

W POSZUKIWANIU PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ.

Poradnik dla przedsiębiorczych i nie tylko.

**Regionalne Centrum Informacji Europejskiej
Koszalin 2003**

Publikacja wydana przez Regionalne Centrum Informacji Europejskiej Fundacji
Centrum Innowacji i Przedsiębiorczości w Koszalinie

Copyright © by Regionalne Centrum Informacji Europejskiej Koszalin

ISBN: 83 – 916702 – 2– 8

Tekst i opracowanie:
Magdalena Skrzypek
Katarzyna Szłapka

Regionalne Centrum Informacji Europejskiej
Ul. Młyńska 2
75 – 054 Koszalin
tel/fax 094 3471317
e-mail : rcie@rcie.koszalin.pl
www.rcie.koszalin.pl

Publikacja dofinansowana ze środków będących w dyspozycji Urzędu Komitetu
Integracji Europejskiej

SPIS TREŚCI

Zamiast wstępu

CZĘŚĆ I

W POSZUKIWANIU PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ – MOŻLIWOŚCI I UWARUNKOWANIA

1. Swoboda przepływu osób
2. Uznawanie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych
3. Wyniki negocjacji akcesyjnych w zakresie możliwości podejmowania pracy przez obywateli państw kandydujących na terenie UE
4. Poszukiwanie i podejmowanie pracy w państwach UE
5. Samozatrudnienie i formy prowadzenia działalności gospodarczej w państwach UE
6. Koordynacja systemów zabezpieczeń społecznych państw UE

CZĘŚĆ II

ASPEKTY PRAWNE, INSTYTUCJE I PROCEDURY ODWOŁAWCZE

1. Czy obywatele Unii Europejskiej mogą powoływać się przed krajowym sądem bezpośrednio na wynikające z prawa wspólnotowego uprawnienia i obowiązki.
2. Kwestia odpowiedzialności odszkodowawczej państwa w prawie wspólnotowym
3. Wykaz ważniejszych aktów prawnych
4. Przydatne adresy

ZAMIAST WSTĘPU

Kwestie zatrudniania Polaków w państwach UE obecnie regulują umowy dwustronne między Polską a poszczególnymi krajami członkowskimi. Jest to możliwe dzięki zapisom w Układzie Europejskim, stanowiącym podstawę stosunków między naszym krajem a krajami członkowskimi UE. Polska zawarła umowy z Niemcami, Belgią, Francją, Luksemburgiem i Hiszpanią, Włochami i Irlandią. Koordynatorem zatrudniania polskich obywateli za granicą jest Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej oraz właściwy dla miejsca zamieszkania obywatela Wojewódzki Urząd Pracy.

Podejmowanie pracy przez Polaków w państwach, z którymi Polska podpisała umowy bilateralne odbywa się w dwóch formach:

1. w ramach ofert imiennych - przyszły pracodawca ubiega się o konkretnego polskiego pracownika składając wniosek w odpowiednim urzędzie pracy danego państwa, a po wydaniu pozytywnej decyzji, ww. dokumenty są przekazywane do polskiego Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, a następnie kierowane do odpowiedniego w danym województwie urzędu pracy, który przekazuje zarówno informacje jak i dokumenty wskazanej osobie. Urząd konsularny danego państwa, na podstawie tych dokumentów, wystawia zainteresowanej osobie wizę z prawem do pracy.
2. w ramach ofert otwartych - pracodawca oczekuje od polskiego urzędu pracy wskazania odpowiedniego pracownika. Oferty są skierowane do zarejestrowanych w urzędzie pracy bezrobotnych danego województwa.

Sytuacja się zmienia, gdy Polska stanie się członkiem Unii Europejskiej. Niektóre rynki pracy będą dostępne dla nas już od momentu przystąpienia do UE, inne będą podlegać czasowym ograniczeniom. Dotyczy to obecnych państw członkowskich, bowiem wszystkie państwa wstępujące do UE wraz z Polską będą stosowały w stosunku do siebie swobodny przepływ pracowników od momentu wstąpienia do Unii Europejskiej, czyli 1 maja 2004.

Po upływie okresu przejściowego każdy Polak będzie mógł wybrać dowolne państwo, w którym chce pracować i będzie traktowany w ten sam sposób, w jaki traktowany jest obywatel danego kraju. Osoby bezrobotne również będą mogły wyjeżdżać do innych państw UE w poszukiwaniu pracy. Lata przepracowane zagranicą będą brane pod uwagę i wliczane przy wyznaczaniu wielkości emerytur i rent.

Zakres praw i obowiązków, które przyznawane są na podstawie przepisów wspólnotowych jest bardzo szeroki. W praktyce oznacza on możliwość do niczym nie skrepowanego prawa do pracy i pobytu w kraju, który sobie wybierzemy. Warto zatem wiedzieć jakie prawa i obowiązki nam przysługują oraz co zrobić gdy prawa te są naruszane

W niniejszej publikacji staramy się przybliżyć tę tematykę mając nadzieję, że będzie to cenne źródło wiedzy teoretycznej, jak i praktycznej.

Autorzy

CZĘŚĆ I

W POSZUKIWANIU PRACY W UNII EUROPEJSKIEJ – MOŻLIWOŚCI I UWARUNKOWANIA

1. SWOBODNY PRZEPIY W OSÓB

Swobodny przepływ osób jest jedną z czterech fundamentalnych zasad Jednolitego Rynku Unii Europejskiej. Oprócz niej mamy do czynienia z zasadami swobodnego przepływu kapitału, towarów i usług. Podstawy prawne do rozpoczęcia prac nad tworzeniem rynku bez granic i barier na obszarze Unii Europejskiej stworzył Traktat Rzymski o utworzeniu Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej z 23 marca 1957 r. Natomiast zasada swobodnego przepływu osób weszła w życie w 1993 r.

Istotę zasady swobodnego przepływu osób najprościej można sprowadzić do następujących kwestii. Jest ona niczym innym jak:

- nieograniczonym prawem do przemieszczania się po terytorium UE
- nieograniczonym prawem do podejmowania pracy i korzystania ze wszystkich zabezpieczeń socjalnych w każdym państwie członkowskim UE bez względu na przynależność państwową
- równość w dostępie do miejsc pracy, wynagrodzenia oraz świadczeń socjalnych niezależnie od narodowości – jest tylko jeden warunek – pracownik musi być obywatelem UE.

Kto jest adresatem zasady swobodnego przepływu osób?

Aby korzystać z zasady swobodnego przepływu osób i być uprawnionym do korzystania z praw jakie z niej wynikają należy spełniać jeden warunek – posiadać obywatelstwo europejskie. Kwestia ta zostanie szerzej omówiona w dalszej części publikacji.

Swobodny przepływ pracowników

Zasada swobody przepływu pracowników dotyczy wyłącznie obywateli państw członkowskich, przy czym regulację zasad nabywania obywatelstwa pozostawiono przepisom krajowym. Nie jest istotne miejsce pobytu obywatela państwa członkowskiego, a więc korzysta on ze swobody podejmowania pracy w krajach Unii, choćby miejscem jego pobytu był kraj nie będący krajem jego obywatelstwa.

Definicja przepływu pracowników odnosi się do osób, które odpowiadają definicji pracownika sformułowanej przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości na użytek regulacji wspólnotowych. Definicja wspólnotowa pracownika ma zastosowanie wyłącznie w tych przypadkach, w których nastąpiło przemieszczenie osób między terytoriami państw członkowskich. Nie ma natomiast zastosowania do osób zatrudnionych wyłącznie na terytorium jednego państwa. Podstawowymi kryteriami tego pojęcia są:

- *Wykonywanie pracy*; jednym z kryteriów decydującym o uznaniu osoby świadczącej pracę za pracownika jest jej wartość ekonomiczna, nie ma przy tym znaczenia, czy jest to praca w pełnym wymiarze godzin

- *Podporządkowanie poleceniom innego podmiotu*; to kryterium pozwala odróżnić pracowników od osób wykonujących pracę na własny rachunek, które również korzystają z prawa swobodnego przepływu
 - *Otrzymywanie wynagrodzenia*; nie jest istotna wysokość wynagrodzenia
- Z omawianego prawa poza pracownikiem korzystają również niektórzy członkowie jego rodziny, bez względu na ich obywatelstwo. Do uprawnionych członków rodziny należą:
- Małżonek oraz zstępni, którzy nie ukończyli 21 lat lub są na utrzymaniu pracownika
 - Krewni wstępni pracownika lub jego małżonka, jeżeli są na jego utrzymaniu

Zasada równego traktowania

Art.6 Traktatu zakazuje jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na obywatelstwo. Zakazana jest dyskryminacja bezpośrednia, polegająca na przyznaniu określonych uprawnień wyłącznie obywatelom państwa przyjmującego oraz pośrednia, uzależniająca przyznanie określonych uprawnień od spełnienia warunków, którym nie mogą sprostać cudzoziemcy.

W odniesieniu do swobodnego przepływu pracowników zasadę równego traktowania precyzuje art.48 Traktatu, gwarantując zniesienie wszelkiej dyskryminacji opartej na przynależności państwowej wobec pracowników mających obywatelstwo państw członkowskich w zakresie zatrudnienia i innych warunków pracy oraz prawo pobytu na terytorium państwa członkowskiego w celu poszukiwania i wykonywania pracy zgodnie z przepisami regulującymi zatrudnienie obywateli własnych danego państwa.

Postanowienie dotyczące zakazu dyskryminacji pracowników będących obywatelami innych państw członkowskich precyzują przepisy rozporządzenia 1612/68, które zapewniają równy dostęp pracownika do zatrudnienia bez względu na miejsce pobytu. Zgodnie z tą regulacją, obywatele państw członkowskich mogą podjąć na terytorium innych państw członkowskich dostępną pracę na równi z obywatelami danego kraju, łącznie z prawem pierwszeństwa w zatrudnianiu przed cudzoziemcami z krajów trzecich.

Zgodnie z rozporządzeniem, państwa członkowskie nie mogą stosować m.in. przepisów ograniczających możliwość ubiegania się o pracę lub składania ofert pracy cudzoziemcom lub wymagających spełnienia przez cudzoziemców warunków, których nie wymaga się od własnych obywateli. Do obywateli państw członkowskich nie mają również zastosowania przepisy krajowe ograniczające liczbowo lub procentowo zatrudnianie cudzoziemców w jakimkolwiek przedsiębiorstwie, branży, regionie lub w skali kraju. Na takich samych zasadach jak do własnych obywateli muszą być stosowane przepisy prawa pracy i regulacje socjalne, medyczne itp.

Swoboda przemieszczania się i prawa pobytu

Swoboda ta określona jest w art.48 ust.3b Traktatu. Obejmuje ona prawo wyjazdu z państwa członkowskiego oraz prawo wjazdu na terytorium innego państwa członkowskiego w celu poszukiwania lub wykonywania pracy. Kraje członkowskie zobowiązane są zezwolić na wjazd na swoje terytorium obywatelom innych państw członkowskich oraz członkom ich rodzin na podstawie dokumentu identyfikacyjnego

lub paszportu. Dokumenty dodatkowe, np. wiza, mogą być wymagane od członków rodzin pracownika, którzy nie są obywatelami państwa członkowskiego.

Prawo pobytu pracowników oraz ich rodzin na terytorium państw członkowskich reguluje art.48 ust.3c Traktatu oraz dyrektywa 68/360/EEC. Zgodnie z postanowieniami dyrektywy, państwo członkowskie musi zapewnić prawo pobytu na swoim terytorium obywatelom innych państw członkowskich korzystających z prawa poszukiwania i wykonywania pracy oraz członkom ich rodzin, jeżeli okażą oni odpowiednie dokumenty.

Pracownik obowiązany jest przedstawić dokument, na podstawie którego wjechał na terytorium danego państwa, oraz przyrzeczenie zatrudnienia przez pracodawcę lub świadectwo potwierdzające fakt zatrudnienia. Natomiast członkowie rodzin oprócz dokumentu, na podstawie, którego wjechali na terytorium danego państwa, muszą przedstawić dokument wydany przez kraj pochodzenia, z którego przybyli, potwierdzający ich związki rodzinne z pracownikiem.

Państwo przyjmujące musi wydać tym osobom - jako dowód prawa pobytu pracownika i jego rodziny - dokument o nazwie „Zezwolenie na pobyt dla obywatela – państwa członka Wspólnoty Europejskiej”. Musi on obejmować całe terytorium danego państwa, jego okres ważności wynosi najmniej 5 lat od daty wydania i być automatycznie przedłużany. Pracownik, który podejmuje pracę na czas określony dłuższy niż 3 miesiące, lecz krótszy niż rok, może uzyskać czasowe pozwolenie na pobyt, ważne na okres przewidywanego zatrudnienia. Ważne zezwolenie na pobyt nie może być cofnięte, jeżeli zatrudnienie pracownika ustało, a wyłącznym tego powodem była czasowa niezdolność do pracy spowodowana chorobą albo wypadkiem. Nie można również cofnąć zezwolenia na pobyt, gdy pracownik jest bezrobotny, mimo iż podejmuje starania w celu znalezienia pracy. Fakt ten powinien być potwierdzony przez kompetentny organ zatrudnienia.

Państwa członkowskie nie wydają zezwolenia na pobyt na swoim terytorium obywatelom krajów członkowskich, gdy pobyt trwa 3 miesiące w przypadku poszukiwania pracy lub zatrudnienia na czas nie przekraczający 3 miesięcy, a także pobyt pracownika, który w związku z wykonywaniem pracy na terytorium innego kraju członkowskiego powraca do miejsca pobytu w innym kraju, jak również pracownika wykonującego pracę sezonową na podstawie umowy podpisanej przez kompetentny organ zatrudnienia.

Prawo do pozostania po ustaniu zatrudnienia

Po ustaniu zatrudnienia pracownik i członkowie jego rodziny mogą pozostać na terytorium państwa członkowskiego, które nie jest ich ojczyzną (art.48 ust.3d Traktatu, rozporządzenie 1251/70)

Prawo do pozostania pracownika w państwie członkowskim innym niż jego ojczyzna zostało uzależnione od osiągnięcia określonego wieku emerytalnego, długości pobytu w danym kraju oraz posiadania stażu zatrudnienia. Oznacza to, że obywatel państwa członkowskiego ma prawo do pozostania na jego terytorium jeśli w momencie ustania zatrudnienia osiągnie wiek emerytalny (zgodnie z przepisami prawa krajowego), przebywał w tym państwie stale przez ponad 3 lata i był w nim zatrudniony przez ostatnie 12 miesięcy.

Ponadto obywatel państwa członkowskiego może pozostać na terytorium innego państwa członkowskiego, w którym mieszkał stale i był zatrudniony dłużej niż 2 lata, jeśli przestał pracować z powodu stałej niezdolności do pracy. W przypadku, gdy trwała niezdolność do pracy spowodowana jest wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, bez znaczenia jest staż zatrudnienia.

Członkowie rodzin pracownika przebywający z nim na terytorium państwa członkowskiego mają prawo do pozostania w tym państwie, jeśli wcześniej nabył on prawo do pozostania w tym państwie także po śmierci pracownika. Jeżeli śmierć pracownika nastąpiła przed uzyskaniem przez niego prawa do pozostania, dalsze pozostawanie w tym państwie zależy od spełnienia jednego z następujących warunków:

- Pracownik w chwili śmierci przebywał w danym kraju, od co najmniej 2 lat
- Śmierć pracownika nastąpiła w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej
- Pozostający małżonek jest obywatelem państwa pobytu

Ograniczenie prawa swobodnego poruszania się pracowników na obszarze UE

Ograniczenie prawa swobodnego przepływu pracowników zakłada sam Traktat ze względu na porządek, bezpieczeństwo i zdrowie publiczne. Szczegółowe zasady tych ograniczeń określa dyrektywa 64/221/EEC. Ustala ona warunki uzasadniające odmowę wydania pozwolenia na wjazd lub pobyt osobom, które w innym przypadku byłyby do tego uprawnione, oraz procedurę wydalania obcokrajowców.

Zgodnie z orzeczeniem Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, zachowanie będące podstawą do odmowy wydania pozwolenia na pobyt lub deportacji nie musi być sprzeczne z prawem, ale dostatecznie szkodliwe, aby stwarzać rzeczywiste i wystarczająco poważne zagrożenie dla porządku publicznego. Nie można wykluczyć prawa pobytu obcokrajowców z powodów zachowań, które nie pociągają za sobą działań represyjnych wobec własnych obywateli.

Ograniczenie prawa swobodnego przemieszczania się może wynikać zgodnie z dyrektywą 64/221/EEC, z klauzuli ochrony zdrowia publicznego. W załączniku do dyrektywy wymieniono; choroby zakaźne, uzależnienie od narkotyków oraz poważne zaburzenia psychiczne.

Z uwagi na kryterium rodzaju zatrudnienia państwo członkowskie może wykluczyć prawo swobodnego przepływu pracowników w stosunku do osoby, która stara się o zatrudnienie w służbie publicznej. W celu niedopuszczenia do nadmiernej samowoli poszczególnych państw członkowskich pojęcie służby zostało restrykcyjnie określone przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości. Trybunał uznał, że wyłączenie ze swobody nie odnosi się do wszystkich stanowisk w służbie publicznej, ale tylko do pewnych czynności związanych ze sprawowaniem oficjalnej władzy administracyjnej. W konsekwencji z zakresu ograniczenia wyłączono stanowiska, które nie polegają na sprawowaniu ważnych funkcji związanych z egzekwowaniem prawa publicznego.

2. UZNAWANIE WYKSZTAŁCENIA I KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH W UNII EUROPEJSKIEJ

Ujęcie w ramy wspólnotowych przepisów prawnych kwestii wzajemnego uznawania dyplomów i kwalifikacji zawodowych wymogło na Wspólnotach funkcjonowanie Jednolitego Rynku. Jednym z głównych celów Wspólnoty, popartym odpowiednim przepisem traktatowym jest zniesienie przeszkód w swobodnym przepływie osób i świadczeniu usług pomiędzy państwami członkowskimi. Dla obywateli państw członkowskich oznacza to w szczególności możliwość wykonywania zawodu na własny rachunek lub jako pracownik najemny w państwie członkowskim innym od tego, w którym zdobył kwalifikacje.

Zróżnicowanie systemów kształcenia w państwach Unii Europejskiej stało się przeszkodą w realizacji wzajemnego uznawania dyplomów, a co się z tym wiąże w możliwości podjęcia pracy w innym państwie członkowskim. W celu zagwarantowania obywatelom Unii Europejskiej dostępu do miejsc pracy w innym kraju spośród państw „15”, należało ujednoczyć przepisy regulujące wykonywanie zawodów i poświadczające nabycie określonych kwalifikacji. W połowie lat osiemdziesiątych państwa członkowskie Wspólnot zintensyfikowały prace nad stworzeniem wspólnego systemu kwalifikacji zawodowych. Ogólnych systemów uznawania kwalifikacji zawodowych dotyczą dwie dyrektywy:

89/48/EEC: dotycząca ogólnego systemu uznawania dyplomów szkół wyższych, przyznanych na zakończenie przynajmniej trzyletniego kształcenia i doskonalenia zawodowego;

92/51/EEC: w sprawie drugiego ogólnego systemu uznawania kształcenia i szkolenia zawodowego.

Pierwsza z nich ma na celu umożliwienie podjęcia tych wszystkich rodzajów działalności zawodowej, których wykonywanie w państwie przyjmującym uwarunkowane jest ukończeniem uczelni pomaturalnej, pod warunkiem, że obywatele ubiegający się o wykonywanie takiej działalności posiadają dyplom przygotowujący ich do wykonywania tych rodzajów działalności zawodowych, przyznany na zakończenie studiów trwających przez okres co najmniej trzech lat i wydany w innym państwie członkowskim, niż to, w którym ma być wykonywana działalność. To samo dotyczy ogólnego systemu uznawania dyplomów szkół wyższych. Warunkiem ich uznania jest przynajmniej trzyletni okres nauki. Dyrektywa ta ma zastosowanie w przypadku każdego obywatela państwa członkowskiego, który zamierza wykonywać zawód podlegający regulacjom w państwie przyjmującym, zarówno na własny rachunek, jak i w charakterze osoby zatrudnionej. Państwo przyjmujące nie może odmówić prawa obywatelowi państwa członkowskiego do podjęcia lub wykonywania zawodu na tych samych warunkach, które są stosowane wobec jego własnych obywateli. Warunkiem jednak jest, aby wnioskodawca posiadał dyplom uprawniający do wykonywania danego zawodu wydany w państwie członkowskim. Państwo przyjmujące nie może także odmówić w przypadku, gdy wnioskodawca wykonywał dany zawód na pełny etat przez okres dwóch lat w ciągu ostatnich dziesięciu lat w innym państwie członkowskim oraz posiada jeden lub kilka dowodów formalnych kwalifikacji. Zgodnie z art. 6 Dyrektywy „właściwe władze przyjmującego państwa członkowskiego uzależniają podjęcie zawodu także od przedłożenia dowodów na to,

że wnioskodawcy mają dobrą reputację, że nie zostali postawieni w stan bankructwa, lub nie zawieszono bądź zakazano im wykonywania zawodu z powodu poważnego wykroczenia służbowego lub przestępstwa kryminalnego”.

Państwo przyjmujące może także wymagać od wnioskodawcy ukończenia okresu adaptacyjnego w okresie nie przekraczającym trzech lat lub przystąpienia do testu umiejętności. Może mieć to miejsce w sytuacji, gdy materiał zawarty w programie studiów i praktyk, które wnioskodawca odbył w państwie swego pochodzenia, znacznie różni się od tego, którego opanowanie jest warunkiem otrzymania dyplomu wymaganego w państwie przyjmującym. Chcąc wykorzystać tę możliwość państwo przyjmujące musi udzielić wnioskodawcy prawa wyboru między okresem adaptacji a testem kwalifikacji. Odstępstwo od tej reguły przewidziane jest w jednym wypadku. Dotyczy ono tych grup zawodów, których wykonywanie wymaga dokładnej znajomości prawa krajowego i w odniesieniu do których udzielanie porad lub pomocy związanej z prawem krajowym jest zasadniczą i trwałą cechą działalności zawodowej. W takiej sytuacji państwo przyjmujące ma prawo wyboru między okresem adaptacyjnym a testem sprawdzającym umiejętności.

Okresem adaptacyjnym w rozumieniu Dyrektywy jest „wykonywanie zawodu podlegającego regulacjom w przyjmującym państwie członkowskim pod nadzorem wykwalifikowanego przedstawiciela tego zawodu. W okresie tym istnieje możliwość odbycia dodatkowego szkolenia. Okres nadzorowanej praktyki jest oceniany. Szczegółowe zasady regulujące kwestie okresu adaptacyjnego i jego oceny, jak i status osoby przyjezdnej objętej nadzorem, określone są przez właściwe władze w przyjmującym państwie członkowskim”.

Test sprawdzający umiejętności w rozumieniu Dyrektywy, jest to „test ograniczony do sprawdzenia poziomu wiedzy zawodowej wnioskodawcy, sporządzony przez właściwe władze przyjmującego państwa członkowskiego. Celem tego testu jest ocena możliwości wykonywania przez wnioskodawcę zawodu podlegającego regulacjom w państwie członkowskim.” Aby umożliwić przeprowadzenie tego testu, właściwe władze państwa przyjmującego sporządzają listę przedmiotów, opierając się na porównaniu studiów i praktyk wymaganych w ich państwie członkowskim ze studiami i praktykami odbytymi przez wnioskodawcę, które nie figurują w dyplomie lub innym dowodzie formalnych kwalifikacji posiadanych przez wnioskodawcę. Jeżeli wnioskodawca jest wykwalifikowanym pracownikiem w państwie członkowskim, z którego pochodzi, fakt ten musi być uwzględniony w teście umiejętności. Obejmuje on przedmioty wybrane z listy, których znajomość jest niezbędnym warunkiem do wykonywania zawodu na terytorium przyjmującego państwa członkowskiego. Test może również obejmować znajomość zasad etyki zawodowej dotyczących działalności, o której mowa, w przyjmującym państwie członkowskim.

