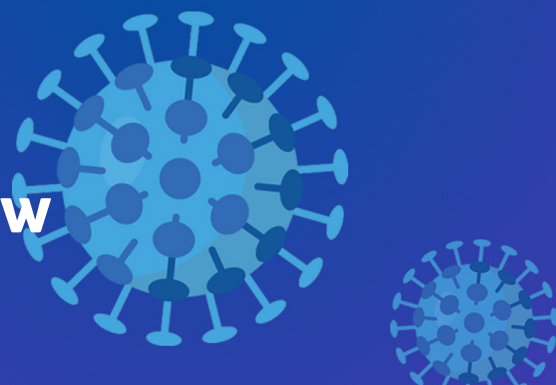




COVID-19

Informacje dla pracowników przygranicznych i pracowników delegowanych



30 marca 2020¹
#coronavirus

Informacje dla pracowników przygranicznych i pracowników delegowanych, których dotyczą ograniczenia w swobodnym przepływie osób nałożone przez kilka państw członkowskich UE w wyniku pandemii COVID-19

Czy jest Pan/Pani pracownikiem przygranicznym? Pracownikiem przygranicznym jest osoba, która pracuje w innym państwie członkowskim niż państwo członkowskie zamieszkania (co oznacza, że pracuje w jednym kraju i regularnie wraca do kraju, w którym mieszka). W przypadku bezrobocia inne przepisy dotyczące świadczeń dla bezrobotnych mają zastosowanie do tych pracowników przygranicznych, którzy co do zasady nie wracają do swojego miejsca zamieszkania co najmniej raz w tygodniu.

Czy jest Pan/Pani pracownikiem delegowanym? Pracownikiem delegowanym jest osoba, która została tymczasowo wysłana przez swojego pracodawcę, mającego siedzibę w jednym z państw członkowskich, do pracy w innym państwie członkowskim w celu wykonania usługi. Do celu objęcia zabezpieczeniem społecznym uznaje się osobę za pracownika delegowanego w przypadku, gdy zostaje ona wysłana przez pracodawcę w celu wykonywania w jego imieniu działalności związanej z pracą w innym państwie członkowskim, a także w przypadku prowadzenia za granicą podobnej działalności na własny rachunek jak w państwie członkowskim pochodzenia.

Niniejszy dokument ma na celu poinformowanie o ogólnych zasadach mających zastosowanie do umowy o pracę tego rodzaju pracowników oraz o ewentualnych środkach, jakie można podjąć w związku z ubezpieczeniem zdrowotnym i zabezpieczeniem społecznym. Nie stanowi on prawnie wiążącej informacji dotyczącej konkretnej sytuacji danego pracownika.

Dokument ten nie jest skierowany do obywateli UE, którzy mieszkają i pracują w państwie członkowskim, którego nie są obywatelami². Tacy obywatele UE są pod każdym względem uprawnieni do takiego samego traktowania jak obywatele danego państwa. W związku z tym proszę zapoznać się z najnowszymi wytycznymi dotyczącymi środków zarządzania granicami w celu ochrony zdrowia i zapewnienia dostępności towarów i usług podstawowych³.

W szczególności państwa członkowskie nie mogą odmówić wjazdu obywatelom UE, którzy są rezydentami na jego terytorium. Mogą oni podlegać takim samym ograniczeniom w prawach, jak obywatele danego państwa (w tym prawie do przemieszczania się w obrębie danego państwa członkowskiego lub wyjazdu z niego). Państwa

1. Służby Komisji stale monitorują rozwój sytuacji i oceniają, czy w odpowiednim czasie mogą być potrzebne dalsze informacje. Dokument ten będzie regularnie aktualizowany w celu uwzględnienia zachodzących zmian.

2. Tacy pracownicy unijni korzystają z gwarancji określonych dyrektywą 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, zmieniającą rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylającą 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).

3. C(2020) 1753 final.

członkowskie mogą jednak wprowadzić odpowiednie środki, takie jak nałożenie na obywateli UE obowiązku poddania się samoizolacji lub podobnym środkom, pod warunkiem że nakładają takie same wymogi na własnych obywateli. Przypomina się również, że szczególne środki dotyczące pracowników sektora transportu zawarte są w komunikacie Komisji w sprawie wdrożenia uprzywilejowanych korytarzy w kontekście wytycznych dotyczących środków zarządzania granicami w celu ochrony zdrowia i zapewnienia dostępności towarów i usług podstawowych⁴.

