



KONFERENCJA

Współczesny rynek pracy - trendy i tendencje

- 12 grudnia 2007 r.-

Prawne aspekty mobilności zawodowej w UE oraz poza UE.

Joanna Karniol, Karniol Małecki i Wspólnicy

www.skm.pl

Moderator konferencji:



Joanna Karniol
Karniol Małecki i Wspólnicy Sp.k.
www.skm.pl

I. SWOBODNY PRZEPIY W PRACOWNIKÓW

1. Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (Traktat WE)

Swobodne przemieszczanie się osób jest jedną z fundamentalnych swobód ustanowionych na mocy Traktatu WE. Dla pracownika europejskiego oznacza to szeroko rozumiane prawo wyboru miejsca zamieszkania i świadczenia pracy na terytorium państw należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Konfederacji Szwajcarii.

Zgodnie z art.12 Traktatu WE zakazana jest wszelka dyskryminacja ze względu na przynależność państwową w zakresie regulowanym tym traktatem.

Obywatele Unii Europejskiej korzystają z praw oraz podlegają obowiązkom ustanowionym w Traktacie WE. Obywatel Unii jest każda osoba mająca przynależność państwa członkowskiego. Obywatelstwo Unii uzupełnia obywatelstwo krajowe, nie zastępując go jednak.

Każdy obywatel Unii ma prawo swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium państw członkowskich, z zastrzeżeniem ograniczeń i warunków ustanowionych w Traktacie WE i środkach przyjętych w celu jego wykonania

Art.39 Traktatu WE ustanawia swobodę przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty, której istotą jest zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową między pracownikami państw członkowskich w zakresie zatrudnienia, wynagrodzenia i innych warunków pracy. Swoboda ta obejmuje prawo:

- a) ubiegania się o rzeczywiście oferowane miejsca pracy,
- b) swobodnego przemieszczania się w tym celu po terytorium państw członkowskich,

- c) przebywania w jednym z państw członkowskich w celu podjęcia tam pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi zatrudnienia pracowników tego państwa,
- d) pozostawania na terytorium państwa członkowskiego po ustaniu zatrudnienia, na warunkach ustalonych przez Komisję w rozporządzeniach wykonawczych.

Prawa określone w punktach (a)-(d) powyżej mogą być ograniczone wyłącznie, jeżeli jest to uzasadnione względami porządku publicznego, bezpieczeństwa publicznego i zdrowia publicznego.

Należy też podkreślić, że postanowienia art. 39 Traktatu WE ustanawiającego swobodę przepływu pracowników nie mają zastosowania do zatrudnienia w administracji publicznej.

Zgodnie z orzecznictwem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości zatrudnienie w administracji publicznej należy interpretować wąsko. Chodzi o udział bezpośredni lub pośredni w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji, które mają na celu ochronę generalnych interesów państwa (np. zatrudnienie w policji, sądownictwie, władzach podatkowych).

Zgodnie z art.42 Traktatu WE Rada przyjmuje środki w dziedzinie zabezpieczenia społecznego niezbędne do ustanowienia swobodnego przepływu pracowników. W tym celu Rada ustanawia system umożliwiający pracownikom migrującym oraz osobom od nich zależnym :

- a) zaliczenie wszystkich okresów uwzględnianych w prawie poszczególnych państw, w celu nabycia i zachowania prawa do świadczeń oraz naliczenia wysokości świadczeń,
- b) wypłatę świadczeń osobom mającym miejsce zamieszkania na terytorium państw członkowskich

Chodzi o koordynację systemów zabezpieczeń społecznych państw członkowskich, która została wprowadzona rozporządzeniem Rady (EWG) nr.1408/71, zastąpionym

rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004, które jeszcze nie weszło w życie.

Art.293 Traktatu WE przewiduje w końcu, że państwa członkowskie podejmą rokowania w celu zapewnienia swoim obywatelom m.in. zniesienia podwójnego opodatkowania wewnątrz Wspólnoty.

W istocie prawo europejskie nie reguluje kwestii opodatkowania pracowników, ani nie zawiera regulacji koordynujących przepisy krajowe w tym zakresie. Pomiedzy państwami członkowskimi obowiązują konwencje o unikaniu podwójnego opodatkowania, które różnią się między sobą, choć najczęściej wzorują się na standardach OECD.

Prawo europejskie w zakresie swobodnego przepływu pracowników stosuje się do obywateli państw należących do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (państwa członkowie Unii Europejskiej plus Norwegia, Lichtenstein i Islandia) oraz Konfederacji Szwajcarii.

2. Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1612/68 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty

A. Uwagi ogólne

Rozporządzenie to rozwija zasadę swobodnego przepływu pracowników ustanowioną w Traktacie WE i reguluje następujące kwestie:

- a) podjęcie zatrudnienia, swobodny dostęp do rynku pracy (art. 1-6) ,
- b) równe traktowanie w trakcie zatrudnienia (art.7-9),
- c) rodzina (art.12),
- d) obsadzanie wolnych miejsc pracy i wnioski o zatrudnienie (art.13 –23),

B. Dostęp do rynku pracy

Obywatele państw członkowskich mają prawo do nieskrępowanego podejmowania zatrudnienia w innym państwie EOG zgodnie z obowiązującym tam prawem. Wszelkie przepisy prawa oraz praktyki państwa przyjmującego, które ustanawiałyby jakiegokolwiek warunki i ograniczenia przy zatrudnieniu cudzoziemców nie mają zastosowania wobec obywateli państw członkowskich, w tym m.in. zezwolenia na pracę oraz przepisy, które ograniczają liczbowo lub procentowo zatrudnienie cudzoziemców. Obywatele państw członkowskich są liczeni jako pracownicy krajowi, jeżeli przyznanie przedsiębiorstwu danego państwa członkowskiego jakichkolwiek korzyści jest uzależnione od minimalnego odsetka zatrudnionych w przedsiębiorstwie pracowników krajowych.

Obywatel państwa członkowskiego ma prawo do korzystania z pomocy służb zatrudnienia państwa przyjmującego w celu znalezienia pracy i/lub otrzymania pełnej informacji o rynku pracy na takich samych zasadach jak obywatel państwa przyjmującego.

Jedynym wyjątkiem od zasady równego traktowania może być wymóg znajomości języków, jeżeli jest to niezbędne ze względu na charakter oferowanego miejsca pracy.

C. Równe traktowanie w trakcie zatrudnienia

Rozporządzenie zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na obywatelstwo w zakresie warunków pracy, w tym m.in. wynagrodzenia, zwolnienia, powrotu do pracy, ponownego zatrudnienia. Nie ważne są postanowienia zbiorowych układów pracy lub indywidualnych porozumień, które by były mniej korzystne dla pracownika obywatela innego państwa członkowskiego niż dla pracowników krajowych.

Pracownik, obywatel innego państwa członkowskiego korzysta z takich samych uprawnień jak pracownik krajowy w zakresie przywilejów socjalnych i podatkowych, dostępu do szkolenia w szkołach zawodowych i ośrodkach szkolenia zawodowego, świadczeń mieszkaniowych nie wyłączając prawa nabycia własności lokalu.

Pracownik ten korzysta również z równouprawnienia, co do przynależności do związków zawodowych, wykonywania praw związkowych oraz prawa do udziału w organach reprezentacji pracowniczej w przedsiębiorstwie.

Wyjątkiem od zasady niedyskryminacji jest wyłączenie pracownika, obywatela innego państwa członkowskiego z udziału w zarządzie instytucji prawa publicznego oraz sprawowania urzędów regulowanych prawem publicznym.

D. Rodzina obywatela Unii

Uprawnienia członków rodziny pracownika migrującego zostały uregulowane przepisami dyrektywy 2004/38/WE w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich.

Zgodnie z przepisami Dyrektywy bez względu na przynależność państwową, członkowie rodziny obywatela Unii, którzy uzyskują prawo pobytu lub prawo stałego pobytu w jednym z państw członkowskich są uprawnieni do podjęcia tam pracy lub do wykonywania pracy na własny rachunek. Prawo pobytu członków rodziny w państwie przyjmującym jest ściśle związane z prawem pobytu pracownika migrującego, który jest obywatelem Unii.

Rozporządzenie reguluje dostęp do edukacji dzieci pracownika migrującego, zamieszkałych w państwie, w którym pracownik ten jest lub był zatrudniony. Dzieciom tym przysługuje dostęp do powszechnego systemu kształcenia, nauki zawodu, oraz szkolenia zawodowego na takich samych zasadach jak obywatelom państwa przyjmującego. Dodatkowo kwestię kształcenia dzieci pracowników migrujących reguluje dyrektywa 77/486/EWG, w której przewiduje się m.in. konieczność podjęcia środków w celu nauczania języka ojczystego oraz kultury kraju pochodzenia.

E. Obsadzanie wolnych miejsc pracy i wnioski o zatrudnienie - EURES

W wykonaniu przepisów rozporządzenia dotyczącego obsadzania wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie) Komisja powołała do życia Europejskie Służby

Zatrudnienia EURES, których członkami są służby specjalistyczne powołane przez państwa członkowskie oraz Europejski Urząd Koordynacji. Natomiast partnerami EURES są regionalne służby zatrudnienia państw członkowskich, służby zatrudnienia odpowiedzialne za regiony przygraniczne, związki zawodowe i organizacje pracodawców wyznaczone przez członków EURES. EURES wspiera :

- europejskie rynki pracy,
- transnarodową, międzyregionalną i transgraniczną wymianę wolnych miejsc pracy i wniosków o zatrudnienie,
- przejrzystość i wymianę informacji w zakresie europejskich rynków pracy, włączając informacje o warunkach życia i pracy, a także o możliwościach nabywania kwalifikacji.

W ramach EURES został zorganizowany portal internetowy mobilności zawodowej, który stanowi wygodne narzędzie pozyskiwania informacji dla pracowników i pracodawców.

3. Ograniczenia swobody przepływu pracowników wobec nowych państw członkowskich (Traktaty akcesyjne)

Zgodnie z traktatami akcesyjnymi, wobec nowych państw członkowskich EU 8 (państwa członkowskie, które przystąpiły do Unii 1 maja 2004 r. z wyjątkiem Cypru i Malty) i EU 2 (państwa członkowskie, które przystąpiły do Unii 1 stycznia 2007) stosuje się ustalenia przejściowe czasowo ograniczające dostęp pracowników migrujących do zatrudnienia w innych państwach członkowskich. W okresie przejściowym nie stosuje się art.1-6 rozporządzenia Rady (EWG) 1612/68 (przepisy dotyczące dostępu do rynku pracy). Okres przejściowy dzieli się na trzy etapy:

- I etap od 1/05/2004 – 30/04/2006 dla państw członkowskich EU8 i od 1/07/2007 – 31/12/2008 dla państw członkowskich EU2 – państwa członkowskie EU 15(25) stosują środki krajowe lub środki wynikające z umów dwustronnych regulujących dostęp do ich rynków pracy,

- II etap od 01/05/2006 – 30/04/2009 dla państw członkowskich EU8 i od 01/01/2009 – 31/12/2011 dla państw członkowskich EU2 – państwa członkowskie EU 15(25) mogą po notyfikowaniu Komisji nadal stosować środki krajowe lub umowy dwustronne,
- III etap od 1/05/2009 – 30/04/2011 dla państw członkowskich EU8 i od 01/01/2012 – 31/12/2013 dla państw członkowskich EU2 – państwa członkowskie EU 15 (25) mogą utrzymać po notyfikowaniu Komisji środki krajowe lub umowy dwustronne w przypadku zaistnienia poważnych zakłóceń na rynku pracy lub też groźby ich wystąpienia.