Wnioskodawcy, którzy spełniają warunki konieczne do podjęcia i wykonywania zawodu na terytorium państwa przyjmującego mają prawo do używania tytułu zawodowego przyjmującego państwa członkowskiego, odpowiadającego temu zawodowi. To samo dotyczy tytułów nadanych zgodnie z prawem dowodu formalnych kwalifikacji. Przyjmujące państwo członkowskie może wymagać, aby przy tytule podano nazwę i adres instytucji lub komisji egzaminacyjnej, która go nadała.

Procedura sprawdzania wniosku o wykonywanie zawodu podlegającego regulacjom powinna być zakończona w możliwie szybkim czasie i zatwierdzona umotywowaną

decyzją właściwych władz przyjmującego państwa członkowskiego, nie później niż cztery miesiące od przedstawienia przez osobę zainteresowaną wszystkich dokumentów.

3. WYNIKI NEGOCJACJI AKCESYJNYCH W ZAKRESIE MOŻLIWOŚCI PODEJMOWANIA PRACY PRZEZ OBYWATELI PAŃSTW KANDYDUJĄCH NA TERENIE UNII EUROPEJSKIEJ

Swoboda przepływu pracowników, jak już wcześniej wspomniano, to możliwość nieskrępowanego przemieszczania się w obrębie Wspólnoty i podejmowania pracy w dowolnym kraju. Państwo, w którym przebywa dana osoba zobowiązane jest wtedy do zapewnienia jej takich samych warunków jak własnym obywatelom tj.: dostępu do rynku pracy, praw wyborczych, uznawania dyplomów i kwalifikacji itd. Jest to jeden z czterech filarów jednolitego rynku. Polska przyjęła cały dorobek prawny Unii w tym zakresie.

W trakcie negocjacji akcesyjnych na wniosek UE w zakresie dostępu do unijnego rynku pracy obywatele nowoprzyjętych państw ustanowiono okres przejściowy na maksymalny okres 7 lat. Będzie on realizowany w formule „2+3+2”. Oznacza ona, że po dwóch latach od wejścia do Unii państwa będą mogły znieść ograniczenia w dostępie do swoich rynków pracy, lub przedłużyć je o kolejne trzy lata, a następnie jeżeli taka będzie potrzeba o kolejne 2 lata. Wpływ na decyzje ograniczające dostępność do rynków pracy dla obywateli nowoprzyjętych państw będzie mieć przede wszystkim fakt czy ich otwarcie nie spowoduje zakłócenia na rynkach pracy państw obecnie tworzących Unię.

Do znaczących osiągnięć negocjacji w tym obszarze należy zaliczyć fakt, że Polska uzyskała możliwość stosowania klauzuli wzajemności wobec państw UE, które ograniczały będą rynek pracy dla obywateli polskich. Mówiąc inaczej, jeśli Polakowi nie będzie wolno podjąć pracy w Niemczech czy Austrii, taki sam zakaz będzie obowiązywał wobec obywateli tych państw na podejmowanie pracy w Polsce.

Stanowisko państw UE w kwestii dostępu obywateli nowych państw członkowskich do ich rynków pracy jest zróżnicowane. Obecne państwa członkowskie składają deklaracje o otwarciu swoich rynków pracy dla obywateli polskich na zasadach narodowych z dniem 1 maja 2004 roku oraz wprowadzenia swobodnego przepływu pracowników zgodnego z prawem wspólnotowym po dwóch latach stosowania ograniczeń.

Deklaracje takie złożyły następujące kraje (stan na 15 kwietnia 2003 roku):

Wielka Brytania - list Premiera Tonego Blaira do Premiera Leszka Millera z 9 grudnia 2002r,

Irlandia - deklaracja Wicepremier Republiki Irlandii Mary Harney złożona w Parlamencie Irlandzkim 23 marca 2003 roku. Wicepremier Harney, która odpowiada w rządzie w Dublinie za sprawy przedsiębiorczości, handlu i zatrudnienia, potwierdziła 8.07.2003 r., że rynek pracy w Irlandii zostanie otwarty dla Polaków natychmiast z dniem uzyskania przez nas członkostwa, czyli 1 maja 2004 roku.

Dania - deklaracja Ministra ds. Europejskich Bertela Haardera złożona 20 września 2002r,

Szwecja - deklaracja Minister Spraw Zagranicznych Anny Lindh z 12 czerwca 2002 roku potwierdzona przez Premiera Perssona w lutym 2003 roku,

Holandia - deklaracja Premiera Wima Koka złożona w czasie spotkania z Premierem Jerzym Buzkiem 6 czerwca 2001 roku,

a także:

Norwegia - deklaracja złożona w czasie negocjacji dotyczących przystąpienia Polski do Europejskiego Obszaru Gospodarczego,

Islandia - Deklaracja złożona w czasie negocjacji dotyczących przystąpienia Polski do Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Francja, Włochy, Hiszpania, Finlandia, Belgia, Portugalia i Grecja wstępnie zadeklarowały otwarcie swoich rynków po dwóch latach, w roku 2006. Niemcy, Austria i Luksemburg w chwili obecnej stoją na stanowisku utrzymania najdłuższego okresu przejściowego 5-7 lat i zamierzają udostępnić swoje rynki pracy w roku 2009 lub 2011.

Implikacje zasady swobodnego przepływu osób dla obywateli polskich

Jak wynika z przeprowadzonych w tej materii badań nie należy jednak oczekiwać by emigracja zarobkowa Polaków przybrała charakter stały. Będzie ona raczej okresowa, a korzyści z niej będą płynęły zarówno dla osób wyjeżdżających do pracy za granicę, jak też polskiej gospodarki. Obecnie jeden Polak pracujący zagranicą utrzymuje 1,5 miejsca pracy w kraju, a to za sprawą transferu oszczędności i związanymi z tym transferem wydatkami konsumpcyjnymi i inwestycyjnymi. Z otwarcia europejskich rynków pracy w największym stopniu skorzystają osoby podejmujące zatrudnienie w rolnictwie, hotelarstwie czy budownictwie.

Już w tej chwili w krajach Unii rocznie pracuje legalnie ok. 400 tys. Polaków. Większość z tych przypadków to zatrudnienie sezonowe, trwające nie dłużej niż 3 miesiące. W wyniku podejmowania pracy zagranicą przez obywateli polskich liczba bezrobotnych w kraju jest niższa o ok. 150 tys.

Na podstawie danych Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej obecnie legalne migracje zarobkowe w krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego czyli Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii i Lichtensteinu można zilustrować następującymi danymi. Zdecydowanie najwięcej Polaków znajduje legalne zatrudnienie w Niemczech. Według szacunków w 2002 r. miała miejsce największa liczba wyjazdów do pracy sezonowej – 270 tys. osób. Nową formą w porównaniu z latami poprzednimi stanowiły wyjazdy w trybie tzw. ekspresowej rekrutacji, która objęła 10 tys. osób. W okresie wakacji w Niemczech ogółem podjęło pracę 6391 studentów. W charakterze pracowników gości pracowało ok. 700 osób. W maju 2002 r. została podpisana bilateralna umowa między rządami Polski i Hiszpanii o dostępie Polaków do rynków pracy w Hiszpanii. Z zatrudnienia korzysta ok. 600 robotników w przemyśle, w budownictwie, usługach remontowych oraz w transporcie, podczas sezonu także w obiektach turystycznych. Najwięcej osób - 5137 (głównie kobiet) znalazło zatrudnienie przy zbiorze truskawek i innych owoców. Do Irlandii skierowano 400 osób – głównie do hotelarstwa i gastronomii. Przewiduje się, że liczba wyjazdów zarobkowych do Francji – zarówno do prac sezonowych, jak i stażystów będzie zbliżona do odnotowanej w 2001 i wynosić będzie odpowiednio 4,5 tys. oraz 290 osób. Na Wyspie Jersey w Wielkiej Brytanii pracę znalazły 242 osoby. Do

Norwegii wyjechały po 3-miesięcznych kursach przygotowawczych dwie grupy pielęgniarek. Większa grupa pracowników (ok.1 tys. osób) podjęła zatrudnienie w Islandii w przemyśle spożywczym oraz przetwórstwie rybnym.

Należy jednak pamiętać o tym, że powyższe dane dotyczą jedynie legalnego zatrudnienia organizowanego przez urzędy pracy. Do tego należy dodać ok. 100 tys. osób, które podejmują legalne zatrudnienie dzięki osobistym kontaktom lub za pośrednictwem niepublicznych agencji oraz biur, które nie są ujmowane w polskich statystykach.

Z pewnością przytoczone wyżej dane będą się prezentowały o wiele lepiej w momencie akcesji do Unii Europejskiej i objęcia naszych obywateli regulacjami zasady swobodnego przepływu osób. Należy jednak pamiętać o tym, że rynki pracy państw członkowskich będą się otwierały stopniowo. Jak wynika z przeprowadzonych w tym zakresie analiz, nie należy się spodziewać gwałtownego wzrostu polskich pracowników poszukujących pracy za granicą – maksymalnie ok. 100 tys. rocznie. Należy również do tej liczby dodać osoby, które obecnie są nielegalnie zatrudnione w krajach członkowskich i będą chciały zalegalizować swój pobyt. Trudno jednak stwierdzić ile ich będzie, gdyż po pierwsze dane te z wiadomych powodów nie są ujmowane w statystykach, a po drugie rejestracja wiąże się z uiszczaniem opłat ubezpieczeniowych i podatkowych, co oczywiście automatycznie wpłynie na obniżenie dochodów tych osób.

4. POSZUKIWANIE I PODEJMOWANIE PRACY W PAŃSTWACH UNII EUROPEJSKIEJ

Poszukiwanie pracy przez 1 maja 2004 i w trakcie okresów przejściowych

W chwili obecnej dostęp do legalnej pracy zagranicą dla Polaków jest ograniczony. Obywatele polscy mają możliwość podejmowania pracy na terenie UE w państwach, z którymi Polska podpisała umowy dwustronne lub na zasadzie samozatrudnienia.

Podejmowanie pracy przez Polaków w państwach, z którymi Polska podpisała umowy bilateralne odbywa się w dwóch formach:

1. w ramach ofert imiennych - przyszły pracodawca ubiega się o konkretnego polskiego pracownika składając wniosek w odpowiednim urzędzie pracy danego państwa, a po wydaniu pozytywnej decyzji, ww. dokumenty są przekazywane do polskiego Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, a następnie kierowane do odpowiedniego w danym województwie urzędu pracy, który przekazuje zarówno informacje jak i dokumenty wskazanej osobie. Urząd konsularny danego państwa, na podstawie tych dokumentów, wystawia zainteresowanej osobie wizę z prawem do pracy.
2. w ramach ofert otwartych - pracodawca oczekuje od polskiego urzędu pracy wskazania odpowiedniego pracownika. Oferty są skierowane do zarejestrowanych w urzędzie pracy bezrobotnych danego województwa

Można też poszukiwać pracy wśród ofert różnych agencji lub nawiązywać kontakty z pracodawcami na własną rękę. Jest to jednak ze względu na długotrwałe procedury dość trudne i uciążliwe dla obu stron. Najpierw należy znaleźć pracodawcę w

wybranych przez nas państwie UE, który zechce nas zatrudnić, następnie pracodawca ten musi zgłosić się do swojego urzędu pracy, który przez kilka tygodni będzie poszukiwał wśród rodzimych bezrobotnych chętnych do podjęcia tej pracy na warunkach przez niego zaproponowanych, dopiero gdy nikt się nie zgłosi, urząd pracy powiadamia ambasadę państwa w Polsce i ambasada wydaje Polakowi wizę i pozwolenie na pracę. Podejmując pracę w wybranym państwie należy dopełnić następnie szereg formalności na miejscu .

Poniżej przedstawiamy procedury jakie musi spełnić Polak ubiegając się o prace za granicą. Są to dane opracowane na podstawie informacji Wydziałów Ekonomiczno-Handlowych Ambasad RP w państwach członkowskich Unii Europejskiej.

AUSTRIA

Pozwolenie na zatrudnienie

Kto składa wniosek?

Wniosek o wydanie pozwolenia na zatrudnienie składa pracodawca w siedzibie Serwisu Rynku Pracy, odpowiedniej dla miejsca zatrudnienia obcokrajowca. W przypadku zmiennego miejsca zatrudnienia właściwą placówką jest placówka odpowiednia dla siedziby zakładu zatrudniającego.

Kiedy wydaje się pozwolenie na zatrudnienie?

Pozwolenie na zatrudnienie wydaje się firmie wówczas, gdy sytuacja na rynku pracy na to pozwala, jeżeli pracodawca przestrzega postanowień umowy zbiorowej (np. wynagrodzenie nie niższe niż minimalnie przewidziane), postanowień prawa pracy (np. godzina pracy) oraz postanowień zakładu ubezpieczeń, a także gdy obcokrajowiec upoważniony jest do przebywania w Austrii.

Jak długo ważne jest pozwolenie na zatrudnienie?

Pozwolenie na zatrudnienie jest wydawane najdłużej na rok.

Jakie prace wolno wykonywać mając pozwolenie na zatrudnienie?

Ważność pozwolenia na zatrudnienie wiąże się zawsze z konkretną działalnością u konkretnego pracodawcy. Jeżeli obcokrajowiec zamierza podjąć pracę u nowego pracodawcy jeszcze przed upływem ważności wydanego już pozwolenia na zatrudnienie lub jeżeli zamierzona jest zamiana rodzaju pracy, należy złożyć w odpowiedniej placówce Serwisu Rynku Pracy nowy wniosek o wydanie pozwolenia na zatrudnienie. Zagraniczny pracobiorca nie może być oddelegowany do innej firmy (zakaz wynajmowania pracowników).

Kto ponosi koszty pozwolenia na zatrudnienie?

Koszty ponosi pracodawca. Wynoszą one około 20 EUR. Opłaty za złożenie wniosku oraz ewentualne opłaty od załączonych dokumentów nie muszą być płacone w wypadku, gdy pozwolenie na zatrudnienie wystawione jest w wyniku pośrednictwa Serwisu Rynku Pracy.

Co należy zgłosić w Serwisie Rynku Pracy?

Pracodawca w każdym razie zobowiązany jest zgłosić w ciągu 3 dni w odpowiedniej placówce SRP datę podjęcia i zakończenia pracy przez obcokrajowca posiadającego pozwolenie na zatrudnienie.

Jakie dokumenty należy przedłożyć przy składaniu wniosku?

- paszport i dowód zameldowania obcokrajowca;
- zaświadczenie o kwalifikacji zawodowej (w uwierzytelnionym tłumaczeniu)

- uprzednie pozwolenie na zatrudnienie
- przy pierwszym podjęciu pracy mogą być żądane dodatkowe zaświadczenia.

Zezwolenie na pracę

Kto składa wniosek?

Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę powinien złożyć obcokrajowiec w placówce SRP odpowiedniej dla jego miejsca zamieszkania.

Kto wydaje zezwolenie na pracę?

Obcokrajowcowi należy wydać na jego wniosek zezwolenie na pracę, jeżeli w ciągu ostatnich 14 miesięcy przepracował on legalnie łącznie 52 tygodnie w zawodzie podlegającym Ustawie o Zatrudnianiu Obcokrajowców (tzn. jeżeli miał ważne pozwolenie na zatrudnienie). Zezwolenie na pracę wydaje się na obszar tego kraju związkowego, gdzie wystawione było ostatnie pozwolenie na zatrudnienie.

Jak długo ważne jest zezwolenie na pracę?

Zezwolenie na pracę wydaje się najwyżej na dwa lata. Może ono zostać przedłużone na podstawie wniosku, jeżeli obcokrajowiec zatrudniony był w ciągu ostatnich dwóch lat co najmniej przez 18 miesięcy, lub jeżeli istnieją w jego przypadku ogólne warunki do wydawania zezwolenia (tzn. jeżeli przepracował on legalnie na terenie Austrii 52 tygodnie w ciągu ostatnich 14 miesięcy w zawodzie podlegającym Ustawie o Zatrudnianiu Obcokrajowców). Wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę winien być w miarę możliwości złożony na 4 tygodnie przed upływem ważności wydanego uprzednio zezwolenia w odpowiedniej placówce Serwisu Rynku Pracy.

Jakie prace wolno wykonywać mając zezwolenie na pracę?

Zezwolenie na pracę upoważnia do podjęcia każdego rodzaju pracy w tym kraju związkowym, dla którego zezwolenie zostało wydane. Jeżeli osoba posiadająca zezwolenie na pracę zatrudniona jest u pracodawcy, którego siedziba przedsiębiorstwa znajduje się w tym samym kraju związkowym, dla którego zezwolenie na pracę zostało wystawione, zasięg ważności tego zezwolenia obejmuje wszystkie kraje związkowe, w których przedsiębiorstwo pracodawcy wykonuje zlecenia, przy których obcokrajowiec jest zatrudniony. Oprócz tego, w przypadku gdy miejsce zatrudnienia w zależności od sezonu jest zmienne, zezwolenie na pracę może zostać rozszerzone na kilka krajów związkowych.

Kto ponosi koszty wydania zezwolenia na pracę?

Koszty ponosi obcokrajowiec. Wynoszą one 50 EUR.

Oplaty za zgłoszenie wniosku oraz ewentualne opłaty na załączonych dokumentach nie muszą być płacone w przypadku, jeżeli zezwolenie na pracę wystawiane jest w wyniku pośrednictwa Serwisu Rynku Pracy.

Co należy zgłosić w serwisie rynku pracy?

Pracodawca w każdym wypadku zobowiązany jest zgłosić w ciągu trzech dni w odpowiedniej placówce SRP datę podjęcia i zakończenia pracy przez obcokrajowca posiadającego zezwolenie na pracę. Odpowiedniej placówce SRP należy także przekazać najważniejsze warunki pracy i płac, opatrzone podpisem obcokrajowca, w ciągu trzech dni po podjęciu przez niego pracy.

Jakie dokumenty należy przedłożyć przy składaniu wniosku?

- paszport i dokument zameldowania obcokrajowca;

- dotychczasowe pozwolenia na zatrudnienie i dowody zatrudnienia (np. zaświadczenie o zatrudnieniu, zaświadczenie z Kasy Chorych) za okres ostatnich 14 miesięcy, w przypadku przedłużania - za okres 24 miesięcy.

BELGIA

Dostęp polskich pracowników do podjęcia pracy w Belgii jest bardzo ograniczony, co wynika przede wszystkim z restrykcyjnych uregulowań prawa belgijskiego dotyczących swobody przepływu pracowników. Równocześnie w uwagi na wysokie podatki i koszty pracy rynek belgijski jest trudny dla przedsiębiorców. Administracyjną barierą dostępu do rynku usług są również kwalifikacje wymagane przy wykonywaniu wielu zawodów.

Dostęp pracowników z polskim obywatelstwem do belgijskiego rynku pracy jest obwarowany licznymi warunkami i długotrwałymi procedurami administracyjnymi. Legalne podejmowanie pracy najemnej w Belgii przez polskich obywateli ograniczone jest do bardzo nielicznych przypadków:

- tzw. personelu kluczowego, czyli dyrektorów oddziałów firm z polskim kapitałem (warunek: minimalne wynagrodzenie roczne brutto 47.397 EUR)
- wysokokwalifikowanych i odpowiednio wynagradzanych specjalistów (warunki: na okres do czterech lat; minimalne wynagrodzenie roczne brutto 28.433 EUR)
- wyspecjalizowanych techników, zatrudnionych na stałe w Polsce i oddelegowanych do Belgii na okres maksymalnie 6 miesięcy celem dokonania montażu, uruchomienia bądź naprawy urządzeń wyprodukowanych przez polskiego pracodawcę.
- pracowników delegowanych do Belgii na szkolenie zawodowe w ramach dodatkowego kontraktu na szkolenie zawartego wraz kontraktem sprzedaży podpisanym z firmą belgijską.

Zezwolenie na pracę

Warunkiem uzyskania prawa pobytu tj. wizy pobytowej z prawem do pracy dla pracownika jest uprzednie uzyskanie przez jego pracodawcę belgijskiego zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemca. Obydwa te dokumenty są następnie podstawą do wydania pracownikowi zgody na pracę. Zezwolenie na pracę cudzoziemca przyznawane jest wyłącznie wówczas, gdy na belgijskim rynku pracy nie można znaleźć pracownika o odpowiednich kwalifikacjach i w odpowiednim czasie, nawet po odpowiednim przeszkoleniu zawodowym. Zaznaczyć należy, że przez rynek pracy winno się rozumieć zarówno obywateli belgijskich, jak i obywateli innych krajów UE. Przepis ten dość szczerze chroni belgijski rynek pracy i zawsze może stanowić podstawę do uzasadnienia odmowy wniosku o zezwolenie na pracę cudzoziemca spoza UE. Pracodawca belgijski, który chce zatrudnić pracownika z Polski, powinien wystąpić z wnioskiem o zezwolenie na pracę cudzoziemca do jednego z regionalnych urzędów pracy: VDAM, FOREM lub ORBEM na specjalnym formularzu. Z takim wnioskiem nie może wystąpić sam zabiegający o zatrudnienie. Potencjalny pracodawca belgijski, chcący zatrudnić pracownika z Polski dołącza do wniosku o zatrudnienie, kierowanego do w/w urzędu, również podpisany kontrakt oraz świadectwo zdrowia kandydata. W przypadku, gdy pracodawca belgijski chce zatrudnić większą ilość pracowników swój wniosek zbiorczy adresuje do odpowiedniego regionalnego Ministerstwa Pracy w Belgii.

W przypadku gdy wynik analiz i opinii jest pozytywny, wysyłany zostaje w formie promesy zatrudnienia do Ambasady Belgijskiej w Warszawie albo bezpośrednio do wnioskodawcy. Na bazie promesy otrzymania karty pracy, starający się o zatrudnienie otrzymuje okresowa wizę pobytową a następnie pozwolenie na pracę. Wniosek o przyznanie takiej wizy składa się w Ambasadzie Belgijskiej w Warszawie.

Zgoda na pracę przyznawana jest automatycznie w momencie przyznania pracodawcy zezwolenia na pracę cudzoziemca. Wydawana jest maksymalnie na okres 12 miesięcy i na pracę u jednego pracodawcy.

Prawo belgijskie przewiduje też przypadki, w których cudzoziemcy są zwolnieni z obowiązku ubiegania się o zgodę na pracę. Obywatele krajów spoza UE, legalnie zamieszkali i zatrudnieni w przedsiębiorstwie zarejestrowanym w jednym z krajów UE, którzy udają się do Belgii w celu świadczenia usług, są również zwolnieni z tego obowiązku

DANIA

Pozwolenie na pracę

Prawodawstwo duńskie przewiduje, iż wszyscy obywatele z państw poza UE i krajów nordyckich przed podjęciem zatrudnienia w Danii muszą uzyskać pozwolenie na pobyt i pracę, które udzielane jest przez Duński Urząd Imigracyjny

Jak uzyskać pozwolenie

W odniesieniu do polskich pracowników wniosek o przyznanie prawa pobytu i pracy składany jest w ambasadzie/konsulacie duńskim w Warszawie przed wyjazdem do Danii. Wniosek musi zawierać poza paszportem i fotografią kopię kontraktu lub umowy, informację na temat warunków płacowych i socjalnych oraz dokładny opis wykonywanej w Danii usługi.

Wydanie zezwolenia wiąże się bezpośrednio z charakterem świadczonej pracy. Przepisy duńskie mówią o zatrudnianiu pracowników z zagranicy w tych dziedzinach, w których wymaga tego interes gospodarczy państwa. Chodzi głównie o kadre kierowniczą oraz specjalistów. Duński Urząd Imigracyjny przed wydaniem ostatecznej decyzji zasięga opinii jednego z regionalnych urzędów pracy oraz właściwych ze względu na rodzaj wykonywanej pracy związków zawodowych. Na ogół opinia tych dwóch instytucji decyduje o przyznaniu lub nie prawa pobytu i pracy.

Termin ważności pozwolenia

Pozwolenie udzielane jest na okres taki, jak we wniosku, nie dłuższy jednak jak jeden rok. Pozwolenie może być przedłużone, jeżeli odpowiedniej rekomendacji udzieli regionalny urząd pracy lub związki zawodowe oraz Urząd Imigracyjny uzna to za stosowne. Wniosek o przedłużenie składany jest bezpośrednio w Urzędzie Imigracyjnym w Kopenhadze lub posterunku policji, w zależności od miejsca pobytu, najpóźniej 15 dni przed upływem ważności posiadanego pozwolenia.