W wytycznych dotyczących korzystania ze swobodnego przepływu pracowników przedstawiono środki, jakie państwa członkowskie powinny podjąć, aby zapewnić możliwość dotarcia do miejsca pracy pracownikom mobilnym – zwłaszcza zatrudnionym w zawodach o krytycznym znaczeniu dla walki z pandemią koronawirusa⁵.

Komisja wzywa państwa członkowskie do ustanowienia konkretnych, nieobciążających i szybkich procedur przekraczania granic w celu zapewnienia płynnego przejścia oraz zachęca państwa członkowskie do zastosowania konkretnych środków zapewniających skoordynowane podejście na szczeblu UE.

Niektóre państwa wprowadzają rozwiązania administracyjne i wytyczne uzgadniane między swoimi organami publicznymi w celu uproszczenia procedur w dziedzinie zabezpieczenia społecznego z korzyścią dla pracowników mobilnych⁶. Komisja zachęca do stosowania takich praktyk i określi wraz z państwami członkowskimi najlepsze praktyki, które mogą zostać rozszerzone na inne państwa członkowskie.



JEŻELI JEST PAN/PANI PRACOWNIKIEM PRZYGRANICZNYM

Zgodnie z wytycznymi dotyczącymi środków zarządzania granicami w celu ochrony zdrowia i zapewnienia dostępności towarów i usług podstawowych oraz wytycznymi dotyczącymi korzystania ze swobodnego przepływu pracowników podczas epidemii COVID-19 państwa członkowskie nie powinny uniemożliwiać pracownikom przygranicznym i pracownikom sezonowym przekroczenia granicy, i powinny ustanowić konkretne, nieobciążające i szybkie procedury w celu zapewnienia im płynnego przejścia.

Jeśli jest Pan/Pani pracownikiem przygranicznym dotkniętym ograniczeniami nałożonymi przez państwo członkowskie miejsca zatrudnienia w związku z pandemią COVID-19, poniżej znajdują się pewne informacje dotyczące warunków zatrudnienia i zakresu zabezpieczenia społecznego w tym okresie.

Jakie prawo ma zastosowanie do Pana/Pani umowy o pracę?

Zgodnie z przepisami unijnymi (art. 8 rozporządzenia (WE) nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych) prawem właściwym w odniesieniu do indywidualnych umów o pracę jest zwykle prawo państwa członkowskiego, w którym zazwyczaj świadczona jest praca. Innymi słowy, jeżeli z powodu ograniczeń wyjazdu lub wjazdu, jako pracownik przygraniczny nie może Pan/Pani wykonywać obowiązków wynikających z umowy o pracę, prawo państwa członkowskiego, w którym Pan/Pani zazwyczaj pracuje, określi skutki prawne niemożności podjęcia pracy. Zgodnie z art. 7 rozporządzenia (UE) nr 492/2011 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii powinien Pan/powinna Pani korzystać z takich samych przywilejów socjalnych i podatkowych, jakie państwo członkowskie zatrudnienia przyznaje pracownikom krajowym, których prawa do przemieszczania się są ograniczone.

4. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=uriserv:OJ.CI.2020.096.01.0001.01.POL&toc=OJ:C:2020:096:TOC>

5. C(2020) 2051 final

6. Zob. np.:

Belgia: https://www.international.socialsecurity.be/working_in_belgium/en/archives.html

Francja: <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/covid-19-situation-des-travailleurs-frontaliers>

Niemcy: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2020/corona-virus-arbeitsrechtliche-auswirkungen.html>

Niderlandy: <https://pers.svb.nl/coronavirus-en-wonen-of-werken-over-de-grens-de-sociale-verzekering-verandert-niet/>

Jeśli jest Pan/Pani pracownikiem przygranicznym, który nie może pracować w innym państwie członkowskim i musi pracować zdalnie z rodzimego państwa członkowskiego, czy staje się Pan/Pani pracownikiem delegowanym?

