

Koncepcja pracownika w rozumieniu art. 45 TFUE – prawo polskie a prawo unijne

MARTA DERLACZ-WAWROWSKA

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie

STRESZCZENIE: *W artykule rozważono znaczenie pojęcia „pracownik” na potrzeby jednej z podstawowych zasad Unii Europejskiej, tj. swobody przepływu pracowników, w zestawieniu z rozumieniem tego pojęcia w prawie polskim. Choć pojęcie „pracownika” nie jest zdefiniowane w przepisach prawa, Trybunał Sprawiedliwości UE wypracował taką definicję, która ma w tym zakresie charakter ponadnarodowy. Przepisy krajów członkowskich nie mogą zawęzić kręgu osób uznawanych za pracowników w stosunku do definicji wypracowanej w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE. W prawie polskim definicja pojęcia „pracownik” na potrzeby swobody przepływu pracowników wykracza poza rozumienie tego pojęcia na potrzeby stosunków wewnętrznych i nie pozostaje w sprzeczności z pojęciem pracownika, jakie przyjmuje Trybunał Sprawiedliwości UE.*

SŁOWA KLUCZOWE: *swoboda przepływu pracowników, pracownik*

Pojęcie pracownika w rozumieniu art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej

Swoboda przepływu pracowników, gwarantowana art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE)¹, jest jedną z fundamentalnych zasad, na których opiera się Unia Europejska. W prawie unijnym co do zasady nie obowiązuje jednolita definicja pracownika, a poszczególne przepisy odwołują się do definicji obowiązujących w krajowych porządkach prawnych. Na potrzeby swobody przepływu pracowników uznaje się jednak jednolitą definicję pojęcia „pracownik” na poziomie ponadnarodowym².

Pojęcie pracownika nie zostało zdefiniowane wyraźnie w traktatach ani w dyrekty-

wie 2004/38 regulującej korzystanie z prawa do swobodnego przemieszczania się³. Doprecyzowują je jednak liczne orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TS UE). Zgodnie z poglądem wypracowanym w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości za pracownika na potrzeby swobody przepływu pracowników uznaje się osobę, która przez pewien czas wykonuje usługi i świadczy pracę pod kierownictwem innej osoby w zamian za wynagrodzenie⁴.

Wysokość tego wynagrodzenia jest bez znaczenia dla uznania danej osoby za pracownika. Bez znaczenia jest też, czy dana osoba korzysta z pomocy finansowej wypłacanej z funduszy publicznych państwa członkowskiego, by uzupełnić swoje wynagrodzenie⁵. Wynagrodzenie nie musi przy tym mieć formy

¹ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.U. C 83 z 30.3.2010, s. 1-388).

² L. Mitrus, *Komentarz do art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej*, [w:] A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz*, t. I, art. 1–89, wydanie elektroniczne, pkt 45.5.1.

³ Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (Dz.U. L 158, 30.4.2004, s. 77–123).

⁴ Wyrok TS UE z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie C-66/85 *Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg*.

⁵ Wyrok TS UE z dnia 3 czerwca 1986 r. w sprawie C-139/85 R. *H. Kempf przeciwko Staatssecretaris van Justitie*.

pieniężnej⁶. Nie stoi na przeszkodzie w uznaniu danej osoby za pracownika także to, że wykonywana praca jest krótkotrwała⁷ czy wykonywana w niewielkim wymiarze czasu pracy⁸. Wymaga się natomiast, by wykonywanie pracy miało charakter efektywny i rzeczywisty (*effective and genuine*)⁹, a zakres zastosowania art. 45 TFUE nie obejmuje aktywności o tak niewielkiej skali, że należy ją uznać za podrzędną i marginesową (*marginal and ancillary*)¹⁰.

