



Zbiór Orzeczeń

Sprawa C-542/09

**Komisja Europejska
przeciwko
Królestwu Niderlandów**

Uchybienie zobowiązaniom państwa członkowskiego — Swobodny przepływ osób —
Dostęp pracowników migrujących i członków ich rodzin do szkolnictwa — Dofinansowywanie studiów
poza terytorium danego państwa członkowskiego — Warunek zamieszkania

Streszczenie wyroku

1. *Swobodny przepływ osób — Pracownicy — Równość traktowania — Przywileje socjalne*

(art. 45 TFUE; rozporządzenie Rady nr 1612/68, zmienione rozporządzeniem nr 2434/92, art. 7 ust. 2)

2. *Swobodny przepływ osób — Pracownicy — Równość traktowania — Przywileje socjalne —
Dostęp dzieci pracownika do szkolnictwa*

(rozporządzenie Rady nr 1612/68, zmienione rozporządzeniem nr 2434/92, art. 7 ust. 2, art. 12)

1. Nakładając na pracowników migrujących i pozostających na ich utrzymaniu członków ich rodzin warunek zamieszkania, czyli tak zwaną zasadę „3 z 6 lat”, który to warunek należy spełnić, by móc uzyskać dofinansowanie studiów poza danym państwem członkowskim, państwo to uchybia zobowiązaniom ciążącym na nim na mocy art. 45 TFUE i art. 7 ust. 2 rozporządzenia nr 1612/68 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty, zmienionego rozporządzeniem nr 2434/92.

Warunek taki działa przede wszystkim na niekorzyść pracowników migrujących i pracowników przygranicznych będących obywatelami innych państw członkowskich, gdyż to osoby niemające zamieszkania w państwie przyjmującym są najczęściej cudzoziemcami. W tym kontekście bez znaczenia pozostaje to, że sporny przepis dotyczy w odpowiednim przypadku zarówno obywateli tego państwa, którzy nie są w stanie spełnić takiego kryterium, jak i obywateli innych państw członkowskich. Aby przepis można było zakwalifikować jako pośrednio dyskryminujący, nie jest konieczne, by skutkowało on uprzywilejowaniem wszystkich obywateli danego państwa lub stawianiem w niekorzystnym położeniu jedynie obywateli innych państw członkowskich z wyjątkiem własnych obywateli.

Cel polegający na uniknięciu nieracjonalnego obciążenia finansowego, nie może zostać uznany za nadrzędny względ interesu ogólnego, mogący uzasadniać nierówne traktowanie pracowników innych państw członkowskich w porównaniu z pracownikami krajowymi. Co się tyczy pracowników migrujących i przygranicznych, okoliczność uczestniczenia w rynku pracy państwa członkowskiego tworzy zasadniczo wystarczająco silny związek ze społecznością tego państwa członkowskiego, pozwalający tym pracownikom korzystać w nim z zasady równego traktowania z pracownikami krajowymi w odniesieniu do przywilejów socjalnych. Omawiana zasada znajduje zastosowanie nie tylko

do wszystkich warunków pracy i zatrudnienia, lecz również do wszystkich przywilejów socjalnych związanych lub niezwiązanych z umową o pracę, z jakich korzystają zwykle pracownicy krajowi, przede wszystkim w związku z ich statutem pracownika, ale też z racji zamieszkiwania na terytorium krajowym. Zintegrowanie wynika między innymi z faktu, że pracownik migrujący przyczynia się również – w związku ze składkami, jakie opłaca on w przyjmującym państwie członkowskim z racji pracy najemnej, jaką tam wykonuje – do finansowania polityki społecznej tego państwa i powinien korzystać z niej na takich samych zasadach jak pracownicy krajowi.

Ponadto uregulowanie takie nie jest uzasadnione pragnieniem propagowania mobilności studentów. Istotnie takie uzasadnienie stanowi nadrzędny wzgląd interesu ogólnego, mogący uzasadniać ograniczenie zasady niedyskryminacji ze względu na przynależność państwową. Jednakże uregulowanie ograniczające swobodę podstawową zagwarantowaną przez traktat, taką jak swobodny przepływ pracowników, może być skutecznie uzasadnione, tylko gdy jest ono właściwe do zapewnienia realizacji zasługującego na ochronę celu i gdy nie wykracza poza to, co konieczne do jego osiągnięcia. Tymczasem omawiany środek ma zbyt wykluczający charakter. W istocie wymagając ściśle określonych okresów zamieszkiwania na terytorium danego państwa członkowskiego, zasada „3 z 6 lat” uprzywilejowuje element, który niekoniecznie jest jedynym elementem reprezentatywnym rzeczywistego stopnia powiązania zainteresowanego z omawianym państwem członkowskim.

(por. pkt 38, 65, 66, 69, 72, 73, 86, 89; sentencja)

2. Członkowie rodziny pracownika migrującego są pośrednimi beneficjentami równego traktowania, z jakiego korzysta ten pracownik na mocy art. 7 ust. 2 rozporządzenia nr 1612/68 w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Wspólnoty, zmienionego rozporządzeniem nr 2434/92. Skoro przyznanie dziecku pracownika migrującego dofinansowania do studiów stanowi dla tego pracownika migrującego przywilej socjalny, dziecko może samo powoływać się na ten przepis celem uzyskania tego dofinansowania, jeśli na mocy prawa krajowego dofinansowanie to przyznaje się bezpośrednio studentowi. Jednakże taka korzyść stanowi dla pracownika migrującego przywilej socjalny w rozumieniu omawianego przepisu jedynie w zakresie, w jakim w dalszym ciągu zapewnia on utrzymanie swemu wstępnemu.

Natomiast art. 12 tego rozporządzenia przyznaje dzieciom pracownika migrującego niezależne prawo do nauki. Prawo to nie zależy ani od posiadania statusu dziecka na utrzymaniu, ani od prawa pobytu rodziców w przyjmującym państwie członkowskim. Nie ogranicza się ono również do dzieci pracowników migrujących, ponieważ znajduje zastosowanie także do dzieci byłych pracowników migrujących. Artykuł 12 wymaga tylko, by dziecko mieszkało ze swoimi rodzicami lub z jednym z nich w państwie członkowskim, gdy przynajmniej jedno z rodziców zamieszkiwało tam jako pracownik.

O ile prawdą jest, że art. 7 ust. 2 i art. 12 rozporządzenia nr 1612/68 mają różne zakresy podmiotowe stosowania, oba wspomniane przepisy wyrażają w identyczny sposób ogólną zasadę, która w obszarze szkolnictwa dotyczy wszystkich państw członkowskich i polega na zapewnieniu równego traktowania własnych obywateli z dziećmi pracowników będących obywatelami innego państwa członkowskiego, zamieszkujących na jego terytorium.

W każdym wypadku, zasięg zakresu podmiotowego stosowania obowiązku równego traktowania, o którym mowa w art. 7 ust. 2 nie może zależeć od charakteru dyskryminacji.

(por. pkt 48–51, 53)