

LT

LT

LT



EUROPOS KOMISIJA

Briuselis, 2010.7.13
KOM(2010)373 galutinis

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS TARYBAI, EUROPOS PARLAMENTUI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

Užtikrintas laisvas darbuotojų judėjimas. Teisės ir pagrindiniai pokyčiai

Ižanga

Per paskutiniuosius 40 metų laisvo asmenų judėjimo principas buvo nuolat vystomas ir stiprinamas. Ši pagrindinė teisė, pradžioje sukurta aktyviems darbo rinkos dalyviams, buvo palaipsniui išplėsta į kitus visuomenės sektorius ir šiuo metu yra viena svarbiausių ES piliečiams suteikiamų asmenų teisių.

Laisvo darbuotojų judėjimo principas įtvirtintas Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo (toliau – sutartis dėl ES veikimo) 45 straipsnyje (ankstesnis EB sutarties 39 straipsnis) ir buvo išplėstas antrinais teisės aktais (Reglamentu (EEB) Nr. 1612/68¹ ir Direktyva 2004/38/EB², taip pat Direktyva 2005/36/EB³) ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismo (toliau – TT) praktika. Pagal galiojančius šios srities ES teisės aktus (*acquis*) Europos piliečiams suteikiama teisė darbo tikslais laisvai judėti ES ir ginamos darbuotojų ir jų šeimos narių socialinės teisės⁴. Šioje dinamiškoje srityje, kuri priklauso nuo darbo rinkos politikos, šeimos struktūros ir Europos integracijos proceso pokyčių, būtent laisvo judėjimo teisė ne tik padeda užtikrinti bendrą rinką bet ir turi svarbų socialinį aspektą, nes skatina ES darbuotojų migrantų socialinę, ekonominę ir kultūrinę įtrauktį priimančiosiose valstybėse narėse.

Remiantis naujausiais Eurostato duomenimis⁵, 2,3 proc. ES piliečių (11,3 mln. asmenų) gyvena kitoje valstybėje narėje nei valstybė, kurios piliečiais jie yra, o dar daugiau asmenų pasinaudoja šia teise tam tikru gyvenimo laikotarpiu⁶. Nuo 2001 m. šis skaičius padidėjo daugiau nei 40 proc.⁷. Neseniai atliktos „Eurobarometro“ apklausos duomenimis, 10 proc. 27 ES valstybėse narėse apklaustų asmenų atsakė, kad jie yra kažkada gyvenę ir dirbę kitoje šalyje, o 17 proc. ketino pasinaudoti laisvo judėjimo teise ateityje.

Iš esmės kiekvienas ES pilietis turi teisę dirbti ir gyventi kitoje valstybėje narėje nediskriminuojamas dėl savo pilietybės. Tačiau, nepaisant įvykusios pažangos, tebeegzistuoja teisinės, administracinės ir praktinės šios teisės įgyvendinimo kliūtys. Neseniai paskelbtame pranešime⁸ apie Direktyvos 2004/38/EB taikymą padaryta išvada, jog bendrai vertinant jos perkėlimas nebuvo sėkmingas ir nurodyta keletas problemų, su kuriomis užsienyje susiduria judūs ES piliečiai (tiek darbuotojai, tiek ir kiti). Po Europos darbuotojų judumo metų (2006 m.) padaryta išvada, kad be teisinių ir administracinių kliūčių, kurioms įveikti paskutiniu metu buvo skiriama daugiausiai pastangų (pvz., kvalifikacijų pripažinimui ir papildomų teisių į pensiją perkėlimui), egzistuoja ir kiti veiksniai, turintys įtakos tarpvalstybiniam judumui. Tokie veiksniai – būstas, kalba, sutuoktinių ir partnerių užimtumas, grįžimo mechanizmai, istoriniai barjerai ir judumo patirties pripažinimas, ypač mažosiose ir

¹ OL L 257, 1968 10 19, p. 2, toliau – reglamentas.

² OL L 158, 2004 4 30, p. 77, toliau – direktyva.

³ OL L 255, 2005 9 30, p. 22.

⁴ ES laisvo darbuotojų judėjimo teisės aktai taikomi ES piliečiams ir jų šeimos nariams, nepriklausomai nuo jų pilietybės.
⁵ 2008 m. padėtis.

⁶ 27 ES valstybėse narėse 37 proc. (11,3 mln. asmenų) ne tos valstybės piliečių yra kitos valstybės narės piliečiai. Nuo 2001 m. 27 ES valstybėse narėse asmenų, kurie nėra tos valstybės narės piliečiai, skaičius padidėjo 42 proc. (plačiau paaiškinta Eurostato „Statistics in focus“ leidinyje 94/2009).

⁷ Tai apima bendrą užsieniečių, įskaitant ES piliečius iš kitų valstybių narių ir ne ES piliečius, skaičiaus padidėjimą. Ataskaitoje nėra išskirtinai nurodytas procentais išreikštas ES piliečių, gyvenančių kitoje valstybėje narėje, skaičiaus padidėjimas 2001–2008 m., bet šis padidėjimas sudarė apie 4 mln., t. y. pasiekė apie 54 proc.

⁸ COM(2008) 840, 2008 12 10.

vidutinėse įmonėse (toliau – MVI). Todėl šios problemos turėtų būti sprendžiamos platesniu mastu⁹, drauge veiksmingai įgyvendinant laisvo judėjimo principą. Pirmininkas Barroso politikos gairėse nurodė, kad „laisvo judėjimo ir vienodo požiūrio į visus ES piliečius principai turi tapti kasdienio žmonių gyvenimo tikrove“¹⁰. Po to Komisija pateikė pasiūlymą sudaryti geresnes sąlygas judumui ES ir jį skatinti pagal „Europa 2020“ strategiją, ypač pagal pavyzdinę iniciatyvą „Naujų įgūdžių ir darbo vietų kūrimo darbotvarkė“¹¹.