Wobec powyższego należy zwrócić uwagę, że pojęcie pracownika na potrzeby swobody przepływu pracowników rozumiane jest szeroko, a państwa członkowskie nie mogą wprowadzać żadnych dodatkowych wymogów, które musiałyby być spełnione przez osoby mające zamiar skorzystać z praw określonych w art. 45 TFUE¹¹.

Swoboda przepływu pracowników a definicja pracownika w prawie polskim

Na wstępie rozważań nad uznaniem statusu pracownika na potrzeby swobody przepływu pracowników należy odnieść się do ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków

ich rodzin¹² (dalej ustawa pobytowa), która implementuje do prawa polskiego dyrektywę 2004/38. Zgodnie z tą ustawą za **pracownika** uznaje się osobę pozostającą w stosunku pracy, a także osobę wykonującą pracę w ramach umowy cywilnoprawnej (art. 2 pkt 7 ustawy pobytowej). Pojęcie pracownika na potrzeby określenia zasad i warunków wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej nie ogranicza się więc do pracowników w rozumieniu art. 22 kodeksu pracy¹³, czyli osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Obejmuje ono także osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, takich jak umowa o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy kodeksu cywilnego, umowa zlecenia czy umowa o dzieło, których na potrzeby stosunków wewnętrznych nie uznaje się za pracowników¹⁴.

Pracownikiem w rozumieniu art. 22 § 1 kodeksu pracy są osoby, które pozostają w stosunku pracy, tj. zobowiązane są do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę za wynagrodzeniem. Status pracownika nie jest uzależniony od przepracowania określonej liczby godzin ani osiągnięcia określonego poziomu

⁶ Wyrok TS UE z dnia 5 października 1988 r. w sprawie C-196/87 *Udo Steymann przeciwko Staatssecretaris van Justitie* oraz z dnia 24 stycznia 2008 w sprawie C-294/06 *Ezgi Payir, Burhan Akysuz i Birol Ozturk przeciwko Secretary of State for the Home Department*.

⁷ Zob. wyrok TS UE z dnia 26 lutego 1992 r. w sprawie C-3/90 *M.J.E. Bernini przeciwko Minister van Onderwijs en Wetenschappen* oraz z dnia 6 września 2003 r. w sprawie C-413/01 *Franca Ninni-Orasche przeciwko Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst*.

⁸ Wyrok TS UE z dnia 26 lutego 1992 r. w sprawie C-357/89 *V.J.M. Raulin przeciwko Minister van Onderwijs en Wetenschappen*.

⁹ Wyrok TS UE z dnia 23 marca 1982 r. w sprawie C-53/81 *D.M. Levin przeciwko Staatssecretaris van Justitie* oraz z dnia 6 września 2003 r. w sprawie C-413/01 *Franca Ninni-Orasche przeciwko Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst*.

¹⁰ Por. wyrok TS UE z dnia 23 marca 1982 r. w sprawie C-53/81 *D.M. Levin przeciwko Staatssecretaris van Justitie*.

¹¹ Tak L. Florek, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 53; L. Mitrus, *Swoboda przemieszczania się pracowników*, Kraków 2001, s. 55.

¹² Tekst jedn. DzU 2014, poz. 1525.

¹³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. DzU 2014, poz. 1502 z późn. zm.).

¹⁴ Wyjątek dotyczy szerszego rozumienia pojęcia pracownika na potrzeby prawa ubezpieczeń społecznych. Na potrzeby ubezpieczeń społecznych za pracownika uważa się też bowiem osobę wykonującą pracę na podstawie zawartej nie wcześniej niż 14 stycznia 2000 r. umowy zlecenia, umowy agencyjnej, innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy kodeksu cywilnego dotyczące zlecenia (zwanej dalej umową o świadczenie usług), umowy o dzieło, jeżeli zostały one zawarte z pracodawcą, z którym dana osoba pozostaje równocześnie w stosunku pracy lub z innym podmiotem niż pracodawca, ale w ramach tych umów praca jest wykonywana na rzecz pracodawcy, z którym osoba ta pozostaje w stosunku pracy (art. 8 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych; tekst jedn. DzU 2015, poz. 121 z późn. zm.).

wynagrodzenia, choć pracownicy w rozumieniu art. 22 kodeksu pracy są objęci gwarancją osiągnięcia co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę¹⁵. Każda osoba spełniająca warunki do uznania jej za pracownika w rozumieniu art. 22 § 1 kodeksu pracy automatycznie spełnia także warunki uznania jej za pracownika w rozumieniu ustawy pobytovej.

