



## **DOSSIER: OBYWATELSTWO UNII**

**TWÓJ STATUS, PRAWA I OBOWIĄZKI JAKO  
OBYWATELA UNII**



## I. OBYWATELSTWO UNII

Zgodnie z art. 9 **TUE (2)** i art. 20 **TFUE (3)**, **obywatelem Unii (1)** jest każda osoba mająca obywatelstwo państwa członkowskiego Unii. Obywatelstwo Unii uzupełnia obywatelstwo krajowe, ale go nie zastępuje. Obejmuje ono zestaw praw i obowiązków dodatkowych w stosunku do tych, które wynikają z obywatelstwa państwa członkowskiego.

## II. ORGANIZACJA OBYWATELSTWO UNII (ARTYKUŁ 20 AEUV)

Status obywateli Unii obejmuje w odniesieniu do każdego obywatela Unii

- prawo do **swobodnego przemieszczania się i przebywania** na terytorium państw członkowskich (art. 21 TFUE),
- **prawo do głosowania i kandydowania w wyborach** do Parlamentu Europejskiego oraz w **wyborach lokalnych** w państwie członkowskim, w którym ma miejsce zamieszkania (art. 22 ust. 1 TFUE), podlegają tym samym warunkom, co obywatele tego państwa,
- prawo do **ochrony dyplomatycznej** przez władze dyplomatyczne lub konsularne dowolnego państwa członkowskiego w państwie trzecim (nienależącym do UE);
- prawo do składania **petycji** do Parlamentu Europejskiego oraz prawo do zwracania się do Rzecznika Praw Obywatelskich, mianowanego przez Parlament Europejski, o wskazanie przypadków niewłaściwego administrowania przez instytucje i organy Unii (oba na mocy art. 24 TFUE),
- prawo do zwracania się **pisemnie** do każdej instytucji lub organu Unii **w jednym z języków państw członkowskich** i otrzymywania odpowiedzi w tym samym języku (art. 24 ust. 4 TFUE),
- prawo **dostępu do dokumentów** Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji, z zastrzeżeniem pewnych warunków (art. 15 ust. 3 TFUE).

1



2



3





### III. SWOBODNY PRZEPLYW PRACOWNIKÓW W RAMACH UNII EUROPEJSKIEJ

Najważniejszym prawem związanym z obywatelstwem europejskim jest **swobodny przepływ pracowników**. Jest to jedna z czterech **podstawowych wolności UE**, a jej **zasada** została zapisana w art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej. Swobodny przepływ umożliwia obywatelom 27 krajów UE oraz Islandii, Liechtensteinu, Norwegii i Szwajcarii **podjęcie pracy** w jednym z tych krajów bez konieczności uzyskania **pozwolenia na pracę**.

Swobodny przepływ pracowników dotyczy także członków rodzin obywateli wymienionych krajów, nawet jeśli pochodzą oni z krajów trzecich.

W ramach swobodnego przepływu pracowników, masz prawo

- szukać pracy w innym kraju
- do pracy w tym kraju bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę,
- zamieszkać tam w tym celu
- pozostać tam nawet po ustaniu stosunku pracy,
- być traktowany tak samo jak obywatele państwa przyjmującego pod względem dostępu do zatrudnienia, edukacji i szkoleń, związków zawodowych, mieszkań oraz wszelkich innych świadczeń socjalnych i podatkowych, a także warunków pracy.

Ze swobodnego przepływu pracowników mogą korzystać następujące osoby lub grupy osób:

- Osoby poszukujące pracy, tj. obywatele UE, którzy przenoszą się do innego kraju UE w celu poszukiwania pracy, jeśli spełnione są określone warunki,
- Obywatele UE pracujący w innym kraju UE,
- Obywatele UE powracający do kraju pochodzenia po pracy za granicą,

Nieco inne zasady mogą dotyczyć osób chcących rozpocząć działalność na własny rachunek, studentów, emerytów i rencistów oraz innych osób nieaktywnych zawodowo.

## IV. RÓWNE TRAKTOWANIE PRACOWNIKÓW UE

Jako obywatel UE masz z zasady prawo do równego traktowania w odniesieniu do następujących kwestii:

- rekrutacja,
- warunki pracy,
- promocja,
- wynagrodzenie,
- dostęp do szkoleń zawodowych,
- emerytury pracownicze i
- zwolnienie.