Šio komunikato tikslas:

- nurodyti bendrą ES darbuotojų migrantų teisių padėtį,
- atnaujinti ankstesnį Komisijos komunikatą šia tema¹² atsižvelgiant į teisės aktų ir teismo praktikos pokyčius ir
- geriau informuoti apie darbuotojų migrantų, kurių padėtis yra pažeidžiamesnė, palyginti su šalies darbuotojų padėtimi (pvz., kiek tai susiję su būstu, kalba, sutuoktinių ir partnerių užimtumu ir t.t. kaip minėta anksčiau), teises ir skatinti jas gerbti.

⁹ COM(2007) 773, 2007 12 6.

¹⁰ http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/president/pdf/press_20090903_EN.pdf.

¹¹ COM(2010) 2020, 2010 3 3.

¹² COM(2002) 694, 2002 12 11.

I DALIS. Kas gali vadovautis ES laisvo darbuotojų judėjimo taisyklėmis?

Nustatant ES laisvo darbuotojų judėjimo teisės aktų taikymo sritį ir sąlygas, kuriomis šie teisės aktai taikomi, atskiriami darbuotojai migrantai ir kitų kategorijų ES piliečiai (aktyvia veikla neužsiimantys asmenys, savarankiškai dirbantys ir komandiruoti darbuotojai). Vadovaujantis laisvo darbuotojų judėjimo principu kiekvienas pilietis gali laisvai persikelti į kitą valstybę narę dirbti ir todėl ten apsigyventi; pagal šį principą darbuotojai apsaugomi nuo diskriminavimo, susijusio su užimtumu, atlygiu ir kitomis darbo sąlygomis, palyginti su jų kolegoms, tos valstybės narės piliečiams, taikomomis sąlygomis. Laisvas judėjimas turėtų būti skiriamas nuo laisvės teikti paslaugas, kuri apima įmonių teisę teikti paslaugas kitoje valstybėje narėje ir šiuo tikslu laikinai komandiruoti savo darbuotojus atlikti būtiną darbą. Su paslaugų teikimu susijusiems komandiruojamiems darbuotojams taikoma Direktyva 96/71/EB¹³, kurioje nustatytos pagrindinės aiškiai apibrėžtos darbo ir užimtumo sąlygos, užtikrinančios minimalią darbuotojų apsaugą, įskaitant mažiausias užmokesčio normas, kurias turi taikyti priimančios valstybės narės paslaugų teikėjas.

Šis komunikatas netaikomas su paslaugų teikimu susijusiems komandiruojamiems darbuotojams, kuriems taikomos specialios taisyklės, išdėstytos darbuotojų komandiravimo direktyvoje. Jame taip pat neįtraukiami savarankiškai dirbantys darbuotojai, kurie gali laisvai įsteigti įmonę arba teikti paslaugas kitose valstybėse narėse.

1. ES DARBUOTOJAI MIGRANTAI

1.1. Apibrėžtis

Kiekvienas valstybės narės pilietis turi teisę dirbti kitoje valstybėje narėje¹⁴. Terminas „darbuotojas“ yra apibrėžtas ES teisėje ir negali būti keičiamas pagal nacionalines apibrėžtis¹⁵ arba siaurinamai aiškinamas¹⁶. Jis apima bet kurį asmenį, atliekantį realų ir veiksmingą atlyginamą darbą, vykdomą vadovaujant kitam asmeniui¹⁷. Jis neapima trečiųjų šalių darbuotojų migrantų. Nacionalinės institucijos yra atsakingos už kiekvieno individualaus atvejo vertinimą pagal šią apibrėžtį siekiant nustatyti, ar laikomasi minėtų kriterijų.

Atlygis

Pagal ES teisės aktus darbuotojas už savo paslaugas turi gauti atlygį. Nepriklausomai nuo to, kad asmens pajamos yra nedidelės, asmuo yra laikomas darbuotoju¹⁸, o pajamos natūra taip pat laikomos atlygiu¹⁹. Neįtraukiamas tik savanoriškas darbas be atlygio.

¹³ OL L 18, 1997 m. 21 d., p. 1.

¹⁴ Laikini apribojimai gali būti taikomi ne ilgiau kaip iki 2011 m. 04 30 Čekijos, Estijos, Latvijos, Lietuvos, Vengrijos, Lenkijos, Slovėnijos ir Slovakijos piliečiams ir ne vėliau kaip iki 2013 m. 12 31 Bulgarijos ir Rumunijos piliečiams.

¹⁵ Byla C-75/63.

¹⁶ Byla C-53/63.

¹⁷ Byla C-66/85.

¹⁸ Bylos C-53/81 ir C-139/85.

Subordinacija

Darbuotojus ir savarankiškai dirbančius asmenis galima atskirti pagal subordinacijos ryšius. Tokia atskirtis yra svarbi taikant laikinas priemones²⁰ ir darbuotojams skirtas lengvatas.

Darbui pagal subordinacijos ryšius būdinga tai, kad darbdavys nustato darbo pobūdį, atlygį ir darbo sąlygas²¹. Savarankiškai dirbantys asmenys užsiima veikla savo atsakomybe, todėl jie yra atsakingi už padarytą žalą, nes jie prisiima ekonominę verslo riziką²², pvz., tiek, kiek jų pelnas priklauso nuo su jų veikla susijusių personalo ir įrangos išlaidų²³.

Realus ir veiksmingas darbas

Pagrindinis kriterijus, pagal kurį nustatoma, ar asmuo yra darbuotojas, yra darbo pobūdis. TT nuosekliai laikėsi nuomonės, kad asmuo privalo užsiimti ekonomiškai vertinga veikla, kuri yra reali ir veiksminga, išskyrus tokią nedidelio masto veiklą, kuri laikoma ribine ir pagalbine²⁴. ES pilietis laikomas ES darbuotoju migrantu nepaisant trumpalaikio darbo, riboto darbo valandų skaičiaus arba mažo našumo²⁵. Reikėtų atsižvelgti į visas bylos aplinkybes, susijusias su nagrinėjamos veiklos pobūdžiu ir darbo santykiais²⁶.

Ne visą darbo dieną dirbantys darbuotojai²⁷, stažuotojai²⁸ ir *Au-pair*²⁹ priskiriami ES darbuotojo apibrėžčiai, jei jų veikla reali ir veiksminga. Trumpalaikių mokymų atveju valandų skaičius, būtinas susipažinti su užduotimi³⁰, ir laipsniškas atlyginimo didėjimas mokymo metu gali būti požymiais, kad atliekamo darbo vertė darbdaviui didėja³¹. Nereikėtų atsižvelgti į tai, kad darbo laikotarpis, palyginti su visu aptariamo asmens buvimo priimančioje valstybėje narėje laikotarpiu, yra trumpas³².