Czas trwania procedury

Procedura przyznania prawa pobytu i pracy trwa około 2 miesięcy. Odpowiedź udzielana jest przez ambasadę lub urząd konsularny, w którym wniosek został złożony. Od negatywnej decyzji Urzędu Imigracyjnego można się odwołać za pośrednictwem duńskiej placówki dyplomatycznej do Ministerstwa Spraw Wewnętrznych Danii

FINLANDIA

Według ogólnej zasady obywatele krajów nie będących członkami Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EEA), a więc Unii Europejskiej oraz Islandii, Lichtensteinu i Norwegii, muszą posiadać zezwolenie na pracę w Finlandii.

Pozwolenie na pracę

O zgodę na zatrudnienie obcokrajowców występuje fiński kontrahent/pracodawca do lokalnego Urzędu Zatrudnienia (Työvoimatoimisto / Employment Office) właściwego dla siedziby wnioskodawcy lub miejsca realizacji kontraktu. Po uzyskaniu pozytywnej odpowiedzi wnioskodawca przesyła odpowiednie formularze stronie polskiej, która aplikuje o wydanie pozwolenia na pracę i wizej pobytowej w ambasadzie/konsulacie Finlandii w Warszawie. Procedura konsularna jest tylko formalnością, ponieważ podstawą wydania zezwolenia jest opinia Urzędu Zatrudnienia. Obcokrajowiec, który chce pracować w Finlandii, musi mieć zezwolenie na pracę w momencie przyjazdu do Finlandii.

Zgodnie z Rozporządzeniem o cudzoziemcach zezwolenia na pracę nie są wymagane w przypadku, gdy cudzoziemiec prowadzi działalność gospodarczą, prowadzi gospodarstwo rolne, którym zarządza lub jest właścicielem, a prawo własności nabył w trybie określonym odrębnymi przepisami, wykonuje pracę, na której podstawie MSZ wydał mu zezwolenie na pobyt, jest marynarzem zaciągniętym na fiński statek poza Finlandią, a statek kursuje głównie między portami zagranicznymi, wykonuje zadania związane z dwu- lub wielostronną współpracą międzypaństwową.

Zezwolenia na pracę nie są wymagane w przypadku pracowników kontraktowych, za których uznaje się osoby pracujące stale poza Finlandią, które pracodawca mający siedzibę w innym kraju wysyła na czas określony do pracy w Finlandii w celu wykonania kontraktu montażowego/serwisowego zawartego między pracodawcą a fińskim podmiotem gospodarczym na dostawę maszyn, urządzeń lub linii produkcyjnych zakupionych poza Finlandią. W przypadku pracy montażowej trwającej ponad 3 miesiące wymagana jest wiza pobytowa, ale nie zezwolenie na pracę. Osoby wysyłane do pracy w Finlandii przez firmę zagraniczną – akwizytorzy, badacze marketingowi, osoby upoważnione przez firmę do prowadzenia rozmów związanych z inwestycjami itp.

Osoby zatrudniane na stałe przez podmiot gospodarczy mający siedzibę w innym kraju UE/EEA, które wysyłane są do Finlandii tymczasowo w celu wykonania prac wykonawczych lub podwykonawczych, pod warunkiem, że posiadają wymagane przez dany kraj UE/EEA zezwolenia na pobyt i pracę pozwalające im na powrót po wykonaniu kontraktu w Finlandii.

Rodzina pracownika, tj. współmałżonek i dzieci poniżej 18 lat mogą otrzymać pozwolenie na pobyt w Finlandii w przypadku, gdy zezwolenie na pracę drugiego współmałżonka obowiązuje dłużej niż 1 rok i pod warunkiem, że współmałżonek odpowiada za koszty utrzymania.

FRANCJA

Pozwolenie na pracę

Firma francuska zainteresowana zatrudnieniem obywatela polskiego powinna zgłosić się do DDTEFP w departamencie, w którym ma swoją siedzibę z wnioskiem o zezwolenie na zatrudnienie obcokrajowca. Wniosek ten powinien być uzupełniony dobrze przygotowanym uzasadnieniem podającym przyczyny, dla których przyszły pracodawca poszukuje pracowników z zagranicy (wysokie kwalifikacje polskiego kandydata, brak odpowiednika we Francji, brak chętnych wśród miejscowych bezrobotnych itp.). Z kolei, gdy wnioskodawca jest osobą fizyczną chcącą pracować legalnie i posiadającą uregulowany pobyt we Francji (np. kartę pobytu na czas określony), powinien on złożyć w DDTEFP:

- Umowę o pracę w 4 egzemplarzach;
- zobowiązanie pracodawcy (lub swoje własne) do wniesienia stosownej opłaty na rzecz OMI (około 1025 EUR);
- wypełniony kwestionariusz dotyczący warunków zakwaterowania (zamieszkiwania) wnioskodawcy;
- sześć fotografii;
- dwie koperty ze znaczkami z wpisanym adresem wnioskodawcy;
- w miarę potrzeby - dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe, dyplomy ukończenia szkół, kursów, uczelni, CV (życiorys), uzasadnienie ubiegania się o pracę.

Wyżej wymieniony wniosek może też złożyć osoba przebywająca czasowo (np. na podstawie ważnego paszportu) we Francji. Natomiast będąc w Polsce, wszelkie dokumenty należy składać w warszawskim biurze OMI i tam też odbiera się niezbędne pozwolenia.

Jeśli francuski pracodawca zamierza zatrudnić polskich pracowników to powinien on złożyć wszystkie niezbędne dokumenty w DDTEFP odpowiedniej dla siedziby jego firmy. Składane dokumenty, muszą być w języku francuskim, a w przypadku dokumentów w innych językach (np. po polsku) obowiązkowo przetłumaczone na język francuski przez tłumacza przysięgłego we Francji, bądź w Polsce i (co jest czasami wymagane), potwierdzone przez konsulat francuski. Osoba, która złożyła wniosek (lub, w imieniu której wniosek został złożony) powinna oczekiwać na decyzję w Polsce. Po 6-8 tygodniach (kontrola polityczna, karalność etc.) zainteresowany powinien uzyskać pozwolenie na pracę lub też odmowę wydania pozwolenia o pracę we Francji. Jeżeli decyzja jest pozytywna, a wnioskodawca przebywa we Francji (pod warunkiem, że posiada kartę pobytu) i nie odbył badań lekarskich, OMI powinno wezwać zainteresowanego do przeprowadzenia badań lekarskich. Jeżeli wyniki badań są zadowalające, OMI przekazuje zainteresowanemu poświadczoną umowę o pracę (lub jej promesę) oraz polecenie zgłoszenia się do DDTEFP celem uzyskania tymczasowego pozwolenia na pracę, lub też do prefektury celem odbioru karty pobytu z zapisem „salerie”.

Ponieważ kandydat na pracownika winien oczekiwać na decyzję w Polsce, zgoda na zatrudnienie jest przesyłana do Ambasady Republiki Francuskiej w Polsce. W Polsce również odbywa się badania lekarskie w przychodni wskazanej przez warszawskie biuro OMI. Po odbyciu badań i w oparciu o przesłane dokumenty, Ambasada

(Konsulat) Francji, w przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku przez administrację francuską, wydaje obywatelowi Polski wizę pobytową wraz z pozwoleniem na pracę (wiza jest zazwyczaj ważna na okres 3 miesiące). Po przyjeździe do Francji, celem legalizacji swojego dalszego pobytu na czas dłuższy niż 3 miesiące, posiadacz pozwolenia na pracę powinien w ciągu 2 pierwszych miesięcy wystąpić o kartę pobytu (lub wizę długoterminową). W przeciągu 3 miesięcy po przyjeździe do Francji należy znaleźć mieszkanie lub obywatela francuskiego (ewentualnie przedsiębiorcę), który zgodzi się podpisać „certificat d’hebergement” zobowiązując się tym samym do zapewnienia mieszkania obywatelowi polskiemu. Czasami pracodawca dołącza ten certyfikat z chwilą złożenia dokumentów w DDTEFP. Odbite badania lekarskie i zatrudnienie we Francji pozwalają na korzystanie z dobrodziejstw ubezpieczenia społecznego, które zwraca częściowo wydatki poniesione na wizyty lekarskie i za zakupione lekarstwa. Można też ubiegać się o wizę pobytową na okres dłuższy niż 3 miesiące.

Obowiązek posiadania pozwolenia na pracę generalnie nie dotyczy m.in.:

- osób mających kartę stałego pobytu;
- osób mających kartę pobytu tymczasowego, z dopiskiem: „z pozwoleniem na pracę”;
- pracowników misji dyplomatycznych, Konsultantów oraz ich rodzin (wydawanie pozwoleń na pracę poza placówką odbywa się za pośrednictwem francuskiego Ministerstwa Spraw Zagranicznych);
- członków organizacji międzynarodowych;
- obcokrajowców wykonujących wraz ze współmałżonkiem usługi handlowe (pamiętać o karcie handlowca zagranicznego współmałżonka);
- korespondentów prasowych
- kierowców zatrudnionych poza Francją, wykonujących usługę przewozu towaru do odbiorcy;
- tłumaczy;
- modelek;
- pomocy do dzieci.

Pozwolenie na pracę okresową (do 3 miesięcy)

Często się zdarza, że polskie przedsiębiorstwa, które współpracują z firmami zachodnioeuropejskimi (w tym francuskimi) uzyskują zlecenie na wykonanie różnych prac czy usług na terenie Francji (np. prace montażowo - instalacyjne), których czas trwania nie przekracza 3 miesięcy. Zazwyczaj na barki polskiego przedsiębiorcy spada kwestia uregulowania wszystkich spraw związanych z formalnym pobytom pracowników, w tym uzyskanie pozwoleń na pracę na terenie Francji. Zasady ubiegania się o pozwolenie na pracę na terenie Francji na taki krótki okres są nieco uproszczone, gdyż nie występuje konieczność ubiegania się o kartę pobytu lub wizę długoterminową. Natomiast sama procedura jest podobna jak w przypadku opisanego powyżej ubiegania się o pozwolenie na pracę. Do DDTEFP, oprócz wcześniej wymienionych dokumentów, składa się także:

- zaświadczenie firmy polskiej o zatrudnieniu pracowników (kopie umów o pracę i legitymacji ubezpieczeniowych) przygotowujących się do wyjazdu;
- uzasadnienie ubiegania się o pozwolenie o pracę;

- oświadczenie każdego pracownika, że zobowiązuje się do opuszczenia Francji po wykonaniu zlecenia (upływie terminu ważności pozwolenia na pracę).

Praca sezonowa

Rządy Republiki Francuskiej i Polski na przestrzeni lat 1990-2001 podpisały kilka umów dotyczących możliwości wykonywania pracy sezonowej, które w sposób ogólny regulują kwestię dostępu obywateli umawiających się stron do lokalnych rynków pracy. Generalnie jednak pozwolenie na pracę sezonową (okresową, krótkoterminową), mogą uzyskać obcokrajowcy (w tym Polacy), którzy nie posiadają ani nie ubiegają się o kartę rezydenta lub o kartę na pobyt czasowy z prawem pracy. Warunkiem jest, aby osoba chcąca pracować miała konkretnego pracodawcę zamierzającego go zatrudnić. Praca ze względu na swój charakter i rodzaj lub okoliczności powinna być typowo sezonowa (okresowa). Pracodawca winien złożyć w DDTEFP wstępną umowę o pracę dla pracownika sezonowego. Umowa o pracę podpisana przez pracodawcę z pracownikiem sezonowym upoważnia pracownika do wykonywania określonej pracy. Umowa ta powinna określać czas pracy i okres (terminy, daty), w którym praca będzie wykonywana. W żadnym wypadku nie może trwać w sumie dłużej niż sześć miesięcy w ciągu 12 miesięcy kolejno następujących po sobie. Wnioski składane do DDTEFP przez francuskiego pracodawcę mogą być imienne (na konkretne osoby) jak i bez wyszczególniania konkretnych osób - czyli zapotrzebowanie na określoną grupę. Podobnie jak w powyżej opisanych sytuacjach, przy wydawaniu pozwolenia DDTEFP i OMI współpracują z polskim Krajowym Urzędem Pracy.

Czas jednorazowego pozwolenia na pracę sezonową nie może przekroczyć 9 miesięcy, lecz może być odnawiany. Osoba ubiegająca się o pozwolenie musi przebywać we Francji legalnie. Pracodawca zobowiązany jest do wpłacenia na rzecz OMI stosownej kwoty, z chwilą zatrudnienia pracownika sezonowego.

Studenci - obcokrajowcy, po uzyskaniu tymczasowego (okresowego) pozwolenia na pracę mogą pracować do 20 godzin tygodniowo.

GRECJA

Pozwolenie na pracę

Obcokrajowcy, którzy chcą podjąć w Grecji pracę (zatrudnienie na zasadach pracy zależnej u konkretnego pracodawcy) muszą otrzymać pozwolenie na wjazd i na pracę. Podanie o zatrudnienie obcokrajowca wraz z wszystkimi wymaganymi dokumentami składa pracodawca grecki, który chce go zatrudnić. Pozwolenie na pracę wydawane jest na okres do jednego roku i może być przedłużone każdorazowo na okres jednego roku (po spełnieniu odpowiednich warunków). Wojewoda przekazuje pozwolenie na pracę greckiemu konsulatu w kraju zamieszkania obcokrajowca, w celu otrzymania pozwolenia wjazdu i pobytu, które wydaje konsulat. Pozwolenia pobytu w celu zatrudnienia na umowę o pracę zależną jest wydawane tak, jak i pozwolenie na pracę, na jeden rok, z możliwością przedłużenia na kolejny rok. Unieważnienie pozwolenia pobytu jest równoznaczne z obowiązkowym unieważnieniem pozwolenia na pracę lub pozwolenia na wykonywanie niezależnej działalności gospodarczej. Obcokrajowiec posiadający pozwolenie pobytu jest obowiązany do wyjazdu najpóźniej ostatniego dnia ważności pozwolenia, chyba że przed upływem ważności zostało złożone podanie o przedłużenie pozwolenia pobytu. Obcokrajowiec, któremu odmówiono pozwolenia

pobytu lub jego przedłużenia, jest zobowiązany do natychmiastowego opuszczenia terytorium greckiego.

Ustawa regulująca zasady wjazdu i pobytu obcokrajowców na terytorium Grecji przewiduje liczne i rozbudowane sankcje za nieprzestrzeganie jej przepisów. Sankcje te dotyczą nie tylko nie przestrzegających prawa obcokrajowców, ale nałożone są także na nie przestrzegających postanowień ustawy pracodawców, urzędników, notariuszy, przewoźników, a nawet osoby prywatne (np. zabronione jest wynajmowanie nieruchomości obcokrajowcom, którzy nie posiadają paszportu lub pozwolenia wjazdu lub pozwolenia pobytu).

Przepisy tej ustawy nie są stosowane do obywateli krajów Unii Europejskiej. Będą jednak obowiązywać obywateli Polski także po uzyskaniu przez Polskę pełnego członkostwa, aż do zakończenia okresu przejściowego, który ogranicza Polakom swobodę podejmowania pracy w krajach UE.

HISZPANIA

Zgodnie z hiszpańskim prawem pracy cudzoziemiec (osoba nie posiadająca ani obywatelstwa hiszpańskiego, ani żadnego z krajów UE) zamierzający pracować w Hiszpanii musi uzyskać specjalną wizę na pracę w Hiszpanii oraz pozwolenie na pobyt i pracę.

Pozwolenie na pracę

Hiszpańskie władze ds. zatrudnienia wydają różnego rodzaju pozwolenia na pracę w zależności od rodzaju pracy i czasu zatrudnienia:

Rodzaj zezwolenia na pracę	Status zatrudnienia	Czas trwania
A	zatrudniony	9 miesięcy
B (wstępne)	zatrudniony	1 rok
B (odnowione)	zatrudniony	2 lata
C	zatrudniony	3 lata
D(wstępne)	praca na własny rachunek	1 rok
D (odnowione)	praca na własny rachunek	2 lata
E	praca na własny rachunek	3 lata
F	pracownik przygraniczny	5 lat

Oprócz powyższych istnieją również zezwolenia długookresowe zarówno dla osób prowadzących działalność, jak również dla osób zatrudnionych, które mogą być uzyskane przez osoby posiadające zezwolenie typu C lub E. Pomimo iż zezwolenia te wydawane są na czas nieokreślony, ich posiadacz musi je odnawiać co 5 lat.

Pierwszym krokiem do uzyskania wspomnianego zezwolenia jest wypełnienie formularza, który razem z innymi standardowymi dokumentami (oferta pracy, zaświadczenie o stanie zdrowia, zaświadczenie o nienotowaniu na policji) jest składany w regionalnym biurze ds. zatrudnienia. Po wypełnieniu formularza, obcokrajowiec musi uzyskać z konsulatu Hiszpanii w swoim kraju specjalną wizę na pobyt i pracę. Po uzyskaniu zezwolenia na pracę z Ministerstwa Pracy, dokumenty aplikacyjne przesyłane są do Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, które odpowiada za wydanie zezwolenia na pobyt. Hiszpańskie władze ds. zatrudnienia powiadamiają lokalny konsulat o przyznaniu zezwolenia na pracę poprzez Ministerstwo Spraw

Zagranicznych i wówczas cudzoziemiec może odebrać wizę z konsulatu, a następnie odebrać zezwolenie na pobyt z Ministerstwa Spraw Wewnętrznych Hiszpanii.

HOLANDIA

Zgodnie z Ustawą o Zatrudnianiu Obcokrajowców pracodawca nie może zatrudnić pracownika z innego kraju bez zezwolenia Urzędu d/s Pracy i Zatrudnienia (CWI). Zezwolenie na zatrudnienie wydawane jest wyłącznie w przypadku, kiedy na dane stanowisko nie zgłasza się kandydat z Holandii lub Europejskiej Obszaru Gospodarczego

Zezwolenie na pracę

Jeżeli obywatel polski zamierza pracować w Holandii przez okres dłuższy niż trzy miesiące, musi posiadać już przy wjeździe wizę z zezwoleniem na pobyt czasowy (w skrócie MVV). Uzyskać ją może wyłącznie w Ambasadzie Królestwa Niderlandów w Polsce. Ambasada w Warszawie prześle do pracodawcy pismo informujące o złożeniu przez kandydata wniosku o MVV. Będąc w posiadaniu takiego pisma pracodawca może starać się w CWI o pozwolenie na zatrudnienie (tewerkstellingsvergunning). Można przyjąć zasadę, że jeżeli CWI wyda takie zezwolenie, wówczas zostanie także przyznane MVV. W przypadku planowanej pracy w Niderlandach przez okres krótszy niż trzy miesiące, MVV nie jest potrzebne. Pracodawca ma jednak nadal obowiązek uzyskania pozwolenia w CWI. Praca bez zezwolenia jest w Niderlandach zabroniona.

Jak uzyskać wizę z pozwoleniem na pobyt czasowy (MVV) ?

Wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy należy złożyć osobiście w ambasadzie lub konsulacie. Osoba składająca wniosek wypełnia formularz, podpisuje go, dołącza 2 zdjęcia, kopię paszportu i załączniki zależne od celu wyjazdu. O potrzebnych w danym przypadku załącznikach informują placówki dyplomatyczne. Najlepiej dołączyć wszystkie kopie w dwóch egzemplarzach.

Przed przyznaniem MVV sprawdzane jest między innymi, czy pobyt osoby starającej się o zezwolenie na pobyt czasowy nie narusza porządku publicznego, bezpieczeństwa kraju i stosunków międzynarodowych, oraz czy nie jest ona objęta zakazem wstępu na obszar Schengen. Oceniany jest także cel wyjazdu i potencjalne zagrożenie nielegalnego pobytu. Osoba ubiegająca się o zezwolenie na pobyt czasowy musi posiadać paszport z określonym terminem ważności oraz wykazać, że posiada wystarczającą ilość środków finansowych na pokrycie kosztów podróży i pobytu. Wysokość niezbędnych środków finansowych zależy od celu pobytu (np. zakup towarów), zakwaterowania (np. hotel lub u osób prywatnych) i czas trwania pobytu. Zobowiązania finansowe może przejąć na siebie osoba mieszkająca w Holandii, która będzie gwarantem wszelkich kosztów, którymi pobyt starającego się o zezwolenie na pobyt czasowy mógłby obciążyć państwo. Pozostałe warunki zależne są od celu wyjazdu.

Procedura przyznawania MVV trwa zwykle około trzech miesięcy, w czasie których obcokrajowiec nie ma prawa przebywać w Holandii.

W przypadku odmowy przyznania MVV osoba składająca wniosek otrzyma pisemną decyzję zawierającą przyczynę odmowy. Od takiej decyzji można się odwołać w ciągu 4 tygodni od jej otrzymania, pisząc na adres podany w załączniku decyzji. Można także upoważnić osobę przebywającą w Holandii, aby odwołała się w imieniu wnioskodawcy i wypowiedziała się w czasie ewentualnej konfrontacji. Upoważniona

osoba powinna posiadać pisemne pełnomocnictwo podpisane przez wnioskodawcę, sporządzone w języku holenderskim, francuskim, niemieckim lub angielskim. Następnie podejmowana jest decyzja w sprawie odwołania. W przypadku decyzji pozytywnej placówka otrzymuje zgodę na przyznanie MVV. Przy decyzji negatywnej podaje się przyczyny, dla których pismo odwoławcze uznane zostało za bezpodstawne. Decyzja ta wręczana jest wnioskodawcy lub pełnomocnikowi osobiście lub pocztą. Zawsze można też ponownie złożyć wniosek, jeżeli zaistnieją nowe okoliczności. Przy rozpatrywaniu ponownego wniosku wnioskodawca może zostać poproszony o wycofanie odwołania od wcześniejszej odmowy.

Opłata za MVV wynosi 50 EUR, należy ją uiścić w dniu składania wniosku o MVV, w przeliczeniu na PLN po kursie dnia. Jeżeli z jakiegoś powodu MVV nie zostanie przyznana, dokonana wpłata nie będzie zwrócona i zostanie potraktowana jako opłata manipulacyjna.

Zezwolenie na pobyt czasowy przyznaje się na jeden rok, po czym może ono być co roku przedłużane na kolejne 12 miesięcy. Na zezwoleniu, które ma formę nalepki w paszporcie, ważne są przede wszystkim rubryki:

vanaf - dzień, od którego jest ważne zezwolenie: od tego dnia można wjechać na teren układu Schengen

tot - dzień, do którego ważne jest zezwolenie: po tej dacie zezwolenie jest nieważne, Obszar Schengen należy opuścić najpóźniej w chwili upływu terminu wpisanego w rubryce *tot*.

Po otrzymaniu MVV i przyjeździe do Holandii należy pamiętać o zameldowaniu. Zgłoszenia miejsca zamieszkania należy dokonać w Urzędzie do spraw Cudzoziemców (Vreemdelingendienst) w ciągu trzech dni po przyjeździe. Jednocześnie z zameldowaniem należy wypełnić wniosek o Zezwolenie na Pobyt (Vergunning tot Verblijf - VTV) i uiścić należną opłatę skarbową. Nalepka z wniosku o VTV wklejana jest do paszportu, a wniosek przesyłany Urzędowi Imigracji i Naturalizacji (Immigratie en Naturalisatiedienst), który przesyła odpowiedź dot. VTV na adres zameldowania w Holandii. VTV odbiera się w Urzędzie do spraw Cudzoziemców (Vreemdelingendienst). Zezwolenie VTV ważne jest 1 rok.

IRLANDIA

Pracownicy polscy mogą legalnie podejmować pracę w Irlandii wyłącznie w oparciu o pozwolenie na pracę.

