obywatelstwa europejskiego.

Osiedlenie się w innym kraju to decyzja dużej wagi, a ci, którzy ją podejmują potrzebują dokładnych informacji na temat swoich praw. Ten Przewodnik wyjaśnia w jaki sposób zasada swobodnego przepływu pracowników będzie stosowana wobec obywateli nowych Państw Członkowskich po rozszerzeniu Unii Europejskiej w roku 2004. Został on opracowany na podstawie uregulowań przejściowych przedstawionych szczegółowo w Traktacie o Przystąpieniu Czech, Estonii, Cypru, Łotwy, Litwy, Węgier, Malty, Polski, Słowenii i Słowacji do Unii Europejskiej (Traktat zawarty z Cyprzem *nie* zawiera ograniczeń swobodnego przepływu pracowników). W stosunku do Malty istnieje jedynie możliwość odwołania się do klauzuli ochronnej (patrz: ustęp 2 (e) poniżej). Przewodnik podaje również listę źródeł informacji z zakresu swobodnego przepływu pracowników oraz praw obywatelskich. Należy podkreślić, że uregulowania przejściowe stosują się *wyłącznie* do dostępu **pracowników** do rynku pracy.

2. Uregulowania przejściowe

a) Czy po 1 maja 2004 roku będzie można pracować w jednym z obecnych Państw Członkowskich ?

W okresie pierwszych dwóch lat od chwili przystąpienia nowych Państw Członkowskich, dostęp do rynku pracy w obecnych Państwach Członkowskich będzie zależeć od przepisów prawa krajowego i polityki tych krajów, jak również od umów dwustronnych zawartych z nowymi Państwami Członkowskimi. Niektóre z Państw Członkowskich wyraziły zamiar całkowitego otwarcia swoich rynków pracy dla pracowników pochodzących z nowych Państw Członkowskich. Inne spośród obecnych Państw Członkowskich zamierzają poddać dostęp do rynku pracy ograniczeniom, które będą się różnić w zależności od kraju pochodzenia pracownika. W praktyce oznacza to, że w okresie stosowania przez obecne Państwa Członkowskie rozwiązań krajowych, prawdopodobnie wymagane będą pozwolenia na pracę.

b) Co nastąpi w roku 2006?

Po upływie pierwszych dwóch lat od chwili przystąpienia do UE, Komisja przygotowuje raport, na podstawie którego Rada dokona przeglądu funkcjonowania uregulowań przejściowych. Ponadto, każde z obecnych Państw Członkowskich będzie miało obowiązek wystosować do Komisji oficjalne zawiadomienie o tym, czy zamierza dalej stosować krajowe regulacje prawne, które mogą obowiązywać maksymalnie przez okres kolejnych trzech lat (w takim państwie wymagane będzie pozwolenie na pracę), czy też stosować w pełni unijne ustawodawstwo w zakresie swobodnego przepływu pracowników (w takim państwie będzie można bez przeszkód podjąć pracę).

c) Kiedy będzie można bez przeszkód pracować w obecnych Państwach Członkowskich ?

W zasadzie, okres obowiązywania uregulowań przejściowych powinien się zakończyć w pięć lat po przystąpieniu do UE. Istnieje jednak możliwość przedłużenia stosowania rozwiązań krajowych o kolejne dwa lata, jeżeli obecne Państwo Członkowskie zwróci się do Komisji z prośbą o pozwolenie na ich dalsze stosowanie. Może to mieć miejsce jedynie wówczas, gdy na rynku pracy danego Państwa Członkowskiego występują poważne zakłócenia (lub istnieje ryzyko ich wystąpienia). Uregulowania przejściowe nie mogą trwać dłużej niż *maksymalny* dopuszczalny okres ich stosowania, który wynosi siedem lat.

d) Czy po wprowadzeniu swobodnego przepływu pracowników będzie mi potrzebne pozwolenie na pracę?

Po zniesieniu ograniczeń wynikających z prawa krajowego i po ustanowieniu swobodnego przepływu pracowników, obecne Państwa Członkowskie nie będą mogły wymagać od pracowników pozwolenia na pracę jako *warunku dostępu do rynku pracy*. Nadal jednak będą mogły wydawać pozwolenia na pracę pracownikom pochodzącym z nowych Państw Członkowskich, pod warunkiem, że te będą służyć *wyłącznie* dla celów monitorowania i statystycznych.

e) Czy obecne Państwa Członkowskie mogą przywrócić restrykcje ("klauzula ochronna")?