W kontekście wskazanego na wstępie orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE dotyczącego statusu pracownika na potrzeby swobody przepływu osób pewne wątpliwości w zakresie uznania statusu pracowniczego mogą natomiast powstać w przypadku osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Jak bowiem wskazano wyżej, definicja ustawowa wskazana w art. 2 pkt 7 ustawy pobytovej zalicza do grona pracowników wszystkie osoby wykonujące pracę w ramach umowy cywilnoprawnej i nie odwołuje się do żadnych dodatkowych kryteriów, jakie wynikają z orzecznictwa TS UE, tj. ustawa nie przewiduje wymogu, by praca miała charakter efektywny i rzeczywisty (*effective and genuine*) i nie wyłącza *expressis verbis* działalności o charakterze podrzędnym czy marginalnym (*marginal and ancillary*). Literalne brzmienie definicji pracownika w ustawie pobytovej ma więc szerszy zakres, niż definicja pracownika na potrzeby swobodnego przepływu osób w ujęciu nadawanym przez TS UE.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że zatrudnienie w ramach umów cywilnoprawnych, w związku z zasadą swobody umów, daje szerokie możliwości kształtowania warunków i zasad wykonywania pracy. W ramach umów cywilnoprawnych możliwe jest m.in. takie ukształtowanie relacji współpracujących podmiotów, w której osoba zatrudniona będzie świadczyła pracę w miarę potrzeby, bez z góry określonego wymiaru (praca na wezwanie), czy też będzie wykonywała określone zadania w zamian za symboliczne wynagrodzenie. Zgodnie z brzmieniem art. 2 pkt 7 ustawy pobyto-

wej wszystkie takie przypadki wykonywania pracy dają podstawę do uznania takiej osoby za pracownika.

Samozatrudnienie a status pracownika w rozumieniu ustawy pobytovej

Na gruncie ustawy pobytovej pojęcie pracownika nie obejmuje osób pracujących na własny rachunek. Zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy pobytovej za **osobę pracującą na własny rachunek** uznaje się:

- osobę fizyczną będącą przedsiębiorcą w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej¹⁶,
- inną osobę fizyczną wykonującą działalność zarobkową we własnym imieniu i na własny rachunek, nawet gdy inne ustawy nie zaliczają tej działalności do działalności gospodarczej, lub nie zaliczają osoby wykonującej taką działalność do przedsiębiorców.

Osoby fizyczne będące przedsiębiorcami w rozumieniu przywołanej wyżej ustawy o swobodzie działalności gospodarczej to osoby, które we własnym imieniu wykonują działalność gospodarczą, tj. prowadzą zarobkową działalność wytwórczą, budowlaną, handlową, usługową lub poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, lub prowadzą działalność zawodową wykonywaną w sposób zorganizowany i ciągły¹⁷. Za osoby pracujące na własny rachunek w rozumieniu ustawy pobytovej należałoby także uznać np. osoby prowadzące działalność wytwórczą w rolnictwie.

Za osoby samozatrudnione uznaje się osoby, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą, niezależnie od faktu osiągania dochodu. Prowadzenie działalności gospodarczej wymaga rejestracji. Osób zarejestrowanych jako osoby prowadzące działalność gospodarczą co do zasady nie uznaje się za osoby bezrobotne, nawet jeżeli faktycznie nie

¹⁵ Przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, a przy zatrudnieniu na część etatu według zasady *pro rata temporis* zasady ustalania minimalnego wynagrodzenia określa ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzU 2004, nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).