Zasada równego traktowania obejmuje kilka obszarów określonych w **dyrektywie UE w sprawie swobodnego przepływu pracowników**:

- dostęp do edukacji, szkół zawodowych i dalszych szkoleń,
- dostęp do mieszkań, w tym mieszkań socjalnych, lub ułatwienia w nabywaniu mieszkań,
- świadczenia socjalne i podatkowe, w tym dodatkowe świadczenia na życie, jeśli dochody są zbyt niskie.

### **Prawo do równego traktowania oznacza dla osób poszukujących pracy:**

Obywatele mają prawo do takiego samego wsparcia ze strony publicznych służb zatrudnienia, jak obywatele kraju przyjmującego. Ograniczenia dotyczą jednak świadczeń na utrzymanie.

Jako **pracownik** masz prawo do takich samych świadczeń jak obywatele Niemiec od pierwszego dnia pracy:

- dostęp do edukacji, szkół zawodowych i dalszych szkoleń,
- dostęp do mieszkań, w tym mieszkań socjalnych, lub ułatwienia w nabywaniu mieszkań,
- świadczenia socjalne i podatkowe, w tym dodatkowe świadczenia na życie, jeśli dochody są zbyt niskie.

W miejscu pracy musisz być traktowany tak samo jak Twoi koledzy z Niemiec.

Dotyczy to w szczególności:

- Wynagrodzenie, zwolnienie oraz inne warunki zatrudnienia i pracy, oraz warunki pracy,
- zdrowie i bezpieczeństwo w pracy,



### **DOBRE WIEDZIEĆ:**

*Kiedy starasz się o pracę, pracodawca nie może stawiać Cię w niekorzystnej sytuacji w porównaniu z innymi kandydatami, ponieważ masz miejsce zamieszkania w innym państwie członkowskim.*

- prawo do bycia członkiem związku zawodowego, wybierania jego zarządu lub bycia wybranym na stanowisko administracyjne w związku zawodowym.

Zasadniczo pracodawcy mogą wymagać znajomości języka niemieckiego od kandydatów z innych krajów członkowskich. Wymagania językowe muszą być jednak odpowiednie i niezbędne dla danego stanowiska. W szczególności znajomość języka niemieckiego nie może być wykorzystywana jako pretekst do dyskryminowania obywateli UE w procesie ubiegania się o pracę lub do wykluczania ich z tego procesu. W niektórych przypadkach i w przypadku niektórych stanowisk pracy uzasadnione może być wymaganie bardzo dobrej znajomości języka. Niedopuszczalne jest jednak wymaganie od kandydatów, aby byli "rodzimymi użytkownikami języka".

Osoby wyjeżdżające do innego kraju UE, aby tam mieszkać lub pracować, nie powinny odczuwać z tego powodu żadnych niedogodności. Dotyczy to także Twojego ubezpieczenia społecznego.

Dlatego też istnieją przepisy europejskie, które chronią Twoje prawa do **zabezpieczenia społecznego**. Przepisy te obowiązują w 27 krajach UE, a także w Islandii, Liechtensteinie, Norwegii i Szwajcarii.

Szczegółowe przepisy prawne opierają się na czterech zasadach:

- Zawsze podlegasz systemowi zabezpieczenia społecznego jednego kraju. Oznacza to, że składki na ubezpieczenie społeczne płaci się tylko w tym kraju.
- Masz takie same prawa i obowiązki jak obywatele tego kraju.
- Okresy ubezpieczenia, zatrudnienia i zamieszkania przebyte w innych krajach w innych krajach są brane pod uwagę przy ustalaniu uprawnień do zabezpieczenia społecznego.
- Jeśli jesteś uprawniony do świadczeń pieniężnych w jednym kraju, otrzymasz je nawet, jeśli nie mieszkasz w tym kraju.

Pracownik ma prawo do przestrzegania tych zasad w ramach stosunku pracy. Można zatem dochodzić tych **praw w sądzie**.



## V. OCHRONA PRZED DYSKRYMINACJĄ

Praktyka pokazuje, że obywatele UE są często narażeni na dyskryminację, niezależnie od tego, jak długo mieszkają w Niemczech. Na przykład przy zatrudnianiu, szukaniu mieszkania lub ubieganiu się o zasiłki i możliwości kształcenia. **Dyskryminacja** występuje pomimo obowiązujących przepisów dotyczących równego traktowania prawnego obywateli UE. Dlatego tym ważniejsza jest znajomość podstaw prawnych, które pozwalają bronić się przed dyskryminacją.

Zgodnie z definicją naukową, dyskryminacja to każda forma niekorzystnej sytuacji lub degradacji, zarówno jednostki, jak i grupy. W prawie Wspólnoty Europejskiej dyskryminacja jest przeciwieństwem równego traktowania.