Państwa członkowskie mogą od samego początku otworzyć swoje rynki pracy dla obywateli nowych państw członkowskich.

Nowe państwa członkowskie mogą stosować środki krajowe lub umowy dwustronne na zasadzie wzajemności wobec państw członkowskich, które stosują wobec ich obywateli ograniczenia w dostępie do rynku pracy. Państwa członkowskie EU 8 z wyjątkiem Węgier nie stosują zasady wzajemności. Wszystkie państwa członkowskie EU 10 otworzyły swoje rynki pracy dla obywateli innych państw członkowskich EU 10. Rynki pracy Estonii, Finlandii, Łotwy, Litwy, Polski, Słowacji i Słowenii zostały otwarte dla obywateli państw członkowskich EU2.

Państwa, które zdecydują się znieść ograniczenia 1 maja 2006 dla państw członkowskich EU8 i 31/12/2008 dla państw członkowskich EU2 zachowają możliwość ich przywrócenia przez całą pozostałą część okresu przejściowego, jeżeli państwa te odnotują zakłócenia na swoich rynkach pracy lub takie zakłócenia będą przewidywać. Przywrócenie ograniczeń wymaga zastosowania procedury przewidzianej w Traktatach akcesyjnych, w wyniku której Komisja podejmuje decyzję o zawieszeniu stosowania art. 1-6 rozporządzenia (EWG) 1612/68. Każde państwo członkowskie ma prawo wystąpić do Rady o unieważnienie lub zmianę tej decyzji.

Zgodnie z Traktatami akcesyjnymi państwa członkowskie będą udzielać pierwszeństwa w dostępie do swoich rynków pracy obywatelom nowych państw członkowskich w stosunku do obywateli państw trzecich, pomimo ograniczeń przewidzianych w okresie przejściowym.

Obecnie państwa członkowskie EU 15 z wyjątkiem Austrii, Belgii, Danii, Francji, Niemiec otworzyły swoje rynki pracy dla obywateli państw członkowskich EU 8 (okres przejściowy nie obowiązuje Malty i Cypru).

4. Prawo obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich

A. Uwagi ogólne

Prawo pobytu i przemieszczania się obywateli Unii i członków ich rodzin na obszarze Wspólnoty Europejskiej regulowane jest dyrektywą 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady. Dyrektywa ta została implementowana do polskiego porządku prawnego ustawą z 14 lipca 2006 o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz.U.06.144.1043). Wymieniona regulacja obejmuje również obywateli innych państw stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym (Norwegia, Lichtenstein, Islandia) oraz Konfederację Szwajcarską.

B. Pobyt w okresie do trzech miesięcy

Przez okres nie przekraczający trzech miesięcy obywatele Unii mają prawo pobytu na terytorium innego państwa członkowskiego bez wypełniania jakichkolwiek warunków i formalności innych, niż wymóg posiadania ważnego dowodu tożsamości lub paszportu. Członkowie rodzin obywateli Unii pochodzący z państw trzecich mają prawo pobytu na takich samych zasadach, z tym że powinni posiadać ważny paszport. Członkowie rodzin pochodzący z niektórych państw trzecich muszą także legitymować się ważną wizą, która powinna być im wydana automatycznie.

Zgodnie z przepisami Dyrektywy „członek rodziny” oznacza:

- 1) współmałżonka,
- 2) partnera, z którym obywatel Unii zawarł zarejestrowany związek partnerski, na podstawie ustawodawstwa danego państwa członkowskiego, jeżeli ustawodawstwo przyjmującego państwa członkowskiego uznaje równoważność

między zarejestrowanym związkiem partnerskim a małżeństwem, oraz zgodnie z warunkami ustawowymi w odpowiednim ustawodawstwie przyjmującego państwa członkowskiego,

- 3) bezpośrednich zstępnych obywatela Unii i/lub jego małżonka lub partnera, którzy nie ukończyli dwudziestego pierwszego roku życia lub pozostają na utrzymaniu, ,
- 4) bezpośrednich wstępnych obywatela Unii i/lub jego małżonka lub partnera pozostających na utrzymaniu.

W polskim porządku prawnym nie występuje zarejestrowany związek partnerski, co oznacza, że Polska jako państwo przyjmujące nie przyznaje zarejestrowanemu partnerowi obywatela Unii praw przysługującym jego członkom rodziny. Polska jest jednak zobowiązana ułatwić wjazd i pobyt na swoim terytorium partnerowi obywatela Unii w zgodzie ze swoim ustawodawstwem.

C. Pobyt w okresie powyżej trzech miesięcy

Prawo pobytu obywateli Unii na terytorium innego państwa członkowskiego powyżej trzech miesięcy jest uzależnione od czynników ekonomicznych, tak by nie byli oni nadmiernym ciężarem dla państwa przyjmującego. Zasadniczo muszą więc oni spełnić jeden z następujących warunków :

- 1) są pracownikami najemnymi lub osobami pracującymi na własny rachunek w przyjmującym państwie członkowskim,
- 2) posiadają wystarczające zasoby dla siebie i członków swoich rodzin, aby nie stanowić nadmiernego obciążenia dla systemu pomocy społecznej państwa przyjmującego oraz są objęci pełnym ubezpieczeniem zdrowotnym w państwie przyjmującym,
- 3) studiują lub odbywają szkolenie zawodowe oraz są objęci pełnym ubezpieczeniem zdrowotnym w przyjmującym państwie członkowskim i zapewniają władzę krajową, za pomocą własnego oświadczenia lub innego równoważnego środka według własnego wyboru, że posiadają wystarczające środki dla siebie i członków swojej rodziny, aby nie stanowić nadmiernego obciążenia dla systemu pomocy społecznej państwa przyjmującego,

Długoterminowe prawo pobytu rozciąga się na członków rodziny obywatela Unii, nawet jeśli są obywatelami państwa trzeciego. Jest to prawo ściśle związane z prawem długoterminowego pobytu w państwie przyjmującym obywatela Unii, który spełnia wymagania przewidziane w Dyrektywie.

Obywatel Unii, który nie jest już pracownikiem najemnym ani osobą pracującą na własny rachunek zachowuje prawo długoterminowego pobytu, jeżeli spełnia jeden z poniższych warunków:

- 1) jest okresowo niezdolny do pracy w wyniku choroby lub wypadku,
- 2) jest bezrobotnym zarejestrowanym w odpowiednim urzędzie pracy państwa przyjmującego po okresie zatrudnienia w państwie przyjmującym przekraczającym jeden rok,
- 3) podejmuje kształcenie zawodowe lub szkolenie zawodowe związane z wcześniejszym zatrudnieniem lub zarejestrowanym bezrobociem.

Obywatel Unii zachowuje prawo pobytu na sześć miesięcy, jeżeli jest bezrobotnym zarejestrowanym we właściwym urzędzie pracy państwa przyjmującego po zakończeniu umowy o pracę na czas określony poniżej jednego roku lub po okresie bezrobocia trwającego przez pierwsze dwanaście miesięcy. Należy podkreślić, że obywatele Unii i członkowie ich rodzin, którzy wjechali na terytorium innego państwa członkowskiego w poszukiwaniu pracy nie mogą zostać wydaleny tak długo, jak tylko mogą dostarczyć dowód, że kontynuują poszukiwanie pracy i mają rzeczywistą szansę bycia zatrudnionymi.

Państwo przyjmujące może wymagać, by obywatele Unii uprawnieni do przebywania na jego terytorium zarejestrowali się w odpowiednich organach. Nieprzekraczalny termin rejestracji nie może być krótszy niż trzy miesiące od daty wjazdu. Zaświadczenie o rejestracji jest wydawane niezwłocznie. Członkowie rodziny, którzy nie są obywatelami Unii otrzymują kartę pobytową członków rodziny obywatela Unii. Nieprzekraczalny termin dla złożenia wniosku o kartę pobytową nie może być krótszy niż trzy miesiące od dnia przyjazdu. Państwo przyjmujące wydaje „kartę pobytową członka rodziny obywatela Unii” nie później, niż w terminie sześciu miesięcy od złożenia wniosku. Zaświadczenie o złożeniu wniosku na kartę pobytową jest wydawane niezwłocznie.

D. Stały pobyt

Obywatele Unii, którzy legalnie zamieszkują w przyjmującym państwie członkowskim przez nieprzerwany okres pięciu lat mają prawo stałego pobytu w tym państwie. Dotyczy to również członków rodziny, którzy legalnie zamieszkiwali wraz z obywatelem Unii przez nieprzerwany okres pięciu lat. Po nabyciu prawa stałego pobytu można je utracić jedynie w wyniku nieobecności w przyjmującym państwie przez okres przekraczający kolejne dwa lata.

Przed upływem okresu pięciu lat prawo stałego pobytu nabywają obywatele Unii, którzy zakończyli pracę w państwie przyjmującym oraz członkowie ich rodzin. Obywatele Unii muszą jednak spełnić jeden z następujących warunków:

- 1) osiągnąć wiek emerytalny stosownie do przepisów państwa przyjmującego lub wiek uprawniający ich do wcześniejszej emerytury, jeżeli pracowali w państwie przyjmującym co najmniej przez poprzednie dwanaście miesięcy i zamieszkiwali tam nieprzerwanie przez okres przekraczający trzy lata,
- 2) zaprzestać pracy w państwie przyjmującym w wyniku trwałej niezdolności do pracy i zamieszkiwać w tym państwie nieprzerwanie przez okres przekraczający dwa lata,
- 3) zaprzestać pracy w państwie przyjmującym w wyniku trwałej niezdolności do pracy z powodu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej uprawniającej do świadczenia płatnego w całości lub w części przez określoną instytucję w przyjmującym państwie członkowskim,
- 4) podjąć pracę w innym państwie członkowskim po trzech latach ciągłego zatrudnienia i zamieszkiwania w państwie przyjmującym, jeżeli zachowują miejsce zamieszkania w państwie przyjmującym, do którego powracają co najmniej raz na tydzień

Warunki dotyczące długości pobytu i zatrudnienia, o których mowa w pkt.1,2 i 3 powyżej nie mają zastosowania, jeżeli małżonek obywatela Unii jest obywatelem państwa przyjmującego.

Jeżeli pracownik lub osoba pracująca na własny rachunek umrze w okresie aktywności zawodowej przed nabyciem prawa stałego pobytu w przyjmującym

państwie zamieszkujący z nim członkowie jego rodziny nabywają prawo stałego pobytu w tym państwie, jeżeli zostanie spełniony jeden z następujących warunków:

pracownik lub osoba pracująca na własny rachunek zamieszkiwała nieprzerwanie w państwie przyjmującym przez okres dwóch lat,

śmierć nastąpiła w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,

pozostały przy życiu współmałżonek utracił obywatelstwo państwa przyjmującego w wyniku małżeństwa z pracownikiem lub osobą pracującą na własny rachunek.

Państwa członkowskie wydają obywatelom Unii uprawnionym do stałego pobytu dokument poświadczający stały pobyt w jak najkrótszym czasie. Członkowie rodziny, którzy są uprawnieni do stałego pobytu otrzymują kartę stałego pobytu w ciągu sześciu miesięcy od złożenia wniosku.

II. KOORDYNACJA SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

1. Uwagi ogólne

Prawo europejskie w zakresie zabezpieczenia społecznego, w tym publicznej opieki zdrowotnej ogranicza się do koordynacji różnych systemów zabezpieczeń społecznych obowiązujących w państwach członkowskich. Obecnie obowiązuje rozporządzenie Rady (EWG) 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we wspólnocie oraz rozporządzenie wykonawcze Rady (EWG) 574/72. Rozporządzenia te zostaną zastąpione rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 883/2004 po przyjęciu przez Parlament Europejski nowego rozporządzenia wykonawczego.

