

Świadczenia dla Polek, ale w Wielkiej Brytanii

Rozmowa z **Karoliną Schiffter**, adwokat w **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**

Trybunał Sprawiedliwości UE w wyroku z 19 czerwca 2014 r. (sprawa C-507/12) orzekł, że obywatelka kraju UE, która z powodu ograniczeń związanych z ciążą zrezygnowała z zatrudnienia w Wielkiej Brytanii, zachowuje prawo do świadczeń z tamtejszego zabezpieczenia społecznego. Jakich okoliczności prawnych dotyczy ten wyrok?

Trzeba w tym przypadku wziąć pod uwagę specyfikę przepisów brytyjskich, które ograniczają możliwość uzyskania świadczeń z zabezpieczenia społecznego od tego, czy zainteresowana osoba jest obywatelem Wielkiej Brytanii lub pracownikiem w rozumieniu dyrektywy 2004/38/WE w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich. Prawo brytyjskie odnosi się wprost do pojęcia pracownika w rozumieniu przepisów unijnych. Zastosowanie takiej konstrukcji prawnej w przepisach krajowych dało pole TSUE do ich interpretowania.

Jaką interpretację przyjął TSUE i co w praktyce oznacza ona dla obywaterek innych krajów UE pracujących w Wielkiej Brytanii?

Wyrok wskazuje, że pracownikiem w rozumieniu wspomnianej dyrektywy nie jest tylko osoba, która faktycznie pozostaje w stosunku pracy. Status pracownika zachowuje także osoba, która w szczególnej sytuacji musiała przerwać zatrudnienie. Taka interpretacja dyrektywy umożliwi wszystkim obywatelkom państw Unii uzyskiwanie świadczeń z brytyjskiego systemu zabezpieczenia społecznego, nawet za okres, gdy ze względu na ciążę nie będą w stanie wykonywać pracy. Jeżeli taka kobieta wyjedzie do Wielkiej Brytanii w celu podjęcia zatrudnienia i będzie musiała je przerwać ze względu na ciążę, a jednocześnie nie będzie w stanie znaleźć innego zajęcia, które nie stwarzałoby zagrożeń dla jej zdrowia, może otrzymać świadczenia z brytyjskiego odpowiednika ZUS. Jest to możliwe pod warunkiem, że w rozsądnym terminie po urodzeniu dziecka na nowo podejmie pracę.

Jak należy rozumieć pojęcie rozsądnego terminu?

Powrót do zatrudnienia w ciągu trzech miesięcy od porodu na pewno spełnia kryterium racjonalnego terminu, ponieważ po takim okresie do pracy powróciła obywatelka Francji, w sprawie której orzekł TSUE. W praktyce ocena w tym zakresie będzie każdorazowo należała do brytyjskiej administracji, a w razie sporów – także sądów. Samo pojęcie rozsądnego terminu powrotu do pracy nie jest sprecyzowa-



MATERIAŁY PRASOWE

KAROLINA SCHIFFTER

adwokat, **Raczkowski i Wspólnicy**, prowadząca w kancelarii praktykę imigracyjną

ne w przepisach. Zdecydują zatem okoliczności poszczególnych spraw. Wydaje się, że np. w razie urodzenia więcej niż jednego potomka przy porodzie lub dziecka niepełnosprawnego powrót do zatrudnienia nawet po upływie trzech miesięcy od porodu może zostać uznany za rozsądny termin.

Czy wyrok TSUE ma znaczenie dla kobiet rodzących dzieci w Polsce i dla krajowego systemu zabezpieczenia społecznego?

W przeciwieństwie do przepisów brytyjskich nasz system zabezpieczenia społecznego nie odwołuje się do pojęcia pracownika w rozumieniu prawa Unii Europejskiej. Od takiego statusu nie są uzależnione ani wsparcie finansowe z tytułu urodzenia dziecka, ani uprawnienia rodziców z tego wynikające, czyli np. prawo do zasiłku macierzyńskiego. Kobieta w ciąży jest chroniona przed zwolnieniem, a w wyjątkowych sytuacjach nawet jeśli straciłaby etat np. z powodu likwidacji zakładu pracy, w którym jest zatrudniona, i tak zachowa prawo do zasiłku macierzyńskiego. Wyrok TSUE ma jednak dla wszystkich krajów unijnych znaczenie interpretacyjne. Wskazuje, że pojęcie pracownika w rozumieniu dyrektywy dotyczącej swobodnego przemieszczania się nie można zawęzić tylko do osoby, która faktycznie pozostaje w zatrudnieniu.

Wielka Brytania to jeden z głównych celów polskiej migracji. O czym powinny pamiętać pracujące tam Polki, które są w ciąży lub ją planują?

Wyrok TSUE przesądza, że mają one prawo do wsparcia z tamtejszego systemu zabezpieczenia społecznego, nawet jeśli zrezygnują z wykonywania pracy w okresie okołoporodowym z uwagi na fizyczne ograniczenia wynikające z awansowanej ciąży. Powinny pamiętać, że należy w miarę szybko do niej wrócić, najlepiej w okresie do 3 miesięcy od narodzin dziecka.