Darbas ne visą darbo dieną negali būti pagrindine asmens veikla. Asmuo, užsiimantis kita veikla tuo pačiu metu (pvz., studijuojantis arba užsiimantis savarankiška veikla) laikomas ES darbuotoju, net jeigu kita jo veikla atliekama kitoje valstybėje narėje³³.

Teisinių darbuotojo ir darbdavio santykių pobūdis neturi įtakos nustatant darbuotojo statusą: viešosios teisės statusą turintys asmenys (valstybės tarnautojai ir viešojo sektoriaus darbuotojai, dirbantys pagal viešąją teisę) ir asmenys, dirbantys pagal privačios teisės sutartis (taip pat ir viešajame sektoriuje) yra įtraukti³⁴; asmuo, dirbantis pagal nenuolatinio darbo

¹⁹ Bylos C-196/87 ir C-456/02.

²⁰ Laikinosios priemonės, paprastai taikomos naujų valstybių narių piliečiams tam tikrą laikotarpį po įstojimo, skirtos patekimui į darbo rinką, o ne savarankiškai veiklai.

²¹ Byla C-268/99.

²² Byla C-3/87.

²³ Byla C-202/90.

²⁴ Byla C-53/81.

²⁵ Byla C-344/87.

²⁶ Byla C-413/01.

²⁷ Byla C-53/81.

²⁸ Byla C-109/04.

²⁹ Byla C-294/06.

³⁰ Byla C-3/90.

³¹ Byla C-188/00.

³² Byla C-413/01.

³³ Byla C-106/91.

³⁴ Byla C-152/73.

sutartį, pvz., pagal iškvietimą³⁵, taip pat būtų priskiriamas darbuotojo apibrėžčiai, jei atliekama veikla yra veiksminga ir reali bei išpildomos kitos ES apibrėžtyje nurodytos sąlygos.

Be to, TT laikėsi nuomonės, kad sportui, tiek kiek jis laikomas ekonomine veikla, taikoma ES teisė³⁶. Todėl sportininkai profesionalai arba mėgėjai, užsiimantis pelninga veikla, gali būti įtraukti. Reabilitacinio pobūdžio darbo veikla, sudaranti reintegracijos į darbo rinką programos dalį, nebūtinai išskiriama. Tačiau nustatant, ar tai yra veiksminga ir reali veikla, vadovaujamasi tuo, kas numatyta socialinėje reintegracijos programoje, ir paslaugų teikimo pobūdžiu ir aplinkybėmis.

1.2. Tarpvalstybinė sąsaja

ES teisės aktai gali būti taikomi tik asmeniui, kuris ne tik atitinka nurodytą darbuotojo apibrėžtį bet ir yra darbuotojas migrantas, t. y. jis arba ji pasinaudojo laisvo judėjimo teise. ES taisyklės taikomos kai asmuo dirba kitoje valstybėje narėje nei jo (jos) gimtoji šalis arba jo (jos) gimtoji šalis gyvenant užsienyje³⁷. ES piliečiams, gyvenantiems vienoje valstybėje narėje ir dirbantiems kitoje valstybėje narėje, (toliau – pasienio darbuotojai) toje valstybėje narėje, kurioje jie dirba, taip pat taikomi ES laisvo darbuotojų judėjimo teisės aktai³⁸. Kuomet toks pasienio darbuotojas gyvena valstybėje narėje, kurios pilietis jis nėra, pagal direktyvą toje valstybėje narėje jam gali būti taikomi ES teisės aktai kaip savarankiškam, aktyviai veikla neužsiimančiam asmeniui.

Asmuo gali būti laikomas ES darbuotoju migrantu savo gimtojoje valstybėje narėje, jei jis arba ji pasinaudojo laisvo judėjimo teise ir vėliau sugrįžta į savo gimtąją šalį³⁹. Tokie grįžtantys migrantai yra įtraukti ES teisės aktuose, nes užkertant kelią vadovautis ES teise prieš savo gimtąją valstybę narę valstybės narės piliečiams gali būti kliudoma pasinaudoti savo laisvo judėjimo teise taip pat kaip darbuotojams migrantams iš kitų valstybių narių.

1.3. Teritorinė aprėptis

ES darbuotojų laisvo judėjimo teisės aktai taikomi ES valstybėms narėms (ES sutarties 52 straipsnis) ir Sutarties dėl ES veikimo 355 straipsnyje išvardytoms jų teritorijoms.

Jie taikomi profesinei veiklai, atliekamai valstybės narės teritorijoje arba už ES teritorijos ribų, jei teisiniai darbo santykiai vyksta valstybės narės teritorijoje arba išlaikant pakankamai glaudžius ryšius su ta teritorija⁴⁰. Taip gali būti asmens, dirbančio kitos valstybės narės ambasadoje ne ES šalyje, arba jūreivio, dirbančio su kitos valstybės narės vėliava plaukiojančiame laive tarptautiniuose vandenyse, arba orlaivyje dirbančių asmenų atveju. Nustatant, ar ryšys su ES teritorija yra pakankamas, gali būti svarstomi įvairūs aspektai⁴¹.

³⁵ Byla C-357/89.

³⁶ Bylos C-415/93 ir C-519/04.

³⁷ Byla C-212/05.

³⁸ Byla C-357/89.

³⁹ Byla C-370/90.

⁴⁰ Byla C-214/94.

⁴¹ Kaip antai kur asmuo buvo pasamdytas, ar darbo sutartis buvo sudaryta pagal valstybės narės teisę ir ar ta teisė taikoma darbo santykiams, ar asmuo priklauso valstybės narės socialinės apsaugos sistemai ir ar jam toje šalyje taikomas pajamų mokestis.

2. KITI ASMENYS, KURIEMS TAIKOMOS NUOSTATOS

Kitos asmenų grupės, kurioms taikomas Sutarties dėl ES veikimo 45 straipsnis.