¹⁶ Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jedn. DzU 2013, poz. 672 z późn. zm.), zwana dalej ustawą o swobodzie działalności gospodarczej.

¹⁷ Art. 4 w związku z art. 2 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej.

wykonywają działalności, chyba że zawieszą wykonywaną działalność gospodarczą albo zgodnie z ich deklaracją zgłoszoną w rejestrze przedsiębiorców nie upłynęła jeszcze data rozpoczęcia działalności gospodarczej (art. 2 pkt 2 ppkt f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁸).

Ustalenie, że dana osoba wykonywała pracę jedynie pozornie w ramach samozatrudnienia, w zależności od okoliczności sprawy może prowadzić do wniosku, że wykonywała ona pracę w ramach stosunku pracy. Osoby takie uznaje się za pracowników zarówno na gruncie stosunków wewnętrznych, jak i swobody przepływu pracowników. Do uznania kogoś za pracownika konieczne jest przy tym wykazanie zaistnienia przesłanek określonych w art. 22 kodeksu pracy. Ustalenie, że dana osoba mimo faktu zarejestrowania działalności gospodarczej w istocie jej nie prowadziła, nie pociąga za sobą automatycznie ustalenia innego statusu. Osoba taka może ubiegać się o status osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy.

Konsekwencje ustalenia pozornego samozatrudnienia w zakresie możliwości korzystania ze swobody przepływu osób obejmują odmowę zarejestrowania pobytu lub unieważnienie zarejestrowania pobytu (art. 35 ustawy pobytovej) i odmowę przyznania prawa stałego pobytu lub unieważnienie dokumentu potwierdzającego prawo stałego pobytu (art. 60 ustawy pobytovej). Od decyzji w tej sprawie przysługuje odwołanie w trybie kodeksu postępowania administracyjnego¹⁹.

Konsekwencje ustalenia pozornego samozatrudnienia mogą dotyczyć także sfery ubezpieczeń społecznych. Fakt zarejestrowania i prowadzenia działalności gospodarczej, jeżeli jest to jedyny tytuł ubezpieczenia, wiąże się m.in. z koniecznością opłacania składek ubezpieczeniowych. Ustalenie, że dana osoba w ogóle nie prowadziła działalności gospodarczej może powodować trudności z uzyskaniem świad-

czeń z ubezpieczeń społecznych, mimo że opłaciła ona należne składki.

Ustawa pobytovej nie określa mechanizmów rutynowych kontroli tego, czy osoby samozatrudnione faktycznie wykonyują pracę. Kontrola statusu samozatrudnienia możliwa jest przy okazji np. ustalania świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Organ rentowy, który odkryłby naruszenia w tym zakresie, powinien powiadomić organy administracyjne odpowiadające za rejestrację pobytu obcokrajowców. Deklaracje dotyczące samozatrudnienia powinny być zweryfikowane w trakcie postępowania dotyczącego zarejestrowania pobytu lub potwierdzenia prawa stałego pobytu. W tym zakresie organ administracyjny może żądać przedłożenia dokumentów, np. umów, dowodów wykonywania działalności, faktur, świadków itd., może także zwracać się o informacje do innych organów.

Praktyki i staże a status pracownika w rozumieniu ustawy pobytovej

Kolejnym zagadnieniem, które wymaga rozważenia, jest możliwość uznania za pracowników osób, które odbywają praktyki lub staże. W tym zakresie należy zauważyć, że powiązanie praktyk czy staży ze statusem pracownika w rozumieniu ustawy pobytovej zależy m.in. od formy prawnej, w jakim staż lub praktyka się odbywa.

Praktyki mogą być realizowane **w ramach stosunku pracy** (np. umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego²⁰). W takim przypadku odbywanie praktyk wiąże się z uzyskaniem statusu pracownika w rozumieniu ustawy pobytovej. Zgodnie z przywołanymi przepisami młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez prezesa Głównego Urzę-

¹⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. DzU 2015, poz. 149 z późn. zm.).

