

## UE. RYNEK PRACY DLA NOWYCH KRAJÓW

Praca w Unii mimo okresów przejściowych

Rozmowa z Tomaszem Majorem z kancelarii Haarmann Hemmelrath

**Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej dla części naszych rodaków oznacza przede wszystkim nowe rynki pracy oraz szansę na znalezienie zatrudnienia. Większość państw członkowskich Wspólnoty wprowadziła jednak okresy przejściowe na zatrudnianie pracowników z państw wstępujących. Okazuje się, że można je jednak obejść. Traktat Akcesyjny wprowadza bowiem inne rozwiązanie, na mocy którego podjęcie pracy w jednym z krajów członkowskich jest możliwe.**

Traktat Akcesyjny, oprócz bezpośredniego zatrudniania pracowników w krajach Unii, pozwala na zatrudnianie osób w ramach świadczenia usług przez polskiego przedsiębiorcę. Jeśli więc np. francuska stocznia zleci polskiej firmie zespawanie całego kadłuba statku, to nasze przedsiębiorstwo, zgodnie z postanowieniami TA (punkt 13), będzie mogło po 1 maja wykonać tę usługę. Ale to nie wszystko. Będzie bowiem mogło ją wykonać przy pomocy polskich pracowników. Od tej zasady są jednak dwa wyjątki. Jeden dotyczy Niemiec, drugi Austrii. Te dwa kraje zastrzegły sobie, że na ich terytorium nie będzie można zatrudniać polskich pracowników w ramach przepływu usług, w określonych branżach, w ciągu całego okresu przejściowego. Kraje te będą mogły jednak skrócić wprowadzone okresy przejściowe. Same zdecydują przy tym, czy skrócenie ograniczeń dotyczyć będzie zatrudniania obywateli państw nowo przyjętych w ramach przepływu pracowników, czy też zatrudniania pracowników w ramach świadczenia usług. Moim zdaniem, w związku z naciskami związków zawodowych, państwa te mogą uwalniać okresy przejściowe na zatrudnianie i świadczenie usług branżami.

Jakich branż może to dotyczyć w pierwszej kolejności?

Zasadniczo będzie to dotyczyć branż, w których wymagani są specjaliści. Przykładem może być branża stoczniowa, w której północne państwa członkowskie UE mają problem ze znalezieniem wykwalifikowanych pracowników.

**Dlaczego Austria i Niemcy wprowadziły okresy przejściowe na zatrudnianie pracowników w ramach świadczenia usług w poszczególnych branżach? Nie prościej byłoby wprowadzić całkowite ograniczenie i np. skrócić okres jego trwania?**

Takie rozwiązanie być może rzeczywiście byłoby prostsze, ale na pewno nie szłoby w parze z prawem. Kiedy Portugalia przystępowała do Unii Europejskiej, wówczas również na mocy ówczesnego Traktatu Akcesyjnego wprowadzono okresy przejściowe na zatrudnienie pracowników. Pozwolono jednak firmom portugalskim świadczyć usługi w krajach członkowskich. Nie pozwolono im jednak w ramach

świadczenia usług zatrudniać pracowników. Jedna z firm portugalskich skierowała wtedy sprawę do Trybunału Sprawiedliwości w Luksemburgu. Trybunał (wyrok w sprawie Portugesa) orzekł, że jeśli w TA zezwolono na świadczenie usług transgranicznych, to nie można zabronić firmie, która może świadczy takie usługi, zatrudnienia swoich pracowników w celu realizacji określonej umowy. Inaczej bowiem ta swoboda nie ma żadnego sensu. Reguła ta została przeniesiona wprost do naszego Traktatu. Dlatego właśnie Niemcy i Austria mogły wprowadzić ograniczenia, ale tylko w określonych branżach.

**Czy pracownicy zatrudnieni w ramach świadczenia usług muszą uzyskać wcześniej zezwolenie na wykonywanie pracy w jednym z krajów Wspólnoty?**

Nie będą potrzebować żadnego zezwolenia na pracę. Potwierdził to m.in. urząd zatrudniania cudzoziemców we Francji. Może się zdarzyć, że jakieś państwo wprowadzi obowiązek zawiadomienia stosownego urzędu o tym, że np. przyjedzie określona ekipa stoczniowców i będą pracowali od tego dnia do tego. Nie będzie to jednak na zasadzie uzyskiwania zezwolenia, tylko zgłoszenia tego faktu. Wobec tego urząd nie będzie już mógł dowolnie podejmować decyzji o wydaniu pozwolenia na pracę. Nie będzie też badać sytuacji na rynku pracy, tak jak obecnie.