2.1. Šeimos nariai

Šeimos nariai yra apibrėžiami kaip sutuoktinis, tam tikrais atvejais – partneris, su kuriuo ES pilietis įregistravo partnerystę⁴², asmens (taip pat sutuoktinio arba partnerio) tiesioginiai palikuonys, jaunesni nei 21 metų arba išlaikytiniai, ir išlaikytinių tiesiosios aukštutinės giminystės linijos giminaičiai.

2.2. Darbuotojo statuso išlaikymas

Bendrai kalbant, asmenys, kurie dirbo priimančiojoje valstybėje narėje, bet joje nebedirba, praranda darbuotojo statusą⁴³. Tačiau ES teisės aktuose numatyta, kad ES piliečiai išsaugo darbuotojo statusą tam tikrais atvejais kuomet jie toliau nebedirba⁴⁴ ir todėl jų galimybės turėtų būti vienodos.

2.3. Darbo ieškantys asmenys

Pagal Sutarties dėl ES veikimo 45 straipsnio 3 dalį teisę laisvai judėti valstybių narių teritorijoje turi darbuotojai, priimančys faktiškai pateiktus pasiūlymus įsidarbinti. Tačiau jei ES teisė taikoma tik tiems, kurie jau gavo darbo pasiūlymus prieš išvykdami į kitą valstybę narę, tai prieštarautų pagrindiniam principui. Todėl TT oficialiai atmetė tai, kad Sutarties dėl ES veikimo 45 straipsnis taikomas tik dirbantiems ES piliečiams, ir išplėtė jo taikymo sritį įtraukdamas įsidarbinti siekiančius asmenis atsižvelgiant į tam tikras sąlygas (aptariamas asmuo turi pateikti įrodymų, kad jis ir toliau ieško darbo ir turi realių galimybių įsidarbinti; žr. išsamesnį paaiškinimą toliau)⁴⁵.

⁴² Direktyvos 2 straipsnio 2 dalis.

⁴³ Byla C-85/96.

⁴⁴ Direktyvos 7 straipsnio 3 dalis.

⁴⁵ Byla C-292/89.

II DALIS. Kokios darbuotojų migrantų teisės?

Šioje dalyje nagrinėjamos darbuotojų migrantų teisės pagal reglamentą ir direktyvą. Socialinės apsaugos teisės nėra aptariamos⁴⁶.

1. DARBO PAIEŠKOS IR GALIMYBĖ PASINAUDOTI LENGVATOMIS

ES piliečiai turi teisę ieškoti darbo kitoje valstybėje narėje ir gauti tokią pačią pagalbą iš nacionalinės darbo biržos kaip ir tos valstybės narės piliečiai⁴⁷. EURES tinkle teikiama informacija, patarimai ir pagalba, susijusi su įdarbinimu, be to padedama surasti gyvenimo aprašymą (CV) atitinkančią darbo vietą. Šias paslaugas teikia EURES konsultantai valstybinėse įdarbinimo įstaigose ir kiti su EURES bendradarbiaujančių organizacijų darbuotojai. EURES taip pat turi svetainę⁴⁸, kurioje piliečiai gali sužinoti apie laisvas darbo vietas ir pateikti savo gyvenimo aprašymą.

Nors anksčiau buvo laikoma, kad tokie darbo ieškantys asmenys turėtų turėti tokias pačias galimybes kaip ir piliečiai tik tiek, kiek tai susiję su darbu⁴⁹, TT nusprendė, kad, atsiradus Sąjungos pilietybei, tokiems asmenims taip pat turėtų būti suteikiamos vienodos galimybės, susijusios su finansinėmis lengvatomis, skirtomis padidinti galimybes įsidarbinti tų priimančiųjų valstybių narių darbo rinkoje⁵⁰.

Tačiau, siekiant riboti socialinės paramos sistemoms tenkančią naštą, TT papildė, kad valstybė narė gali reikalauti, kad darbo ieškantis asmuo būtų faktiškai susijęs su aptariama geografinė darbo rinka, pvz., asmuo atitinkamą laikotarpį ieškojo darbo minėtoje valstybėje narėje. TT taip pat laikėsi nuomonės, kad atitinkamas reikalavimas gyventi šalyje yra tinkamas įrodyti ryšį su darbo rinka.

Nors nacionaliniai teisės aktų leidėjai turi kompetenciją nustatyti ryšio su darbo rinka pobūdį, jie turi atsižvelgti į proporcingumo principą. Kriterijai neturėtų būti griežtesni nei reikalinga įrodyti, kad aptariamas asmuo faktiškai ieško darbo priimančiosios valstybės narės darbo rinkoje. ES piliečių teisių apsauga taip pat reiškia tai, kad tokie kriterijai piliečiams yra žinomi iš anksto ir kad jie gal teisiškai kreiptis dėl žalos atlyginimo.

Pagal Direktyvos 24 straipsnio 2 dalį valstybėms narėms leidžiama darbo ieškantiems asmenims nesuteikti socialinės paramos pirmuosius tris rezidavimo mėnesius arba ilgiau. Tačiau TT kitu sprendimu⁵¹ aiškiai nurodė, kad finansinės lengvatos, skirtos palengvinti patekimą į darbo rinką negali būti laikomos sudarančiomis socialinę paramą kaip nurodyta tame straipsnyje. Todėl TT padarė išvadą, kad darbo ieškantys asmenys turi turėti vienodas galimybes, kiek tai susiję su lengvatomis, skirtomis palengvinti patekimą į darbo rinką. Siekiant nustatyti, ar tam tikra lengvata pagal nacionalinius teisės aktus siekiama palengvinti

⁴⁶ Reglamente (EB) Nr. 883/2004 (OL L 166, 2004 4 30, p. 1) išdėstytos tik socialinės apsaugos teisės nuo 2010 05 01; pirmasis žingsnis papildomų pensijų srityje – 1998 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 98/49/EB (OL L 209, 1998 7 25, p.46).

⁴⁷ Reglamento 5 straipsnis.

⁴⁸ <http://ec.europa.eu/eures/>.

⁴⁹ Byla C-149/79.

⁵⁰ Bylos C-138/02, C-258/04 ir C-22/08.