Wymieniona regulacja dotyczy również obywateli państw członków EOG nie będących członkami Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarii oraz obywateli państw trzecich, którzy legalnie przebywają na terytorium państw członkowskich z wyjątkiem terytorium Danii.

Rozporządzenie 1408/71 reguluje następujące podstawowe zasady koordynacji:

- a) Zasada stosowania jednego ustawodawstwa wobec pracowników migrujących i członków ich rodzin,
- b) Zasada eksportu świadczeń,
- c) Zasada sumowania okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub zamieszkania,
- d) koordynacja metod liczenia świadczeń.

2. Zasada stosowania jednego ustawodawstwa wobec pracowników migrujących i członków ich rodzin

Pracownik najemny oraz osoba prowadząca działalność na własny rachunek podlega ustawodawstwu państwa, w którym pracuje lub prowadzi działalność (*lex loci laboris*). Od tej zasady przepisy rozporządzenia przewidują liczne wyjątki, z których najważniejsze przytaczamy poniżej.

Pracownik delegowany na okres nie przekraczający 12 miesięcy (rozporządzenie 883/2004 wydłuża ten okres do 24 miesięcy) podlega ustawodawstwu państwa swojego stałego zatrudnienia a nie państwa, w którym wykonuje pracę w okresie delegacji. Istnieje możliwość przedłużenia wymienionego okresu delegacji za zgodą państwa, w którym wykonywana jest praca.

Pracownik, zatrudniony lub wykonujący pracę na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich, w tym w państwie swojego miejsca zamieszkania podlega ustawodawstwu państwa swojego miejsca zamieszkania.

Pracownik, który wykonuje pracę na terytorium dwóch lub więcej państw członkowskich ale nie zamieszkuje w żadnym z tych państw podlega ustawodawstwu państwa, w którym pracodawca ma zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności.

Osoby zatrudnione w transporcie lądowym, powietrznym, wodnym śródlądowym podlegają ustawodawstwu państwa członkowskiego, gdzie zarejestrowana jest siedziba pracodawcy lub gdzie znajduje się miejsce prowadzenia przez niego

działalności. Osoba zatrudniona w oddziale lub przedstawicielstwie wymienionego pracodawcy podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym znajduje się oddział lub przedstawicielstwo. Osoba zatrudniona w przeważającej mierze na terytorium państwa członkowskiego, w którym zamieszkuje podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zatrudniające ją przedsiębiorstwo nie posiada zarejestrowanej siedziby, miejsca prowadzenia działalności, oddziału ani przedstawicielstwa na tym terytorium.

Osoba zatrudniona na statku pływającym pod banderą państwa członkowskiego podlega ustawodawstwu tego państwa.

Urzednicy służby cywilnej i personel równorzędny podlegają ustawodawstwu państwa członkowskiego, którego administracja ich zatrudnia.

Osoba, która przestaje podlegać ustawodawstwu państwa członkowskiego i nie podlega ustawodawstwu innego państwa członkowskiego zgodnie z jedną z zasad przewidzianą w omawianym rozporządzeniu (art.13 –16) podlega ustawodawstwu państwa członkowskiego, na którego terytorium zamieszkuje.

Dwa lub więcej państw członkowskich mogą przewidzieć wyjątki od przepisów rozporządzenia dotyczących właściwego ustawodawstwa (art. 13 –16) w interesie niektórych osób lub niektórych grup osób.

3. Zasada eksportu świadczeń

Świadczenia pieniężne z tytułu inwalidztwa, choroby, starości, śmierci oraz świadczenia rodzinne są przesyłane osobie uprawnionej do miejsca jej zamieszkania w państwie członkowskim, nawet jeżeli nabyła te uprawnienia w innym lub innych państwach członkowskich.

W przypadku świadczenia z tytułu czasowej niezdolności do pracy, które ma być wypłacone w państwie członkowskim miejsca zamieszkania przez instytucję właściwą innego państwa członkowskiego przewidziana jest specjalna procedura kontrolna. W razie choroby osoba uprawniona powinna zawiadomić instytucję miejsca zamieszkania, która weryfikuje czy osoba ta jest niezdolna do pracy a następnie przekazuje informacje instytucji właściwej. Komunikacja pomiędzy

państwami członkowskimi odbywa się w tym przypadku za pomocą formularzy serii 100.

Świadczenia z tytułu bezrobocia mogą być eksportowane po spełnieniu określonych warunków nie dłużej niż przez trzy miesiące.

Należy podkreślić, że nie mogą eksportowane specjalne świadczenia pieniężne o charakterze nieskładkowym (świadczenia z pomocy społecznej).

4. Zasada sumowania okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub zamieszkania

Rozporządzenie 1408/71 przewiduje zasadę uwzględniania (sumowania) okresów ubezpieczenia, zatrudnienia lub zamieszkania w poszczególnych państwach członkowskich, jeżeli jest to niezbędne m.in. do nabycia, zachowania lub odzyskania prawa do świadczeń. Liczne przepisy tego rozporządzenia, które odnoszą się do poszczególnych świadczeń zawierają wymienioną zasadę.

Nowe rozporządzenie 883/2004 zasadę sumowania okresów ubezpieczenia formułuje w jednym przepisie ogólnym, który brzmi następująco (art.6):

„ O ile niniejsze rozporządzenie nie stanowi inaczej, właściwa instytucja państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo uzależnia:

- a) nabycie, zachowanie, przysługiwanie lub odzyskanie prawa do świadczeń,
- b) objęcie przez ustawodawstwo, lub
- c) dostęp do lub zwolnienie z ubezpieczenia obowiązkowego, fakultatywnego kontynuowanego lub dobrowolnego,

od spełnienia okresów ubezpieczenia, zatrudnienia, pracy na własny rachunek lub zamieszkania, bierze pod uwagę w niezbędnym zakresie okresy ubezpieczenia, zatrudnienia, pracy na własny rachunek lub zamieszkania spełnione na podstawie ustawodawstwa każdego innego państwa członkowskiego, tak jakby były to okresy spełnione na podstawie stosowanego przez nie ustawodawstwa”.

Należy podkreślić, że zarówno rozporządzenie 1408/71 jak i rozporządzenie 883/2004 zakazują co do zasady kumulacji świadczeń za ten sam okres ubezpieczenia, z istotnymi wyjątkami m.in. co do świadczeń z tytułu inwalidztwa, starości i śmierci.

5. Koordynacja metod liczenia świadczeń

Regulacje państw członkowskich, co do warunków przyznawania oraz ustalania wysokości świadczeń z ubezpieczenia społecznego są bardzo zróżnicowane. Dlatego rozporządzenie przewiduje metody koordynacji ustalenia wysokości świadczeń na podstawie ustawodawstw obowiązujących w różnych państwach członkowskich. Najbardziej charakterystyczne są metody koordynacji dotyczące ustalania wysokości rent inwalidzkich i emerytur, które omawiamy poniżej.

A. Renty inwalidzkie

Szczególnie skomplikowane zasady obowiązują w przypadku świadczeń z tytułu inwalidztwa. W krajach europejskich obowiązują bowiem dwa zupełnie odmienne systemy przyznawania i ustalania wysokości tych świadczeń. System oparty na zasadzie ryzyka (SI), w którym przyznanie świadczenia, ani jego wysokość nie zależy od okresu ubezpieczenia oraz system, w którym przyznanie i wysokość świadczenia zależy od okresu ubezpieczenia (SII) .

Jeżeli osoba uprawniona była ubezpieczona w różnych państwach członkowskich, gdzie obowiązywał wyłącznie system SI, wówczas nabyła ona prawo do świadczenia w państwie, gdzie była ostatnio ubezpieczona. Jest to metoda jednolitego świadczenia, płaconego tylko przez instytucję właściwą jednego państwa członkowskiego. Warto zauważyć, że jeżeli w momencie zajścia zdarzenia powodującego inwalidztwo osoba zainteresowana nie była objęta ubezpieczeniem w żadnym państwie członkowskim, nie przysługuje jej prawo do świadczenia z tytułu inwalidztwa. Przepisy rozporządzenia 883/2004 w istotny sposób modyfikują tę regulację.

Jeżeli osoba uprawniona była ubezpieczona wyłącznie w państwach członkowskich, gdzie obowiązywał system SII, wówczas nabyła ona prawo do świadczenia we wszystkich tych państwach. W celu ustalenia prawa do świadczenia oraz jego

wysokości każde z państw zalicza okresy ubezpieczenia ukończone w innych państwach członkowskich (sumowanie okresów ubezpieczenia), a następnie oblicza wysokość świadczenia zgodnie ze swoim ustawodawstwem i wypłaca odpowiednią część tego świadczenia w proporcji do okresu ubezpieczenia objętego jego ustawodawstwem (metoda proporcjonalna). W odróżnieniu od systemu SI, prawo do świadczenia przysługuje niezależnie od tego, czy w momencie zajścia zdarzenia powodującego inwalidztwo zainteresowana osoba była objęta ubezpieczeniem.

Jeżeli uprawniona osoba była ostatnio ubezpieczona w państwie, gdzie obowiązywał system SII a poprzednio była ubezpieczona w państwie, gdzie obowiązywał system SI, wówczas stosuje się metodę proporcjonalną. Oznacza to, że państwo, gdzie obowiązuje system SI ma również obowiązek wypłacić świadczenie stosując metodę proporcjonalną, tj., w stosunku do okresu ubezpieczenia objętego jego ustawodawstwem. Prawo do świadczenia przysługuje niezależnie od tego, czy w momencie zajścia zdarzenia powodującego inwalidztwo zainteresowana osoba była objęta ubezpieczeniem.

Jeżeli uprawniona osoba była ostatnio ubezpieczona w państwie, gdzie obowiązywał system SI a poprzednio w państwie gdzie obowiązywał system SII, wówczas świadczenie wypłaca instytucja właściwa państwa, gdzie osoba ta była ostatnio ubezpieczona. Jednakże świadczenie płacone w państwie SI może być obniżone, jeżeli osoba uprawniona nabyła również prawo do świadczenia w państwie SII, o wysokość tego ostatniego świadczenia (metoda eliminowania kumulacji świadczeń).

B. Emerytura

Prawo do emerytury przysługuje w każdym państwie członkowskim, w którym pracownik był ubezpieczony przynajmniej przez rok, z tym że okresy krótsze również podlegają zaliczeniu. Emeryturę wypłaca się osobie, która osiągnęła określony wiek zgodnie z ustawodawstwem właściwego państwa członkowskiego. Wniosek o emeryturę składa się w instytucji państwa miejsca zamieszkania lub w instytucji państwa członkowskiego, którego ustawodawstwu uprawniony ostatnio podlegał. Instytucja ta przekazuje wniosek do instytucji w innych państwach członkowskich, gdzie uprawniony był również ubezpieczony. Komunikacja między instytucjami państw członkowskich odbywa się za pomocą formularzy serii E –200.

Wysokość świadczenia emerytalnego ustala instytucja właściwa każdego państwa zgodnie z ustawodawstwem tego państwa, uwzględniając okresy ubezpieczenia spełnione w innym państwie członkowskim przy zastosowaniu metody proporcjonalnej (patrz pkt. A). Jeżeli pracownik spełnił warunki do otrzymania emerytury w danym państwie członkowskim, wówczas porównuje się, wysokość świadczenia ustaloną zgodnie z prawem tego państwa bez sumowania okresów ubezpieczenia w innych państwach, z wysokością świadczenia obliczoną metodą proporcjonalną. Uprawniony ma prawo do świadczenia wyższego.