Nie. Nie będzie Pan/Pani uważany(-a) za pracownika delegowanego zgodnie z dyrektywami o delegowaniu pracowników⁷. Oznacza to, że podstawowe warunki zatrudnienia stosowane w rodzimym państwie członkowskim nie będą miały zastosowania, ponieważ w Pana/Pani rodzimym państwie członkowskim nie dochodzi do świadczenia usług/nie ma usługobiorcy. Pana/Pani umowa o pracę będzie w dalszym ciągu podlegać prawu państwa członkowskiego zatrudnienia, o ile nie zostanie to uzgodnione z pracodawcą w inny sposób. W praktyce oznacza to, że nie musi Pan/Pani składać żadnego konkretnego wniosku lub formularza w tym zakresie. Zgodnie z art. 45 TFUE i art. 7 rozporządzenia (UE) nr 492/2011 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii powinien Pan/powinna Pani korzystać z takich samych przywilejów socjalnych i podatkowych, jakie państwo członkowskie zatrudnienia przyznaje pracownikom krajowym, których prawa do przemieszczania się są ograniczone. W przypadku zwolnień częściowych pracownicy przygraniczni korzystają z tych samych praw, co pracownicy będący obywatelami lub rezydentami tego państwa⁸. Należy również zauważyć, że niektóre państwa uzgodniły między sobą i wprowadziły odpowiednie uzgodnienia administracyjne w celu potwierdzenia, że praca zdalna nie zmienia wskazania państwa właściwego⁹.

Jeśli jest Pan/Pani pracownikiem przygranicznym lub pracownikiem sezonowym, który w tym okresie staje się całkowicie bezrobotny.

Jeśli jest Pan/Pani **pracownikiem przygranicznym** i w tym okresie zostanie całkowicie bezrobotny(-a), powinien Pan/powinna Pani skontaktować się z instytucją ubezpieczenia od utraty pracy w swoim państwie członkowskim zamieszkania. Będzie miał Pan/miała Pani prawo do świadczeń dla bezrobotnych w państwie członkowskim zamieszkania na takich samych warunkach, jak bezrobotni w tym państwie członkowskim i powinien być Pan/powinna być Pani do dyspozycji służb zatrudnienia w państwie członkowskim zamieszkania. W przypadku gdy jest Pan/Pani pracownikiem przygranicznym, który nie wraca zasadniczo do swojego miejsca zamieszkania przynajmniej raz w tygodniu, może Pan/Pani szukać pracy w państwie członkowskim zamieszkania, lub w państwie członkowskim ostatniego miejsca zatrudnienia. Powinien Pan/powinna Pani skontaktować się z instytucją ubezpieczenia od utraty pracy w państwie członkowskim, w którym zdecyduje się Pan/Pani poszukiwać pracy. Będzie miał Pan/miała Pani prawo do świadczeń dla bezrobotnych w tym państwie członkowskim na takich samych warunkach, jak bezrobotni w tym państwie członkowskim i powinien być Pan/powinna być Pani do dyspozycji służb zatrudnienia w tym państwie.

Jeśli jest Pan/Pani **pracownikiem sezonowym** i w tym okresie stanie się Pan/Pani całkowicie bezrobotny(-a)¹⁰, powinien Pan/powinna Pani skontaktować się z instytucją ubezpieczenia od utraty pracy w państwie członkowskim, w którym jest Pan/Pani ubezpieczony(-a). Jeżeli zazwyczaj prowadzi Pan/Pani działalność zawodową w państwie członkowskim zamieszkania, to powinno być to państwo członkowskie, w którym jest Pan/Pani ubezpieczony(-a). Będzie miał Pan/miała Pani prawo do świadczeń dla bezrobotnych w państwie członkowskim zamieszkania na takich samych warunkach, jak bezrobotni w tym państwie członkowskim i powinien być Pan/powinna być Pani do dyspozycji służb zatrudnienia w państwie członkowskim zamieszkania.

Które przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego mają zastosowanie do Pana/Pani z uwagi na krajowe ograniczenia dotyczące przekraczania granic i zalecenia dotyczące pracy zdalnej w związku z pandemią COVID-19?

W obecnym scenariuszu nadal obowiązują europejskie przepisy dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Przepisy te zapewniają jednak przedmiotowym pracownikom pewną elastyczność, aby pozostać objętym ubezpieczeniem w państwie członkowskim, w którym byli oni ubezpieczeni przed pandemią COVID-19. Następujące scenariusze i proponowane rozwiązania mogą być stosowane w zależności od sytuacji, w jakiej znajdują się pracownicy:

7. Dyrektywa 96/71/WE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A31996L0071>

oraz dyrektywa 2014/67/UE <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?qid=1584454887016&uri=CELEX:32014L0067>

8. Na podstawie art. 45 TFUE i art. 7 rozporządzenia (UE) nr 492/2011.

9. Wytyczne wydały na przykład takie państwa jak Belgia, Francja, Niemcy i Niderlandy. Odniesienie dostępne w przypisie 5 powyżej.