⁵¹ Byla C-22/08.

patekimą į darbo rinką, jos tikslas turi būti nagrinėjamas pagal jos rezultatus, o ne pagal formalią jo struktūrą⁵².

Darbo ieškančių asmenų įtraukimas pagal vienodų galimybių principą, kiek tai susiję su tam tikromis lengvatomis, užtikrina geresnę asmenų, kurių padėtis tam tikrą laikotarpį yra pažeidžiamesnė, apsaugą ir yra praktinis žingsnis socialinės Europos link.

2. GALIMYBĖS GAUTI DARBĄ TOKIOMIS PAČIOMIS SĄLYGOMIS KAIP VALSTYBĖS NARĖS DARBUOTOJAI

ES piliečiai turi teisę imtis veiklos kitoje valstybėje narėje tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir tos valstybės narės piliečiai. Tačiau taikomas vienas apribojimas ir keletas konkrečių aspektų.

2.1. Profesinių kvalifikacijų pripažinimas

ES pilietis, turintis kvalifikaciją dirbti pagal profesiją vienoje valstybėje narėje ir pageidaujantis dirbti pagal tą profesiją kitoje valstybėje narėje, kurioje ta profesija yra reglamentuojama, pirmiausia turi kreiptis dėl jo arba jos kvalifikacijos pripažinimo. Profesija reglamentuojama tais atvejais, kai patekimas reglamentuojamas teisiškai arba administracinėmis nuostatomis reikalaujant įgyti profesinę kvalifikaciją. Patekimas į darbo rinką priklauso nuo tokio pripažinimo suteikimo.

Direktyva 2005/36/EB taikoma profesinės kvalifikacijos, įgytos valstybėje narėje, pripažinimui siekiant dirbti pagal reglamentuojamą profesiją kitoje valstybėje narėje⁵³.

Minėtoje direktyvoje nustatytos taisyklės kinta priklausomai nuo to, ar pagal profesiją priimančioje valstybėje narėje dirbama laikinai (pvz., sezoniniai darbuotojai) ar nuolatos (įsteigimas, pvz., pagal neribotos trukmės arba ilgalaikę sutartį). Tuo atveju, kai pagal profesiją dirbama laikinai, nepatvirtinti darbuotojo kvalifikacijos neleidžiama, išskyrus atvejus, kai profesija yra susijusi su sveikata arba sauga. Tačiau priimanti valstybė narė gali reikalauti kasmetinės deklaracijos. Įsteigimo atveju pripažinimo režimas priklauso nuo profesijos.

Tačiau Direktyva 2005/36/EB netaikoma, kai diplomu nepatvirtinamas specialus profesinis mokymas, pvz., specialus mokymas susijęs su minėta profesija. Valstybės narės valstybės tarnyboje gali būti taikomas reikalavimas turėti konkretų diplomą, patvirtinantį išsilavinimo lygį (universitetinis išsilavinimas, mokyklos baigimo atestatas ir treji metai aukštojo išsilavinimo), arba diplomą, patvirtinantį išsilavinimo lygį, atitinkantį tam tikrus kriterijus, susijusius su mokymo turiniu, bet neįgyjant tos srities profesini mokymo kaip nurodyta Direktyvoje 2005/36/EB (reikalavimas turėti ekonomikos, politikos mokslų, tikslųjų mokslų arba socialinių mokslų diplomą ir t. t.).

Tokie atvejai priskiriami Sutarties dėl ES veikimo 45 straipsnio, o ne Direktyvos 2005/36/EB taikymo sričiai. Priimančiosios valstybės narės institucijoms leidžiama įvertinti diplomo lygį, bet ne mokymo turinį; tokiu atveju vienintelis reikšmingas kriterijus yra studijų lygis, kurį įrodo įgytas diplomąs.

⁵² Ten pat.

⁵³ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm ir http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/users_guide_en.pdf.

Tais atvejais, kai diplomai turi būti ne tik tam tikro lygio bet ir atitikti tam tikrus su mokymo turiniu susijusius kriterijus, jo atitikimas turėtų būti pripažįstamas tuo atveju, jei jis įteiktas baigus reikalaujamus tos srities mokymus arba įgijus nurodytą išsilavinimą. Tolesnis turinio vertinimas nėra leidžiamas.

2.2. Kalbos reikalavimas⁵⁴

TT laikėsi nuomonės, kad bet koks kalbos reikalavimas turi būti pagrįstas ir būtinas aptariamam darbui ir negali būti laikomas pagrindu diskriminuoti kitų valstybių narių darbuotojus⁵⁵. Darbdaviai negali reikalauti konkrečios kvalifikacijos tik pateikiant įrodymus, o sisteminiai kalbos testai, atliekami standartine forma, yra laikomi prieštaraujančiais proporcingumo principui⁵⁶.

Nors tam tikrose situacijose ir tam tikruose darbuose labai gerų kalbos žinių reikalavimas gali būti pateisinamas, Komisija laikosi nuomonės, kad reikalavimas, kad asmeniui ši kalba būtų gimtoji, nėra priimtinas.

2.3. Galimybės įsidarbinti viešajame sektoriuje⁵⁷

Pagal Sutarties dėl ES veikimo 45 straipsnio 4 dalį, valstybės narės institucijos gali riboti tam tikras valstybės tarnybos darbo vietas savo šalies piliečiams. Šią išimtį reikia aiškinti siaurinamai. TT nuosekliai laikėsi nuomonės, kad ši išimtis apima darbo vietas, susijusias su tiesioginiu arba netiesioginiu galių, suteiktų pagal viešąją teisę, naudojimu ir pareigomis, susijusiomis su valstybės ar kitų valstybės institucijų bendrųjų interesų užtikrinimu⁵⁸. Šie kriterijai turi būti įvertinami atsižvelgiant į individualius atvejus ir įvertinant užduočių pobūdį ir su darbo vieta susijusias pareigas. 2003 m. TT priėmė sprendimą, kad valstybė narė gali skirti kapitono ir šturmano darbo vietas privataus sektoriaus laivuose, plaukiojančiuose su jos vėliava, tik savo valstybės piliečiams tik tuo atveju, jei pagal viešąją teisę su pavestomis galiomis susijusios teisės yra iš tiesų reguliariai taikomos ir nesudaro tik mažos jų veiklos dalies⁵⁹. Komisija laikosi nuomonės, kad valstybės narės institucijos, spręsdamos kurios valstybės tarnybos pareigos gali būti skiriamos tik tos valstybės piliečiams, turi atsižvelgti į šią teismo praktiką.