III. MIĘDZYNARODOWE PRAWO PRACY WE

1. Uwagi ogólne

Kwestie wyboru prawa właściwego przez strony międzynarodowego stosunku pracy na terytorium UE reguluje Konwencja Rzymska z 19 czerwca 1980r. Konwencja ta została przekształcona w rozporządzenie dotyczące prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) stosownie do końcowej propozycji Komisji COM (2005) 0650. Obecnie nie jest znana data wejścia w życie wymienionego rozporządzenia.

Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług w zakresie swojej regulacji wskazuje dziedziny prawa pracy, co do których państwa członkowskie stosują bezwzględnie obowiązujące przepisy na ich terytorium, jeżeli są korzystniejsze dla pracowników niż prawo umowy.

Wreszcie rozporządzenie Rady (WE) 44/2001 o jurysdykcji oraz uznawaniu i wykonywaniu orzeczeń w sprawach cywilnych i handlowych określa właściwość sądu w sprawach pracy.

Wymienione akty zostaną pokrótce omówione w niniejszym rozdziale.

2. Prawo właściwe

Konwencja przewiduje, że strony umowy o pracę mogą wybrać prawo rządzące tą umową lub jej częścią. Strony mogą wybrać porządek prawny każdego państwa. Nie

ma w tym względzie żadnych ograniczeń. Nadto strony mogą w każdym czasie zmienić prawo właściwe dla całości lub części umowy. Taka zmiana nie wpływa negatywnie na prawa osób trzecich, ani na ważność umowy.

Nie można jednak odstąpić od stosowania norm bezwzględnie obowiązujących państwa, z którym stosunek pracy jest ściśle związany, nawet jeżeli strony wybrały prawo innego państwa.

W przypadku braku wyboru prawa, umowa o pracę jest regulowana:

- prawem państwa, w którym pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę w ramach realizacji umowy, nawet jeśli jest on tymczasowo zatrudniony w innym państwie, albo
- prawem siedziby pracodawcy, jeżeli pracownik wykonuje zwyczajowo pracę w różnych państwach.

Jeżeli z okoliczności wynika, że umowa jest bardziej związana z innym państwem, niż określone powyżej, umowa taka jest rządzona prawem tego innego państwa.

Należy podkreślić, że wybór prawa nie pozbawia strony umowy ochrony wynikającej z bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa, które byłoby właściwe zgodnie z przytoczonymi powyżej postanowieniami Konwencji, gdyby strona nie dokonała wyboru prawa.

Bezwzględnie obowiązujące normy prawa państwa blisko związanego ze stosunkiem pracy mają zastosowanie, nawet jeżeli umowa o pracę została poddana innemu prawu. Co więcej, stosuje się bezwzględnie obowiązujące normy prawa sądu, nawet jeśli umowa została poddana innemu prawu.

ETS w sprawie Arblade stwierdził, że bezwzględnie obowiązujące przepisy krajowe nie mogą być sprzeczne z postanowieniami Traktatu WE. Klóciłoby się to z zasadą pierwszeństwa prawa europejskiego oraz z zasadą jego jednolitego stosowania. Bezwzględnie obowiązujące przepisy krajowe mogą być uwzględniane przez prawo europejskie w drodze wyjątków od swobód określonych w Traktacie albo w szczególnie uzasadnionych przypadkach, ze względu na nadrzędny interes publiczny.

Propozycja rozporządzenia (Rzym I) przewiduje następującą definicję przepisów bezwzględnie obowiązujących: „Przepisy bezwzględnie obowiązujące to, przepisy imperatywne, stanowiące tak istotny element ochrony organizacji politycznej, społecznej lub gospodarczej państwa, że mają zastosowanie w każdej sytuacji objętej zakresem ich stosowania, niezależnie od innego prawa właściwego dla umowy zgodnie z niniejszym rozporządzeniem.”

Bezwzględnie obowiązujące normy w zakresie prawa pracy nie zostały w zasadzie zharmonizowane na poziomie europejskim. Wyjątkiem jest dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Dyrektywa określa dziedziny prawa pracy objęte przepisami krajowymi, które mają charakter bezwzględnie obowiązujący jako minimalne standardy. Chodzi mianowicie o:

- maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku,
- minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych,
- minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny,
- warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego,
- zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy,
- środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży,
- równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.

W wymienionych dziedzinach stosuje się przepisy prawa miejsca wykonywania pracy w okresie delegacji, jeżeli są one korzystniejsze dla pracownika, niż przepisy prawa, któremu podlega umowa o pracę. Stosuje się też postanowienia układów zbiorowych pracy w szeroko rozumianym sektorze budownictwa. Nadto wiele państw członkowskich skorzystało z uprawnienia przewidzianego w dyrektywie i

wprowadziło układy zbiorowe pracy obowiązujące na ich terytoriach w innych sektorach gospodarki, jako obowiązujące w zakresie stosowania dyrektywy. Dotyczy to następujących państw członkowskich: Belgii, Francji, Finlandii, Grecji, Włoch, Luksemburga, Austrii, Portugalii i Hiszpanii.

3. Jurysdykcja – rozporządzenie Rady WE 44/2001

Pracodawca mający miejsce zamieszkania w państwie członkowskim może być pozwany:

1. przed sądy państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, lub
2. w innym państwie członkowskim:
 - a) przed sąd miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę, lub
 - b) jeżeli pracownik zazwyczaj nie świadczy lub zazwyczaj nie świadczył pracy w jednym i tym samym państwie – przed sąd miejsca, w którym znajduje się albo znajdował się oddział, który pracownika zatrudnił.

Jeżeli pozwany nie ma miejsca zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego jurysdykcję każdego państwa członkowskiego określa, co do zasady prawo tego państwa. W Polsce obowiązują w tym względzie przepisy art. 1103 i 1110 kodeksu postępowania cywilnego.

W sprawach dotyczących sporów wynikających z działalności filii, agencji lub innego oddziału właściwy jest sąd miejsca gdzie znajduje się filia, agencja lub inny oddział.

Pracodawca może wytoczyć powództwo tylko przed sądami państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik ma miejsce zamieszkania. Powyższe nie narusza prawa do wytoczenia powództwa wzajemnego przed sąd, przed którym zawisło powództwo główne.

Po powstaniu sporu strony mogą zawrzeć umowę, co do właściwości sądu, która będzie regulowała odmiennie właściwość sądu niż przepisy rozporządzenia.

Strony mogą zawrzeć w każdym czasie umowę, która przyzna pracownikowi prawo do wytoczenia powództwa przed sądy inne niż wymienione w rozporządzeniu.

IV. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW

1. Uwagi ogólne

Stworzenie ram prawnych delegowania pracowników do innych krajów członkowskich przez przedsiębiorstwa prowadzące działalność w państwie członkowskim jest naturalną konsekwencją swobody świadczenia usług ustanowionej w art.49 Traktatu WE.

Dyrektywa 96/71/WE definiuje pojęcie pracownika delegowanego, określa zakres delegowania, koordynuje przepisy prawa pracy państw członkowskich, co do minimalnych gwarancji warunków pracy w niektórych dziedzinach. Określa też właściwość sądu, co do sporów w zakresie warunków pracy wymienionych w dyrektywie.

Rozporządzenie 1408/71 koordynujące systemy zabezpieczenia społecznego państw członkowskich określa ustawodawstwo właściwe dla pracowników delegowanych.

Przepisy prawa podatkowego nie zostały skoordynowane na poziomie europejskim. Stosuje się więc dwustronne konwencje o unikaniu wzajemnego opodatkowania, które najczęściej odpowiadają wzorcom OECD.

2. Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady

Pracownikiem delegowanym w rozumieniu dyrektywy jest pracownik, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego, niż państwa, w którym zwyczajowo pracuje. Definicja pracownika określona jest prawem państwa, na terytorium którego pracownik jest delegowany.

Dyrektywę stosuje się wówczas, gdy przedsiębiorstwa prowadzące działalność w jednym z państw członkowskich podejmują następujące środki wobec swoich pracowników:

- delegują pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium innego państwa członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w tym innym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;
- delegują pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium innego państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;
- jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel wynajmuje pracownika przedsiębiorstwu, prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium innego państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

Należy podkreślić, że pracownicy delegowani mogą pochodzić z państw trzecich, jeżeli są legalnie zatrudnieni w przedsiębiorstwie delegującym. Oznacza to, że nie muszą otrzymywać zezwoleń na pracę w państwie członkowskim, do którego są delegowani.

W sprawie delegowania wypowiedział się wielokrotnie ETS oraz Komisja Administracyjna WE, która wydała w tej sprawie decyzję (nr.181). Zgodnie z orzecznictwem ETS (Fitzwilliam C-202/97, Plum C- 404/98) podstawowym kryterium delegowania jest związek organiczny pomiędzy pracownikiem delegowanym a przedsiębiorstwem delegującym. Podczas całego okresu delegowania pracownik musi być związany stosunkiem pracy z pracodawcą delegującym. Oznacza to m.in. stosunek podporządkowania pracodawcy w zakresie wykonywanej pracy oraz odpowiedzialność pracodawcy względem pracownika

m.in. za wypłatę wynagrodzenia. Pracodawca delegujący musi prowadzić rzeczywistą działalność na terytorium państwa członkowskiego. Niedopuszczalne jest tworzenie fikcyjnych spółek, tylko w celu delegowania pracowników do innych państw członkowskich.

Dyrektywa nakazuje pracodawcom, by stosowali wobec pracowników delegowanych przepisy prawa a w niektórych sektorach postanowienia zbiorowych układów pracy dotyczące warunków pracy w dziedzinach wymienionych w dyrektywie, m.in. minimalne wynagrodzenia (patrz pkt.III.2 powyżej), obowiązujące w państwie delegowania. Chodzi oczywiście o gwarancje minimalne, co nie wyklucza stosowania prawa umowy, jeżeli jest korzystniejsze.

Dyrektywa przewiduje też właściwość niewyłączną sądu miejsca wykonywania pracy w okresie delegacji w sporach dotyczących warunków pracy w dziedzinach wymienionych w dyrektywie.

3. Rozporządzenie 1408/71 – zabezpieczenie społeczne

Osoba delegowana podlega ustawodawstwu socjalnemu państwa, w którym jest na stałe zatrudniona, jeżeli przewidywany okres pracy na terytorium innego państwa w ramach delegacji nie przekracza dwunastu miesięcy. Okres ten może zostać przedłużony o kolejne dwanaście miesięcy, za zgodą państwa, w którym wykonywana jest praca w ramach delegacji, jeżeli praca przedłuża się poza zakładany początkowo okres z powodu nie dających się przewidzieć okoliczności.

Państwa członkowskie komunikują się między sobą za pomocą formularzy serii E-100. Pracodawca, który deleguje pracownika do innego państwa członkowskiego musi wyposażyć go w formularz E-101(zaświadczenie dotyczące prawa właściwego), który stanowi formalne potwierdzenie, że osoba delegowana podlega ustawodawstwu socjalnemu państwa swojego stałego miejsca zatrudnienia. Składki na ubezpieczenie społeczne są więc odprowadzane na rzecz instytucji w państwie stałego miejsca zatrudnienia osoby delegowanej. W razie zgody państwa przyjmującego na to, by pracownik delegowany podlegał przez kolejne dwanaście miesięcy ustawodawstwu państwa swojego stałego zatrudnienia, administracja państwa przyjmującego wydaje formularz E-102 (zgoda na przedłużenie delegacji).