Pozwolenie na pracę

- z wnioskiem o wydanie pozwolenia na pracę dla polskiego pracownika musi wystąpić irlandzki pracodawca (wyjściem z sytuacji może być założenie przez polską firmę oddziału w Irlandii. Taką operację przeprowadza wiele kancelarii prawniczych),
- za pozwolenie należy wnieść opłatę za 1 miesiąc 65 EUR, za rok 500.00 EUR,

Proces otrzymania pozwolenia na pracę może trwać od jednego do trzech miesięcy. We wniosku o pozwolenie na pracę znajduje się bowiem zapis mówiący o potrzebie udokumentowania faktu, iż firma starała się zatrudnić na dane stanowisko obywatela Irlandii bądź z Unii Europejskiej. Można tego dokonać zgłaszając zapotrzebowanie na pracowników do irlandzkiego Urzędu Pracy tzw. FAS. Jeśli zlecane prace muszą być wykonane wyłącznie przez zespół ludzi posiadających odpowiednie pozwolenia i

dopuszczenia, firma składająca wniosek powinna zwrócić się z pismem do Ministerstwa Gospodarki (Work Permit Office) o pozwolenie na złożenie wniosków bez wspomnianego zaświadczenia z FAS.

NIEMCY

W Niemczech istnieje możliwość podjęcia pracy zarobkowej w charakterze pracownika sezonowego, pracownika – gościa, pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o dzieło, pracownika zatrudnionego przy objazdowych imprezach widowiskowych lub na zasadzie wakacyjnej pracy dla studentów

Pozwolenie na pracę

Pracownicy sezonowi

Jeżeli miejsce pracy w charakterze pracownika sezonowego jest już zapewnione, można zgłosić się we właściwej dla miejsca zamieszkania niemieckiej placówce dyplomatycznej (ambasada, konsulaty). Należy przedłożyć oryginał i fotokopię „zapewnienia zatrudnienia” (Einstellungszusage). Musi ono być wydane przez właściwy niemiecki urząd pracy, podstemplowane przez Centralne Biuro Pośrednictwa Pracy (Zentralstelle für Arbeitsvermittlung – ZAV) w Bonn, przez Krajowy Urząd Pracy w Warszawie oraz właściwy dla miejsca zamieszkania miejscowy wojewódzki urząd pracy. Wiza może zostać wówczas wydana w ciągu 2-3 dni roboczych. W sezonie, tj. od połowy marca do połowy października każdego roku należy liczyć się z 5-6 dniowym okresem rozpatrywania wniosków.

Jeżeli nie zna się żadnego niemieckiego pracodawcy, można złożyć w lokalnym urzędzie pracy wniosek o pracę sezonową w Niemczech. Preferowane są przy tym osoby bezrobotne. Jako pracownik sezonowy można być zatrudnionym na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym. Centralne Biuro Pośrednictwa Pracy (ZAV) wysyła następnie polskiemu Krajowemu Urzędowi pracy tzw. „anonimowe zapewnienia zatrudnienia”. W polskich lokalnych urzędach zatrudnienia zapewnienia te dopasowywane są do osób ubiegających się o pracę. Opatrzony konkretnym nazwiskiem zapewnienie można uzyskać następnie w lokalnym urzędzie pracy. Zapewnienie to należy przedłożyć (w oryginale wraz z jedną fotokopią) przy składaniu wniosku o wizę w celu podjęcia pracy. Wiza może być wówczas wydana w ciągu 2-3 dni roboczych. W sezonie, tj. od połowy marca do połowy października każdego roku należy liczyć się z 5-6 dniowym okresem rozpatrywania wniosków.

Pracownicy goście

Na podstawie Umowy między Rządem Republiki Federalnej Niemiec a Rządem Rzeczypospolitej Polskiej w sprawie zatrudnienia pracowników w celu podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych i językowych do 1.000 osób w wieku od 18 do 35 lat (w wyjątkowych przypadkach do 40 lat) posiadających wykształcenie zawodowe może być zatrudnionych w jednym roku kalendarzowym na okres 12 miesięcy (maksymalnie 18 miesięcy) w charakterze pracownika-gościa. Jako pracownik-gość można podjąć pracę tylko jeden raz.

W lokalnym urzędzie pracy można złożyć wniosek o podjęcie pracy w Niemczech w charakterze pracownika gościa w celu podnoszenia swych kwalifikacji zawodowych i językowych na łączny okres nie przekraczający 18 miesięcy. Po przeprowadzonej w Polsce procedurze weryfikacyjnej Centralne Biuro

Pośrednictwa Pracy (ZAV) w Bonn wydaje decyzje o udzieleniu zgody na podjęcie pracy (Zulassungsbescheid), którą otrzymuje się za pośrednictwem lokalnego urzędu pracy. Decyzję tę należy przedłożyć (w oryginale wraz z jedną fotokopią) przy składaniu wniosku o wizę w celu podjęcia pracy. Wiza może być wówczas wydana w ciągu 2-3 dni roboczych. W sezonie, tj. od połowy marca do połowy października każdego roku należy liczyć się z 5-6 dniowym okresem rozpatrywania wniosków.

Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o dzieło

Na podstawie Umowy między Rządem Republiki Federalnej Niemiec a Rządem Rzeczypospolitej Polskiej o oddelegowaniu pracowników polskich przedsiębiorstw do realizacji umów o dzieło oddelegowani przez swych pracodawców do Niemiec pracownicy mogą uzyskać zezwolenie na pracę na okres przewidywany do realizacji umowy o dzieło (z reguły nie dłuższej niż dwa lata). Uzgadniane przez właściwe niemieckie i polskie ministerstwa limity dla przedsiębiorstw rozdysponowywane są przez polskie Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej Rzeczypospolitej Polskiej
tel.: 022 693 50 00, fax: 022 628 68 00.

Pracownicy zatrudnieni przy objazdowych imprezach widowiskowych

Obywatele polscy mogą być zatrudnieni przy objazdowych imprezach widowiskowych w Niemczech na okres do 9 miesięcy w roku. Jeżeli okres zatrudnienia przekroczy 6 miesięcy w bieżącym roku kalendarzowym, w roku następnym nie zostanie udzielona wiza w celu zatrudnienia przy objazdowych imprezach widowiskowych. W przypadku zainteresowania taką pracą należy zwrócić się do właściwego dla danego miejsca zamieszkania polskiego urzędu pracy. Przy składaniu wniosku o wizę należy przedłożyć formalne zapewnienie zatrudnienia/umowę o pracę (oryginał lub fotokopię). Dokumenty te muszą być wystawione przez właściwy niemiecki urząd pracy i podstemplowane przez Centralne Biuro Pośrednictwa Pracy (ZAV) w Bonn, przez Krajowy Urząd Pracy w Warszawie oraz miejscowy wojewódzki urząd pracy. Wiza może być wówczas wydana w ciągu 2-3 dni roboczych, jeżeli okres zatrudnienia w danym roku kalendarzowym nie przekracza 9 miesięcy. W sezonie, tj. od połowy marca do połowy października każdego roku należy liczyć się z 5-6 dniowym okresem rozpatrywania wniosków.

Wakacyjna praca studentów

Studenci studiów dziennych (z wyjątkiem studentów ostatniego roku studiów), którzy mogą udokumentować znajomość języka niemieckiego w stopniu co najmniej dobrym, mają od 18 do 30 lat i mogą w czasie wakacji letnich podjąć pracę na okres co najmniej ośmiu tygodni, mogą składać do 15 grudnia każdego roku w wojewódzkim urzędzie pracy (zarówno w miejscu studiów, jak też w miejscu zamieszkania) wnioski wraz z zaświadczeniem o znajomości języka. Urzędy wojewódzkie rozpatrują wnioski, a następnie kierują je do Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Podania kierowane bezpośrednio do niemieckiego partnera Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej są odsyłane; ubieganie się o pracę musi nastąpić za pośrednictwem wojewódzkiego urzędu pracy. Nie ma w tym przypadku limitów. Zapotrzebowanie kształtuje się według potrzeb

niemieckich pracodawców. Posiadanie wizy w celu podjęcia takiej pracy nie jest konieczne.

PORTUGALIA

Rząd Portugalii ściśle limituje ilość wydawanych pozwoleń na pracę dla obcokrajowców. Obecnie obowiązuje zasada utrzymywania proporcji: 1 obcokrajowiec na 10 obywateli Portugalii. Uzyskanie pozwolenia jest niezbędne, aby podjąć legalną pracę.

Pracodawca portugalski, który chciałby zatrudnić obcokrajowca musi zwrócić się do Ministerstwa Pracy z wnioskiem o wydanie dla konkretnej osoby pozwolenia na pracę. Po uzyskaniu pozwolenia na pracę i zawarciu kontraktu z pracodawcą obcokrajowiec występuje o wydanie pozwolenia na pobyt w biurze obsługi cudzoziemców w Portugalii. Najpierw trzeba wystąpić o wizę pobytową w placówce dyplomatycznej Portugalii w kraju zamieszkania. Procedura przyznawania trwa niekiedy ponad trzy miesiące. Wiza uprawnia do pobytu na terytorium Portugalii przez 90 dni w okresie 120 dni od daty jej wystawienia. Wiza może być przedłużana o dwa kolejne 90 dniowe okresy.

Natomiast procedura przyznawania pozwolenia na pobyt trwa od 3 do 6 miesięcy. Dlatego należy ją wszcząć jeszcze w Polsce w placówce dyplomatycznej. Natomiast procedurę przyznawania pozwolenia na pobyt można zakończyć po przyjeździe do Portugalii w miejscowym biurze obsługi cudzoziemców.

SZWECJA

W stosunku do osób spoza UE istnieje obowiązek posiadania pozwolenia na pracę oraz w przypadku pobytu dłuższego niż 3 miesiące również pozwolenia na pobyt. Osoby, które chcą pracować w Szwecji, muszą mieć pozwolenie na pracę już w momencie przyjazdu do Szwecji.

Przy rozpatrywaniu podań o pozwolenie na pracę priorytetowo traktowani są obcokrajowcy zamieszkali w Szwecji, obywatele państw EEA, a także pracownicy w poszukiwanych zawodach. Urząd rozpatrujący podania bierze również pod uwagę sytuację na rynku pracy w danym zawodzie.

Pozwolenie na pracę

Ubiegając się o pozwolenie na pracę po raz pierwszy należy zwrócić się do ambasady szwedzkiej lub konsulatu szwedzkiego w kraju pochodzenia bądź stałego zamieszkania. Podanie należy złożyć minimum na 6 tygodni przed planowanym przyjazdem do Szwecji. Wyjeżdżając do Szwecji należy mieć pozwolenie w paszporcie. Przedłużenie pozwolenia można uzyskać w jednym z biur Urzędu ds. Migracji na terenie Szwecji. Odpowiednie adresy są do uzyskania na stronie internetowej www.migrationsverket.se. O przyznaniu pozwolenia na pracę i pobyt decyduje Urząd ds. Migracji w porozumieniu z Wojewódzkimi Urzędami Pracy.

Okres ważności pozwolenia na pracę.

Pozwolenie na pracę przyznaje się z reguły na rok lub na okres podany w ofercie pracy, jeśli jest on krótszy niż rok. Z chwilą wygaśnięcia umowy o pracę pracownik wraz z rodziną musi opuścić Szwecję. Pozwolenie na pracę może być wydane na maksimum 18 miesięcy, jeśli jest to praca w ramach okresowego zapotrzebowania na siłę roboczą. W przypadku pracy w ramach umów międzynarodowych pozwolenie

można przedłużyć na okres do 4 lat. Pozwolenie dotyczy tylko tego typu pracy, na jaką opiewa oferta i tylko u tego pracodawcy, który zaoferował pracę.

Warunki wydania pozwolenia na pracę.

Ubiegając się o wydanie pozwolenia na pracę pracownik powinien przedłożyć pisemną ofertę pracy w Szwecji. Pracodawca może otrzymać formularz takiej oferty (AMS PF 1704) w biurze pośrednictwa pracy. Ofertę należy dołączyć do podania. Pracodawca powinien zagwarantować płacę zgodnie z obowiązującą umową, ale nie niższą niż obowiązująca płaca minimalna brutto. Aktualnie jest to 13000 SEK miesięcznie. Pracownik powinien mieć zapewnione mieszkanie w Szwecji.

Rodzina

Rodzina pracownika tj. małżonek i dzieci poniżej 18 lat mogą otrzymać pozwolenia na pobyt w tym samym okresie, który dotyczy pracownika. Współmałżonek może ponadto uzyskać pozwolenie na pracę, jeśli pozwolenie na pracę drugiego małżonka opiewa na co najmniej 6 miesięcy.

Procedury odwoławcze.

W przypadku negatywnego rozpatrzenia podania o pozwolenie na pracę nie przysługuje prawo do odwołania się od decyzji. W przypadku negatywnego rozpatrzenia podania o pobyt w Szwecji w ciągu 3 tygodni od dnia otrzymania decyzji można się od niej odwołać do Komisji ds. Cudzoziemców za pośrednictwem Migrationsverket w Norrköping.

WIELKA BRYTANIA

Pozwolenie na pracę

Osoby zamierzające przybyć do Wielkiej Brytanii w celu podjęcia pracy są zobowiązane do wcześniejszego uzyskania pozwolenia na pracę oraz ewentualnie wizy pobytowej w ambasadach brytyjskich lub ich wydziałach konsularnych. Przybywający z krajów spoza UE podlegają przepisom kontroli imigracyjnej. Każdorazowo o wydanie zezwolenia na pracę wnioskuje przyszły pracodawca, a cała procedura trwa nie krócej niż 8 tygodni. Wniosek składany jest na określonego z nazwiska przyszłego zatrudnionego, na określone stanowisko i u określonego pracodawcy.

Zezwolenie jest dokumentem wystawianym imiennie po stwierdzeniu, że:

- istnieje rzeczywiście wolne miejsce pracy,
- nie ma możliwości zatrudnienia na wakujące stanowisko odpowiedniego pod względem kwalifikacji pracownika brytyjskiego lub pochodzącego z innego kraju UE.

Obywatele spoza krajów należących do UE przybywający do pracy w Wielkiej Brytanii do pracodawcy zlokalizowanego w Wielkiej Brytanii muszą otrzymać zezwolenie na pracę przed wjazdem do tego kraju. Przepisy brytyjskie wprowadzają dodatkowo kryterium wieku osoby ubiegającej się o pracę jako element ograniczający możliwość uzyskania pozwolenia. Rozpatrywana są wyłącznie aplikacje osób w wieku od 23 do 54 lat.

Zezwolenia na pracę wydawane są wyłącznie następującym kategoriom osób:

- posiadającym - potwierdzone odpowiednim dokumentem - wysokie kwalifikacje zawodowe,
- wysokokwalifikowanym inżynierom i technikom o rzadkiej specjalizacji,

- zatrudnionym na kierowniczych stanowiskach w firmach (członek zarządu, szef firmy),
- innym osobom, wobec których decyzję podejmuje Secretary of State for Employment, kierując się narodowym interesem Wielkiej Brytanii.

Procedura wydawania zezwoleń na pracę w Wielkiej Brytanii stanowi, że uprawnionym do podejmowania działań w tym zakresie i kontaktów z urzędem d/s zatrudnienia jest wyłącznie przyszły pracodawca. Przepisy nie zezwalają na rozpatrywanie aplikacji pochodzących od indywidualnych osób (cudzoziemców/pracowników) oraz od zagranicznych firm zatrudniających pracowników, które mają zamiar zawrzeć kontrakt z brytyjskim pracodawcą na zatrudnienie specjalistów lub wykonanie usług połączonych z eksportem siły roboczej itp. Procedura wydawania zezwoleń na pracę jest skomplikowana i obejmuje kilka faz. Ogólnie sformułowane kryteria pozwalają władzom na dowolną ich interpretację i podejmowanie arbitralnych decyzji w zależności od lokalnych potrzeb i wytycznych zwierzchnich instancji.

Ponadto w praktyce organem decydującym o wydaniu zezwolenia na pracę jest Home Office (Immigration and Nationality Department), który przy opiniowaniu aplikacji kieruje się dodatkowo kryterium bezpieczeństwa państwa, co może prowadzić do pewnej arbitralności przy podejmowaniu decyzji. Pracodawca, który chce zatrudnić cudzoziemca lub grupę cudzoziemców w swojej firmie, obowiązany jest przed złożeniem aplikacji o zezwolenie na pracę:

- dokładnie sprawdzić, czy w miejscowym urzędzie d/s zatrudnienia są zarejestrowane osoby poszukujące pracy z odpowiednim wykształceniem, doświadczeniem i specjalizacją,
- zgłosić wolne miejsce pracy w miejscowym urzędzie d/s zatrudnienia i odczekać cztery tygodnie od momentu, kiedy urząd poinformuje, że nie posiada odpowiednich kandydatów spośród obywateli innych regionów Wielkiej Brytanii lub spośród obywateli innych państw członkowskich UE, zarejestrowanych w komórkach Department of Education and Employment - DfEE (Ministerstwo ds. Edukacji i Zatrudnienia),
- ogłosić istnienie wolnych miejsc pracy w swojej firmie w lokalnej i ogólnokrajowej gazecie/czasopiśmie oraz publikacjach specjalistycznych z danej branży przemysłowej.

Pracodawca po spełnieniu wszystkich opisanych wyżej obowiązków, powinien:

- przesłać do organu pełną dokumentację udowadniającą kwalifikacje i doświadczenie zawodowe pracownika. Muszą to być dokumenty oryginalne, opatrzone pieczęciami oficjalnymi pracodawcy,
- przesłać do organu kopie ogłoszeń zamieszczonych uprzednio w prasie,
- przesłać do organu informację o firmie wraz z wyciągiem rejestracji firmy,
- przesłać do organu dokładne dane personalne wraz ze szczegółowym opisem stanowiska pracy, na którym pracodawca chce go zatrudnić.

Zezwolenia na pracę w pełnym wymiarze czasu pracy są wystawiane na okres do 48 miesięcy, w przypadku nowej firmy, ubiegającej się o zezwolenie bardziej prawdopodobny jest krótszy okres otrzymania zezwolenia. W momencie składania wniosku pracownik musi być poza obszarem Wielkiej Brytanii, gdzie powinien pozostawać na czas załatwiania formalności.

DfEE rozpatruje aplikacje minimum 6 tygodni, a następnie wydaje decyzję. Opóźnienia przy załatwianiu wniosku są bardzo częste. W przypadku decyzji pozytywnej organ przesyła zezwolenie na pracę do pracodawcy, który obowiązany jest przesłać oryginał zezwolenia do cudzoziemca za granicą. Cudzoziemiec - przy wjeździe do Wielkiej Brytanii - obowiązany jest okazać władzom imigracyjnym ważny paszport wraz z wizą oraz zezwoleniem na pracę. Wraz z pracownikiem może wyjechać do W. Brytanii jego żona i dzieci w wieku do 18 lat.

WŁOCHY

Aby Polak mógł podjąć legalną pracę we Włoszech musi najpierw samodzielnie znaleźć pracodawcę, który zechciałby go zatrudnić. Gdy już znajdzie się odpowiedni pracodawca, należy sporządzić z nim kontrakt, czyli umowę o pracę. Pracodawca przedkłada kontrakt we włoskim biurze pracy wraz z podaniem o wydanie zezwolenia na zatrudnienie obcokrajowca. Zezwolenie takie zostanie wydane tylko w sytuacji, gdy do danej pracy nie ma kandydatów z Włoch. Po otrzymaniu zezwolenia pracodawca powinien przesłać pracownikowi oryginał kontraktu i zezwolenia na zatrudnienie obcokrajowca. Pracownik sam stara się o wizę we włoskim konsulacie. Obok wspomnianych dokumentów należy przedłożyć wniosek wizowy ze zdjęciem oraz paszport. Na wizę czeka się pięć dni. Po przyjeździe do Włoch należy się w ciągu ośmiu dni zameldować w miejscowym urzędzie, który wystawia pozwolenie na pobyt (*permesso di soggiorno*).

Poszukiwanie pracy po 1 maja 2004 i okresach przejściowych

Każda osoba zamieszkująca w jednym z państw członkowskich ma prawo szukać pracy na terenie całej Unii Europejskiej. Jeśli jest to bezrobotny, będzie mu przysługiwało prawo do kontynuacji wypłaty zasiłku w wysokości ustalonej w Polsce, wypłacanego w państwie, w którym aktualnie poszukuje pracy, w przeliczeniu na jego walutę. Prawo to jednak zachowa maksymalnie przez 3 miesiące. Musi również spełnić określone warunki: bezrobotny musi posiadać obywatelstwo europejskie, być uprawnionym do świadczeń z tytułu bezrobocia oraz być zarejestrowanym w urzędzie pracy przez minimum 4 tygodnie. Osoba taka nie może być studentem.

Aby wyjechać w poszukiwaniu pracy do krajów UE należy przede wszystkim złożyć w wojewódzkim urzędzie pracy, właściwym dla miejsca zamieszkania, wniosek o wydanie zaświadczenia E-303 i podać dokładną datę wyjazdu i kraj docelowy. Jeśli ktoś zamierza poszukiwać pracy w kilku krajach, należy jeszcze przed wyjazdem z Polski podać możliwie dokładne daty przejazdów do poszczególnych krajów i zaopatrzyć się w zaświadczenia E-303 oddzielne dla każdego z nich. Po złożeniu wniosku zainteresowany ma tylko 7 dni na podróż do wybranego państwa UE i zarejestrowanie się w tamtejszym urzędzie pracy. W okresie 3-miesięcznego pobytu należy stawiać się na każde wezwanie urzędu pracy i wykazać, że aktywnie się poszukuje pracy, a nie spędza czas jako np. turysta. Należy też podać adres czasowego zamieszkania – nie może to być ani pole namiotowe, ani schronisko. W kraju, w którym poszukujemy pracy będziemy tak samo traktowani jak rodzimi bezrobotni i zobowiązani do przestrzegania tych samych zasad co oni.

Jeśli poszukiwania zostaną uwieńczone sukcesem i zainteresowany znajdzie pracę, zostanie automatycznie objęty ustawodawstwem danego państwa. Jeśli nie, to aby zachować swoje prawo do zasiłku w Polsce, musi wrócić do kraju przed upływem trzymiesięcznego okresu i zameldować się w swoim urzędzie pracy. Wtedy wypłata zasiłku w Polsce zostanie wznowiona aż do końca przysługującego okresu.

Z takiego rozwiązania można skorzystać tylko jeden raz między dwoma okresami uprawniającymi do zasiłku. Po przyjeździe z zagranicy należy przepracować minimum rok, nabyć prawo do nowego zasiłku i dopiero wtedy powtórnie wyjechać za granicę w celu poszukiwania pracy¹.

Polska po przystąpieniu do UE objęta zostanie europejskim programem dotyczącym wymiany informacji o wolnych miejscach pracy Eures (patrz: Przydatne adresy). Będzie on dostępny w polskich urzędach pracy. Każda osoba zainteresowana znalezieniem zatrudnienia będzie mogła zapoznać się z ofertami pracy w krajach Unii Europejskiej nie wyjeżdżając z Polski. W urzędach pracy zatrudnieni zostaną doradcy, którzy będą udzielali informacji o warunkach życia i pracy w poszczególnych krajach UE.

5. SAMOZATRUDNIENIE I FORMY PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ W PAŃSTWACH UNII EUROPEJSKIEJ

W krajach UE prowadzenia działalności gospodarczej obejmuje prawo podjęcia i wykonywania działalności na zasadzie samozatrudnienia, jak również zakładania i prowadzenia przedsiębiorstw.

Co to jest samozatrudnienie? Odpowiedź na to pytanie daje art. 44 Układu Europejskiego. Przewiduje on, że każde państwo Unii „zapewni w odniesieniu do zakładania na swoim terytorium przedsiębiorstw przez przedsiębiorstwa i obywateli polskich oraz w odniesieniu do działalności tych przedsiębiorstw traktowanie nie mniej korzystne niż traktowanie własnych przedsiębiorstw i obywateli”. Następne paragrafy artykułu precyzują, że w wypadku obywateli, zakładanie przedsiębiorstw to podejmowanie działalności gospodarczej na zasadzie wspomnianego samozatrudnienia, przy czym może to być działalność przemysłowa, handlowa, rzemieślnicza oraz w zakresie wolnych zawodów.