Kadangi pagal Sutarties dėl ES veikimo 45 straipsnio 4 dalį valstybės narės kai kurias pareigas gali skirti tik savo šalies piliečiams, bet neprivalo, Komisija jas ragina kiek įmanoma atverti viešąjį sektorių (visus lygius, įskaitant vietas, regiono ir centrinės valdžios institucijas) kitų valstybių narių piliečiams, siekiant jį modernizuoti ir atnaujinti.

Tais atvejais, kai valstybės tarnyboje leidžiama įsidarbinti darbuotojams migrantams, valstybės narės privalo užtikrinti, kad jiems sudaromos vienodos galimybės, kiek tai susiję su kitais įdarbinimo aspektais. TT laikėsi nuomonės, kad valstybės narės institucijos suteikdamos leidimą dirbti valstybės tarnyboje privalo ankstesnius darbuotojų migrantų panašios darbo patirties kitose valstybėse narėse laikotarpius vertinti taip pat, kaip ir profesinę patirtį, įgytą vidaus sistemoje⁶⁰. Valstybės narės įdarbinimo procese taip pat privalo

⁵⁴ Reglamento 3 straipsnio 1 dalis ir Direktyvos 2005/36/EB 53 straipsnis.

⁵⁵ Byla C-379/87.

⁵⁶ Byla C-281/98.

⁵⁷ Numatytame Komisijos tarnybų darbiname dokumente šie klausimai bus aptariami išsamiau.

⁵⁸ Neseniai aptarta byloje C-290/94.

⁵⁹ Bylos C-405/01 ir C-47/02; Teismas šiuos keturis sprendimus patvirtino.

⁶⁰ Byla C-419/92.

atsižvelgti į palyginamus diplomus (t. y. tais atvejais, kai už diplomą skiriami papildomi taškai).

Dėl konkursų, kuriuose atrenkami asmenys specialioms mokymams, kuriuos baigę jie užima tam tikras pareigas viešajame sektoriuje, TT laikėsi nuomonės, kad darbuotojai migrantai, turintys šios srities kvalifikaciją, neprivalo dalyvauti specialiuose mokymuose, atsižvelgiant į mokymus ir įgytą profesinę patirtį gimtojoje šalyje⁶¹. TT nusprendė, kad valstybė narė negali reikalauti, kad tokie darbuotojai migrantai dalyvautų tokiuose konkursuose ir turi jiems taikyti kitus įdarbinimo metodus.

2.4 Sportas ir laisvas darbuotojų judėjimas

ES laisvo darbuotojų judėjimo taisyklių poveikis sportui, ypač futbolui, sukėlė karštas diskusijas, ypač atsižvelgiant į tai, kad sportas Europoje įgauna vis didesnę reikšmę. Komisijos 2007 m. Baltojoje knygoje dėl sporto aiškiai nurodyta, kad atsižvelgiant į sporto ypatybes Komisijos veiksmais siekiama pagrindinių Sutarties tikslų ir atsižvelgiama į pagrindinius principus šioje srityje.

Įsigaliojus Lisabonos sutarčiai sportas tapo sritimi, kurioje ES gali prisidėti prie Europos sporto srities plėtojimo ir stiprinti valstybių narių bendradarbiavimą (Sutarties dėl ES veikimo 165 straipsnis). Tačiau naujoji kompetencija neužkerta kelio taikyti sportui pagrindinių ES teisės principų, kaip antai laisvo judėjimo ir konkurencijos taisyklių.

TT kelis kartus nustatė, kad profesionalūs arba pusiau profesionalūs sportininkai yra darbuotojai, nes jų veikla yra atlyginama⁶².

Tai, kad profesionalūs sportininkai priskiriami Sutarties dėl ES veikimo 45 straipsnio taikymo sričiai reiškia, kad vienodų galimybių principas taikomas sportui, draudžiant bet kokią diskriminaciją dėl pilietybės, reikalaujant, kad netiesioginės diskriminacinės priemonės būtų būtinos ir proporcingos siekiant teisėto tikslo ir raginant panaikinti nereikalingas ir neproporcingas kliūtis, kliudančias įgyvendinti laisvo judėjimo teisę⁶³.

3. VIENODOS GALIMYBĖS

Sutarties dėl ES veikimo 45 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad įdarbinimo, atlygio ir kitų darbo ir užimtumo sąlygų atžvilgiu panaikinama bet kokia valstybės narės darbuotojų diskriminacija dėl pilietybės.

3.1. Draudimas diskriminuoti ir laisvo darbuotojų judėjimo kliūtys

Sutarties dėl ES veikimo 45 straipsniu draudžiama bet kokia diskriminacija, susijusi su įdarbinimu, atlygiu ir kitomis darbo sąlygomis. Tai apima ne tik tiesioginę diskriminaciją dėl pilietybės, bet ir netiesioginę diskriminaciją, kuomet taikant kitus atskyrimo kriterijus gaunamas toks pats rezultatas⁶⁴. TT nusprendė, kad net jei tam tikri kriterijai taikomi neatsižvelgiant į pilietybę, jie turi būti vertinami kaip netiesiogiai diskriminuojantys, jei kyla

⁶¹ Byla C-285/01.

⁶² Bylos C-36/74, 13/76, C-415/93, C-519/04, C-176/96 ir C-325/08.

⁶³ 2010 m. spalio mėn. Komisija ketina pateikti komunikatą dėl Lisabonos sutarties taikymo sporto srityje; šiame komunikate bus išsamiau aptariamas laisvo judėjimo taisyklių taikymo sporto srityje klausimas.