10. Oznacza to, że staje się Pan/Pani bezrobotny(-a) zarówno w państwie członkowskim, w którym ma miejsce praca sezonowa, jak i w państwie członkowskim zamieszkania.

Jeżeli jest Pan/Pani pracownikiem przygranicznym pracującym wyłącznie w państwie członkowskim innym niż państwo członkowskie zamieszkania

Obecnie jest Pan/Pani ubezpieczony(-a) w państwie członkowskim zatrudnienia. Jeśli obecnie nie jest Pan/Pani w stanie tymczasowo pracować w zwykłym państwie członkowskim zatrudnienia, i przez pewien okres czasu musi Pan/Pani pracować z domu, sytuacja ta zasadniczo nie powinna prowadzić do zmiany mającego zastosowanie ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego, ponieważ sytuacja ta ma charakter tymczasowy. Nadal będzie Pan/Pani uprawniony(-a) do wszystkich świadczeń z zabezpieczenia społecznego z państwa członkowskiego zatrudnienia.



JEŻELI JEST PAN/PANI PRACOWNIKIEM, KTÓRY PROWADZI DZIAŁALNOŚĆ ZAWODOWĄ W DWÓCH LUB WIĘKSZEJ LICZBIE PAŃSTW CZŁONKOWSKICH

Jeśli pracuje Pan/Pani zarówno w państwie członkowskim zatrudnienia, jak i w państwie członkowskim zamieszkania, i jest Pan/Pani ubezpieczony(-a) w państwie członkowskim zatrudnienia, ponieważ działalność zawodowa prowadzona w państwie członkowskim zamieszkania nie jest znacząca (mniej niż 25 % czasu pracy)

Obecnie jest Pan/Pani ubezpieczony(-a) w państwie członkowskim zatrudnienia. W związku z tym, że działalność zawodowa w Pana/Pani państwie członkowskim zamieszkania ma wzrosnąć, może się ona okazać znacząca (co jest rozumiane jako ponad 25 % czasu pracy w okresie 12 miesięcy). W takim przypadku przepisy państwa członkowskiego zamieszkania mogą mieć zastosowanie na podstawie art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 tylko wtedy, gdy średni czas pracy w okresie 12 miesięcy przekracza 25 % całkowitego czasu pracy we wszystkich państwach członkowskich. Dlatego też fakt, że w najbliższych tygodniach będzie Pan/Pani wykonywać znaczną część działalności zawodowej w państwie członkowskim zamieszkania, nie powinien mieć wpływu na Pana/Pani sytuację w zakresie zabezpieczenia społecznego. Powinien Pan/powinna Pani posiadać już dokument przenośny A1 wydany na podstawie art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 przez instytucję właściwą w państwie członkowskim zatrudnienia.

Jeśli pracuje Pan/Pani zarówno w państwie członkowskim zatrudnienia, jak i w państwie członkowskim zamieszkania, i jest Pan/Pani ubezpieczony(-a) w państwie członkowskim zamieszkania, ponieważ obecnie już działalność prowadzona w państwie członkowskim zamieszkania jest znacząca (ponad 25 % czasu pracy)

Jest Pan/Pani obecnie ubezpieczony(-a) w państwie członkowskim zamieszkania. Powinien Pan/powinna Pani posiadać już dokument przenośny A1 wydany na podstawie art. 13 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 przez instytucję właściwą w państwie członkowskim zamieszkania. Restrykcje graniczne i praca zdalna nie powinny mieć wpływu na zabezpieczenie społeczne.

Jeżeli powyższe scenariusze nie mają zastosowania w Pana/Pani przypadku i w wyniku pandemii COVID-19, czy sytuacja ta może zakończyć się zmianą w państwie członkowskim zabezpieczenia społecznego?

Jeżeli Pana/Pani sytuacji nie obejmują powyższe scenariusze i w związku z tym może to doprowadzić do zmiany w państwie członkowskim zabezpieczenia społecznego, może Pan/Pani zwrócić się do pracodawcy o przedłożenie wniosku do właściwego organu państwa członkowskiego, którego ustawodawstwo miałyby nadal być stosowane zgodnie z Pana/Pani życzeniem, o dalsze podleganie ustawodawstwu tego państwa. Pracodawca powinien zawrzeć w tym wniosku uzasadnienie wskazujące, że w Pana/Pani interesie leży pozostanie ubezpieczonym(- a) w państwie członkowskim, w którym jest Pan/Pani obecnie objęty(-a) ubezpieczeniem¹¹.