Już podpisując układ obie strony zdawały sobie sprawę, że artykuł może być zarzewiem sporów. Unia zaciekle broniła się przed otwarciem swego rynku pracy dla środkowych Europejczyków i układy pozostawiły kwestię ich zatrudnienia w Unii do rozstrzygnięcia w kontaktach dwustronnych między każdym z państw członkowskich a poszczególnymi państwami stowarzyszonymi. Negocjatorzy unijni przystali na art. 44 w nadziei, że w praktyce pozostawi władzom państw członkowskich dostatecznie dużą swobodę interpretacji, aby mogły się wybronić przed zalaniem rynku pracy przez tanią siłę roboczą. Negocjatorzy z państw stowarzyszających się liczyli po cichu, że z braku lepszych korzyści w tej dziedzinie udało się zrobić wyłom w „fortecy Europa”, przez który wślizgną się ich co bardziej przedsiębiorczy rodacy.

¹ Poszukiwanie pracy i bezrobocie, broszura Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Układ stowarzyszeniowy wszedł w życie w lutym 1994 r. Wkrótce pojawili się pierwsi Polacy, którzy zaczęli powoływać się na niego w urzędach różnych państw członkowskich Unii, aby legalnie zarejestrować działalność gospodarczą. Większość trafiła na błędne koło – do Unii mogli wyjechać legalnie tylko jako turyści, na studia, staż, na krótki kontrakt. Próba rozpoczęcia działalności gospodarczej, nie zgłoszonej przed wyjazdem z Polski, narażała ich na zarzut, że podjęli ją nielegalnie. Radzono, aby wrócili i wystąpili o zgodę do ambasady danego kraju w Warszawie. Ta w większości wypadków oczywiście nie chciała słyszeć o takim wniosku lub piętrzyła przeszkody nie do przebycia. Kres takim działaniom położyło orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich z 27 września 2001 roku w sprawie wytoczonej Holandii przez polskie i czeskie prostytutki, którym odmówiono wydania pozwolenia na prowadzenie działalności w ich zawodzie, pomimo tego, że spełniały wszystkie wymogi rozpoczęcia działalności zgodnie z holenderskimi przepisami. Sprawa ta zaliczana jest do klasyki dyskusji o samozatrudnieniu w Unii. Skarżące od 1996 roku walczyły w Holandii o prawo do samodzielnego, oficjalnego prowadzenia swojego biznesu. Pierwsza odmowa była oczywiście związana z faktem, że na teren Holandii wjechały na zasadach turystycznych. Później, po szeregu odwołań, udowadniały, że są w stanie zapewnić sobie minimalny dochód, że radzą sobie z księgowością, że ich działalność wymaga stałej obecności w Holandii. Mimo, że ich sytuacja względem procedur i przepisów nie rokuje najlepiej, Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w Luksemburgu, wydał w sprawie samozatrudniania prostitutek korzystne orzeczenie.

Trybunał w swym orzeczeniu w tej sprawie stwierdził, że Polacy, a także obywatele innych państw stowarzyszonych z UE mają prawo do samozatrudnienia w krajach Unii Europejskiej.

Oznacza to, że osobom, które chcą samodzielnie prowadzić działalność gospodarczą państwa Unii Europejskiej nie mają prawa odmówić zgody na pobyt i pozwolenie na pracę. Jeśli osoba ma pomysł na działalność gospodarczą i wiarygodny biznesplan, i jeśli tą działalność można prowadzić na zasadach samozatrudnienia, to wcale nie trzeba czekać na akcesję Polski do Unii Europejskiej, ani na to aż miną okresy przejściowe. Można wystąpić o zgodę na samozatrudnienie i wizę pobytową z pozwoleniem na pracę w polskim konsulacie lub ambasadzie państwa UE, na terenie którego chce się prowadzić swoją działalność. Orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości sprawia, że obywatele państw kandydujących, którym wcześniej odmówiono prawa do samozatrudnienia w Unii, mogą skutecznie odwoływać się od tych decyzji. Szczególnie, jeśli za przyczynę odmowy ambasady podały jeden z wyszczególnionych powodów, na który Trybunał Sprawiedliwości zabronił powoływać się ambasadam. Są to:

- powody związane z narodowością
- powody związane krajem pobytu
- powody związane z procesem ograniczania emigracji
- powody związane z sytuacją ekonomiczną (na rynku pracy).

Trybunał Sprawiedliwości przyznał natomiast, że prawo do samozatrudnienia nie przysługuje osobom, które wjechały na teren UE turystycznie, bez odpowiedniej wizy pracowniczej, i tym samym „zgodziły się”, że nie będą podejmować pracy w żadnej formie. Wprowadzając w błąd służby państw piętnastki kandydaci pozbawiają się

ochrony, która przysługuje im na mocy Układu Stowarzyszeniowego z 1994 roku. Skutecznie ubiegać się o prawo do samozatrudnienia można więc wyłącznie w konsulacie właściwego państwa we własnym kraju jeszcze przed wyjazdem z Polski.

W zakresie samozatrudnienia, jak również zakładania firm w innych krajach członkowskich, sytuacja ulegnie znacznej poprawie w momencie wejścia Polski do Unii Europejskiej. Mimo obowiązywania okresu przejściowego w swobodnym przepływie pracowników obywatele polscy, którzy będą chcieli podjąć w innych krajach członkowskich działalność gospodarczą na zasadach samozatrudnienia nie zostaną objęci tymi uregulowaniami. Oznacza to, że jeżeli obywatel polski prowadzi działalność gospodarczą w Polsce, a otrzyma ofertę osobistego wykonania zlecenia w innym państwie, będzie mógł to zrobić bez konieczności ubiegania się o zezwolenie na pracę (ponieważ nie będzie on pracownikiem, lecz wykonawcą danego zlecenia). Gwarancje stanowić tu będą nie przepisy krajowe czy umowy bilateralne, lecz prawo wspólnotowe w zakresie swobody przepływu usług, do którego przestrzegania zobowiązały się wszystkie państwa członkowskie. Zostaną również zniesione istniejące (mimo wyroków Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości) obecne utrudnienia w zakładaniu przedsiębiorstw przez obywateli polskich w krajach UE. W ten sposób status prawny obywateli polskich (którzy staną się w dniu wejścia Polski do Wspólnoty obywatelami UE) będzie zrównany ze statusem obywateli innych państw UE.

Zgodnie z postanowieniami Układu Europejskiego firmę na terenie UE może założyć zarówno osoba fizyczna, jak i również przedsiębiorstwo. Należy jednak pamiętać, że Układ wyznacza tylko ogólne ramy zakładania i prowadzenia przedsiębiorstw. Kluczowe znaczenie mają przepisy kraju, w którym chce się działać. Każde państwo ma odrębne, narodowe regulacje dotyczące zakładania działalności gospodarczej, form prawnych jej prowadzenia i tryb załatwiania formalności urzędowych. Szczegółowych informacji dotyczących specyfiki poszczególnych państw udzielają polskie ambasady, które również udostępniają na swoich stronach internetowych poradniki w tym zakresie (patrz: Przydatne adresy).

6. KOORDYNACJA SYSTEMU ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO W UNII EUROPEJSKIEJ

Członkostwo w Unii Europejskiej oznacza konieczność wprowadzenia wielu zmian tak w sferze prawnej, jak i społeczno-gospodarczej. Niemniej jednak są i takie dziedziny, których zmiany te nie obejmą. Należy do nich kwestia regulacji wysokości rent i emerytur oraz świadczeń socjalnych. W UE nie funkcjonuje jednolity system emerytalny. Jest to wyłączna kompetencja ustawodawstwa na poziomie krajowym. Państwa zachowują prawo do tworzenia własnych systemów ubezpieczeń społecznych, określania wysokości składek i świadczeń, warunków ich nabywania, wieku emerytalnego itp. Jediną ingerencją UE w tę materię jest koordynacja systemu zabezpieczenia społecznego mająca zapewnić obywatelom UE swobodne wykonywanie prawa do przemieszczania się i osiedlania w dowolnie wybranym kraju, i to zarówno pracownikom, jak i osobom korzystającym z rent i emerytur. Oznacza ona zakaz dyskryminacji ze względu na obywatelstwo oraz zachowanie praw

nabytych. W pierwszym przypadku chodzi o to, by obywatele z innych państw członkowskich mieli takie samo prawo do świadczeń wynikających z ubezpieczenia społecznego, jak obywatele kraju, w którym przebywają. Natomiast zachowanie praw nabytych oznacza, że okresy ubezpieczenia, zatrudnienia i zamieszkania w poszczególnych krajach członkowskich są sumowane i brane pod uwagę przy wyznaczeniu wysokości emerytury lub renty.

Koordinacja systemu zabezpieczenia społecznego sprowadza się do tego, że niezależnie od przepisów krajowych wszystkie państwa członkowskie mają obowiązek stosowania w stosunku do osób przemieszczających się prawa unijnego, koordynującego ustawodawstwa krajowe. Dzięki tej koordynacji obywatele państw członkowskich przebywający w innym państwie muszą być traktowani jak obywatele tego państwa.

Regulacjami dotyczącymi koordynacji objęta jest każda osoba, która jest zatrudniona lub wykonuje pracę na własny rachunek, jest osobą bezrobotną, studentem albo emerytem lub rencistą, jak też członkowie rodzin tych osób.

Realizacja zasady koordynacji zabezpieczenia społecznego opiera się na czterech zasadach:

Zasada równego traktowania

Stanowi ona fundament koordynacji zabezpieczenia społecznego, bez niej nie miałyby ona racji bytu. Nie można dyskryminować ze względu na obywatelstwo, płeć. Najprościej rzecz ujmując, obywatele państw członkowskich, którzy pracują i mieszkają w innym państwie mają takie same prawa i obowiązki jak obywatele tego państwa.

Zasada sumowania okresów ubezpieczenia

Ma ona istotne znaczenie przy ustalaniu prawa do świadczeń z tytułu renty czy też emerytury. Można pracować w kilku państwach i płacić w każdym z nich składki na ubezpieczenie społeczne. Prawo wspólnotowe obowiązujące w zakresie koordynacji zabezpieczenia społecznego gwarantuje w tym wypadku, że przy ustalaniu prawa do świadczeń emerytalno-rentowych możliwość zsumowania wszystkich okresów ubezpieczenia jakie płaciło się w państwach członkowskich UE. Przykładowo, założmy, że obywatel polski pracował w kraju, a następnie wyjechał zagranicę i tam pracował jakiś czas, następnie powrócił do kraju i okazało się że ilość wypracowanych w Polsce lat nie jest wystarczająca do uzyskania prawa do świadczenia emerytalnego. W tej sytuacji zostaną mu zsumowane lata przepracowane w kraju oraz zagranicą i dzięki temu otrzyma świadczenie.

Zasada stosowania ustawodawstwa jednego państwa

Podobnie jak w przypadku unikania sytuacji podwójnego opodatkowania unika się płacenia podwójnych składek ubezpieczeniowych. W myśl tej zasady ubezpieczony podlega ustawodawstwu jednego państwa i to tego zazwyczaj tego, w którym wykonuje pracę. Jeżeli np. Polak będzie pracował we Francji, to tam będzie płacił składki na ubezpieczenie społeczne.

Zasada zachowania praw nabytych i przekazywania świadczeń

Ma ona zastosowanie do sytuacji, kiedy osoba uprawniona do otrzymywania świadczenia nie mieszka w państwie, w którym prawo to uzyskała. Regulacje rozporządzenia 1408/71 dają gwarancje tego, że jeżeli prawo do świadczeń emerytalnych lub rentowych zostało nabyte zgodnie z prawem któregośkolwiek

państwa członkowskiego, to nie można osoby uprawnionej pozbawić go, ani też zmniejszyć wysokości świadczenia tylko dlatego, że nie mieszka ona w państwie, w którym jest instytucja zobowiązana do jego wypłacenia. Mało tego, instytucja ta jest zobowiązana przesłać świadczenie do państwa, w którym emeryt lub rencista zamieszkuje. Gdyby zasada ta nie była jednym z filarów koordynacji zabezpieczenia społecznego, to zmieniający państwo zamieszkania emeryci i renciści nie traciliby wprawdzie uprawnień do świadczeń, ale mogłyby one być im wypłacane jedynie w państwie, w których nabyli prawo do ich otrzymywania.

Jak zatem w oparciu o powyższe zasady naliczane będą wysokości emerytur oraz prawo do ich otrzymywania?

Załóżmy że pan Nowak pracował 15 lat w państwie X, 5 lat w państwie Y i przez 7 lat w państwie Z. W każdym z tych państw płacił ubezpieczenie. Wniosek o emeryturę złożył w państwie X, w którym świadczenie to przysługuje 61-letniemu mężczyźnie po udowodnieniu 25-letniego okresu ubezpieczenia. Państwo X przyzna Nowakowi emeryturę, gdyż ukończył on 61 lat i po zsumowaniu okresów ubezpieczenia z państw XYZ posiada ponad 25-letni staż ubezpieczenia. Państwo Y przyzna Nowakowi emeryturę dopiero za 4 lata, gdyż jest w nim wymagane ukończenie 65 lat i minimum 20-letni okres ubezpieczenia. Natomiast państwo Z nie przyzna Nowakowi emerytury, bo tam wymagane jest ukończenie 67 lat i posiadanie 35-letniego okresu ubezpieczenia.

Jaka będzie wysokość emerytury przyznanej w tych państwach Nowakowi. Oczywiście aby mieć prawo do otrzymywania świadczeń emerytalnych państwach UE należy przepracować minimum rok i płacić składki. I tak w przypadku Nowaka każda z instytucji w państwie X i Y ustali wg przepisów prawa krajowego tzw. emeryturę teoretyczną. Uwzględni przy tym wszystkie okresy ubezpieczeniowe – czyli w tym wypadku wysokość emerytury będzie obejmowała 27 lat ubezpieczenia. Przypuśćmy, że w państwie X wyniesie ona 500 EUR, a w państwie Y 700 EUR. Następnie z tej emerytury teoretycznej państwa wyliczają wysokość rzeczywistą jaką każde z nich będzie wypłacało Nowakowi. Ustala się tu proporcję okresów ubezpieczenia. I tak w przypadku państwa X będzie to $15/27$ (z 500 EUR) a w państwie Y $5/27$ (z 700 EUR).

A co w sytuacji kiedy okres ubezpieczenia był krótszy niż rok, co nie stwarza podstaw do uzyskania prawa do świadczeń emerytalnych?

Załóżmy, że jesteśmy już w Unii Europejskiej i pan Nowak ma 33 lata ubezpieczenia w Polsce, 8 miesięcy we Francji i 8 miesięcy w Danii. W takiej sytuacji ZUS ustali emeryturę w oparciu o okres 34 lat i 4 miesięcy, ale Francja i Dania nie będą Nowakowi wypłacały świadczeń.

W przypadku obywateli polskich wniosek o przyznanie świadczeń emerytalnych oczywiście należy złożyć w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Musi on spełniać wszelkie wymogi przewidziane prawem krajowym i jest dokonywany w przewidzianym przez nie trybie. We wniosku należy wskazać instytucję, na rzecz której płacono się ubezpieczenie pracując na własny rachunek w państwie członkowskim lub jeśli było się pracownikiem – pracodawców, przedstawiając świadectwa pracy. Złożenie do ZUS wniosku o przyznanie emerytury ze wskazaniem również podmiotów na rzecz których płacono się ubezpieczenie w państwach członkowskich, zobowiązuje go do przekazania tego wniosku do tych instytucji, w

których osoba składająca wniosek była ubezpieczona. W przypadku świadczeń emerytalnych ustalanych przy współdziałaniu kilku państw członkowskich ostateczne decyzje są przekazywane do instytucji rozpatrującej wniosek, w przypadku Polski będzie nią ZUS. Są one podawane do wiadomości wnioskodawcy w jego języku ojczystym w formie zbiorczego zestawienia poszczególnych decyzji.

Systemy emerytalne w państwach UE

AUSTRIA

Wiek emerytalny

Mężczyźni : 65 lat

Kobiety : 60 lat

Warunki:

Należy udowodnić 180 miesięcy stażu ubezpieczeniowego w okresie ostatnich 30 lat poprzedzających złożenie wniosku o świadczenie

Uwagi:

Osoba pobierająca emeryturę może kontynuować zatrudnienie, jednak po przekroczeniu limitu dozwolonego wynagrodzenia emerytura zostanie obniżona do 85% pełnej wysokości

Wcześniejsza emerytura

Mężczyźni: 60 lat

Kobiety: 55 lat

Warunki:

Należy udowodnić 450 miesięcy stażu ubezpieczeniowego

Uwagi:

Przy pobieraniu wcześniejszej emerytury obowiązuje zakaz podejmowania pracy lub prowadzenia działalności na własny rachunek

BELGIA

Wiek emerytalny

Mężczyźni: 65 lat

Kobiety: 61 lat

Warunki:

Belgijskie przepisy nie stawiają wymagań odnośnie stażu ubezpieczeniowego osobom ubiegającym się o normalną emeryturę

Uwagi:

Można podejmować zatrudnienie na emeryturze. Przy czym w skali roku dochód nie może przekroczyć 7.059 EUR, a w przypadku działalności na własny rachunek 5.647 EUR oraz odpowiednio 10.588 EUR i 8.470 EUR w sytuacji, gdy emeryt ma na utrzymaniu członka rodziny. Jeśli dana osoba przekroczy te wysokości o 15%, to o 15% ulega także obniżeniu wysokości emerytury. Jeżeli dodatkowy dochód zostanie przekroczony o więcej niż 15%, to świadczenie emerytalne ulega zawieszeniu.

Wcześniejsza emerytura

Mężczyźni : 60 lat

Kobiety: 60 lat

Warunki:

Należy udowodnić 20 letni okres zatrudnienia. Od 2005 roku wymagania te zostaną zaostrzone do 35 lat stażu pracy.

DANIA

Wiek emerytalny

Mężczyźni: 67 lat

Kobiety: 67 lat

Wcześniejsza emerytura

Mężczyźni: 50 lat

Kobiety: 50 lat

Warunki:

Prawo do emerytury nabywa się już po 3 latach zamieszkiwania w Danii w okresie od 15 do 67 roku życia, jeśli się w tym czasie płaciło się składki. Natomiast emeryturę w pełnym wymiarze otrzymuje się, jeśli w w/w okresie zamieszkiwało się w Danii przez 40 lat. W Danii funkcjonuje jeszcze **emerytura uzupełniająca** – uprawnienia do niej nabywają pracownicy w wieku 16-66 lat zatrudnieni co najmniej w wymiarze 9 godzin tygodniowo.

Uwagi:

Emeryci mogą kontynuować zatrudnienie i osiągać dodatkowy dochód, jeśli roczny przychód z tytułu zatrudnienia nie przekracza 23.393 EUR (176.100 DKK) dla osoby samotnej lub 17.920 EUR (134.900 DKK) dla osoby zamężnej/żonatej. Po przekroczeniu wymienionych kwot wynagrodzenie emeryta ulega obniżeniu o 60%.

FINLANDIA

Wiek emerytalny

Mężczyźni :65 lat

Kobiety: 65 lat

Warunki:

Warunkiem nabycia uprawnień jest zamieszkiwanie na terytorium Finlandii przez 40 lat pomiędzy 16 a 65 rokiem życia.

Uwagi:

Odroczenie podjęcia decyzji o przejściu na emeryturę przez osobę, która osiągnęła wymagany wiek emerytalny powoduje wzrost emerytury o 1% za każdy miesiąc po ukończeniu wieku emerytalnego.

Wcześniejsza emerytura

Mężczyźni : 60 lat

Kobiety : 60 lat

Warunki:

Warunkiem nabycia uprawnień jest zamieszkiwanie na terytorium Finlandii przez 40 lat pomiędzy 16 a 65 rokiem życia.

Uwagi:

Wcześniejsza emerytura obniżona jest o 6% w stosunku do emerytury przysługującej po ukończeniu wieku emerytalnego.

Częściowa emerytura

Mężczyźni: 58-60 lat

Kobiety: 58- 60 lat

Warunki:

Warunkiem przyznania emerytury częściowej jest zatrudnienie od 16 do 28 godzin tygodniowo i osiągnięcie od 35% do 70% wynagrodzenia osoby zatrudnionej w pełnym wymiarze czasu pracy.

Uwagi:

Częściowa emerytura nie może być wyższa od 50% uprzednich zarobków.

FRANCJA

Wiek emerytalny

Mężczyźni: 60 lat

Kobiety: 60 lat

Warunki:

Uprawnienia emerytalne nabywają osoby zatrudnione, które opłacały składki ubezpieczeniowe przez 160 kwartałów. Warunkiem zaliczenia kwartału do okresu ubezpieczeniowego jest przepracowanie co najmniej 200 godzin w kwartale z miesięcznym wynagrodzeniem co najmniej równym wynagrodzeniu minimalnemu.

Uwagi:

Prawo do emerytury ulega zawieszeniu w razie ponownego podjęcia pracy u poprzedniego pracodawcy, u którego osoba była zatrudniona przed przejściem na emeryturę. Zatrudnienie u innych pracodawców nie ma wpływu na wysokość emerytury pod warunkiem, że emeryt nie osiągnie rocznie wyższych zarobków od 23.395 EUR.

GRECJA

Wiek emerytalny

Mężczyźni: 65 lat

Kobiety: 65 lat

Warunki:

Prawo do emerytury nabywają ubezpieczeni po osiągnięciu stażu ubezpieczeniowego 4500 dni roboczych, za które opłacane były składki ubezpieczeniowe.

Uwagi:

Nabycie uprawnień emerytalnych nie nakłada na emeryta obowiązku rozwiązania stosunku pracy. Wysokość świadczenia emerytalnego osoby kontynuującej zatrudnienie podlega redukcji o 1/3.

Wcześniejsza emerytura

Mężczyźni : 60 lat

Kobiety : 55 lat

Warunki:

O wcześniejszą emeryturę osoba można ubiegać się, jeśli wykonuje uciążliwe prace, ma staż ubezpieczeniowy w wymiarze 4/5 wymaganego okresu ubezpieczenia, z którego przynajmniej 1000 dni przypada w okresie 10 lat przed zgłoszeniem wniosku o wcześniejszą emeryturę.

HISZPANIA

Wiek emerytalny

Mężczyźni: 65 lat

Kobiety: 65 lat

Warunki:

Prawo do świadczeń emerytalnych przysługuje wszystkim zatrudnionym, jeśli wykażą się stażem ubezpieczeniowym w wymiarze 15 lat, z których 2 lata przypadają w okresie 8 lat bezpośrednio poprzedzających złożenie wniosku o ustalenie świadczeń emerytalnych.

Uwagi:

Podjęcie zatrudnienia lub działalności na własny rachunek powoduje zawieszenie płatności emerytury. Osoby w wieku ponad 65 lat, zamieszkałe w Hiszpanii od co najmniej 10 lat, nie mające uprawnień do świadczeń emerytalnych ani wystarczających środków do życia, mają prawo do równoważnych emeryturze świadczeń socjalnych, wypłacanych w stałej wysokości ze środków publicznych.

Wcześniejsza emerytura

Mężczyźni: 60 lat

Kobiety: 60 lat

Warunki:

Wcześniejsza emerytura redukowana jest o 8% za każdy rok poprzedzający nabycie prawa do emerytury, czyli do ukończenia 65 roku życia.

HOLANDIA

Wiek emerytalny

Mężczyźni: 65 lat

Kobieta: 65 lat

Warunki:

Prawo do emerytury przysługuje wszystkim mieszkańcom Holandii bez względu na wysokość dochodów i obywatelstwo. Nie ma też żadnych wymagań dotyczących stażu ubezpieczeniowego.

Uwagi:

Osoba posiadająca emeryturę ma prawo podjęcia zatrudnienia. Przepisy prawa nie ustalają granic dopuszczalnej możliwości zarobkowania bez obawy zawieszenia lub utraty uprawnień do świadczeń emerytalnych.

IRLANDIA

Wiek emerytalny

Mężczyźni: 65 lat

Kobiety: 65 lat

Warunki:

Warunkiem nabycia uprawnień do świadczeń emerytalnych jest objęcie obowiązkiem ubezpieczenia przed ukończeniem 55 lat i opłacanie składek ubezpieczeniowych przez 156 tygodni.

Uwagi:

Osoby bezrobotne powyżej 55 roku życia nabywają prawo do świadczenia przedemerytalnego w takiej samej wysokości, jak zasiłek dla bezrobotnych do czasu nabycia uprawnień do świadczeń emerytalnych.