⁶⁴ Byla C-152/73.

rizika, kad darbuotojams migrantams sudaromos mažiau palankios sąlygos⁶⁵. Įprasti netiesioginio diskriminavimo pavyzdžiai yra tokios situacijos, kuomet tam tikras atlygis⁶⁶ yra skiriamas atsižvelgiant į tam tikroms pareigybėms taikomus gyvenamosios vietos arba kalbos reikalavimus, kuriuos tos valstybės piliečiai, palyginti su kitų šalių piliečiais, gali lengviau išpildyti⁶⁷.

ES laisvo darbuotojų judėjimo teisės aktais siekiama sudaryti geresnes sąlygas ES piliečiams ieškoti mokamo darbo ES. Todėl jais šalinamos laisvam darbuotojų judėjimui sudaromos kliūtys, kaip antai priemonės, dėl kurių ES piliečiams, ketinantiems užsiimti ekonomine veikla pagal darbo santykius kitos valstybės narės teritorijoje sudaromos kliūtys; tai galioja ir tais atvejais, kai tokios priemonės taikomos neatsižvelgiant į darbuotojo pilietybę (pvz., dideli pervedimo mokesčiai, taikomi profesionaliems futbolo žaidėjams⁶⁸ ir mokesčių lengvatos⁶⁹).

3.2. Darbo sąlygos

Dirbančiam darbuotojui migrantui taikomi priimančiosios valstybės narės teisės aktai ir kolektyviniai susitarimai. Reglamento 7 straipsnio 1 dalyje nustatyta, kad darbuotojui migrantui taikomos vienodos galimybės, susijusios su atlygiu, užimtumo užtikrinimu, paaukštinimo galimybėmis⁷⁰ ir atleidimu⁷¹. TT laikėsi nuomonės, kad valstybės narės administratoriai, nustatydami darbo sąlygas (pvz., atlyginimą ir kategoriją) ankstesnius darbuotojų migrantų palyginamo darbo kitose valstybėse narėse laikotarpius turi vertinti taip pat, kaip ir profesinę patirtį, įgytą jų vidaus sistemoje⁷².

Komisija laikosi nuomonės, kad valstybės narės institucijos, nustatydamos darbo sąlygas ir karjeros galimybes, palyginamus diplomus turi vertinti taip pat, kaip ir vidaus sistemoje gautus diplomus.

Reglamento 8 straipsniu vienodų galimybių taikymas išplečiamas ir narystei profesinėse sąjungose: darbuotojas migrantas turi teisę įstoti į sąjungą, balsuoti ir būti renkamas užimti administracines arba vadovaujančias pareigas profesinėje sąjungoje.

Be to, ES darbuotojų sveikatos ir saugos srities teisės aktais sudaromos geresnės sąlygos dirbti kaimyninėse valstybėse narėse, nes darbuotojams užtikrinamas bent minimalaus jų sveikatos apsaugos ir saugos visose valstybėse narėse lygis.

3.3. Socialinės lengvatos

Vadovaujantis reglamento 7 straipsnio 2 dalimi, darbuotojams migrantams nuo pirmosios įsidarbinimo priimančiojoje valstybėje narėje dienos priklauso tokios pačios socialinės lengvatos kaip ir darbuotojams, kurie yra tos valstybės piliečiai. Tai reiškia, kad tokių

⁶⁵ Byla C-237/94.

⁶⁶ Byla C-138/02.

⁶⁷ Bylos C-379/87 ir C-424/97.

⁶⁸ Byla C-415/93.

⁶⁹ Byla C-136/00.

⁷⁰ Byla C-225/85.

⁷¹ Byla C-44/72.

⁷² Byla C-15/96.

lengvatų suteikimas negali būti ribojamas taikant tam tikros trukmės darbo veiklos reikalavimą⁷³.

TT laikėsi nuomonės, kad socialinės lengvatos apima visas lengvatas, susijusias arba nesusijusias su darbo sutartimi, kurios paprastai yra taikomos darbuotojams, kurie yra tos valstybės piliečiai, visų pirma dėl jų darbuotojo statuso bei dėl jų rezidencijos valstybės teritorijoje ir dėl to, kad tikėtina, jog išplėtus socialinių lengvatų taikymą darbuotojams, kurie yra kitų valstybių narių piliečiai, bus sudarytos palankesnės sąlygos jų judumui ES⁷⁴.

Socialinių lengvatų samprata yra labai plati ir apima finansines lengvatas⁷⁵ ir nefinansines lengvatas, kurios tradiciškai nėra laikomos socialinėmis lengvatomis. TT nusprendė, kad, pvz., teisė reikalauti, jog teisinis procesas vyktų tam tikra kalba⁷⁶ ir galimybė darbuotojui migrantui gauti partneriui (su kuriuo jis arba ji nėra susituokęs (-usi)) leidimą gyventi su juo⁷⁷, turi būti laikoma socialine lengvata pagal reglamento 7 straipsnio 2 dalį.

Valstybės narės dažnai teigia, kad dėl to, jog pasienio darbuotojai negyvena toje valstybėje, kurioje dirba, jie ir (arba) jų šeimos nariai neturėtų gauti tokių pačių socialinių lengvatų kaip ir darbuotojai migrantai. Teismas šiuos argumentus atmetė ir laikė, kad, pvz., pasienio darbuotojo vaikui negali būti taikomas joks gyvenamosios vietos reikalavimas, todėl jam taikomos tokios pačios mokymo sąlygos kaip ir įdarbinimo valstybės narės piliečių vaikams⁷⁸.

3.4. Mokesčių lengvatos

Nesant ES lygmens derinimo priemonių, tiesioginis apmokestinimas išlieka išskirtinai nacionaline kompetencijos sritimi. Tačiau valstybės narės gali nepriimti teisės aktų, kuriais tiesiogiai arba netiesiogiai diskriminuojama pilietybės pagrindu. TT tesiminės praktikos bylų, susijusių su Sutartyje nustatytų laisvių taikymu tiesioginiams mokesčiams, įskaitant Sutarties dėl ES veikimo 45 straipsnį, vis daugėja.