Jeżeli obecne Państwo Członkowskie zaprzestało stosowania ograniczeń wynikających z prawa krajowego i stosuje unijne prawo w zakresie swobodnego przepływu pracowników, może ono ubiegać się o pozwolenie na przywrócenie ograniczeń, o ile rynek pracy tego państwa ulega poważnym zakłóceniom, lub też istnieje ryzyko wystąpienia takich zakłóceń. Komisja musi zdecydować, jakiego rodzaju ograniczenia mogą zostać przywrócone i na jak długo. Każde Państwo Członkowskie może zgłosić wniosek do Rady, by ta unieważniła lub wprowadziła poprawki do decyzji Komisji, co wymaga większości kwalifikowanej. Pomimo faktu, że "klauzule ochronne" figurowały w każdym Traktacie Akcesyjnym, nigdy się na nie nie powoływano.

f) Czy będę dyskryminowany na rynku pracy?

Dyskryminacja ze względu na obywatelstwo jest *zakazana*. Jeżeli na rynku pracy funkcjonują pracownicy z nowych Państw Członkowskich i z krajów trzecich, w zakresie dostępu do pracy Państwa Członkowskie muszą przyznawać pierwszeństwo pracownikom z nowych Państw Członkowskich. Niektóre stanowiska w sektorze publicznym mogą być zarezerwowane dla obywateli danego państwa.

g) Jeżeli nie jestem pracownikiem - czy ograniczenia odnoszą się również do mnie?

Należy podkreślić, że przedstawione uregulowania przejściowe odnoszą się *jedynie* do *pracowników* - nie zaś do swobody świadczenia usług, do swobody przedsiębiorczości, studentów, emerytów, turystów, itp. (istnieje ograniczony wyjątek odnośnie podmiotów świadczących usługi, który zostanie wyjaśniony poniżej). Ponadto, nie istnieją uregulowania przejściowe w stosunku do Cypru i Malty, za wyjątkiem klauzuli ochronnej dotyczącej tej ostatniej.

3. A jeżeli już jestem pracownikiem w jednym z obecnych Państw Członkowskich?

Jeżeli w dniu przystąpienia do UE dana osoba pracuje legalnie w obecnym Państwie Członkowskim, posiadając pozwolenie na pracę na okres 12 miesięcy lub dłuższy, będzie ona mieć dostęp do rynku pracy tego Państwa Członkowskiego. Nie oznacza to jednak automatycznego dostępu do rynku pracy innych Państw Członkowskich, które stosują krajowe środki prawne w czasie obowiązywania uregulowań przejściowych. Te same prawa przysługują osobom, które po dacie przystąpienia udają się do jednego z obecnych Państw Członkowskich i posiadają pozwolenie na pracę ważne przez okres 12 miesięcy lub dłuższy. Jeżeli natomiast dana osoba dobrowolnie opuści rynek pracy przyjmującego Państwa Członkowskiego, traci ona dostęp do rynku pracy tego państwa aż do chwili wygaśnięcia uregulowań przejściowych.

4. Co to oznacza dla członków mojej rodziny?

Członkowie rodziny pracownika z nowego Państwa Członkowskiego, który w dniu przystąpienia był legalnie dopuszczony do rynku pracy obecnego Państwa Członkowskiego na okres 12 miesięcy lub dłuższy, uzyskują natychmiast dostęp do rynku pracy tego Państwa Członkowskiego. Jeżeli członkowie rodziny dołączą do pracownika po dacie przystąpienia, uzyskują oni dostęp do rynku pracy tego Państwa Członkowskiego wówczas, gdy upłynie 18 miesięcy ich stałego pobytu w danym kraju, lub też w trzy lata od chwili przystąpienia - brana pod uwagę będzie data wcześniejsza. Przez "członków rodziny" rozumie się tutaj współmałżonka pracownika oraz ich dzieci, które nie ukończyły 21 roku życia lub pozostają na utrzymaniu rodziców.

5. Co to jest "klauzula status quo"?

Oznacza to, że obecne Państwa Członkowskie nie mogą uczynić dostępu do swoich rynków pracy bardziej restrykcyjnym wobec pracowników z nowych Państw Członkowskich niż był on w dniu podpisania Traktatu Akcesyjnego, 16 kwietnia 2003. Jeżeli jedno z Państw Członkowskich posiada ograniczenia ilościowe dotyczące pracowników pochodzących z jednego z nowych Państw Członkowskich, przedstawione szczegółowo w umowie dwustronnej zawartej w roku 2003 lub wcześniej, nie może ono zmniejszyć tych ograniczeń.