11. Zob. również część 2 wytycznych dotyczących swobodnego przepływu pracowników w celu uzyskania dodatkowych informacji na temat ewentualnego zastosowania porozumień o wyłączeniu.

Jak postępować w przypadku choroby, kiedy nadal pracuję w państwie członkowskim zatrudnienia, lub też pracuję zdalnie z państwa członkowskiego zamieszkania?

Jeśli pracuje Pan/Pani w jednym państwie UE, a mieszka w innym, ma Pan/Pani prawo do poddania się leczeniu w obydwu krajach.

Najprawdopodobniej jest już Pan/Pani zarejestrowany(-a) w kraju, w którym Pan/Pani pracuje i otrzymał Pan/otrzymała Pani formularz S1 od swojego zakładu ubezpieczeń zdrowotnych (jeśli jeszcze Pan/Pani tego nie zrobił(a), powinien Pan/powinna Pani zarejestrować się i złożyć wniosek o taki formularz i przedłożyć go dowolnemu zakładowi ubezpieczeń zdrowotnych w państwie zamieszkania). Formularz ten uprawnia Pana/Panią do skorzystania z opieki zdrowotnej w kraju zamieszkania, na tych samych warunkach co obywatele, którzy są ubezpieczeni w tym kraju.

Informacje na temat dokumentu przenośnego A1 i krajowych punktów kontaktowych

Więcej informacji na temat dokumentu przenośnego A1 można znaleźć na stronie:

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=pl>

Więcej informacji na temat instytucji zabezpieczenia społecznego, odpowiedzialnych za wydanie dokumentu przenośnego A1, można znaleźć na stronie internetowej:

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/contact_points_pd_a1.pdf



JEŻELI JEST PAN/PANI PRACOWNIKIEM DELEGOWANYM

Czy musi Pan/Pani stosować przepisy przyjmującego państwa członkowskiego dotyczące pracy?

Jeśli przebywa Pan/Pani w państwie członkowskim, do którego pracodawca wysłał Pana/Panią w celu świadczenia usług („przyjmujące państwo członkowskie”), i będzie Pan/Pani nadal tam pracować, nadal obowiązywać będą przepisy przyjmującego państwa członkowskiego dotyczące podstawowych warunków zatrudnienia (minimalne wynagrodzenie, maksymalny czas pracy i minimalny okres odpoczynku, przepisy dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy itp.). Jeżeli z powodu ograniczeń spowodowanych pandemią COVID-19 nie wolno Panu/Pani udać się do miejsca pracy, należy przestrzegać przepisów przyjmującego państwa członkowskiego. Będzie Pan/Pani jednak nadal uprawniony(-a) do świadczeń z zabezpieczenia społecznego w państwie członkowskim, w którym płaci Pan/Pani składki na ubezpieczenie społeczne, a nie w przyjmującym państwie członkowskim.

Które przepisy dotyczące zabezpieczenia społecznego mają zastosowanie do Pana/Pani z uwagi na krajowe ograniczenia dotyczące przekraczania granic i zalecenia dotyczące pracy zdalnej w związku z pandemią COVID-19?



Jeśli jest Pan/Pani pracownikiem delegowanym i rozpoczął/rozpoczęła działalność przed wybuchem pandemii COVID-19

Jeśli jest Pan/Pani pracownikiem delegowanym i Pana/Pani działalność w innym państwie członkowskim rozpoczęła się przed wybuchem pandemii COVID-19, nie powinny Pana/Pani dotyczyć żadne krajowe ograniczenia dotyczące przekraczania granic, jeśli przebywa Pan/Pani już fizycznie w państwie członkowskim, do którego został Pan/została Pani oddelegowany(-a). Okres delegowania należy kontynuować zgodnie z dokumentem przenośnym A1 i pozostanie Pan/Pani ubezpieczony(-a) w państwie członkowskim, w którym pracodawca ma siedzibę lub w którym jest Pan/Pani ubezpieczony(-a), jako osoba prowadząca działalność na własny rachunek.