LUKSEMBURG

Wiek emerytalny

Mężczyźni: 65 lat

Kobiety: 65 lat

Warunki:

Należy wykazać się 120 miesięcznym stażem ubezpieczeniowym.

Uwagi:

Emeryci mogą wykonywać pracę zarobkową i uzyskiwać roczny przychód w granicach nie przekraczających 1/3 minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wcześniejsza emerytura

Mężczyźni: 60 lat

Kobiety: 60 lat

Warunki:

Aby ubiegać się o wcześniejszą emeryturę, należy wykazać 480 miesięcy stażu ubezpieczeniowego. W tym wypadku do stażu wliczane są okresy pobierania rent inwalidzkich, okresy nauki i pobierania zasiłków dla bezrobotnych oraz okresy wychowywania dzieci do lat 6. Jeżeli ten 480 miesięczny staż składa się wyłącznie z samych okresów składkowych osoba ma prawo przejść na wcześniejszą emeryturę w wieku 57 lat.

Uwagi:

W przypadku uzyskania zarobków przekraczających 1/3 minimalnego wynagrodzenia automatycznie zostają zawieszony uprawnienia do połowy świadczeń emerytalnych.

PORTUGALIA

Wiek emerytalny

Mężczyźni: 65 lat

Kobiety: 65 lat

Warunki:

Należy wykazać się 15-letnim stażem ubezpieczeniowym, przy czym w każdym roku tego okresu osoba powinna przepracować co najmniej 120 dni.

Uwagi:

Emeryci mogą być zatrudniani bez żadnych ograniczeń – nie ma żadnych limitów zarobków.

Wcześniejsza emerytura

Mężczyźni: 55 lat

Kobiety: 55 lat

Bezrobotni : 60 lat

Warunki:

Prawo do wcześniejszej emerytury mają bezrobotni, którzy ukończyli 60 lat oraz pracownicy w wieku powyżej 55 lat zatrudnieni przy ciężkich pracach lub w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

NIEMCY

Wiek emerytalny

Mężczyźni: 65 lat

Kobiety: 65 lat

Warunki:

Warunkiem koniecznym do uzyskania emerytury jest wykazanie się co najmniej 60-miesięcznym stażem ubezpieczeniowym.

Uwagi:

Odłożenie w czasie przejścia na emeryturę powoduje jej wzrost o 0,5% za każdy miesiąc przypadający po ukończeniu 65 roku życia. Osiągnięcie wynagrodzenia za pracę z tytułu kontynuowania zatrudnienia nie powoduje zawieszenia uprawnień do świadczeń emerytalnych.

Wcześniejsza emerytura

Mężczyźni: 63 lata

Kobieta: 63 lata

Bezrobotni : 60 lat

Warunki:

O wcześniejszą emeryturę mogą ubiegać się osoby, które ukończyły 63 lata i mogą udowodnić, że były ubezpieczone przez 35 lat. Prawo do wcześniejszej emerytury po ukończeniu 60 lat mają też osoby niezdolne do pracy i bezrobotni zarejestrowani w urzędzie pracy, a także kobiety, które wykażą, że opłacały składki przez co najmniej 180 miesięcy i podlegały obowiązkowi ubezpieczenia powyżej 10 lat po ukończeniu 40 roku życia.

SZWECJA

Wiek emerytalny

Mężczyźni: 65 lat

Kobiety: 65 lat

Warunki:

Warunkiem nabycia uprawnień do świadczeń emerytalnych jest zamieszkiwanie w Szwecji przez 3 lata lub osiągnięcie przez okres 3 lat przychodu, od którego opłacane są składki. Natomiast warunkiem nabycia emerytury w pełnym wymiarze jest zamieszkiwanie w Szwecji przez 40 lat lub zatrudnienie przez 30 lat.

Uwagi:

Opóźnienie decyzji o przejściu na emeryturę po ukończeniu 65 lat powoduje wzrost świadczenia o 0.7% za każdy miesiąc po 65 roku życia.

Wcześniejsza emerytura

Mężczyźni: 61 lat

Kobiety: 61 lat

Warunki:

Wcześniejsza emerytura jest wypłacana w wysokości pomniejszonej o 0,5% za każdy miesiąc przypadający przed ukończeniem 65 roku życia.

WIELKA BRYTANIA

Wiek emerytalny

Mężczyźni: 65 lat

Kobiety: 60 lat

Warunki:

Emerytura pochodzi z dwóch systemów – systemu emerytur podstawowych, wypłacana osobom, które przez 90% wymaganego okresu ubezpieczeniowego

opłacały składkę. Mężczyźni muszą wykazać się 49-letnim stażem ubezpieczeniowym, a kobiety 44-letnim. Emerytura z państwowego systemu emerytur zależnych od zarobków zależy od średniego wynagrodzenia z całego okresu aktywności zawodowej i współczynnika kumulacji.

WŁOCHY

Wiek emerytalny

Mężczyźni: 65 lat

Kobiety: 60 lat

Warunki:

Należy wykazać 40 letni staż ubezpieczeniowy.

II CZĘŚĆ

ASPEKTY PRAWNE, INSTYTUCJE I PROCEDURY ODWOŁAWCZE

1. CZY OBYWATELE UNII EUROPEJSKIEJ MOGĄ POWOŁYWAĆ SIĘ PRZED KRAJOWYM SĄDEM BEZPOŚREDNIO NA WYNIKAJĄCE Z PRAWA WSPÓLNOTOWEGO UPRAWNIENIA I OBOWIĄZKI

Mówiąc o prawach i obowiązkach należy również wskazać podmiot, który jest uprawniony do ich wykonywania czy też zobowiązany do wywiązywania się z nich. Z racji tego, że Wspólnoty stworzyły własny system prawny z licznymi dokumentami przyznającymi prawa jednostkom, należy wskazać adresata tych norm. Został on określony również stosownym przepisem prawny i mowa tu o obywatelstwie europejskim.

Jean Monnet, jeden z ojców integracji europejskiej, mówił: *"My nie tworzymy koalicji państw, my jednoczymy ludzi"*. Zgodnie z tą myślą, Unia Europejska staje się unią obywateli Europy, przywiązanych do zasad wolności, demokracji i rządów prawa. W krajach członkowskich Unii wielką wagę przywiązuje się do ochrony prawa i interesów obywateli.

Kto zatem i kiedy staje się obywatelem Unii Europejskiej? W myśl postanowień art.17 Traktatu o Unii Europejskiej *"Każda osoba posiadająca obywatelstwo państwa członkowskiego staje się obywatelem Unii. Obywatelstwo Unii uzupełnia, ale nie zastępuje obywatelstwa narodowego"*. Oznacza to, że każdy kto posiada obywatelstwo, któregoś z krajów członkowskich automatycznie staje się obywatelem UE. Od kiedy my, Polacy możemy się określać mianem obywateli UE? Praktycznie to nasze obywatelstwo europejskie zostało przesądzone pozytywnym wynikiem referendum, niemniej trzeba jeszcze dopełnić pewnych formalności. Przede wszystkim Polska, jak też kraje obecnie tworzące UE muszą ratyfikować traktat akcesyjny. Dzień w którym wejdzie on w życie – będzie jednocześnie dniem nabycia przez Polaków obywatelstwa europejskiego. 1 maja 2004 Polska wraz z pozostałymi państwami, które 16 kwietnia 2003 podpisały w Atenach Traktat Akcesyjny stanie się członkiem Unii Europejskiej.

Paszport unijnego obywatela jest w kolorze burgundzkiego wina z napisem Unia Europejska pod nazwą państwa wydającego dokument. Posiadacz takiego paszportu zgodnie z postanowieniami Traktatu ma prawo do:

- Swobodnego poruszania się i przebywania na obszarze państw członkowskich, a co za tym idzie podjęcia pracy w każdym państwie członkowskim. Zapis ten jest konsekwencją zniesienia przez Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską wszelkich przeszkód ograniczających swobodny przepływ osób. Prawo do swobodnego przemieszczania się przysługuje wszystkim obywatelom Unii Europejskiej, a zasada swobodnego przepływu osób traktowana jest przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości jako jedna z podstawowych zasad prawa wspólnotowego i sama w sobie uważana jest za ważne prawo socjalne. Swoboda przepływu pracowników będzie obejmować eliminację wszelkich przejawów dyskryminacji ze względu na narodowość pomiędzy pracownikami państw członkowskich w odniesieniu do zatrudnienia, płac i innych warunków pracy

- Każdy obywatel Unii zamieszkały na terenie państwa członkowskiego, którego nie jest obywatelem, ma prawo do głosowania i kandydowania w wyborach samorządowych w państwie członkowskim, na którego terenie przebywa
- Każdy obywatel Unii zamieszkały na jej terenie, bez względu na to w jakim kraju mieszka, ma prawo głosowania i kandydowania w wyborach do Parlamentu Europejskiego na takich samych zasadach jak obywatele kraju, w którym właśnie przebywa.
- Obywatele Unii przebywający na obszarze kraju trzeciego, w którym ich państwo nie ma swojego przedstawicielstwa dyplomatycznego, mają prawo do ochrony przez władze dyplomatyczne lub konsularne innych państw członkowskich na takich samych warunkach jak obywatele tych państw
- W ramach praw przysługujących obywatelom Unii każdy z nich ma prawo składać petycje do Parlamentu Europejskiego. Są one rozpatrywane przez rzecznika praw obywatelskich mianowanego przez Parlament Europejski. Petycje mogą mieć charakter indywidualny albo zbiorowy w sprawach objętych kompetencją Wspólnoty i dotyczących obywateli bezpośrednio.

Prawa te przysługują obywatelom państw członkowskich na terenie całej Unii Europejskiej. Oczywiście zapisy art.17 Traktatu nie wyczerpują w pełni katalogu przyznanych praw. Można powiedzieć, że są one jedynie fundamentalne, natomiast istnieje szereg regulacji bardziej szczegółowych odnoszących się do poszczególnych dziedzin społeczno-gospodarczych, w tym swobody przepływu pracowników i zabezpieczenia społecznego. Największe znaczenie mają tutaj akty prawa wtórnego, gdyż to zazwyczaj nieprzestrzeganie ich zapisów staje się podstawą do wystąpienia z roszczeniem. Aby nie pogubić się w labiryncie terminologii nazewnictwa unijnych aktów prawnych poniżej zostanie przedstawiona charakterystyka poszczególnych aktów prawa wtórnego.

Prawo wtórne jest tworzone przez organy Wspólnoty. W dużym uproszczeniu prawo wtórne można określić, jako wykonawcze w stosunku do postanowień norm prawa pierwotnego, czyli traktatów.

Rozporządzenie

Rozporządzenie jest podstawowym źródłem prawa wtórnego. Porównując system praw pochodnych Wspólnoty z systemem źródeł prawa polskiego, należy stwierdzić, że rozporządzenie najbliższe jest ustawie. Rozporządzenie jest aktem prawnym o charakterze wiążącym i ma zastosowanie ogólne, obowiązuje w całości i stosuje się bezpośrednio do wszystkich państw członkowskich. Rozporządzenie jest tym instrumentem prawnym, który zapewnia unifikację prawa wspólnotowego.²

Rozporządzenie może być wydawane wyłącznie na podstawie konkretnego przepisu traktatowego. Jest publikowane w Dzienniku Urzędowym Wspólnot po podpisaniu przez przewodniczącego Rady i Parlamentu Europejskiego. Rozporządzenie wchodzi w życie z data podaną rozporządzeniem.

Rozporządzenia wspólnotowe w krajowych porządkach prawnych mają efekt równy, ogólny i bezpośredni z czego wynika fakt, że ich obowiązywanie w krajach członkowskich nie wymaga żadnych procedur mających na celu implementację rozporządzeń do krajowych porządków prawnych. Rozporządzenia stają się wręcz

² M. Ahlt, Prawo Wspólnot Europejskich, s. 39-40.

częścią krajowego porządku prawnego. Co więcej państwa członkowskie nie mogą modyfikować rozporządzeń za pomocą przepisów prawa krajowego.

Dyrektywa

Dyrektywy mają charakter aktów prawnych wiążących w zakresie zamierzonego skutku. Dyrektywa nakłada więc na państwa członkowskie specyficzne zobowiązanie osiągnięcia pewnych celów, pozostawiając jednocześnie państwu członkowskim wolny wybór co do metod i środków mających na celu realizację dyrektywy. Dyrektywa określa jednocześnie nieprzekraczalny termin, w którym powinna być zaimplementowana do krajowych porządków prawnych państw członkowskich. Dyrektywy publikowane są w Dzienniku Urzędowym Wspólnot. Dyrektywa wchodzi w życie z datą podaną rozporządzeniem. Dyrektywy mogą być unieważnione wyłącznie orzeczeniem Trybunału Sprawiedliwości. Państwo członkowskie, które nie zaimplementowało w terminie dyrektywy naraża się na zarzut ze strony Komisji Europejskiej dotyczący niewypełnienia przez państwo członkowskie ciążących na nim zobowiązań. Również obywatel z tego samego powodu może bezpośrednio powoływać się przed sądem krajowym na nie wdrożenie lub niewłaściwe wykonanie dyrektywy, a tym samym domagać się od państwa odszkodowania.

Decyzja

Decyzje obowiązują w całości tych do których są adresowane. Decyzja najbardziej zbliżona jest to krajowego aktu administracyjnego. Podobnie jak w przypadku aktu administracyjnego, decyzja może być wydana tylko w wypadku istnienia podstawy prawnej (przepisy traktatu), musi zawierać uzasadnienie wydania i kierowana jest do konkretnego adresata.³ Adresatem decyzji może być państwo członkowskie, kilka państw członkowskich czy też podmioty indywidualne. Odróżnia to decyzję od rozporządzenia gdyż rozporządzenie ma charakter ogólny i skierowane jest do nieokreślonej grupy adresatów, gdy tymczasem decyzja skierowana jest do konkretnie oznaczonych podmiotów. Podobnie jak rozporządzenia i dyrektywy, decyzje mogą być wydawane wyłącznie na podstawie konkretnych postanowień traktatowych. Organ wydający decyzje musi więc precyzyjnie wskazać podstawę prawną wydawanego przez siebie aktu prawnego. Decyzja w tym jest podobna do rozporządzenia, że obowiązuje w całości i państwa członkowskie nie mogą jej zmienić za pomocą aktów prawnych krajowego porządku prawnego. Podobnie nie jest konieczne podejmowanie procedur implementacyjnych dla ważności i obowiązywania decyzji. Decyzje poddawane są kontroli sądowej. Prawo zaskarżania decyzji przysługuje państwom członkowskim i podmiotom indywidualnym, jednak jedynie w przypadku, gdy decyzja skierowana jest do podmiotu skarżącego lub dotyczy tego podmiotu w sposób bezpośredni.⁴

Zalecenie i opinia

Zalecenia i opinie mają charakter niewiązący. W praktyce działalności instytucji wspólnotowych najwięcej zaleceń i opinii wydaje Komisja Europejska. Akty te mogą być również wydawane przez Parlament Europejski, wspólnie z Radą. Różnice między zaleceniem a opinią jest trudna do dokładnego sprecyzowania. Z reguły zalecenie ma bardziej kategorię charakter, bo wskazuje adresatowi np. pożądaną kierunek rozwiązań czy określonego działania. Opinia zawiera oceny konkretnych sytuacji,

³ K. Popowicz, Podstawy instytucjonalno-prawne Unii Europejskiej, s.151, Komitet Integracji Europejskiej, Warszawa 1998
⁴ Art. 174 TWE

formułuje poglądy, sugeruje podjęcie odpowiednich środków itp. Zalecenia i opinie, tak jak już wyżej wspomniano nie mają charakteru aktów prawnych wiążących i jako takie nie podlegają kontroli konstytucyjnej Trybunału Sprawiedliwości. Akty te spełniają jednak pewną rolę o charakterze praktycznym ponieważ służą uporządkowaniu np. jednolitej praktyki w ramach wspólnot. Zalecenia i opinie mogą być jednocześnie sygnałem (w szczególności dla państw członkowskich), że w ślad za postanowieniami opinii i zaleceń mogą nastąpić zmiany legislacyjne w porządku prawnym wspólnot tym razem w formie aktów prawnych o charakterze wiążącym (np. rozporządzeń lub dyrektyw).

System ochrony praw jednostki gwarantowanych przepisami wspólnotowymi

Droga do ochrony praw jednostki w Unii Europejskiej wiedzie głównie przez sądy krajowe. Niemniej jednak zasadne wydaje się przedstawienie systemu instytucjonalnego ochrony prawa stworzonego przez Wspólnoty, bo przecież w momencie akcesji Polski, również i ona będzie podlegała jurysdykcji Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu.

Europejski Trybunał Sprawiedliwości (Court of Justice) w Luksemburgu

Trybunał powstał w 1952 r. na mocy Traktatu Paryskiego, jako organ europejskiej Wspólnoty Węgla i Stali. Od 1957 r. zaczął funkcjonować jako instytucja trzech Wspólnot Europejskich. Podstawę działania stanowi Traktat Rzymski (art. 220-245) oraz Statut Trybunału i regulamin proceduralny.

Trybunał jest głównym organem sądowym. Jest to organ kolegialny, złożony obecnie, zgodnie z art. 221 ust. 1 i art. 222 ust. 1 TWE z 15 sędziów, których wspiera 8 Rzeczników Generalnych. W praktyce tzw. duże państwa członkowskie mają swojego Rzecznika. Pozostałe posady dzielone są między mniejszych członków Unii, którzy mogą desygnować swoich członków wedle zasady rotacji alfabetycznej. Traktat Nicejski uzgodniony w grudniu 2000 r. ustalił zaś, że TS będzie składał się z grona sędziów, z których każdy będzie pochodził z innego państwa członkowskiego, oraz 8 wspomagających ich adwokatów generalnych.

Jest to organ niezależny, zarówno od państw członkowskich, jak pozostałych instytucji i organów Wspólnotowych. Działa ona w imieniu Wspólnot Europejskich i w interesie poszanowania prawa wspólnotowego. Ani Sędziowie, ani Rzecznicy nie są reprezentantami państw, chociaż z pewnością reprezentują oni różne systemy prawa krajowego. Trybunał jest organem ponadnarodowym. Formalnie jest to organ niekadencyjny, jego członkowie zaś mają mandat ograniczony czasowo, jest to 6 lat. Sędziowie i rzecznicy są wybierani za wspólnym porozumieniem rządów państw członkowskich spośród osób dających wszelkie gwarancje niezależności i które spełniają warunki wymagane w swoich państwach do zajmowania najwyższych stanowisk sądowych bądź są prawnikami o powszechnie uznanej kompetencji.

Członkowie Trybunału nie mogą wykonywać żadnych funkcji politycznych lub administracyjnych, jak również innej działalności zawodowej.

Zadania Sędziów mają charakter klasyczny. Należy do nich orzekanie w sprawach objętych jurysdykcją Trybunału w sposób bezstronny i świadomy, z zachowaniem tajemnicy narad. Funkcje rzecznika generalnego są mniej oczywiste niż Sędziów. Zadaniem Rzecznika generalnego jest publiczne przedstawianie, w sposób zupełnie

bezstronny i niezależny, uzasadnionych wniosków w sprawach przedłożonych Trybunałowi, w celu jego wsparcia w wykonywaniu jego misji, która jest oznaczona w art. 220 TWE.

Trybunał Sprawiedliwości orzeka w kwestiach spornych i niespornych. Do kompetencji w sprawach spornych należy zaliczyć zwłaszcza skargę o stwierdzenie naruszenia zobowiązań wspólnotowych przez państwo członkowskie, skargę o stwierdzenie nieważności aktu wspólnotowego i skargę o stwierdzenie zaniechania działania prawotwórczego – w obu przypadkach zwłaszcza, gdy stroną skarżącą jest państwo członkowskie lub instytucja. Kompetencja w sprawach niespornych związana jest z władzą dokonywania wykładni prawa wspólnotowego lub stwierdzenia nieważności konkretnego przepisu prawnego w związku z udzieleniem odpowiedzi na zapytania wstępne sądów krajowych.

Trybunał Sprawiedliwości pełni również jednocześnie rolę sądu administracyjnego, sądu pracy, sądu międzynarodowego i sądu konstytucyjnego.

Sąd Pierwszej Instancji w Luksemburgu

Powołany został do życia decyzją Rady Unii Europejskiej z 24 października 1988 r. wydaną na mocy Jednolitego Aktu Europejskiego. Podstawą jego działania jest art. 225 TWE. Sąd Pierwszej Instancji nie jest głównym organem sądowym (instytucją), lecz organem ustanowionym przy Trybunał Sprawiedliwości. Od jego orzeczeń przysługuje odwołanie do Trybunału. Sąd Pierwszej Instancji jest organem niezależnym od państw członkowskich oraz instytucji i organów wspólnotowych. Działa w interesie poszanowania prawa i w imieniu Wspólnot Europejskich. Jego członkowie nie są reprezentantami państw. Sąd nie jest organem kadencyjnym. Sędziowie sprawują swój urząd 6 lat z możliwością reelekcji, co 3 lata następuje częściowa wymiana składu. Sąd Pierwszej Instancji składa się z 15 sędziów. Status Sędziego nie odbiega od statusu Sędziego Trybunału Sprawiedliwości.

Sąd Pierwszej Instancji obejmuje zakresem tylko sprawy sporne. Sąd uzyskał prawo rozpoznawania wszystkich spraw wnoszonych przez jednostki. Jest sądem prawa powszechnego. Jednostki mogą do niego wnosić:

- skargi o nieważności aktu instytucjonalnego,
- skargi o zaniechanie działania prawotwórczego,
- skargi na sankcje zawarte w rozporządzeniach,
- skargi odszkodowawcze w ramach odpowiedzialności deliktowej Wspólnot.

Skarga o nieważność (art.230 TWE)

Skargę taką składa się w sytuacji jeżeli chce się anulować akt prawny wydany przez instytucję Wspólnot. Podstawą do jej wniesienia może być np. niekompetencja tej instytucji, nadużycie władzy czy też naruszenie zasad prawa. Może ją wnieść zarówno instytucja, jak też obywatele i przedsiębiorstwa, z tym że jednostka może wnieść taką skargę jedynie przeciw decyzjom uchwalonym dla niej lub decyzjom, które wprawdzie skierowane są do innych osób, to jednak dotyczą ich bezpośrednio i indywidualnie. Zgodnie z orzecnictwem akt prawny dotyczy indywidualnie i bezpośrednio osoby, tylko wtedy, jeżeli jest ona wyraźnie określona w sposób wyróżniający ją od innych podmiotów. Jeżeli przedstawione w skardze argumenty Trybunał uzna za zasadne to unieważnia dany akt ze skutkiem wstecznym.

Skarga o zaniechanie działania (art.232 TWE)

Tego rodzaju skarga musi być poprzedzona przeprowadzeniem postępowania wstępnego, w którym powód prosi instytucję o podjęcie działania. Meritum tej skargi jest stwierdzenie, że pozwany organ zaniechał wydania określonego aktu, naruszając tym traktat. Tak jest w przypadku jeżeli podmiotem wnoszącym skargę jest instytucja. Natomiast w przypadku obywateli i przedsiębiorstw przedmiot skargi o zaniechanie jest ograniczony do żądania stwierdzenia czy instytucja wbrew postanowieniom traktatu zaniechała wydania decyzji dla strony pozywającej. Rozstrzygnięcie tej sprawy ogranicza się jedynie do stwierdzenia bezprawności zaniechania podjęcia działania prawotwórczego.

Skargi odszkodowawcze (art.235 i 288 TWE)

Regulacje w/w artykułów Traktatu dają obywatelom, jak też państwom możliwość wniesienia skargi z tytułu szkody jakiej doznały z powodu błędu urzędników. Zgodnie z orzecznictwem Trybunału obowiązek odszkodowania po stronie Wspólnot zachodzi w przypadku wystąpienia następujących przesłanek:

- Urzędnik lub instytucja muszą podjąć w trakcie pełnienia funkcji działania uznane za nielegalne
- Szkada musi zaistnieć rzeczywiście
- Musi istnieć związek przyczynowy między szkodą a działaniem instytucji czy też urzędnika
- Można było uniknąć błędu

Procedura odwoławcza

Jak wynika z powyższego forum, na którym występują z roszczeniami obywatele stanowi Sąd Pierwszej Instancji. System ochrony prawnej Wspólnot został tak pomyślany, że wszystkie decyzje Sądu Pierwszej Instancji mogą być odesłane do ponownego rozpatrzenia do Trybunału. Takie działanie podmiotu niezadowolonego z rozstrzygnięcia sprawy może zostać podyktowane przykładowo następującymi względami:

- Uzasadniona niekompetencja Sądu
- Błędy procedury przynoszące szkodę stronie pozywającej
- Ewidentne pogwałcenie prawa wspólnotowego przez Sąd Pierwszej Instancji

W przypadku skierowania sprawy do Trybunału może on wydać wyrok lub wrócić sprawę do ponownego rozpatrzenia przez Sąd Pierwszej Instancji.