¹⁹ Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn. DzU 2013, poz. 267 z późn. zm.).

²⁰ Regulowane przez kodeks pracy i rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (tekst jedn. DzU 2014, poz. 232).

du Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. Stosunek procentowy tego wynagrodzenia, wynosi:

- 1) w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 4%;
- 2) w drugim roku nauki – nie mniej niż 5%;
- 3) w trzecim roku nauki – nie mniej niż 6%.

Natomiast młodocianym odbywającym przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Poziom osiąganego wynagrodzenia nie jest przeszkodą do uznania wykonywanej działalności jako pracy i umożliwienia korzystania z praw wynikających ze swobody przepływu pracowników.

Praktyki mogą odbywać się też **w ramach umów cywilnoprawnych** i w takim przypadku uznanie ich za mieszczące się w ramach pojęcia „pracownika” w rozumieniu ustawy pobytovej będzie zależało w dużej mierze od sformułowania przedmiotu umowy (czy będzie to wykonywanie czynności, które można uznać za świadczenie pracy, czy też głównie szkolenie, obserwacje itd.), a także od okoliczności faktycznych związanych z wykonywaniem umowy, co wymaga rozstrzygnięcia *ad casum*. Osoby praktykujące na podstawie umów cywilnoprawnych nie są objęte żadnymi gwarancjami w zakresie osiąganych dochodów, mogą więc wykonywać pracę nawet bez żadnego wynagrodzenia, co wykluczałoby ich z zakresu zastosowania swobody przepływu pracowników.

Praktyki mogą się odbywać na zasadach określonych w ustawie z dnia 17 lipca 2009 r. o **praktykach absolwenckich**²¹. Osoby odbywające praktyki na podstawie tej ustawy nie są pracownikami w rozumieniu kodeksu pracy. Istnieje możliwość łączenia takiej praktyki ze statusem bezrobotnego. Osoba taka zachowuje również prawo do zasiłku dla bezrobotnych pod warunkiem, że świadczenie z tytułu wykonywania praktyk absolwenckich nie przekracza miesięcznie połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę. W związku z powyższym osoba odbywająca taką praktykę nie jest pracownikiem w rozumieniu ustawy

pobytovej. Praktyka może być odbywana nieodpłatnie lub odpłatnie, przy czym wysokość miesięcznego świadczenia pieniężnego nie może przekraczać dwukrotnej wysokości ustawowego minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Różne formy aktywizacji zawodowej związane z podnoszeniem swoich kwalifikacji zostały określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zaliczają się do nich m.in.:

- **staże** (definiowane jako nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą),
- **szkolenia** (definiowane jako pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia),
- **przygotowanie zawodowe dorosłych** (definiowane jako instrument aktywizacji w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych, realizowany bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, zakończonego egzaminem),
- **przyuczenie do pracy dorosłych** (co oznacza formę przygotowania zawodowego dorosłych umożliwiającą uzyskanie wybranych umiejętności lub kwalifikacji zawodowych potwierdzonych zaświadczeniem lub świadectwem).

Tego rodzaju aktywności nie mieszczą się jednak w pojęciu pracownika w rozumieniu ustawy pobytovej. Nie są bowiem nastawione na realizację celów ekonomicznych, a w okresie odbywania szkolenia, przygotowania zawodowego dorosłych, studiów podyplomowych, stażu oraz w okresie nauki w szkole ponadgimnazjalnej albo w szkole wyższej, gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych, przyznawane jest stypendium wypłacane z Funduszu Pracy, a nie wynagrodzenie.

²¹ Ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (DzU 2009, nr 127, poz. 1052).