**Na jak długo, w ramach świadczenia usług, nasi pracownicy mogą wyjechać do danego państwa członkowskiego UE do pracy?**

Nie jest to określone. Wiadomo jednak, że Polacy, którzy obecnie legalnie pracują w kraju Wspólnoty (posiadają zezwolenia na pracę na nieprzerwany okres wynoszący co najmniej 12 miesięcy), w dniu przystąpienia Polski do UE będą mogli pracować tylko w tym państwie, które wydało im zezwolenie. Nie będą więc mogli wyjechać do pracy do innego państwa Piętnastki. Te regulacje dotyczą też tych pracowników, którzy zostaną dopuszczeni do rynku pracy jednego z państw UE już po naszej akcesji (na nieprzerwany okres wynoszący co najmniej 12 miesięcy).

Co to oznacza?

Posłużę się przykładem. Polski pracodawca, świadczący usługi w Wielkiej Brytanii, zatrudnił na podstawie zezwolenia na pracę naszych pracowników. Zezwolenie zostało wydane np. na 13 miesięcy: od 1 grudnia 2003 r. do 1 stycznia 2005 r. Polski pracownik jest więc w posiadaniu zezwolenia na pracę dłuższego niż 12 miesięcy, które uzyskał jeszcze przed akcesją, a okres ważności pozwolenia "zahacza" o przystąpienie naszego kraju do Wspólnoty. Dzięki temu ten pracownik może po 1 maja rozwiązać swoją umowę o pracę z polskim pracodawcą i zatrudnić się bezpośrednio u angielskiego kontrahenta już nie w ramach świadczenia usług, a swobody przepływu pracowników. Taką sytuację umożliwia jedna z reguł zapisana w Traktacie Akcesyjnym. Sprzyja ona pracownikom, ale stwarza zagrożenie dla pracodawców, którzy zainwestowali wcześniej sporo pieniędzy w uzyskanie zezwoleń na pracę dla pracowników lub też w ich kształcenie zawodowe.

**Czy wobec tego pracodawcy mogą wpisywać do umów jakieś klauzule, które będą blokować tego typu sytuacje?**

W umowie o pracę jest to bardzo trudno zapisać. Zgodnie z orzecznictwem i z przeważającym poglądem doktryny, pracodawca może wprowadzić wpisać w umowie o pracę, że jest ona rozwiązywalna po upływie nieracjonalnie długiego okresu wypowiedzenia. Byłoby to sprzeczne z zasadą wolności świadczenia pracy. Poza tym pracownik może powołać się na kodeksowe okresy wypowiedzenia.

**Jak będzie natomiast wyglądać sytuacja po wygaśnięciu zezwolenia na pracę? Załóżmy, że dokument taki został wydany na 14 miesięcy, a okres jego ważności upłynie 2 stycznia 2005 r. Czy wówczas pracownik dalej może swobodnie zatrudnić się w jednym z państw członkowskich?**

W takim przypadku pracownik będzie mógł być dwojako zatrudniony: albo bezpośrednio przez kontrahenta z danego państwa Wspólnoty (w ramach swobodnego przepływu pracowników), albo nadal przez polską firmę, która ponownie wyśle go do kraju członkowskiego w ramach świadczenia usług przez polskiego przedsiębiorcę na rzecz tamtejszej firmy.

**Czy pracownicy, którzy uzyskają zezwolenie na pracę w ramach świadczenia usług na okres krótszy niż 12 miesięcy będą mieć podobne uprawnienia?**

Nie. Oni nie będą mogli skorzystać z powyższych praw. Dotyczy to także Polaków, którzy nabędą prawo dostępu do rynku pracy jednego ze starych państw członkowskich w wyżej opisany sposób, ale z własnej woli opuszczą rynek pracy tego państwa.

Rozmawiała Izabela Rakowska