2. KWESTIA ODPOWIEDZIALNOŚCI ODSZKODOWAWCZEJ PAŃSTWA W PRAWIE WSPÓLNOTOWYM

Europejskie prawo socjalne nie reguluje wszystkich zagadnień i aspektów prawa pracy. Jak zatem można określić relacje między prawem krajowym a wspólnotowym? Generalnie sprowadza się ona do uprzywilejowanej pozycji pracownika. Wyraża się to tym, że w sytuacji, gdy istniejąca regulacja krajowa przewiduje wyższy poziom uprawnień pracownika, regulacje wspólnotowe nie mogą ich ograniczać.

Istotna z punktu widzenia dochodzenia swoich praw jest kwestia bezpośredniego stosowania prawa wspólnotowego w krajowych porządkach prawnych. Europejski Trybunał Sprawiedliwości niejednokrotnie podkreślał w swoich orzeczeniach, że sądy

krajowe mają obowiązek orzekania na podstawie przepisów prawa wspólnotowego, które wywołują bezpośredni skutek (rozporządzenia, dyrektywy). Zgodnie z tym osoby fizyczne, jak i prawne mogą powoływać się przed sądami krajowymi na uprawnienia przyznane im przepisami wspólnotowymi i oczekiwać od sądów ochrony tych praw. W przypadku dyrektyw prawo do wniesienia powództwa powstaje w sytuacji niezrealizowania dyrektywy lub niewłaściwej jej realizacji. Natomiast rozporządzenie już z chwilą wydania wywołuje skutek bezpośredni w krajowym ustawodawstwie.

Oczywiście naruszenie praw gwarantowanych przepisami tak krajowymi, jak i wspólnotowymi może rodzić odpowiedzialność odszkodowawczą państwa.

Jakie są przesłanki tej odpowiedzialności?

Zgodnie z orzeczeniem w sprawie Frankovich - rezultat przewidziany przez dyrektywę musi pociągać za sobą przyznanie praw jednostkom, możliwe powinno być określenie treści tych praw na podstawie przepisów dyrektywy i pomiędzy naruszeniem obowiązków państwa a szkodą musi istnieć związek przyczynowy (sprawa Frankovich, pkt.40). W sprawie Frankovich ETS uznał, że zasada efektywności prawa wspólnotowego i ochrona praw jednostki przyznanych we wspólnotowym systemie prawnym byłaby zagrożona i osłabiona, gdyby nie było możliwe wynagrodzenie szkody w przypadku, gdy uprawnienie jednostki zostało pogwałcone przez naruszenie prawa wspólnotowego. Jednocześnie Trybunał uznał, iż wynagrodzenie szkody jest w szczególności konieczne, jeżeli wykonywanie prawa wspólnotowego zależy od działań państwa, a w przypadku braku tych działań, jednostka nie może wykonywać uprawnień przyznanych jej przez prawo Wspólnot.

Warunki odpowiedzialności:

- Cel przewidziany w dyrektywie pociąga za sobą przyznanie praw jednostkom
- Możliwe jest określenie treści tych praw na podstawie przepisów dyrektywy
- Pomędzy naruszeniem obowiązków państwa a szkodą istnieje związek przyczynowy.

Do uzyskania odszkodowania konieczne jest zatem wystąpienie przesłanki przyznania przez naruszony przepis uprawnień jednostkom (niekoniecznie powodowi). Skarżący nie musi udowadniać, że przepis ten konkretnie jemu przyznaje uprawnienie, wystarczy że miał na celu przyznanie praw jednostce lub grupie osób w ogóle.

Jeżeli chodzi o wskazanie organu uprawnionego do rozstrzygania o odpowiedzialności odszkodowawczej państw, to Trybunał w swoich orzeczeniach dotyczących tych kwestii podkreśla, że rozstrzyganie o tej odpowiedzialności należy do sądów krajowych. Trybunał Sprawiedliwości może rozstrzygać, jeżeli sąd państwa członkowskiego zwróci się do niego z wnioskiem o orzeczenie wstępne na podstawie art. 234 TWE. Jednak co do zasady, sądy krajowe są uprawnione i zobowiązane do samodzielnego rozstrzygania o odpowiedzialności odszkodowawczej państw członkowskich.

Podział kompetencji między sądy krajowe a Trybunał Sprawiedliwości

Trybunał zachowuje wyłączną kompetencję do stwierdzenia naruszenia prawa wspólnotowego przez państwo członkowskie ze skutkiem bezpośrednim i możliwości nałożenia kary pieniężnej po wtórnym naruszeniu prawa wspólnotowego (art.226-228 TWE), natomiast sądy krajowe mają możliwość orzekania na użytek toczącej się przed

nimi sprawy o naruszenie prawa wspólnotowego przez państwo i wyłączną kompetencję do przyznania odszkodowania od państwa za to naruszenie.

Trybunał rozstrzyga zgodnie z procedurą przewidzianą w art. 226-228 TWE o naruszeniu prawa WE przez państwo, natomiast sądy krajowe dla potrzeb odpowiedzialności odszkodowawczej o wystarczająco poważnym naruszeniu, a więc o kwalifikowanej bezprawności. Orzeczenie sądu krajowego o przyznaniu odszkodowania, a tym samym o wystarczająco poważnym naruszeniu prawa nie zobowiązuje państwa do zaniechania naruszenia i likwidacji jego skutków, tak jak zobowiązuje orzeczenie Trybunału Sprawiedliwości.

Nowi członkowie UE ponosić będą tego rodzaju odpowiedzialność dopiero po przystąpieniu do UE i za czyny popełnione po tym dniu.

Systemy sądownictwa w wybranych krajach UE odnoszące się do zobowiązań umownych z tytułu umów o pracę i zabezpieczeń społecznych.

Na gruncie ustawodawstwa europejskiego funkcjonuje Konwencja o prawie właściwym dla zobowiązań umownych z 19.06.1980 r. Reguluje ona kwestie stosunków umownych, w tym również ze stosunku pracy, które zawierają również element międzynarodowy. Zgodnie z postanowieniami Konwencji fundamentalną jest zasada swobodnego wyboru prawa uregulowana w artykule 3.

Art.3

Swoboda wyboru

1. Umowa jest regulowana przepisami prawnymi wybranymi przez strony. Wybór powinien być wyrażony lub zostać wskazany z odpowiednią pewnością w postanowieniach umowy lub wynikać z okoliczności danej sprawy. Strony mogą według własnego uznania wybrać prawo właściwe dla całości lub jedynie części umowy.

2. Strony mogą w każdym czasie zgodzić się na poddanie umowy przepisom prawa innym niż te, które miały do niej zastosowanie, zarówno w wyniku wcześniejszego wyboru na mocy niniejszego artykułu, jak też innych postanowień niniejszej Konwencji. Wszelka zmiana prawa właściwego dokonana przez strony po zawarciu umowy nie wpływa na jej formalną ważność wynikającą z art. 9 lub nie wpływa negatywnie na prawa stron trzecich.

3. Fakt, że strony wybrały prawo obce, któremu towarzyszy bądź nie wybór obcego sądu, o ile wszystkie inne elementy mające znaczenie dla sytuacji w czasie wyboru są związane jedynie z jednym państwem, nie wpływa na stosowanie norm prawnych w państwie, od których nie można odstąpić na mocy umowy; normy te zwane są „normami obowiązkowymi”

Mówiąc najprościej strony umowy mogą dowolnie wybrać prawo i to w każdym czasie jej trwania, któremu będzie umowa podlegać. Jednak niezależnie od postanowień art.3 w Konwencji przewidziano odrębne regulacje w przypadku indywidualnych umów zatrudnienia. Zawarto je w artykule 6 Konwencji.

Art.6

Indywidualne umowy zatrudnienia

1. Niezależnie od postanowień art. 3, w umowie zatrudnienia wybór prawa dokonany przez strony nie powoduje pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na mocy norm obowiązkowych wynikających z przepisów prawnych, które miałyby zastosowanie na mocy ust. 2 w przypadku braku wyboru.

2. Niezależnie od postanowień art. 4 umowa zatrudnienia, w przypadku braku wyboru zgodnie z art. 3, jest regulowana:

a) prawem państwa, w którym pracownik zwyczajowo wykonuje swoją pracę w ramach realizacji umowy, nawet jeśli jest on tymczasowo zatrudniony w innym państwie lub

b) jeżeli pracownik nie wykonuje zwyczajowo swojej pracy w jakimkolwiek jednym państwie – prawem państwa, w którym znajduje się siedziba podmiotu, który go zatrudnił;

chyba że z ogólnych okoliczności wynika, że umowa jest bardziej związana z innym państwem, w którym to przypadku umowa taka jest regulowana prawem tego państwa.

W myśl postanowień art.6 wybór prawa dokonywany przez strony umowy ze stosunku pracy nie może pozbawić pracowników ochrony wynikającej z przepisów prawa o charakterze nakazowym. Niezależnie od regulacji art. 6 pkt. 2, jeśli jednak z okoliczności wynika, że umowa o pracę lub stosunek pracy pozostają w ściślejszym związku z innym państwem – stosuje się prawo tego państwa.

Tak w ogólnym zarysie przedstawia się wybór właściwego prawa dla rozwiązywania ewentualnych sporów wynikających z umowy o pracę z elementami międzynarodowymi w świetle regulacji europejskich, jak też innych zobowiązań umownych. Natomiast poniżej przedstawione zostaną rozwiązania instytucjonalne sądownictwa w wybranych państwach unijnych. Będą to informacje przydatne dla obywatela, wskazujące jaki sąd rozpatruje poszczególne rodzaje spraw oraz jakie są instancje odwoławcze od wydanych w nich decyzji. Jest to zbiór informacji przygotowany w oparciu o materiały sporządzone na potrzeby Rady Europy przez wybrane państwa europejskie. Jak już wcześniej wspomniano zostaną one ograniczone do przedstawienia rozwiązań instytucjonalnych, pomijając praktykę funkcjonowania sądownictwa w poszczególnych krajach.

AUSTRIA

Zgodnie z austriackim modelem władzy sądowniczej system sądów w tym państwie można przedstawić wg następującej klasyfikacji:

Sądy powszechne, to sądy cywilne i karne, a mianowicie:

- sądy rejonowe (*Bezirksgerichte*);
- sądy regionalne (*Landes- i Kreisgerichte*), będące sądami pierwszej instancji;
- karne sądy przysięgłych (*Geschworenengerichte*);
- sądy apelacyjne (*Oberlandesgerichte*), będące sądami drugiej instancji;
- Sąd Najwyższy (*Oberster Gerichtshof*).

Sądy rejonowe i regionalne są właściwe w sprawach cywilnych i karnych, z pewnymi wyjątkami.

Sądy szczególne

- **Sądy pracy**

Sądy pracy rozpoznają wszystkie sprawy cywilne ze stosunku pracy. Sądy te orzekają w składzie trzyosobowym, złożonym z sędziego i dwóch ławników, z których jeden musi być przedsiębiorcą, a drugi pracownikiem. Od orzeczeń sądów pracy służy odwołanie do sądów regionalnych. Odwołanie takie rozpoznaje na rozprawie trzech sędziów zawodowych i dwóch ławników, z których jeden musi być przedsiębiorcą, a drugi pracownikiem. Trzecią instancją w sprawach ze stosunku pracy jest Sąd Najwyższy.

- **Sądy arbitrażowe ubezpieczeń społecznych**

Sądy te rozpoznają sprawy związane ze świadczeniami w ramach różnych gałęzi systemu ubezpieczeń społecznych. Orzeka sędzia i dwóch ławników (są to osoby korzystające z systemu ubezpieczeń społecznych; w niektórych sprawach jednym z ławników jest pracodawca). Odwołania od orzeczeń sądów arbitrażowych rozpoznaje Wiedeński Sąd Apelacyjny, orzekający w składzie trzech sędziów zawodowych.

- **Sąd Rejestrowy w ramach Wiedeńskiego Sądu Apelacyjnego**

(Oberlandesgericht Wien)

Sąd ten decyduje o dopuszczalności zarejestrowania umowy spółki w rejestrze i o wykreśleniu wpisu. Drugą i ostatnią instancją jest wtedy Wyższy Sąd Rejestrowy działający w ramach Sądu Najwyższego (*Kartellobergericht*).

- **Sądy arbitrażowe (działające zgodnie z Austriackim Kodeksem Postępowania Cywilnego)**

Są to trybunały arbitrażowe, których właściwość może wynikać wyłącznie z treści zawieranych umów. Decyzje arbitrażowe mogą być wykonywane za pośrednictwem zwykłych sądów.

Sądy prawa publicznego

- **Sąd Administracyjny (*Verwaltungsgerichtshof*)**

Sąd ten rozpoznaje tzw. urzędowe odwołania (*Amtsbeschwerden*), to znaczy odwołania wnoszone przez pewne organy w sprawach określonych w ustawie, w oparciu o zarzut naruszenia prawa publicznego, oraz odwołania prywatne (*Parteibeschwerden*), to znaczy odwołania od decyzji administracyjnych i skargi na nie wydanie decyzji przez organ administracyjny.

BELGIA

Sąd Pracy (*Tribunal de Travail*)

Sąd ten rozpoznaje sprawy sporów związanych ze stosunkiem pracy, z wypadkami przy pracy i chorobami zawodowymi, a także sprawy sporów związanych z ubezpieczeniem społecznym oraz bezpieczeństwem i higieną pracy. Sąd pracy orzeka w składzie sędziego zawodowego i dwóch ławników, z których jeden reprezentuje pracodawców, a drugi pracobiorców. Od orzeczeń sądu pracy przysługuje odwołanie do sądu apelacyjnego oraz wniosek o stwierdzenie nieważności wnoszony do Sądu Kasacyjnego.

Apelacyjny Sąd Pracy (*Cour de Travail*)

Sąd ten rozpoznaje środki odwoławcze od orzeczeń sądów pracy. Sąd apelacyjny orzeka w składzie sędziego zawodowego oraz dwóch lub czterech ławników, reprezentujących

pracodawców i pracobiorców. Orzeczenia apelacyjnego sądu pracy mogą być zaskarżone w drodze wniosku o stwierdzenie nieważności wnoszonego do Sądu Kasacyjnego.

Sąd kasacyjny (*Cour de Cassation*)

Sąd ten rozpoznaje środki zaskarżenia prawomocnych orzeczeń, na podstawie zarzutu naruszenia ustawy lub nie dopełnienia zasadniczych wymogów, skutkującego nieważnością. Połączone izby sądu kasacyjnego rozstrzygają spory o właściwość. Sąd ten prowadzi także postępowanie w sprawach przeciwko ministrom. Sąd kasacyjny orzeka w składzie prezesa i czterech sędziów sądu apelacyjnego.

FRANCJA

Sądy powszechne

- Sąd instancji i policyjny (*tribunal d'instance et de police*)

Sąd ten, którego właściwość obejmuje zwykle dzielnicę lub okręg (*arrondissement*), składa się z jednego sędziego i jest właściwy w sprawach dotyczących ruchomości o ograniczonej wartości, a także dzierżaw, zajęcia mienia, stwierdzenia posiadania gruntu, etc. Sędzia sądu instancji wykonuje także funkcje pozasądowe: przewodniczy komitetom opieki społecznej, wydaje zaświadczenia o obywatelstwie francuskim, bada sprawy wypadków przy pracy, itd. Jest on jednocześnie sędzią opiekuńczym (*juge des tutelles*), nadzorując sprawy związane z opieką, kuratelą i zarządzaniem majątkiem nieletnich. Sąd instancji rozpoznaje też sprawy o wykroczenia; zwany jest wtedy sądem policyjnym. Sędziowie sądów instancji mianowani są spośród sędziów sądów wielkiej instancji.

- Sąd wielkiej instancji (*tribunal de grande instance*)

Właściwość miejscowa tego sądu obejmuje zwykle departament, jednak zależy to od gęstości zaludnienia i od uprzemysłowienia danego regionu. Sąd wielkiej instancji rozpoznaje w pierwszej instancji wszystkie sprawy cywilne nie przekazane wyraźnie do właściwości innych sądów. W niektórych, drobniejszych sprawach od jego orzeczeń nie przysługuje apelacja. Sędzia przewodniczący przewodniczy składowi orzekającemu lub działa jednoosobowo w ramach własnych uprawnień, co dotyczy np. wydawania wyroków w sprawach nie cierpiących zwłoki. Jako sąd karny, trybunał wielkiej instancji rozpoznaje sprawy o występki, skierowane do niego przez prokuratora, powoda cywilnego lub sędziego śledczego. W omawianym sądzie działają też sędziowie penitencjarni i sędziowie dla nieletnich.

- Sądy apelacyjne i sądy przysięgłych (*cour d'appel; cour d'assises*)

Sądy apelacyjne rozpoznają środki odwoławcze od orzeczeń sądów pierwszej instancji. Na czele sądu stoi prezes; sąd dzieli się na izby. Jedna z nich, izba oskarżeń (*chambre d'accusation*) rozpoznaje zażalenia na zastosowanie tymczasowego aresztowania oraz odwołania od nakazów sądowych - w tym ostatnim wypadku może skierować sprawę do sądu kasacyjnego. Izba jest także sądem dyscyplinarnym dla funkcjonariuszy policji kryminalnej oraz jest właściwa w pewnych innych sprawach (ekstradycja, rehabilitacja, amnestia).

Sądy przysięgłych rozpoznają sprawy o zbrodnie, kierowane do nich przez izbę oskarżeń. Sąd składa się z trzech sędziów zawodowych i z ławy przysięgłych. Wyroki tego sądu, nie zawierające uzasadnienia, nie podlegają apelacji, lecz mogą być kontrolowane przez sąd kasacyjny.

- Sąd Kasacyjny (*Cour de Cassation*)

Sąd ten jest najwyższym organem sądowym; składa się z pięciu izb cywilnych i jednej karnej. Nie jest sądem trzeciej instancji, lecz sądem kasacyjnym. W razie uchylenia orzeczenia niższego sądu, sprawa trafia do tego sądu do ponownego rozpoznania. W razie ponownego postępowania kasacyjnego w tej samej sprawie, gdy kasacja oparta jest na takich samych podstawach, sąd kasacyjny może wydać wyrok lub przekazać sprawę do ponownego rozpoznania, z tym, że orzeczenie sądu kasacyjnego jest wtedy wiążące dla sądu niższej instancji. W ten sposób sąd wpływa na ujednocianie orzecznictwa i tworzy precedensy.

Sądy szczególne

Poza sądami powszechnymi działają we Francji trybunały handlowe (złożone z ludzi interesu), sądy społeczne (zajmujące się niektórymi sprawami ze stosunku pracy), różne organa sądowe do spraw związanych z czynszami, handlowe sądy morskie, sądy wojskowe, Sąd Bezpieczeństwa Państwa (*Cour de Surete de l'Etat*) oraz "Wysoki Sąd Sprawiedliwości" (*Haute Cour de Justice*).

HOLANDIA

Sądy rejonowe (*Kantongerechten*)

Sądy te rozpoznają, w składzie jednego sędziego zawodowego, drobne sprawy cywilne, sprawy ze stosunku pracy, sprawy związane z układami zbiorowymi pracy, z umowami agencyjnymi, oraz z umowami najmu i kupna. Sądy rejonowe rozpoznają też, z pewnymi wyjątkami, sprawy związane z najmem lokali do celów mieszkalnych lub handlowych. Sędziowie sądów rejonowych orzekają także w wielu postępowaniach niespornych. Od orzeczenia sądu rejonowego służy apelacja, którą rozpoznaje sąd regionalny. Apelacja przysługuje tylko od orzeczenia w sprawie, w której wartość przedmiotu sporu przekracza określone minimum. W pewnych sprawach, w których nie przysługuje apelacja, możliwe jest złożenie wniosku o unieważnienie orzeczenia do Sądu Najwyższego. Możliwe jest też złożenie podania o uchylenie orzeczenia przez sam sąd rejonowy. W sprawach karnych podanie takie jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy od orzeczenia zapadłego w pierwszej instancji nie przysługuje środek odwoławczy. W sprawach karnych apelacja nie przysługuje, jeśli nie nałożono kary lub orzeczono karę drobnej grzywny lub nagany. Apelację wnosi się do sądu regionalnego.

Sądy regionalne (*Arrondissementsrechtbanken*)

Sądy te orzekają w sprawach cywilnych we wszystkich przypadkach, w których ustawa nie przewiduje wyraźnie właściwości innego sądu. W sprawach karnych sądy regionalne orzekają w pierwszej instancji w sprawach o wszystkie zbrodnie (z wyjątkiem jednej) i o nieliczne występki. Sądy regionalne rozpoznają apelacje od tych orzeczeń sądów rejonowych, w których apelacja przysługuje. Sądy Regionalne orzekają zwykle w składzie trzech sędziów zawodowych; orzekają jednoosobowo w postępowaniu uproszczonym, w sprawach, w których orzeka sędzia dla nieletnich, w niektórych, prostszych sprawach karnych i w sprawach cywilnych, w których wyznaczono skład jednoosobowy. Od orzeczeń sądów regionalnych zapadłych w pierwszej instancji przysługuje apelacja rozpoznawana przez sąd apelacyjny (z wyjątkiem spraw związanych z wywłaszczeniem, w których orzeczenie sądu regionalnego nie podlega zaskarżeniu). W sprawach karnych, poza jednym drobnym wyjątkiem, apelacja przysługuje zawsze. W wypadku orzeczeń zapadłych w drugiej instancji możliwe jest złożenie wniosku o unieważnienie orzeczenia.

Sądy apelacyjne (*Gerechtshoven*)

Sądy apelacyjne rozpoznają apelacje od orzeczeń sądów regionalnych zapadłych w sprawach cywilnych i karnych, rozpoznają też odwołania od decyzji inspektorów podatku dochodowego. Sądy apelacyjne orzekają w składzie trzech sędziów. W sprawach związanych z podatkami sąd może orzekać jednoosobowo. Orzeczenia sądu apelacyjnego w sprawach cywilnych, karnych i podatkowych mogą być objęte wnioskiem o unieważnienie orzeczenia.

Sąd Najwyższy (*Hoge Raad*)

Poza nielicznymi wyjątkami, kiedy to Sąd Najwyższy może orzekać w pierwszej instancji lub w postępowaniu apelacyjnym, jego właściwość ograniczona jest do wniosków o stwierdzenie nieważności. Sąd Najwyższy jest w zasadzie sądem kasacyjnym, z tym, że w razie uznania zasadności wniosku o unieważnienie orzeczenia może także sam wydać wyrok. Poza postępowaniem związanym z wnioskami o unieważnienie, Sąd rozpoznaje także wnioski prokuratora generalnego, o "kasację w obronie ustawy". Sąd Najwyższy orzeka w składzie pięciu sędziów.

Sądy administracyjne

- **Sądy ubezpieczeń społecznych (*Raden van Beroep*)**

Sądy te rozpoznają odwołania od decyzji organów państwowych działających w dziedzinie ubezpieczeń społecznych. Orzekają w składzie jednego sędziego zawodowego i dwóch ławników, z tym, że jeśli odwołanie jest oczywiście bezzasadne, sędzia może je odrzucić. Od takiej decyzji przysługuje odwołanie do zwykłego składu sądu. Od orzeczeń sądu ubezpieczeń społecznych przysługuje odwołanie do administracyjnego sądu apelacyjnego.

- **Administracyjny Sąd Apelacyjny (*Centrale Raad van Beroep*)**

Sąd ten rozpoznaje apelacje od orzeczeń sądów ubezpieczeń społecznych i sądów urzędniczych. Orzeka w składzie trzech sędziów. Od orzeczeń sądu nie przysługuje w zasadzie apelacja (nieliczne wyjątki, to apelacja do Sądu Najwyższego).