Czas trwania statusu pracownika w rozumieniu ustawy pobytovej i konsekwencje utraty takiego statusu

Zgodnie z ustawą pobytową obywatel UE, który przestał być pracownikiem lub osobą pracującą na własny rachunek, zachowuje prawo pobytu przysługujące pracownikowi lub osobie pracującej na własny rachunek w następujących przypadkach:

- 1) nieświadczenia pracy lub niewykonywania innej działalności zarobkowej we własnym imieniu i na własny rachunek wskutek okresowej niezdolności do pracy z powodu choroby lub wypadku albo
- 2) niezamierzonego bezrobocia wynikającego z rejestru bezrobotnych prowadzonego przez powiatowy urząd pracy; przy czym jeżeli okres wykonywania pracy lub wykonywania innej działalności zarobkowej we własnym imieniu i na własny rachunek na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej poprzedzający to bezrobocie był krótszy niż rok, prawo pobytu przysługujące pracownikowi lub osobie pracującej na własny rachunek obywatel UE zachowuje przez okres 6 miesięcy od dnia zarejestrowania się we właściwym powiatowym urzędzie pracy,
- 3) podjęcia kształcenia lub szkolenia zawodowego.

Za nieświadczenie pracy lub niewykonywania innej działalności zarobkowej we własnym imieniu i na własny rachunek wskutek okresowej niezdolności do pracy z powodu choroby należy uznać także okresy niezdolności do pracy w okresie ciąży lub spowodowane stanem ciąży. Ustawa pobytowa nie odnosi się wyraźnie do niezdolności do pracy po urodzeniu dziecka, w związku z tym może powstać wątpliwość, czy osoby niezdolne do pracy z takich przyczyn zachowują prawo pobytu.

Należy jednak zwrócić uwagę, że ryzyko choroby i ryzyko macierzyństwa objęte są w warunkach polskich łącznie ubezpieczeniem chorobowym²², co wskazuje, że w zakresie zachowania prawa pobytu okresy choroby i macierzyństwa powinny być traktowane tak

samo, jednak nie wynika to bezpośrednio z ustawy pobytovej.

Osoby, które **utraciły status pracownika**, zachowują prawo pobytu na terytorium RP w przypadkach określonych w art. 15–17 ustawy pobytovej. I tak, obywatelowi UE przysługuje prawo pobytu na terytorium RP przez okres do 3 miesięcy, a jeżeli obywatel wjechał na terytorium UE w celu poszukiwania pracy przez okres 6 miesięcy lub dłużej, jeżeli wykazuje, że aktywnie kontynuuje poszukiwanie pracy i ma rzeczywiste szanse na zatrudnienie. Osoba taka może wykazać te okoliczności z wykorzystaniem wszelkich środków dowodowych.

Osoby, które nie są pracownikami w rozumieniu ustawy pobytovej ani osobami pracującymi na własny rachunek, mają ponadto prawo pobytu na terytorium RP w okresie dłuższym niż 3 miesiące, jeżeli spełniają przynajmniej jeden z poniższych warunków:

- 1) posiadają środki finansowe do utrzymania siebie i członków rodziny, tak aby nie stanowić obciążenia dla pomocy społecznej oraz są objęte powszechnym ubezpieczeniem społecznym lub są uprawnione do świadczeń opieki zdrowotnej na podstawie przepisów o koordynacji lub posiadają odpowiednie prywatne ubezpieczenie zdrowotne,
- 2) studiują lub odbywają szkolenie zawodowe w Polsce oraz są objęte powszechnym ubezpieczeniem społecznym lub są uprawnione do świadczeń opieki zdrowotnej na podstawie przepisów o koordynacji lub posiadają odpowiednie prywatne ubezpieczenie zdrowotne,
- 3) są małżonkiem obywatela polskiego.