**Artykuł 14 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka** zawiera zakaz dyskryminacji.

Dyskryminacja może występować w wielu formach:

- **Dyskryminacja bezpośrednia** ma miejsce, gdy jedna osoba jest traktowana mniej korzystnie niż inna w porównywalnej sytuacji z określonego powodu. traktowane mniej korzystnie niż inne osoby w porównywalnej sytuacji. Przykład: Jeśli dana osoba nie zostanie zatrudniona lub awansowana z powodu przynależności do mniejszości etnicznej. mniejszość.
- **Dyskryminacja pośrednia** ma miejsce wtedy, gdy praktyka, polityka lub przepis, które dotyczą wszystkich, mają negatywny wpływ na konkretną grupę. Przykład: Wprowadzanie przepisów niekorzystnych dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin może pośrednio dyskryminować kobiety, ponieważ większość pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin to kobiety.
- **Molestowanie** to niepożądane zachowanie, molestowanie lub inne działania, które prowadzą do wrogiego środowiska pracy. Przykład: Kiedy przełożeni lub koledzy żartują z kolegi geja na temat jego orientacji seksualnej.
- **Polecenie dyskryminacji** to sytuacja, w której ktoś nakazuje innym dyskryminować inną osobę. Na przykład, gdy pracodawca zleca agencji pracy tymczasowej poszukiwanie wyłącznie pracowników w wieku poniżej 40 lat.
- **Wiktyimizacja** ma miejsce, gdy przełożeni lub współpracownicy reagują odwetem na skargę dotyczącą dyskryminacji. Na przykład, gdy ktoś został zwolniony z pracy lub odmówiono mu awansu, ponieważ złożył skargę na swoich przełożonych w związku z dyskryminacją.



Prawnie zapisany zakaz dyskryminacji w odniesieniu do obywateli Unii zawiera normy prawne, takie jak **zasada równego traktowania**, i zasadniczo stanowi co następuje:

- Dyskryminacja ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, pochodzenie etniczne lub rasowe, religię lub przekonania czy orientację seksualną jest zabroniona w całej UE, zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym.
- W związku z tym, jako obywatel UE, musisz być traktowany w taki sam sposób jak Twoi koledzy, którzy są obywatelami danego kraju, jeśli chodzi o prawa pracownicze, świadczenia socjalne i dostęp do publicznych służb zatrudnienia.

Jeśli jesteś ofiarą dyskryminacji, możesz zwrócić się do kilku instytucji krajowych. Należy do nich **krajowy federalny organ ds. równości (1)**. Można również skontaktować się z oorganizacjami, takimi jak związki zawodowe, organizacje pozarządowe i prawnicy, w celu uzyskania pomocy i porady.

Masz również prawo do złożenia skargi za pośrednictwem **strony internetowej Komisji Europejskiej (2)**, jeśli chcesz rozwiązać problemy z organem publicznym dotyczące Twoich praw w UE.

Można to zrobić, korzystając z **formularza skargi (3)**, aby zgłosić naruszenie prawa UE.

1



2



3



## LOKALNE PUNKTY KONTAKTOWE I PORADNICTWO



W przypadku dyskryminacji można skorzystać z pomocy **Agencji Antydyskryminacyjnej Saksonii-Anhalt**. Jest to centralny i niezależny punkt kontaktowy i doradczy dla osób, które doświadczyły niekorzystnej sytuacji w różnych dziedzinach życia. Agencja Antydyskryminacyjna oferuje wykwalifikowane poradnictwo i wsparcie dla osób, które były dyskryminowane z następujących powodów:

- pochodzenie etniczne
- płeć
- religia lub światopogląd
- niepełnosprawność
- wiek
- tożsamość seksualna

Biuro Antydyskryminacyjne słucha i szuka możliwych rozwiązań wspólnie z osobą szukającą porady oraz towarzyszy jej w dalszych działaniach. Poradnictwo jest bezpłatne i poufne.

Kontakt: <https://demokratie.sachsen-anhalt.de/zusammenhalt-durch-teilhabe/antidiskriminierungsstelle/>

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer (MBE)

Jugendmigrationsdienste (JMD)



## INFORMATIONSMATERIALIEN



Ausgeschlossen oder privilegiert?

Zur aufenthalts- und sozialrechtlichen Situation von Unionsbürger\*innen und ihren Familienangehörigen

RICHTLINIE 2014/54/EU DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügigkeit zustehen