NIEMCY

Sądownictwo pracy

W ramach sądownictwa pracy działają sądy pracy (*Arbeitsgerichte*), rejonowe sądy pracy (*Landesarbeitsgerichte*) i Federalny Sąd Pracy (*Bundesarbeitsgerichte*). Sądy te rozpoznają sprawy cywilne związane z układami zbiorowymi pracy, sprawy o delikty związane ze strajkiem lub wolnością stowarzyszania się i różne sprawy ze stosunku pracy. Rozpoznają też niektóre inne sprawy w postępowaniu nakazowym.

Umowne wyłączenie właściwości sądu pracy nie jest (z pewnymi wyjątkami) dopuszczalne.

- **Sądy pracy**

Sądy te są sądami pierwszej instancji, orzekającymi w składzie sędziego zawodowego i dwóch ławników, z których jeden jest pracownikiem, a drugi pracodawcą. Od orzeczenia sądu pracy przysługuje odwołanie do rejonowego sądu pracy. W wyjątkowych wypadkach, jeśli sprawa odpowiada wskazanym w ustawie warunkom, odwołanie wnosi się bezpośrednio do Federalnego Sądu Pracy.

- **Rejonowe sądy pracy**

Sądy te są sądami drugiej instancji. Orzekają w składzie sędziego zawodowego i dwóch ławników, z których jeden jest pracownikiem, a drugi pracodawcą. Od orzeczenia rejonowego sądu pracy służy niekiedy odwołanie do Federalnego Sądu Pracy

- Federalny Sąd Pracy

Sąd ten jest sądem trzeciej instancji. Działa w składzie trzech sędziów zawodowych (z których jeden przewodniczy) i dwóch ławników, z których jeden jest pracownikiem, a drugi pracodawcą. W sprawach związanych z zagadnieniem prawnym o zasadniczym znaczeniu orzeka powiększony skład: Prezes Federalnego Sądu Pracy jako przewodniczący, najstarszy sędzia spośród sędziów-przewodniczących składów, czterech dalszych sędziów oraz czterech ławników, w tym dwóch pracowników i dwóch pracodawców.

Sądownictwo ubezpieczeń społecznych

W dziedzinie ubezpieczeń społecznych działają sądy ubezpieczeń społecznych (*Sozialgerichte*), wyższe sądy ubezpieczeń społecznych (*Landessozialgerichte*), oraz Federalny Sąd Ubezpieczeń Społecznych (*Bundessozialgericht*)

- Sąd ubezpieczeń społecznych

Sąd ten orzeka w pierwszej instancji, w składzie sędziego i dwóch ławników. Od jego orzeczeń przysługują środki odwoławcze do wyższego sądu ubezpieczeń społecznych, a w pewnych wypadkach przysługuje odwołanie bezpośrednio do Federalnego Sądu Ubezpieczeń Społecznych.

- Wyższy sąd ubezpieczeń społecznych

Sąd ten rozpoznaje środki odwoławcze od orzeczeń sądu ubezpieczeń społecznych. Orzeka w składzie trzech sędziów i dwóch ławników.

- Federalny Sąd Ubezpieczeń Społecznych

Sąd ten jest sądem pierwszej i ostatniej instancji w sprawach sporów między federacją a landami, a także między samymi landami. Rozpoznaje też środki odwoławcze od orzeczeń wyższych sądów ubezpieczeń społecznych. Sąd ten orzeka w składzie trzech sędziów i dwóch ławników.

SZWECJA

Sądy rejonowe (*tingsratt*)

Sądy rejonowe są sądami pierwszej instancji. W sprawach cywilnych sąd rejonowy orzeka w składzie trzech sędziów zawodowych, zaś w sprawach karnych (i w niektórych sprawach rodzinnych) w składzie sędziego i pięciu ławników. W niektórych drobniejszych sprawach orzeka jednoosobowo sędzia.

Sądy apelacyjne (*hovratt*)

Sądy apelacyjne są sądami drugiej instancji w sprawach cywilnych i karnych. Orzekają w składzie co najmniej czterech sędziów zawodowych.

Sąd Najwyższy (*Hogsta domstolen*)

Sąd ten dzieli się na trzy nie wyspecjalizowane izby, z których każda rozpoznaje wszystkie rodzaje spraw. Sąd Najwyższy rozpoznaje środki odwoławcze od orzeczeń w sprawach cywilnych i karnych. Warunkiem rozpoznania sprawy przez Sąd Najwyższy jest potrzeba stworzenia precedensu lub popełnienie "poważnego błędu" przez sąd rejonowy lub apelacyjny. Sąd Najwyższy działa w postępowaniu apelacyjnym (kasacja w prawie szwedzkim nie występuje)

Niektóre sądy rejonowe działają jako tzw. sądy do spraw nieruchomości (*fastighetsdomstolar*), rozpoznające sprawy związane z tworzeniem nieruchomości, wywłaszczeniem, dzierżawą gruntów, z niektórymi zagadnieniami czynszowymi, etc. Niektóre sądy rejonowe działają jako tzw. sądy wodne.

Sądownictwo pracy

W sprawach dotyczących układów zbiorowych pracy i w niektórych innych sprawach prawa pracy orzeka jako jedyna instancja Sąd Pracy z siedzibą w Sztokholmie. Sąd ten rozpoznaje też środki odwoławcze od orzeczeń sądów rejonowych zapadłych w innych sprawach dotyczących stosunku pracy.

Sądownictwo ubezpieczeń społecznych

W Szwecji działa Sąd Ubezpieczeń Społecznych (*forsakringsdomstolen*).

WŁOCHY

We Włoszech rozróżnia się przede wszystkim sądy "zwykłe" i administracyjne. Zwyczajne sądy są sądami właściwości ogólnej, rozpoznającymi sprawy cywilne i karne nie przekazane sądom szczególnym, np. wojskowym.

Sprawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, sprawy cywilne oraz podatkowe

- Sędzia Rozjemca (*giudice conciliatore*)

Sędzia rozjemca rozpoznaje jednoosobowo sprawy o drobnej wartości przedmiotu sporu, z wyłączeniem spraw ze stosunku pracy. Nie pobiera wynagrodzenia. Od orzeczeń tego sędziego przysługuje odwołanie do "sędziego pokoju" (*pretore*). Można także zwrócić się wprost do Sądu Kasacyjnego o unieważnienie orzeczenia.

- Sąd pokoju (*pretore*)

Sąd ten orzeka w składzie jednego sędziego zawodowego, wybieranego spośród sędziów sądów apelacyjnych i sądów rejonowych. Sąd ten rozpoznaje drobne sprawy cywilne oraz środki odwoławcze od orzeczeń sędziego rozjemcy. Sędzia pokoju orzeka też w sprawach opieki i kurateli nad nieletnimi, a także w niektórych innych sprawach wymienionych w ustawie (np. powództwa dotyczące posiadania, ustalenia granic nieruchomości, etc.). Od orzeczeń sądu pokoju przysługuje apelacja do sądu rejonowego lub sądu apelacyjnego (orzeczenia w sprawach ze stosunku pracy). Wyrok sądu apelacyjnego zapadły w postępowaniu apelacyjnym może być unieważniony tylko w drodze kasacji.

- Sąd rejonowy (*tribunale*)

Sądy te orzekają w składzie trzech sędziów zawodowych; przewodniczy sędzia sądu apelacyjnego. Sądy rejonowe orzekają w pierwszej instancji w sprawach, w których nie może orzekać sędzia rozjemca i sąd pokoju. Nadto, sąd rejonowy jest właściwy w sprawach podatkowych, sprawach związanych ze zdolnością prawną i zdolnością do czynności prawnych, oświadczeń i oszustw, oraz w sprawach, w których nie można oszacować wartości przedmiotu sporu. Jako sąd drugiej instancji, sąd rejonowy rozpoznaje apelacje od wyroków sądu pokoju, z wyjątkiem spraw ze stosunku pracy. Od wyroków sądu rejonowego wydanych w pierwszej instancji przysługuje apelacja do sądu apelacyjnego, a także kasacja, w wypadku orzeczeń wydanych w drugiej instancji.

- Sąd Apelacyjny (*Corte d'Appello*)

Sąd apelacyjny orzeka w składzie pięciu sędziów zawodowych, którym przewodniczy sędzia Sądu Kasacyjnego. Sąd apelacyjny rozpoznaje apelacje od wyroków sądów rejonowych oraz sądów pokoju. Orzeczenia sądu apelacyjnego podlegają tylko kasacji.

- Sąd Kasacyjny (*Corte Suprema di Cassazione*)

Sąd kasacyjny orzeka w składzie siedmiu sędziów zawodowych. Sąd może także odbywać posiedzenia "połączonej izby", która składa się zawsze z piętnastu członków. Każdej izbie przewodniczy Prezes Izby Sądu Kasacyjnego. Zadaniem Sądu jest zapewnienie przestrzegania i jednolitego stosowania prawa oraz należytego rozgraniczania właściwości różnych sądów. Sąd kasacyjny rozstrzyga spory o właściwość, a także pełni inne funkcje przewidziane w ustawach.

3. WAŻNIEJSZE AKTY PRAWNE UNII EUROPEJSKIEJ I RADY EUROPY

Prawo pierwotne (traktatowe)

Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Węgla i Stali, Paryż, 18.04.1951

Art.69 Płace i ruch siły roboczej

Traktat ustanawiający Europejską Wspólnotę Gospodarczą (TWE), Rzym, 25.03.1957

Została w nim zapisana zasada stworzenia wolnego , wewnątrzwspólnotowego rynku pracy.

Art. 48 – 51 Pracownicy

Art. 52 – 58 Prawo osiedlania się

Art. 59 – 66 Usługi

Art. 67 – 73 Kapitały

Jednolity Akt Europejski, 17.02.1986

Art.118a Socjalny wymiar europejskiego rynku pracy

Traktat o Unii Europejskiej(TUE) , Maastricht, 7.02.1992

Art. 48 – 51 Uregulowania dotyczące swobodnego przepływu osób

Art. 51 i 118 Uregulowania dotyczące warunków pracy, ochrony pracy

Art. 87 Podstawa prawna do wydawania aktów prawa wtórnego w zakresie swobodnego przepływu osób

Prawo wtórne, dokumenty Rady Europy oraz inne

Obszar	Lp.	Tytuł dokumentu
Swoboda przepływu osób i osiedlania się	1	Rozporządzenie Nr 1612/68 o swobodzie podejmowania zatrudnienia w obrębie Wspólnot
	2	Dyrektywa Nr 68/360/EEC znosząca ograniczenia przemieszczania się i uzyskiwania prawa stałego pobytu na obszarze Wspólnoty w stosunku do pracowników i członków ich rodzin.
	3	Dyrektywa Nr 72/194/EEC w sprawie koordynacji szczegółowych przepisów dotyczących wjazdu i pobytu cudzoziemców, którzy po zakończeniu zatrudnienia zamierzają pozostać w jednym z Państw Członkowskich

	4	Rozporządzenie Nr 73/148 o zniesieniu ograniczeń podróżowania i przebywania obywateli Państw Członkowskich wewnątrz Wspólnoty i prawa do osiedlania się
Prawa pracowników migrujących	5	Rozporządzenie Nr 1251/70 o prawie pracowników do pozostania na terytorium Państwa Członkowskiego po ustaniu zatrudnienia
	6	Rozporządzenie Nr 312/76 w sprawie zrównania wszystkich pracowników mających obywatelstwo jednego z Państw Członkowskich do równego korzystania z praw związków zawodowych
	7	Dyrektywa Nr 77/187/EEC dotycząca ochrony praw pracowników przy przejęciu przedsiębiorstwa, zakładu lub jego części
	8	Dyrektywa Nr 77/803/EEC o dostępie do nauki dzieci pracowników migrujących
	9	Dyrektywa Nr 90/364/EEC przyznająca prawo stałego pobytu obywatelom innych Państw Członkowskich którzy nie korzystają z tego prawa na mocy innych przepisów prawa wspólnotowego oraz członkom ich rodzin, pod warunkiem, że są objęci ubezpieczeniem chorobowym i mają wystarczające środki.
	10	Dyrektywa Nr 90/365/EEC przyznająca prawo pobytu obywatelom innych Państw Członkowskich, którzy wykonywali działalność zarobkową jako pracownicy najemni bądź na własny rachunek oraz członków ich rodzin pod warunkiem, że pobierają wcześniejszą emeryturę lub rentę inwalidzką, emeryturę lub rentę z tytułu wypadku przy pracy w wysokości wystarczającej by nie stać się obciążeniem dla systemu zabezpieczenia społecznego
Zabezpieczenie społeczne pracowników migrujących	11	Rozporządzenie Nr 1408/71 w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego dla pracowników, osób samodzielnie zarobkujących oraz członków ich rodzin, zmieniających miejsce pobytu w granicach Wspólnot
	12	Rozporządzenie Nr 574/72 ustalające sposoby wykonywania Rozporządzenia Nr 1408/71
Uznawanie dyplomów i kwalifikacji zawodowych	13	Dyrektywa Nr 89/48/EEC dotycząca ogólnego systemu uznawania dyplomów szkół wyższych na zakończenie przynajmniej trzyletniego kształcenia i doskonalenia zawodowego
	14	Dyrektywa 92/51/EEC w sprawie drugiego ogólnego systemu uznawania kształcenia i szkolenia zawodowego
Inne dokumenty	15	Zrewidowany Europejski Kodeks Zabezpieczenia Społecznego 6 listopada 1990
	16	Europejska Karta Społeczna (zrewidowana) 3 maja 1996
	17	Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych 9 grudnia 1989

4. PRZYDATNE ADRESY

Przedstawicielstwa dyplomatyczne

AUSTRIA

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Wiedniu

adres: Hietzinger Hauptstraße 42c, 1130 Wien; P.O. Box 17.
tel. (0-0431) 870151 do 46 fax (0-0431) 87015222, 8776342
e-mail: sekretariat@botschafttrp.at , info@botschafttrp.at ,
internet: www.botschafttrp.at

Ambasada Republiki Austrii

adres: ul. Gagarina 34, 00-748 Warszawa
tel. (022) 8410081, (022) 8414146, (022) 8418735 fax (022) 8410085
e-mail: austria@it.com.pl

BELGIA

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Brukseli

adres: Avenue des Gaulois 29, 1040 Bruxelles
tel. (0-0322) 7390103 fax (0-0322) 7361881
e-mail: polambbxl@free-way.net

Ambasada Królestwa Belgii

adres: ul. Senatorska 34, 00-095 Warszawa
tel. (022) 827023334, (022) 8286211; fax (022) 8285711
e-mail: ambabel.warsaw@pol.pl

DANIA

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Kopenhadze

adres: Richelieus Allé 12, DK - 2900 Hellerup Kopenhaga
tel. (0-045) 39467700, fax (0-045) 39467766
e-mail: mail@ambpol.dk
internet: www.ambpol.dk

Ambasada Królestwa Danii

adres: ul. Rakowiecka 19, 02-517 Warszawa
tel. (022) 5652900; fax (022) 5652970, 5652971
e-mail: wawamb@wawamb.um.dk

FINLANDIA

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Helsinkach

Armas Lindgrenin tie 21 FIN-00570 Helsinki

tel (0-0 358) 9 6848077 fax (0-0358) 9 6847477
konsulat (0-0 358) 9 6225885
e-mail: amb.poland@helsinki.inet.fi
internet: www.embassyofpoland.fi

Ambasada Republiki Finlandii

ul. Chopina 4/8, 00-559 Warszawa
tel. (022) 6294091; fax (022) 6213442
e-mail: sanomat.var@formin.fi

FRANCJA

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Paryżu

adres: 1 rue de Talleyrand, 75007 Paris, France
tel. (0-033) 14 317 405; fax (0-033) 14 3173407
e-mail: 106033.3056@compuserve.com
internet: www.ambassade.pologne.net

Ambasada Republiki Francuskiej

adres: ul. Puławska 17, V, VIII i IX piętro, 02-515 Warszawa
tel. (022) 5293000; fax (022) 5293001
e-mail: ip-varsovie@diplomatie.fr
internet: www.france.org.pl

HISZPANIA

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Madrycie

adres: c.Guisando 23 bis, 28035 Madrid, España
tel. (0-3491) 3736605/6
e-mail: madryt@embajada-polonia.org
internet : www.embajada-polonia.org

Ambasada Królestwa Hiszpanii

adres: ul. Myśliwiecka 4, 00-459 Warszawa
tel. (022) 6224250; fax (022) 6225408
e-mail: emb.espl@mail.mae.es

HOLANDIA

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Holandii

adres: Alexanderstraat 25, 2514 JM Den Haag
tel. (0-031) 70 3602806 do 07; fax (0-031) 70 3602810
e-mail: ambhaga@polamb.nl
internet: www.polamb.nl

Ambasada Królestwa Holandii

adres: ul. Chocimska 6, 00-791 Warszawa
tel. (022) 8492351, fax (022) 8488345
e-mail: nlgovwar@ikp.pl
internet: www.nlembassy.pl

IRLANDIA

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Dublinie

adres: 5, Ailesbury Road, Ballsbridge, Dublin 4, Ireland
tel. (0-03531) 2830-55; fax (0-03531) 2698303
e-mail: polembas@iol.ie
internet: www.polishembassy.ie

Ambasada Irlandii

adres: ul. Humańska 10, 00-789 Warszawa
tel. (022) 8496633, (022) 8496655, (022) 8496680; fax (022) 8498431
e-mail: ambasada@irlandia.pl
internet: www.irlandia.pl

NIEMCY

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Berlinie

adres: Lassenstr. 19-21, 14193 Berlin
tel. (0-049) 30 223130; fax (0-049) 30 22313155
e-mail: info@botschaft-polen.de
internet: www.botschaft-polen.de

Ambasada Republiki Federalnej Niemiec

adres: ul. Dąbrowiecka 30, 03-932 Warszawa
tel. (022) 6173011, (022) 6173017; fax (022) 6173582
e-mail: zreg@wars.auswaertiges-amt.de
internet: www.ambasadaniemiec.pl

PORTUGALIA

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Lizbonie

adres: Avenida das Descobertas 2, 1400-092 Lisboa, Portugal
tel. (0-035) 21 3012350, 21 3014200; fax (0-035) 21 3010202
e-mail: embpol@mail.telepac.pt
internet: www.emb-polonia.pt

Ambasada Republiki Portugalskiej

adres: ul. Zwycięzców 12, 03-941 Warszawa
tel. (022) 6176021; fax (022) 6174498

e-mail: icepvars@icep.pl

internet: www.icep.pl

SZWECJA

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Sztokholmie

adres: Karlavagen 35, S-114 31 Stockholm

tel. (0-046) 8 50575000, fax (0-046) 8 50575086

e-mail: info.polen@swipnet.se

internet: www.polemb.se

Ambasada Królestwa Szwecji

adres: ul. Bagatela 3, 00-585 Warszawa

tel. (022) 6408900; fax (022) 6408983

internet: www.swedish-embassy.pl

WIELKA BRYTANIA

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Londynie

adres: 47 Portland Place, London W1B 1JH

tel. (0.044) 8707742700 (centr.), 8707742702 (sekr.), fax (0.044) 2073234018

e-mail: polishembassy@polishembassy.org.uk

internet: www.polishembassy.org.uk

Ambasada Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej

adres: Al. Róż 1, 00-556 Warszawa

tel. (022) 628100105; fax (022) 6217161;

e-mail: info@britishembassy.pl

internet: www.britishembassy.pl

WŁOCHY

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Rzymie

adres: via P.P. Rubens 20, Monti Parioli 00197, Roma, Italia

tel. (0.03906) 3224455, 3216073, 3233245 fax (0.03906) 3223990

e-mail: polski.emb@agora.it

internet: www.ambasciatapolonia.it

Ambasada Republiki Włoskiej

adres: pl. Dąbrowskiego 6, 00-055 Warszawa

tel. (022) 8263471; fax (022) 8278507

e-mail: ambasciata@italianembassy.pl

internet: www.italianembassy.pl

Przydatne adresy internetowe:

<http://www.eures-jobs.com>

<http://europa.eu.int/eures>

EURES (European Employment Service) – Europejskie Służby Zatrudnienia.

Sieć EURES działa jako baza danych osób poszukujących pracy oraz jako źródło wiedzy dla pracodawców o kandydatach poszukujących pracy. Pozwala również śledzić na bieżąco wolne miejsca pracy w poszczególnych krajach oraz daje wiedzę na temat warunków pracy. Sieć koordynowana jest przez Komisję Europejską. Partnerami programu są publiczne służby zatrudnienia, organizacje pracodawców i związki zawodowe.

Wszyscy Polacy zainteresowani poszukiwaniem pracy na terenie UE po akcesji będą mogli wypełnić formularz aplikacyjny znajdujący się na stronie internetowej programu EURES i poszukiwać w ten sposób pracy.

<http://europa.eu.int/epso>

EPSO (European Personnel Selection Office) - Europejskie Biuro Selekcji Kadr

EPSO zajmuje się rekrutacją stałych kadr oraz przeprowadzaniem konkursów dla wszystkich instytucji unijnych. Na swoich stronach internetowych publikuje informacje o aktualnych i planowanych konkursach, warunkach i terminach zgłoszeń.

Adresy internetowe krajowych agencji i ministerstw pracy w państwach członkowskich Unii Europejskiej:

AUSTRIA

<http://www.ams.or.at>

BELGIA

<http://www.vdab.be>

<http://www.forem.be>

<http://www.orbem.be>

DANIA

<http://www.ams.dk>

<http://www.jobnet.dk/afjobnet>

FINLANDIA

<http://www.mol.fi>

FRANCJA

<http://www.anpe.fr/index.jsp>

<http://www.apec.fr>

<http://www.omi.social.fr>

GRECJA

<http://www.oaed.gr>

HISZPANIA

<http://www.inem.es>

HOLANDIA

<http://www.cwinet.nl>

<http://www.werk.nl>

IRLANDIA

<http://www.fas.ie>

LUKSEMBURG

<http://www.etat.lu/ADEM>

<http://www.ceps.lu>

NIEMCY

<http://www.bundesverwaltungsamt.de>

<http://www.arbeitsamt.de>

PORTUGALIA

<http://www.iefp.pt>

SZWECJA

<http://www.amv.se>

<http://www.ams.se>

WIELKA BRYTANIA

<http://www.jobcentreplus.gov.uk/include/ESRedirect.htm>

WŁOCHY

<http://www.euopalavoro.it>

<http://www.minwelfare.it>

Informacje o warunkach zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej w państwach Unii Europejskiej

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

<http://www.parp.gov.pl/publikacja39.php>

Informator prezentuje dostępne formy prawne prowadzenia firmy we wszystkich państwach członkowskich Unii Europejskiej, przedstawia obowiązujące podatki tak związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, jak też podatki płacone przez osoby fizyczne. W informatorze przedsiębiorca znajdzie adresy instytucji i organizacji,

do których może skierować swoje zapytanie dotyczące możliwości wejścia na konkretny rynek i właściwego przygotowania się do założenia tam firmy.

Centrum EuroInfo

<http://www.euroinfo.org.pl/index.php?yy=9>

Poradniki eksportera tom I-III zawierające praktyczne informacje pomocne przedsiębiorcom w prowadzeniu działalności handlowej na rynkach poszczególnych państw UE

Wydziały Ekonomiczno-Handlowe Ambasad RP w państwach UE

AUSTRIA http://www.handelsratpolen.at/index_pl.htm

BELGIA <http://www.poleconomie.be>

DANIA <http://www.brh-dania.dk>

FINLANDIA <http://www.embassyofpoland.fi/weh/puola/businesspopolsku.html>

FRANCJA <http://www.weh.ambassade.pologne.net>

HOLANDIA <http://www.wehhaga.nl/pol>

IRLANDIA <http://www.dublin.polishembassy.ie>

NIEMCY <http://www.wirtschaft-polen.de/pl/index.htm>

PORTUGALIA <http://www.negociosnapolonia.com>

SZWECJA <http://www.polcommerce.com>

WIELKA BRYTANIA <http://www.polishemb-trade.co.uk>

WŁOCHY <http://www.infopolonia.it>