Na podstawie art.17 rozporządzenia państwa członkowskie uzgodniły, że w przypadku delegowania pracownika można odstąpić od zasady właściwości ustawodawstwa państwa wykonywania pracy maksymalnie na pięć lat. W konkretnym przypadku konieczna jest zgoda państwa stałego zatrudnienia pracownika i państwa, gdzie ma on wykonywać pracę w ramach delegacji.

Jeżeli zatem pracodawca przewiduje dłuższy okres delegacji niż 12 miesięcy lub po upływie 24 miesięcy okaże się, że konieczne jest przedłużenie delegacji może on wystąpić o zgodę państwa miejsca stałego zatrudnienia i miejsca wykonywania delegacji na podstawie art.17 na przedłużenie okresu stosowania ustawodawstwa miejsca stałego zatrudnienia. W razie zgody, państwo miejsca stałego zatrudnienia wdaje formularz E-101 na podstawie art.17.

Po upływie pięciu lat osoba delegowana podlega ustawodawstwu państwa, na terytorium którego wykonuje pracę w ramach delegacji i nie ma możliwości odstąpienia od zasady właściwości ustawodawstwa państwa wykonywania pracy.

4. Podatki

Prawo europejskie nie koordynuje przepisów podatkowych państw członkowskich. Stosuje się więc dwustronne umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania oparte na wzorach OECD.

Zgodnie z wzorem OECD, pracownik delegowany może podlegać prawu podatkowemu państwa stałego zatrudnienia, mimo że wykonuje pracę na terytorium państwa, gdzie jest delegowany, jeżeli będą spełnione łącznie następujące warunki:

- przebywa w państwie, gdzie wykonuje pracę w ramach delegacji przez okres lub okresy nieprzekraczające łącznie 183 dni w okresie dwunastu miesięcy, rozpoczynającym się lub kończącym w danym roku podatkowym, i
- wynagrodzenia są wypłacane przez pracodawcę lub w imieniu pracodawcy, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w państwie, do którego pracownik jest delegowany, i

- wynagrodzenia nie są wypłacane przez zakład lub stałą placówkę pracodawcy zatrudniającego pracownika delegowanego.

Często zdarza się więc, że pracownik delegowany podlega ustawodawstwu socjalnemu państwa stałego zatrudnienia i ustawodawstwu podatkowemu Państwa, w którym wykonuje pracę w okresie delegacji.

V. UZNAWANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

1. Uwagi ogólne

Zgodnie z art.3 ust.1 lit. (c) oraz art. 47 Traktatu WE jednym z podstawowych celów Wspólnoty jest zniesienie przeszkód w swobodnym przepływie osób przez wprowadzenie skutecznego systemu uznawania kwalifikacji zawodowych. Obecnie obowiązuje dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych. Dyrektywa ta zebrała kwestie, które jeszcze niedawno były regulowane wieloma odrębnymi dyrektywami, a mianowicie:

- ogólny system uznawania kwalifikacji zawodowych,
- uznawanie doświadczenia zawodowego,
- automatyczne uznawanie kwalifikacji zawodowych lekarzy, pielęgniarów, położnych, farmaceutów i architektów.

Dyrektywa obejmuje zasięgiem swojego obowiązywania Europejski Obszar Gospodarczy (EOG). Powinna być wdrożona przez państwa członkowskie do 20 października 2007r.

Właściwe organy państw członkowskich powinny wydać decyzję w sprawie zezwolenia na wykonywanie zawodu regulowanego w terminie trzech miesięcy. Termin ten może być przedłużony do czterech miesięcy w przypadku uznawania kwalifikacji w ramach ogólnego systemu lub uznawania doświadczenia zawodowego.

Obywatele państw członkowskich dopuszczeni do wykonywania zawodu regulowanego w innym państwie członkowskim mogą używać tytułu zawodowego,

który w państwie tym odpowiada zawodowi danego rodzaju i jest prawnie reglamentowany.

Dyrektywa nie stanowi przeszkody do uznawania, zgodnie z prawem krajowym państw członkowskich, kwalifikacji zawodowych zdobytych poza terytorium EOG przez obywateli państw trzecich.

2. Ogólny system uznawania kwalifikacji zawodowych

System ten ma charakter subsydiarny i stosuje się do wszystkich zawodów regulowanych, co do których nie istnieją specyficzne systemy w zakresie uznawania kwalifikacji.

W przypadku zawodu regulowanego, do wykonywania którego konieczne są określone kwalifikacje zgodnie z prawem państwa członkowskiego, właściwy organ państwa członkowskiego obowiązany jest zezwolić na wykonywanie tego zawodu osobie posiadającej poświadczenie kompetencji lub dokument potwierdzający posiadanie kwalifikacji wymagane w innym państwie członkowskim. Wymienione dokumenty muszą potwierdzać uzyskanie kwalifikacji zawodowych, co najmniej na poziomie bezpośrednio niższym, niż ten jaki wymagany jest w państwie przyjmującym.

Dyrektywa przewiduje pięć poziomów kwalifikacji zawodowych, począwszy od wykształcenia podstawowego połączonego z odpowiednim przyuczeniem do zawodu a skończywszy na wyższym wykształceniu uniwersyteckim połączonym z podyplomowym szkoleniem zawodowym.

Osoby, które wykonywały zawód nieregulowany w danym państwie członkowskim, zostaną dopuszczone do wykonywania tego zawodu w innym państwie członkowskim, gdzie zawód ten jest regulowany, jeżeli spełnią określone warunki. A mianowicie będą mogły wykazać się wykonywaniem tego zawodu w pełnym wymiarze czasu pracy przez dwa lata w okresie ostatnich dziesięciu lat w państwie członkowskim, gdzie zawód ten nie był regulowany oraz dokumentami potwierdzającymi ich kwalifikacje. Od tych wymogów dyrektywa przewiduje różne wyjątki.

Państwo członkowskie może uzależnić w określonych sytuacjach uznanie kwalifikacji od odbycia przez wnioskodawcę stażu adaptacyjnego trwającego nie dłużej, niż trzy lata lub przystąpienia do testu umiejętności (zwane dalej środkami wyrównawczymi). Osoba zainteresowana ma prawo wyboru między stażem adaptacyjnym a testem umiejętności. Prawo wyboru nie przysługuje prawnikom.

Państwa członkowskie, organizacje albo stowarzyszenia zawodowe reprezentowane na szczeblu krajowym lub europejskim mogą przekazać Komisji propozycję wspólnych platform, tj. zestawu kryteriów dotyczących kwalifikacji zawodowych, których spełnienie pozwala na wyrównanie zasadniczych różnic występujących pomiędzy państwami członkowskimi. Różnicę ustala się przez porównanie długości i programów kształcenia w przynajmniej 2/3 państw członkowskich, w tym we wszystkich państwach regulujących dany zawód.

Komisja może przedstawić propozycje wspólnych platform w celu przyjęcia środka wykonawczego przez WE. Przyjęcie wspólnej platformy umożliwia odstępianie od stosowania środków wyrównawczych.

3. Uznawanie doświadczenia zawodowego

Jest to system automatycznego uznawania kwalifikacji potwierdzonych doświadczeniem zawodowym wymaganych do wykonywania niektórych zawodów w przemyśle, handlu i rzemiośle (np. kaskader filmowy).

Podstawowymi kryteriami są w tym przypadku okres wykonywania danej działalności zawodowej oraz forma jej wykonywania, np. prowadzenie działalności gospodarczej w danym sektorze lub zatrudnienie na określonym stanowisku na podstawie umowy o pracę. Szkolenie zawodowe jest brane pod uwagę, o tyle że może skrócić okres wymaganego doświadczenia zawodowego.

4. Automatyczne uznawanie kwalifikacji zawodowych lekarzy, pielęgniarek, położnych, farmaceutów i architektów

Każde państwo członkowskie uznaje automatycznie kwalifikacje zawodowe uprawniające do wykonywania następujących zawodów, lekarza posiadającego podstawowy poziom wykształcenia medycznego, lekarza specjalisty, pielęgniarki

odpowiedzialnej za opiekę ogólną, lekarza dentysty lub wyspecjalizowanego lekarza dentysty, lekarza weterynarii, położnej, farmaceuty oraz architekta. Dyrektywa określa minimalne wymogi, co do poziomu wykształcenia osób wykonujących wymienione zawody, w tym określa rodzaj dokumentów poświadczających ich kwalifikacje zawodowe. Przewiduje też specjalne warunki dla osób, które wcześniej zdobyły kwalifikacje zawodowe w wymienionych zawodach na niższym poziomie.

Przykładowo polskie pielęgniarki oraz położne, które zdobyły kwalifikacje zawodowe przed 1 maja 2004 na poziomie niższym, niż wymagany zgodnie z przepisami dyrektywy muszą dodatkowo wykazać się następującym stażem pracy w wymienionym zawodzie:

- trzy kolejne lata w okresie pięciu lat, co do osób posiadających dyplom licencjata pielęgniarstwa lub położnictwa
- pięć kolejnych lat w okresie siedmiu lat, co do osób posiadających dyplom pielęgniarki lub położnej.

Dyplom magistra pielęgniarstwa lub położnictwa uprawnia do automatycznego uznania kwalifikacji zawodowych, bez dodatkowych warunków.

5. Język

Osoby, których kwalifikacje podlegają uznaniu, muszą posiadać znajomość języków niezbędną do wykonywania danego zawodu w przyjmującym państwie. Należy podkreślić, że ewentualny test językowy nie stanowi elementu procedury uznawania kwalifikacji. Ewentualne sprawdzenie umiejętności językowych może nastąpić dopiero po dopuszczeniu określonej osoby do wykonywania zawodu regulowanego. Znajomość języka może się jednak okazać istotna już na etapie testu umiejętności lub stażu adaptacyjnego.

VI. ZATRUDNIENIE PRACOWNIKÓW POCHODZĄCYCH Z PAŃSTW TRZECICH

1. Uwagi ogólne

Migracja zarobkowa obywateli państw trzecich do państw Unii Europejskiej nie została w zasadzie uregulowana na poziomie europejskim. Komisja zainicjowała pogłębioną dyskusję na ten temat począwszy od spotkania na szczycie Rady Europejskiej w Tampere w październiku 1999. Wówczas Rada Europejska oświadczyła m.in., że obywatele państw trzecich, którzy zamieszkują legalnie na terytorium państwa członkowskiego i posiadają zezwolenie na pobyt długoterminowy powinni uzyskać w tym państwie członkowskim zestaw jednolitych praw, zbliżonych do praw przyznanych obywatelom Unii Europejskiej.

Status obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi został uregulowany dyrektywą Rady 203/109/WE oraz dyrektywą 2003/86/WE w sprawie prawa do łączenia rodzin.

Rada Europejska w Tessalonikach w czerwcu 2003 stwierdziła konieczność wprowadzenia rozwiązań prawnych na poziomie europejskim umożliwiających obywatelom państw trzecich emigrację zarobkową na terytorium Wspólnoty Europejskiej, podkreślając jednocześnie kompetencje państw członkowskich, co do reglamentacji zatrudnienia obywateli państw trzecich, w tym ustalania ewentualnych limitów zatrudnienia emigrantów.