Podsumowanie

Na potrzeby przemieszczania się pracowników w UE definicja pracownika została rozszerzona w stosunku do rozumienia tego pojęcia na gruncie stosunków wewnętrznych. Z praw wynikających ze swobody przepływu osób mogą korzystać nie tylko osoby uznawane za pracowników na podstawie kodeksu pracy,

²² Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. DzU 2014, nr 159 z późn. zm.).

ale także wszystkie osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych regulowanych przez kodeks cywilny, których na potrzeby stosunków wewnętrznych nie uznaje się za pra-

cowników. Ustawa pobytowa w zakresie definicji pracownika nie pozostaje w sprzeczności z pojęciem pracownika wypracowanym na gruncie orzecznictwa TS UE.

LITERATURA

- Florek L., *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 53.
 Mitrus L., *Komentarz do art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej* [w:] A. Wróbel (red.), *Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Komentarz*, t. I, art. 1-89, wydanie elektroniczne, pkt 45.5.1.
 Mitrus L., *Swoboda przemieszczania się pracowników*, Kraków 2001.

AKTY PRAWNE

- Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. U. C 83 z 30.3.2010, s. 1–388).
 Dyrektywa 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich, zmieniająca rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylająca dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (Dz. U. L 158 z 30.4.2004, s. 77–123).
 Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn. DzU 2013, poz. 267 z późn. zm.).
 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. DzU 2014, poz. 1502 z późn. zm.).
 Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (DzU 2015, poz. 121 z późn. zm.).
 Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. DzU 2014, nr 159 z późn. zm.).
 Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (DzU 2004, nr 200, poz. 1679 z późn. zm.).
 Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. DzU 2015, poz. 149 z późn. zm.).
 Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jedn. DzU 2013, poz. 672 z późn. zm.).
 Ustawa z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (DzU 2014, poz. 1525).
 Ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (DzU 2009, nr 127, poz. 1052).
 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (tekst jedn. DzU 2014, poz. 232).

WYROKI TRYBUNAŁU SPRAWIEDLIWOŚCI UE

- Wyrok z dnia 23 marca 1982 r. w sprawie C-53/81 *D.M. Levin przeciwko Staatssecretaris van Justitie*.
 Wyrok z dnia 3 czerwca 1986 r. w sprawie C-139/85 *R.H. Kempf przeciwko Staatssecretaris van Justitie*.
 Wyrok z dnia 3 lipca 1986 r. w sprawie C-66/85 *Deborah Lawrie-Blum przeciwko Land Baden-Württemberg*.
 Wyrok z dnia 5 października 1988 r. w sprawie C-196/87 *Udo Steymann przeciwko Staatssecretaris van Justitie*.
 Wyrok z dnia 26 lutego 1992 r. w sprawie C-3/90 *M.J.E. Bernini przeciwko Minister van Onderwijs en Wetenschappen*.
 Wyrok z dnia 26 lutego 1992 r. w sprawie C-357/89 *V.J.M. Raulin przeciwko Minister van Onderwijs en Wetenschappen*.
 Wyrok z dnia 6 września 2003 r. w sprawie C-413/01 *Franca Ninni-Orasche przeciwko Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst*.
 Wyrok z dnia 24 stycznia 2008 r. w sprawie C-294/06 *Ezgi Payir, Burhan Akınç i Birol Öztürk przeciwko Secretary of State for the Home Department*.

The concept of Worker under Article 45 TFEU – Polish and European Law

MARTA DERLACZ-WAWROWSKA
 Institute of Labour and Social Studies

SUMMARY: *This paper analyzes the meaning of the term “worker” for one of the fundamental principles of the European Union – free movement of workers and compares it with the understanding of this concept in the Polish law. Although the concept of “worker” is not defined in law, the European Court of Justice has developed a definition in this respect, that is transnational. The provisions of law in the Member States may not restrict the circle of persons deemed to be workers according to the definition developed by the Court of Justice. Under Polish law, the definition of “worker” for the purposes of free movement of workers is beyond the understanding of this concept for the purposes of internal relations and is not in contradiction with the concept of employee adopted by the Court of Justice.*

KEY WORDS: *free movement of workers, worker*