Jeśli jest Pan/Pani pracownikiem delegowanym i rozpoczął/rozpoczęła działalność przed wybuchem pandemii COVID-19, ale wyjeżdża Pan/Pani do innego państwa członkowskiego, na przykład w okresach wolnych od pracy

Jeśli jest Pan/Pani pracownikiem delegowanym i rozpoczął/rozpoczęła działalność w innym państwie członkowskim przed wybuchem pandemii COVID-19, sytuacja ta może mieć na Pana/Panią wpływ, jeśli wyjeżdża Pan/Pani z państwa członkowskiego, do którego został Pan/została Pani oddelegowany(-a) i chce Pan/Pani do niego powrócić w późniejszym okresie. Dzieje się tak w przypadku, gdy Pana/Pani działalność jest prowadzona w państwie członkowskim, które nakłada krajowe ograniczenia wjazdu na osoby przybywające spoza kraju lub niektórych dotkniętych regionów. W związku z tym przed wyjazdem z państwa członkowskiego, do którego został Pan/została Pani delegowany(-a), powinien Pan/powinna Pani zwrócić się do właściwych organów o informacje o możliwości powrotu. W przypadku odmowy wjazdu i związaną z tym niemożnością kontynuacji okresu delegowania, pracodawca powinien skontaktować się z właściwą instytucją, która wydała dokument przenośny A1, w celu uzyskania dalszych instrukcji.



Jeśli jest Pan/Pani pracownikiem delegowanym i planował Pan/planowała Pani rozpoczęcie działalności po wybuchu pandemii COVID-19

Jeżeli jest Pan/Pani pracownikiem delegowanym i planował Pan/planowała Pani rozpoczęcie działalności w innym państwie członkowskim po wybuchu pandemii, rozpoczęcie okresu delegowania może zostać opóźnione ze względu na krajowe ograniczenia wjazdu w niektórych państwach członkowskich. W takim przypadku Pana/Pani pracodawca lub Pan/Pani, jako osoba prowadząca działalność na własny rachunek, powinien skontaktować się z właściwą instytucją państwa członkowskiego, która wydała dokument przenośny A1, w celu uzyskania dalszych instrukcji.



Jeśli jest Pan/Pani pracownikiem sezonowym i planował Pan/planowała Pani rozpoczęcie działalności w trakcie lub po wybuchu pandemii COVID-19

Jeśli jest Pan/Pani pracownikiem sezonowym i praca w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca sezonowa, miała rozpocząć się w trakcie lub po wybuchu pandemii COVID-19, rozpoczęcie zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego może zostać opóźnione ze względu na krajowe ograniczenia wjazdu w niektórych państwach członkowskich. W takim przypadku należy skontaktować się z pracodawcą w państwie członkowskim, w którym wykonywana miała być praca sezonowa, w celu uzyskania dalszych instrukcji.¹²

Ograniczenia swobody przemieszczania się nałożone przez państwo członkowskie w kontekście obecnego kryzysu związanego z pandemią COVID-19

Na podstawie art. 45 ust. 3 TFUE i dyrektywy 2004/38/WE ograniczenia prawa do swobodnego przepływu pracowników mogą zostać wprowadzone ze względów porządku publicznego lub bezpieczeństwa wewnętrznego, w tym w przypadku ryzyka związanego z chorobą zakaźną. Uzasadnienie ograniczeń należy jednak interpretować ściśle¹³, a ograniczenia muszą być konieczne, proporcjonalne i opierać się na obiektywnych i niedyskryminacyjnych kryteriach.

Pytania na temat Unii Europejskiej? Odpowiedz na nie Europe Direct: europa.eu/european-union/contact_pl

12. Zob. również część 3 wytycznych dotyczących swobodnego przepływu pracowników w celu uzyskania dodatkowych informacji dotyczących pracowników sezonowych.

13. Zob. w tym względzie sprawy połączone 115/81 i 116/81 Adoui i Cornuaille, EU:C:1982:183.

© Unia Europejska, 2020 r.

Ponowne wykorzystywanie jest dozwolone pod warunkiem odpowiedniego poinformowania o autorze oraz o wszelkich zmianach wprowadzonych w dokumencie (Creative Commons Attribution 4.0 International license). W przypadku wykorzystania lub powielania elementów, które nie są własnością Unii Europejskiej, konieczne może być uzyskanie zgody bezpośrednio od właściwych podmiotów prawa autorskiego.

Wszystkie zdjęcia © Unia Europejska, o ile nie wskazano inaczej. Icons © Flaticon – wszystkie prawa zastrzeżone.