Na szczycie w Hadze w listopadzie 2004, Rada przyjęła ramowy program m.in. w sprawie legalnej migracji obywateli państw trzecich. W swoich konkluzjach Rada stwierdziła, że do końca 2005 powinien powstać program polityki dotyczącej legalnej migracji. 11 stycznia 2005 Komisja przyjęła zieloną księgę w sprawie podejścia Unii Europejskiej do zarządzania migracją zarobkową, która otworzyła szczegółową dyskusję na temat zasad przyjmowania imigrantów zarobkowych, w tym wspólnotowych środków legislacyjnych. Opinie w tej sprawie wyraził Parlament Europejski, Komitet Społeczno-Ekonomiczny oraz Komitet Regionów. 21 grudnia 2005 Komisja opublikowała program polityki w dziedzinie legalnej migracji. Zgodnie z tym programem Komisja przedstawiła w 2007r propozycje następujących środków:

dyrektywy ramowej w sprawie jednolitego wniosku o wydanie przez państwa członkowskie jednolitych zezwoleń obejmujących zezwolenie na pobyt i zezwolenie na pracę oraz w sprawie zestawu praw pracowników z państw trzecich, którzy legalnie przebywają w państwie członkowskim,

- dyrektywy w sprawie warunków wjazdu i pobytu pracowników wysoko wykwalifikowanych,
- dyrektywy w sprawie kar dla pracodawców zatrudniających obywateli państw trzecich nielegalnie przebywających na terytorium Unii Europejskiej.

Podstawą prawną do przyjęcia wymienionych środków jest art.63 ust.3 Traktatu WE, który przewiduje, że Rada przyjmuje środki dotyczące polityki imigracyjnej w następujących dziedzinach:

- warunki wjazdu i pobytu oraz normy dotyczące procedur wydawania przez państwa członkowskie długoterminowych wiz i dokumentów pobytowych, w tym dla celu łączenia rodzin,
- nielegalnej imigracji i nielegalnego pobytu, w tym odsyłanie osób przebywających nielegalnie.

Obecnie kwestie pobytu oraz dopuszczenia do rynku pracy obywateli państw trzecich regulują ustawodawstwa krajowe państw członkowskich. W Polsce obowiązują następujące podstawowe akty prawne w tym zakresie:

- ustawa o cudzoziemcach wraz z aktami wykonawczymi,
- ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wraz aktami wykonawczymi.

2. Status obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi WE

Dyrektywa 2003/109/WE reguluje status obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi na terytorium Unii Europejskiej. Dyrektywa ta powinna być zostać transponowana do porządków prawnych państw członkowskich

do 23 stycznia 2006. Zjednoczone Królestwo, Irlandia i Dania nie uczestniczyły w jej przyjęciu oraz nie są nią związane stosownie do postanowień odrębnych protokołów. W Polsce dyrektywa została transponowana w ustawie o cudzoziemcach oraz w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Status rezydenta długoterminowego WE może otrzymać obywatel państwa trzeciego, który zamieszkiwał legalnie i nieprzerwanie na terytorium państwa członkowskiego przez okres pięciu lat bezpośrednio poprzedzający złożenie odpowiedniego wniosku. Okresy nieobecności w państwie członkowskim krótsze niż sześć kolejnych miesięcy, które nie przekraczają w sumie dziesięciu miesięcy w okresie pięciu lat nie przerywają okresu niezbędnego do nabycia statusu długoterminowego rezydenta i są uwzględniane do jego obliczenia. Państwa członkowskie mogą przyjąć dłuższe okresy nieobecności w szczególnie uzasadnionych przypadkach.

Obywatele państw trzecich muszą m.in. wykazać, że posiadają:

- stałe i regularne dochody wystarczające na ich utrzymanie i członków ich rodzin.
- Stosowne ubezpieczenie zdrowotne.

Nadto państwa członkowskie mogą wymagać, aby spełniali oni warunki integracji zgodnie z prawem krajowym (np. znajomość języka państwa członkowskiego lub nauka tego języka).

Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego WE jest ważne przez co najmniej pięć lat i podlega automatycznemu odnowieniu z chwilą jego wygaśnięcia na podstawie wniosku, jeżeli wniosek jest wymagany.

Rezydent długoterminowy traci swój status m.in., jeżeli był nieobecny na terytorium Wspólnoty przez okres kolejnych dwunastu miesięcy. W każdym przypadku po sześciu latach nieobecności na terytorium państwa członkowskiego, które przyznało mu status rezydenta traci on status rezydenta długoterminowego w tym państwie. Od tych zasad dyrektywa przewiduje pewne wyjątki.

Rezydent długoterminowy w danym państwie członkowskim ma w zasadzie zapewnione równe traktowanie z obywatelami tego państwa w różnych dziedzinach,

w tym w zakresie dostępu do rynku pracy, edukacji i kształcenia zawodowego, zabezpieczenia społecznego, pomocy społecznej i ochrony socjalnej.

Państwa członkowskie mogą jednak ograniczyć jego równe traktowanie ze swoimi obywatelami w wielu dziedzinach. Przykładowo rezydent długoterminowy może być uprawniony wyłącznie do świadczeń podstawowych w zakresie pomocy społecznej i ochrony socjalnej. Może nie mieć dostępu do wykonywania zawodów zarezerwowanych dla obywateli Unii lub EOG. Nie ma on dostępu do zawodów związanych z władzą publiczną lub ochroną porządku publicznego.

Rezydent długoterminowy nabywa prawo do zamieszkiwania przez okres przekraczający trzy miesiące na terytorium innego państwa członkowskiego, niż to które przyznało mu status, jeżeli spełni określone warunki, np. podejmie zatrudnienie, studia lub kształcenie zawodowe.

Inne państwo członkowskie może zastosować niektóre środki krajowe, co do zatrudnienia rezydenta lub podjęcia przez niego działalności gospodarczej na własny rachunek.

Obywatel państwa trzeciego może otrzymać status rezydenta długoterminowego w innym państwie członkowskim, niż to w którym dotychczas taki status posiadał. Musi jednak spełnić te same warunki, które były wymagane do otrzymania tego statusu w pierwszym państwie członkowskim, w tym pięcioletni okres stałego i nieprzerwanego zamieszkiwania w drugim państwie członkowskim.

Członkowie rodziny rezydenta długoterminowego są uprawnieni do towarzyszenia mu lub do połączenia się z nim na zasadach przewidzianych w dyrektywie 2003/86/WE.

3. Propozycje wspólnotowych środków legislacyjnych dotyczących emigracji zarobkowej obywateli państw trzecich

A. Propozycja dyrektywy ramowej

Propozycja dyrektywy ramowej wprowadza zasadę „jednego okienka” przy występowaniu z wnioskiem o zezwolenie na pobyt i zezwolenie na pracę w państwie członkowskim. Państwa członkowskie będą zobowiązane wydać jeden zunifikowany dokument zawierający jednocześnie zezwolenie na pobyt i zezwolenie na pracę w

formie przewidzianej rozporządzeniem (WE) 1030/202, jeżeli wniosek zostanie uwzględniony. Kwestie pobytu i zezwolenia na pracę będą nadal regulowane prawem krajowym państw członkowskich. Co oznacza, że w każdym państwie pracownik migrujący będzie musiał spełnić inne warunki, jedynie forma jednolitego zezwolenia na pobyt i na pracę zostanie zunifikowana. Państwa członkowskie będą zobowiązane wyznaczyć jeden organ właściwy do załatwienia wniosku.

Dyrektywa przewiduje też zasadę równego traktowania pracowników z państw trzecich z obywatelami państwa członkowskiego w zakresie niektórych praw pracowniczych, w tym:

- warunków, pracy, płacy oraz zasad zwalniania z pracy,
- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- wolności zrzeszania się w organizacjach pracowników, związkach zawodowych i pracodawców,
- edukacji i szkolenia zawodowego,
- uznawania dyplomów świadectw oraz tytułów zawodowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi,
- zabezpieczenia społecznego stosownie do rozporządzenia 1408/71,
- wypłaty świadczeń nabytych z tytułu renty lub emerytury w razie powrotu do państwa trzeciego,
- przywilejów podatkowych,
- dostępu do świadczeń i usług dostępnych publicznie, w tym pomoc w zakresie zatrudnienia, dostęp do mieszkań socjalnych.

Państwa członkowskie mogą ograniczyć niektóre prawa pracowników z państw trzecich w sposób ściśle określony w dyrektywie. Przykładowo prawo ubiegania się o mieszkanie socjalne będzie przysługiwało pracownikom z państw trzecich zamieszkujących co najmniej trzy lata lub mających prawo pobytu w państwie członkowskim co najmniej na trzy lata. Prawo do edukacji nie będzie obejmowało stypendiów, za to będzie wymagana znajomość języka.

B. Propozycja dyrektywy w sprawie warunków wjazdu i pobytu pracowników wysoko wykwalifikowanych

Propozycja dyrektywy wprowadza przyspieszoną i uproszczoną procedurę dopuszczania do rynku pracy wysoko wykwalifikowanych pracowników z państw trzecich. Przewiduje też szersze zastosowanie wobec tej kategorii pracowników zasady równego traktowania w zakresie praw pracowniczych, socjalnych, uznawania kwalifikacji zawodowych, mobilności na obszarze Wspólnoty. Propozycja przewiduje korzystne warunki łączenia rodziny, w tym szerokie uprawnienia dla członków rodziny. Wysoko wykwalifikowani pracownicy będą mogli otrzymać „niebieską kartę europejską”, która stanowić będzie dokument uprawniający do pobytu w okresie przekraczającym trzy miesiące wraz z prawem do pracy.

Warunki dopuszczenia do rynku pracy państwa członkowskiego są następujące:

- umowa o pracę lub oferta pracy, która w zasadzie przewiduje wynagrodzenie na poziomie nie niższym, niż trzykrotność najniższego wynagrodzenia przewidzianego ustawodawstwem krajowym,
- dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe na poziomie uniwersyteckim a w przypadku zawodów regulowanych dokumenty potwierdzające uprawnienia do wykonywania zawodu zgodnie z prawem zainteresowanego państwa członkowskiego,
- ubezpieczenie zdrowotne pokrywające ryzyka w okresie nieobjętym ubezpieczeniem związanym z wykonywaniem pracy.

Wymóg minimalnego wynagrodzenia jest zmodyfikowany wobec osób w wieku do 30 lat, a mianowicie wystarczy 2/3 wynagrodzenia przewidzianego w dyrektywie albo żaden próg minimalnego wynagrodzenia nie obowiązuje w razie otrzymania dyplomu studiów wyższych w jednym z państw członkowskich. Osoby w wieku do 30 lat nie muszą dokumentować doświadczenia zawodowego, chyba że jest to wymagane do wykonywania zawodu regulowanego.

Wysoko wykwalifikowani pracownicy mają dostęp do rynków pracy wszystkich państw członkowskich w zakresie zawodów wymagających wysokich kwalifikacji, po dwóch latach legalnego pobytu i pracy w państwie członkowskim na podstawie „europejskiej niebieskiej karty”. Osoby te mają wiele ułatwień w nabyciu statusu

rezydenta długoterminowego WE. Zalicza im się okresy legalnego pobytu na terytorium różnych państw członkowskich. Jako rezydenci długoterminowi w państwie członkowskim korzystają z równego traktowania z obywatelami tego państwa w dostępie do rynków pracy i niezależnej działalności zawodowej.

Państwa członkowskie mogą ograniczyć ilościowo dostęp do swoich rynków pracy osób wysoko wykwalifikowanych pochodzących z państw trzecich .

C. Propozycja dyrektywy w sprawie kar dla pracodawców zatrudniających obywateli państw trzecich nielegalnie przebywających na terytorium Unii Europejskiej

Propozycja dyrektywy ustanawia bezwzględny zakaz zatrudniania obywateli państw trzecich nielegalnie przebywających na terytorium Unii Europejskiej. Pracodawcy zostali zobowiązani do sprawdzenia dokumentów pobytowych pracowników oraz przechowywania ich kopii, co najmniej na czas zatrudnienia.