6. Czy będzie można podjąć pracę w jednym z nowych Państw Członkowskich?

Jeżeli którekolwiek z obecnych Państw Członkowskich, zamiast wprowadzić zasadę swobodnego przepływu zawartą w ustawodawstwie wspólnotowym, będzie nadal stosować ograniczenia dostępu do rynku pracy wynikające z prawa krajowego, nowe Państwa Członkowskie mają możliwość posłużenia się "klauzulą ochronną", aby zastosować ograniczenia dostępu do swoich rynków pracy w stosunku do pracowników pochodzących z pozostałych *nowych* Państw Członkowskich, jeżeli ich rynki pracy podlegają zakłóceniom (patrz: ustęp 2 (e) powyżej).

Obywatele jednego z obecnych Państw Członkowskich, nie podlegają automatycznie ograniczeniom swobody przemieszczenia się do jednego z nowych Państw Członkowskich w celu podjęcia pracy. Jeżeli jednak obecne Państwo Członkowskie, którego są obywatelami, nałoży ograniczenia na obywateli jednego z nowych Państw Członkowskich, wówczas to nowe Państwo Członkowskie może zastosować analogiczne ograniczenia w stosunku do pracowników z danego obecnego Państwa Członkowskiego.

7. A jeżeli jestem pracownikiem firmy, która świadczy usługi w Austrii lub w Niemczech?

W odniesieniu do Austrii i Niemiec istnieje specjalna "klauzula ochronna", zgodnie z którą państwa te mogą nakładać ograniczenia na prawo do świadczenia usług związanych z czasowym przepływem pracowników przez firmy mające swoją siedzibę w nowych Państwach Członkowskich. Klauzula ta ma jednak zastosowanie w odniesieniu do ograniczonej listy sektorów, jak na przykład budownictwo lub czyszczenie przemysłowe. Można ją przywoływać tylko w przypadku poważnych zakłóceń w wymienionych sektorach usługowych i tylko w okresie, gdy Austria i Niemcy stosują krajowe regulacje prawne w ramach uregulowań przejściowych. Procedura jest taka sama jak w przypadku głównej klauzuli ochronnej opisanej w ustępie 2 (e) powyżej.

8. Jakie będą moje prawa w zakresie zabezpieczenia społecznego?

Wspólnotowa koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego dla osób, które przemieszczają się w obrębie Wspólnoty (przewidziane w rozporządzeniu 1408/71 i 574/72) będzie stosowana począwszy od daty przystąpienia do UE. Dzięki temu pracownicy nie utracą żadnych składek i zostaną objęci systemem ubezpieczeń społecznych właściwym dla kraju, w którym pracują.

9. Podsumowanie

Uregulowania przejściowe przedstawione szczegółowo w Traktacie Akcesyjnym są skomplikowane, lecz wynika to z faktu, że ich stosowanie może być elastyczne. Podanie szczegółowych informacji na ten temat jest trudne, ponieważ każde z obecnych Państw Członkowskich musi podjąć decyzje dotyczące udostępnienia swojego rynku pracy obywatelom wszystkich nowych Państw Członkowskich (z wyłączeniem Cypru). Strona internetowa Komisji dotycząca systemu EURES, zawierającego informacje o wolnych miejscach pracy w Państwach Członkowskich stanowi dobry punkt wyjścia. Prawo do pracy w innym Państwie Członkowskim stanowi ogromną szansę dla wszystkich obywateli Europy.

10. Źródła informacji

- <http://europa.eu.int/eures> (poszukiwanie pracy)
- <http://citizens.eu.int> (informacje dla osób przeprowadzających się do innych Państw Członkowskich)
- http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/schemes/index_en.htm (koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego)
- <http://europa.eu.int/comm/enlargement/index.htm> (informacje ogólne na temat rozszerzenia UE)
- http://europa.eu.int/europedirect/index_en.htm (ogólne pytania na temat UE)
- http://europa.eu.int/comm/employment_social/legis_en.htm (Ustawodawstwo Wspólnoty)
- http://europa.eu.int/abc/governments/index_en.html (rządy poszczególnych państw on-line)
- http://europa.eu.int/comm/enlargement/negotiations/treaty_of_accession_2003/index.htm (tekst Traktatu Akcesyjnego)
- http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/dec/com2002_694_en.html (2002 Komunikat Komisji o swobodnym przepływie pracowników)