Pracodawcy, którzy dopuszczą się zatrudnienia osoby nielegalnie przebywającej na terytorium Unii będą podlegały następującym sankcjom:

- 1) karom pieniężnym z tytułu każdego nielegalnie zatrudnionego obywatela państwa trzeciego,
- 2) zwrot kosztów wydalenia nielegalnie zatrudnionych obywateli państw trzecich z powrotem do państwa pochodzenia.
- 3) zakaz korzystania z subwencji publicznych, środków pomocy publicznej lub dotacji publicznych na okres do pięciu lat,
- 4) wykluczenie z udziału w realizacji zamówień publicznych na okres do pięciu lat,
- 5) nakaz zwrotu subwencji publicznych, środków pomocy publicznej i dotacji publicznych , w tym środków UE z puli zarządzanej przez państwa członkowskie, przyznanych w okresie 12 miesięcy poprzedzających datę wykrycia nielegalnego zatrudnienia,
- 6) czasowe lub trwałe zamknięcie zakładów wykorzystywanych do popełnienia naruszenia.

Nadto pracodawca będzie zobowiązany wypłacić wynagrodzenie nielegalnie zatrudnionym obywatelom państw trzecich oraz podatki i składki na ubezpieczenie, w tym odpowiednie kary administracyjne. Dyrektywa wprowadza domniemanie nawiązania stosunku pracy na okres przynajmniej sześciu miesięcy.

W niektórych przypadkach nielegalne zatrudnianie pracowników może być zakwalifikowane jako przestępstwo, np. nielegalne zatrudnienie co najmniej czterech pracowników, świadomość, że pracownik jest ofiarą handlu ludźmi.

Wówczas dodatkowo państwa będą stosowały kary kryminalne zgodnie z ustawodawstwem krajowym

4. Polskie ustawodawstwo w zakresie zezwolenia na pobyt i na pracę

Kwestie te regulowane są ustawą o cudzoziemcach oraz ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wraz z przepisami wykonawczymi.

Obywatel państwa trzeciego otrzymuje wizę z prawem do pracy na okres do trzech miesięcy lub dłuższy, nie przekraczający roku. W przypadku pobytu dłuższego niż trzy miesiące obywatel państwa trzeciego powinien otrzymać zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony maksymalnie do dwóch lat. Zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony udziela Wojewoda właściwy dla miejsca zamieszkania obywatela państwa trzeciego na podstawie przyrzeczenia wydania zezwolenia na pracę.

Wojewoda wydaje zezwolenie na pracę pracodawcy i pracownikowi. Jednakże o zezwolenie na pracę występuje pracodawca, który musi wykazać, że podjął wiarygodne środki w celu znalezienia na miejsce pracy obywatela polskiego, innego obywatela państwa EOG, lub Konfederacji Szwajcarskiej. W tym celu musi umieścić stosowne ogłoszenia, również w systemie EURES. Wojewoda bierze też pod uwagę opinię starosty o sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz na temat możliwości zabezpieczenia potrzeb kadrowych pracodawcy. Decyzja Wojewody zależy w zasadzie od sytuacji na lokalnym rynku pracy w zakresie określonego rodzaju zatrudnienia, z zastrzeżeniem wyjątków przewidzianych prawem. W przypadku pozytywnej decyzji, Wojewoda wydaje przyrzeczenie wydania zezwolenia na pracę, które stanowi podstawę do otrzymania stosownej

wizy oraz zezwolenia na zamieszkiwanie na czas oznaczony. Decyzja zawierająca zezwolenie na pracę jest wydawana po przedstawieniu zezwolenia na zamieszkanie, co najmniej na czas wykonywania pracy.

Ustawa określa kategorie osób, obywateli państw trzecich zwolnionych z obowiązku otrzymania zezwolenia na pracę, w tym m. in. :

- osoby posiadające zezwolenie na osiedlenie się;
- osoby posiadające zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego WE w RP;
- osoby posiadające status rezydenta długoterminowego WE w innym państwie UE, które uzyskują zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony w związku m.in. z zamiarem pracy/działalności gospodarczej;
- członkowie rodziny obywateli państw członkowskich EOG i Konfederacji Szwajcarii;
- uchodźcy, osoby korzystające z ochrony czasowej lub posiadające zgodę na pobyt tolerowany;
- osoby zwolnione na podstawie odrębnych przepisów, w tym rozporządzenia ws. wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę,
- obywatele państw trzecich legalnie zatrudnieni przez pracodawcę z UE delegowani w celu wykonania usług na terytorium RP przez tego pracodawcę

W związku z deficytem siły roboczej na rynku pracy w różnych sektorach gospodarki w 2006r zostało wprowadzone czasowe udogodnienie dla pracowników sezonowych z państw graniczących z Polską, tj. Białorusi, Ukrainy i Rosji. Pracownicy z tych państw mogą wykonywać pracę na terytorium Polski w okresie nieprzekraczającym trzech miesięcy w ciągu kolejnych sześciu miesięcy. Warunkiem podjęcia legalnej pracy na tej podstawie jest przedstawienie stosownego oświadczenia pracodawcy zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy i otrzymania stosownej wizy. Regulacja ta będzie obowiązywała do końca 2009 r.

VII. SPIS AKTÓW PRAWNYCH POWOŁANYCH W OPRACOWANIU

I. Swobodny przepływ pracowników

1. Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską (wersja skonsolidowana)

Dz.U. C 321E z 29.12.2006, od str. 37

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/oj/2006/ce321/ce32120061229p100010331.pdf>

2. Traktat akcesyjny z dnia 16 kwietnia 2003 r. dotyczący przystąpienia Republiki Czeskiej, Republiki Estońskiej, Republiki Cypryjskiej, Republiki Łotewskiej, Republiki Litewskiej, Republiki Węgierskiej, Republiki Malty, Rzeczypospolitej Polskiej, Republiki Słowenii, Republiki Słowackiej do Unii Europejskiej

Dz.U. L 236 z 23.09.2003, od str. 17

http://eur-lex.europa.eu/pl/treaties/dat/12003T/pdf/pl014_1236.pdf

3. Traktat akcesyjny z dnia 25 kwietnia 2005 r. dotyczący przystąpienia Republiki Bułgarii i Rumunii do Unii Europejskiej

Dz.U. L 157 z 21.06.2005 od str. 11

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/oj/2005/l_157/l_15720050621p100110027.pdf

4. 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, str. 2—12

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/dd/05/01/31968R1612PL.pdf>

5. Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich

Dz.U. L 158 z 30.04.2004, str. 77—123

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:01:PL:HTML>

6. Dyrektywa 77/486/EWG Rady z dnia 25 lipca 1977 r. w sprawie kształcenia dzieci pracowników migrujących

Dz.U. L 199 z 06.08.1977, str. 32—33

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/dd/05/01/31977L0486PL.pdf>

7. Ustawa z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin

Dz. U. Nr 144. poz. 1043

<http://isip.sejm.gov.pl/servlet/Search?todo=file&id=WDU20061441043&type=2&name=D20061043.pdf>

II. Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego

- 8. Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie**

Dz.U. L 148 z 05.07.1971, str. 2—50

Tekst skonsolidowany — Dz.U. L 28 z 30.01.1997, str. 1 See annex B.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/consleg/1971/R/01971R1408-20050505-pl.pdf>

- 9. Rozporządzenie Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych i ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie**

Dz.U. L 74 z 30.01.1997, od str. 1

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/consleg/1972/R/01972R0574-20070412-pl.pdf>

- 10. Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego**

Dz.U. L 166 z 30.04.2004, str. 1—123

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:158:0077:01:PL:HTML>

III. Międzynarodowe prawo pracy WE

- 11. Konwencja o prawie właściwym dla zobowiązań umownych otwarta do podpisu w Rzymie dnia 19 czerwca 1980 roku**

Dz.U. C 334 z 30.12.2005, str. 1—27

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:42005A1230\(01\):PL:HTML](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:42005A1230(01):PL:HTML)

- 12. Rozporządzenie Rady (WE) nr 44/2001 z dnia 22 grudnia 2000 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych**

Dz.U. L 12 z 16.01.2001, str. 1—23

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2001:012:0001:01:PL:HTML>

- 13. Wniosek z dnia 15 grudnia 2005 roku w sprawie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącego prawa właściwego dla zobowiązań umownych**

COM/2005/0650

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/com/2005/com2005_0650pl01.pdf

- 14. Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks Postępowania Cywilnego**

Dz.U. Nr 43, poz. 296 ze zm.

Tekst ujednolicony:

<http://isip.sejm.gov.pl/servlet/Search?todo=file&id=WDU19640430296&type=3&name=D19640296Lj.pdf>

IV. Delegowanie pracowników

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

Dz.U. L 18 z 21.01.1997, str. 1—6

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/dd/05/02/31996L0071PL.pdf>

16. Decyzja nr 181 z dnia 13 grudnia 2000r. w sprawie wykładni art. 14(1), 14a(1), 14b(1) i (2) Rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71 w zakresie ustawodawstwa właściwego dla pracowników delegowanych oraz osób pracujących na własny rachunek czasowo wykonujących pracę poza terytorium państwa

Dz. U. L 329 z 14.12.2001, str. 73 –77

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32001D0891:EN:HTML>

V. Uznawanie kwalifikacji zawodowych

17. Dyrektywa 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych

Dz.U. L 255 z 30.09.2005, str. 22—142

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/oj/2005/l_255/l_25520050930pl00220142.pdf

VI. Zatrudnienie pracowników pochodzących z państw trzecich

18. Dyrektywa Rady 2003/109/WE z dnia 25 listopada 2003 r. dotycząca statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi

Dz.U. L 16 z 23.01.2004, str. 44—53

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:016:0044:01:PL:HTML>

19. Dyrektywa Rady 2003/86/WE z dnia 22 września 2003 r. w sprawie prawa do łączenia rodzin

Dz.U. L 251 z 3.10.2003, str. 12—18

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:251:0012:01:PL:HTML>

20. Green Paper on an EU approach to managing economic migration

COM/2004/0811 final

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52004DC0811:EN:NOT>

21. Komunikat Komisji - Plan polityki w dziedzinie legalnej migracji {SEC(2005) 1 680}

COM/2005/0669 końcowy

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/com/2005/com2005_0669pl01.pdf

22. Wniosek dyrektywa Parlamentu europejskiego i Rady przewidująca kary dla pracodawców zatrudniających obywateli państw trzecich nielegalnie przebywających na terytorium UE

COM/2007/0249 końcowy - COD 2007/0094

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/pl/com/2007/com2007_0249pl01.pdf

23. Directive du conseil établissant les conditions d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi hautement qualifié

COM/2007/0637 final - CNS 2007/0228

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2007/com2007_0637fr01.pdf

24. Directive du conseil établissant une procédure de demande unique en vue de la délivrance d'un permis unique autorisant les ressortissants de pays tiers à résider et à travailler sur le territoire d'un Etat membre et établissant un socle commun de droits pour les travailleurs issus de pays tiers qui résident légalement dans un Etat membre

COM/2007/638/FINAL

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/fr/com/2007/com2007_0638fr01.pdf

25. Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach

Dz.U. Nr 128 poz. 1175 ze zm.

<http://isip.sejm.gov.pl/servlet/Search?todo=file&id=WDU20031281175&type=3&name=D20031175Lj.pdf>

26. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001 ze zm.

<http://isip.sejm.gov.pl/servlet/Search?todo=file&id=WDU20040991001&type=3&name=D20041001Lj.pdf>

27. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej¹⁾ z dnia 30 sierpnia 2006 r. o sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę

Dz.U. Nr 156, poz. 1116 ze zm.

<http://isip.sejm.gov.pl/servlet/Search?todo=file&id=WDU20061561116&type=2&name=D20061116.pdf>

28. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej¹⁾ z dnia 21 lipca 2006 r. w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca

Dz.U. Nr 141, poz. 1002 ze zm.

<http://isip.sejm.gov.pl/servlet/Search?todo=file&id=WDU20061411002&type=2&name=D20061002.pdf>

VIII. LISTA INSTYTUCJI UPRAWNIONYCH W POLSCE DO WYDAWANIA DECYZJI W SPRAWIE UZNAWANIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

Organ właściwy	Zawody
Minister Kultury	<ul style="list-style-type: none"> - animator kultury - kaskader filmowy - muzealnik
Minister Finansów	<ul style="list-style-type: none"> - agent celny - funkcjonariusz celny - usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych
Minister Transportu i Budownictwa	<ul style="list-style-type: none"> - architekt - diagnosta - egzaminator (pojazdy samochodowe) - instruktor jazdy - kierowca taksówki - kierujący tramwajem - zarządca nieruchomości - pośrednik w obrocie nieruchomościami - rzeczoznawca samochodowy - rzeczoznawca majątkowy
Minister Edukacji i Nauki	<ul style="list-style-type: none"> - nauczyciel
Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji	<ul style="list-style-type: none"> - detektyw - inżynier pożarnictwa
Minister Pracy i Polityki Społecznej	<ul style="list-style-type: none"> - doradca zawodowy - pośrednik pracy - psycholog - pracownik socjalny
Minister Gospodarki	<ul style="list-style-type: none"> - przewodnik turystyczny
Minister Środowiska	<ul style="list-style-type: none"> - geofizyk - geolog - inżynier budownictwa wodnego
Minister Sprawiedliwości	<ul style="list-style-type: none"> - syndyk
Minister Sportu	<ul style="list-style-type: none"> - instruktor dyscypliny sportu - instruktor odnowy biologicznej - trener

Okręgowe Rady Adwokackie	- adwokat
Okręgowe Izby Radców Prawnych	- radca prawny
Okręgowe Rady Lekarskie	- lekarz - lekarz dentyista
Okręgowe rady Pielęgniarek i Położnych	- pielęgniarka - położna
Naczelna Rada Aptekarska	- farmaceuta
Krajowa Izba Lekarsko-Weterynaryjna	- lekarz weterynarii
Główny Geodeta Kraju	- geodeta
Krajowa Rada Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa	- inżynier budownictwa - inżynier transportu - kierownik budowy, robót - technik budownictwa - projektant
Krajowa Rada Izby Urbanistów	- urbanista
Krajowy Ośrodek Badań i Dokumentacji Zabytków	- konserwator zabytków ruchomych, - konserwator zabytków nieruchomych, - konserwator zabytkowej zieleni.
Ośrodek Ochrony Dziedzictwa Archeologicznego	- archeolog
Prezes Wyższego Urzędu Górniczego	- górnicze zawody regulowane
Centrum Edukacji Bibliotekarskiej, Informacyjnej i Dokumentacyjnej im. Heleny Radlińskiej	- bibliotekarz; - bibliotekarz, pracownik dokumentacji i informacji naukowej.
Prezes Państwowej Agencji Atomistyki	- inspektor ochrony radiologicznej, z wyjątkiem inspektora ochrony radiologicznej w pracowniach rentgenowskich stosujących aparaty rentgenowskie o energii promieniowania do 300 keV w celach medycznych, - inspektor dozoru jądrowego, - operator reaktora badawczego, - dozymetrysta reaktora badawczego,

	<ul style="list-style-type: none"> - starszy dozymetrysta reaktora badawczego, - kierownik zmiany reaktora badawczego, - kierownik reaktora badawczego, - zastępca dyrektora do spraw bezpieczeństwa jądrowego i ochrony radiologicznej w jednostce organizacyjnej posiadającej badawczy reaktor jądrowy, - specjalista do spraw ewidencji materiałów jądrowych, - operator przechowalnika wypalonego paliwa jądrowego, - kierownik składowiska odpadów promieniotwórczych, - kierownik zakładu unieszkodliwiania odpadów promieniotwórczych, - operator akceleratora lub urządzeń do teleradioterapii i brachyterapii ze źródłami promieniotwórczymi;
Dyrektor Generalny Lasów Państwowych	<ul style="list-style-type: none"> - inżynier leśnictwa, - technik leśnik, - operator maszyn leśnych.
Krajowa Rada Doradców Podatkowych	<ul style="list-style-type: none"> - doradca podatkowy;
Komisję Papierów Wartościowych i Giełd	<ul style="list-style-type: none"> - makler papierów wartościowych, - makler giełd towarowych, - doradca inwestycyjny.
Komisja Nadzoru Ubezpieczeń i Funduszy Emerytalnych	<ul style="list-style-type: none"> - aktuariusz
Krajowa Izba Biegłych Rewidentów	<ul style="list-style-type: none"> - biegły rewident
Dyrektor Urzędu Morskiego w Gdyni, Dyrektor Urzędu Morskiego w Słupsku, Dyrektor Urzędu Morskiego w Szczecinie	<ul style="list-style-type: none"> - młodszy marynarz pokładowy; - marynarz wachtowy; - starszy marynarz; - oficer wachtowy na statkach o pojemności brutto 500 i powyżej; - starszy oficer na statkach o pojemności brutto od 500 do 3.000; - starszy oficer na statkach o pojemności brutto 3.000 i powyżej; - kapitan na statkach o pojemności brutto od 500 do 3.000; - kapitan żeglugi wielkiej na statkach o pojemności brutto 3.000 i powyżej; - oficer wachtowy żeglugi przybrzeżnej; - kapitan żeglugi przybrzeżnej;

<p>Dyrektor Urzędu Morskiego w Gdyni</p> <p>wojewódzcy inspektorzy jakości handlowej artykułów rolno-spożywczych</p>	<ul style="list-style-type: none"> - szyper 2 klasy w żegludze krajowej; - szyper 1 klasy w żegludze krajowej; - młodszy motorzysta; - motorzysta wachtowy; - oficer mechanik; - oficer mechanik wachtowy na statkach o mocy maszyn głównych 750 kW i powyżej; - II oficer mechanik na statkach o mocy maszyn głównych od 750 do 3.000 kW; - II oficer mechanik na statkach o mocy maszyn głównych 3.000 kW i powyżej; - starszy oficer mechanik na statkach o mocy maszyn głównych od 750 do 3.000 kW; - starszy oficer mechanik na statkach o mocy maszyn głównych 3.000 kW i powyżej; - oficer elektroautomatyk okrętowy; - rybak rybołówstwa morskiego; - starszy rybak rybołówstwa morskiego; - szyper 2 klasy rybołówstwa morskiego; - szyper 1 klasy rybołówstwa morskiego; - pilot morski; - pilot pełnomorski; - młodszy kucharz okrętowy; - kucharz okrętowy. - nurek III klasy; - nurek II klasy; - nurek I klasy; - nurek saturowany, - kierownik prac podwodnych II klasy; - kierownik prac podwodnych I klasy; - operator systemów nurkowych. <p>Rzeczoznawca w zakresie jakości handlowej artykułów rolno – spożywczych</p>
--	--

SPIS TREŚCI

I. SWOBODNY PRZEPLYW PRACOWNIKÓW.....	2
1. TRAKTAT USTANAWIAJĄCY WSPÓLNOTĘ EUROPEJSKĄ (TRAKTAT WE).....	2
2. ROZPORZĄDZENIE RADY (EWG) NR 1612/68 W SPRAWIE SWOBODNEGO PRZEPLYWU PRACOWNIKÓW WEWNĄTRZ WSPÓLNOTY	4
A. Uwagi ogólne.....	4
B. Dostęp do rynku pracy.....	5
C. Równe traktowanie w trakcie zatrudnienia.....	5
D. Rodzina obywatela Unii.....	6
E. Obsadzanie wolnych miejsc pracy i wnioski o zatrudnienie - EURES	6
3. OGRANICZENIA SWOBODY PRZEPLYWU PRACOWNIKÓW WOBEC NOWYCH PAŃSTW CZŁONKOWSKICH (TRAKTATY AKCESYJNE).....	7
4. PRAWO OBYWATELI UNII I CZŁONKÓW ICH RODZIN DO SWOBODNEGO PRZEMIESZCZANIA SIĘ I POBYTU NA TERYTORIUM PAŃSTW CZŁONKOWSKICH.....	9
A. Uwagi ogólne.....	9
B. Pobyt w okresie do trzech miesięcy	9
C. Pobyt w okresie powyżej trzech miesięcy.....	10
D. Stały pobyt	12
II. KOORDYNACJA SYSTEMÓW ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO.....	13
1. UWAGI OGÓLNE	13
2. ZASADA STOSOWANIA JEDNEGO USTAWODAWSTWA WOBEC PRACOWNIKÓW MIGRUJĄCYCH I CZŁONKÓW ICH RODZIN	14
3. ZASADA EKSPORTU ŚWIADCZEŃ.....	15
4. ZASADA SUMOWANIA OKRESÓW UBEZPIECZENIA, ZATRUDNIENIA LUB ZAMIESZKANIA.....	16
5. KOORDYNACJA METOD LICZENIA ŚWIADCZEŃ	17
A. Renty inwalidzkie.....	17
B. Emerytura.....	18
III. MIĘDZYNARODOWE PRAWO PRACY WE	19
1. UWAGI OGÓLNE	19
2. PRAWO WŁAŚCIWE.....	19
3. JURYSDYKCJA – ROZPORZĄDZENIE RADY WE 44/2001	22
IV. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW.....	23
1. UWAGI OGÓLNE	23
2. DYREKTYWA 96/71/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY	23
3. ROZPORZĄDZENIE 1408/71 – ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE	25
4. PODATKI	26
V. UZNAWANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH	27
1. UWAGI OGÓLNE	27
2. OGÓLNY SYSTEM UZNAWANIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH	28
3. UZNAWANIE DOŚWIADCZENIA ZAWODOWEGO	29
4. AUTOMATYCZNE UZNAWANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH LEKARZY, PIEŁĘGNIAREK, POŁOŻNYCH, FARMACEUTÓW I ARCHITEKTÓW	29
5. JĘZYK.....	30
VI. ZATRUDNIENIE PRACOWNIKÓW POCHODZĄCYCH Z PAŃSTW TRZECICH	31
1. UWAGI OGÓLNE	31
2. STATUS OBYWATELI PAŃSTW TRZECICH BĘDĄCYCH REZYDENTAMI DŁUGOTERMINOWYMI WE 32	
3. PROPOZYCJE WSPÓLNOTOWYCH ŚRODKÓW LEGISLACYJNYCH DOTYCZĄCYCH EMIGRACJI ZAROBKOWEJ OBYWATELI PAŃSTW TRZECICH	34
A. Propozycja dyrektywy ramowej.....	34
B. Propozycja dyrektywy w sprawie warunków wjazdu i pobytu pracowników wysoko wykwalifikowanych	36

C. <i>Propozycja dyrektywy w sprawie kar dla pracodawców zatrudniających obywateli państw trzecich nielegalnie przebywających na terytorium Unii Europejskiej</i>	37
4. POLSKIE USTAWODAWSTWO W ZAKRESIE ZEZWOLENIA NA POBYT I NA PRACĘ	38
VII. SPIS AKTÓW PRAWNYCH POWOŁANYCH W OPRACOWANIU	40
VIII. LISTA INSTYTUCJI UPRAWNIONYCH W POLSCE DO WYDAWANIA DECYZJI W SPRAWIE UZNAWANIA KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH.....	44