Gyvenamosios vietos perkėlimas

Teismo praktikoje nustatyta, kad nacionalinės mokesčių taisyklės, kurias taikant valstybės narės piliečiui kliudoma pasinaudoti jo laisvo judėjimo teise, gali būti laikomos kliūtimi tokiai laisvei⁷⁹. Tokie neteisėti apribojimai apima atsisakymą leisti ES piliečiams susigrąžinti perteklinį pajamų mokestį, jei tais metais jie pakeitė gyvenamąją vietą⁸⁰, arba ES piliečiams, perkeliančiams savo gyvenamąją vietą į užsienį, netaikyti tiesioginių išvykimo mokesčių už negautas kapitalo pajamas⁸¹. ES teisės aktais taip pat apsaugoma nuo diskriminacinio kitų rūšių pajamų, kaip antai pensijų, tiek valstybės, tiek ir privačių, ir kitų socialinių išmokų apmokestinimo⁸². TT keliuose bylose patvirtino, kad darbuotojams turėtų būti sudaryta

⁷³ Byla C-197/86.

⁷⁴ Byla C-85/96.

⁷⁵ Kaip antai minimalaus pragyvenimo arba vaiko auginimui skiriamas pašalpas, dotacijas studijoms, gimus vaikui suteikiamas pašalpas, paskolas.

⁷⁶ Byla C-137/84.

⁷⁷ Byla C-59/85.

⁷⁸ Byla C-337/97.

⁷⁹ Byla C-385/00.

⁸⁰ Bylos C-175/88 ir C-151/94.

⁸¹ COM(2006) 825, 2006 12 19.

⁸² COM(2001) 214, 2001 4 19.

galimybė išskaičiuoti įnašus užsienio profesinėms pensijų sistemoms, susijusioms su darbu, taip pat, kaip išskaičiuojami įnašai vidaus sistemoms.

Pasienio darbuotojai

Nediskriminavimo principas taikomas lengvatoms, susijusioms su kaimyninėje valstybėje narėje gyvenančių darbuotojų asmenine ir šeimos padėtimi, jei jų padėtį galima palyginti su darbuotojo gyvenančio toje valstybėje narėje padėtimi, nes jie gauna (beveik) visas pajamas įsidarbinimo valstybėje⁸³. Be to, nacionalinės taisyklės, pagal kurias kaimyninėje valstybėje narėje gyvenantys darbuotojai negali pasinaudoti teise išskaičiuoti išlaidų, tiesiogiai susijusių su ekonomine veikla, už kurią gaunamos pajamos, nėra leidžiamos⁸⁴.

ES piliečių tarpvalstybinio apmokestinimo problemos

Tais atvejais, kai pajamos gali būti apmokestinamos daugiau nei vienoje valstybėje narėje, TT patvirtino, kad valstybės narės gali laisvai pasiskirstyti teises apmokestinti⁸⁵. Paprastai jos tai atlieka pagal dvišales dvigubo apmokestinimo išvengimo konvencijas. Tačiau tokios dvišalės konvencijos neišsprendžia visų dvigubo apmokestinimo problemų, susijusių su valstybių narių tiesioginio apmokestinimo sistemų taikymu. Komisija laikosi nuomonės, kad tarptautinis dvigubas apmokestinimas yra pagrindinė kliūtis užsiimti veikla kitoje valstybėje narėje ir kad tokios problemos gali būti sprendžiamos geriau koordinuojant valstybių narių tiesioginio apmokestinimo sistemas⁸⁶. 2010 m. balandžio 27 d. ji pradėjo viešas konsultacijas, siekdama gauti informacijos iš asmenų, bendrovių ir patarėjų mokesčių klausimais apie realius dvigubo apmokestinimo atvejus; vadovaudamasi gautais atsakymais ir kitais gautais įrodymais apie dvigubo apmokestinimo problemas ji gali nuspręsti paskelbti komunikatą arba 2011 m. pradėti naują iniciatyvą.

Apibendrinant, Komisija siekia panaikinti įvairias tiesioginio ir netiesioginio apmokestinimo problemas, su kuriomis susiduria ES piliečiai, atvykstantys į kitą valstybę narę dirbti, užsiimti verslu arba gyventi. Šios problemos, dėl kurių piliečiai negali visiškai pasinaudoti savo teisėmis, nustatytomis Sutartyje, apima ne tik dvigubą apmokestinimą, bet ir kaimyninėje valstybėje narėje gyvenančių darbuotojų ir nepiliečių diskriminavimą, aiškios informacijos apie apmokestinimą skirtingose valstybėse trūkumą, konkrečias problemas, su kuriomis susiduria darbuotojai, gyvenantys kitoje valstybėje narėje, bendravimo su užsienio mokesčių administracijomis problemas, mokesčių lengvatų gavimo pagal dvigubo apmokestinimo išvengimo sutartis sunkumus, pvz., dėl sudėtingų prašymo formų, trumpų terminų, iki kurių galima kreiptis dėl lengvatos, ir užsienio mokesčių administracijų delsimo grąžinti mokesčius. 2010 m. pabaigoje planuojama paskelbti komunikatą, kuriame bus išsamiai nagrinėjamos minėtos apmokestinimo skirtingose valstybėse narėse problemos ir aprašomos taikomos ir planuojamos priemonės, kurias taikant siekiama pašalinti šias problemas.

3.5. Teisės nutrūkus darbo santykiams

Nutrūkus darbo santykiams ES piliečiai išlaiko darbuotojo statusą tuo atveju, jei jie negali laikinai dirbti dėl ligos, yra užsiregistravę kaip nedirbantys ne savo noru arba atitinka vieną iš

⁸³ Byla C-391/97.

⁸⁴ Bylos C-234/01 ir C-290/04.

⁸⁵ Byla C-336/96.

⁸⁶ COM(2006) 823, 2006 12 19.

kitų direktyvos 7 straipsnio 3 dalyje nurodytų sąlygų ir jiems taikomos vienodos galimybės kaip ir priimančiosios valstybės narės piliečiams⁸⁷.

4. GYVENAMOSIOS VIETOS TEISĖS

Istoriškai darbuotojams migrantams, palyginti su aktyvia veikla neužsiimančiais ES piliečiais, buvo taikomos geresnės sąlygos, susijusios su tam tikromis gyvenamosios vietos teisėmis⁸⁸. Direktyvoje, kurioje ištrauktos ankstesnės taisyklės dėl ES piliečių rezidencijos teisių, atskiriami ekonomiškai aktyvūs ir aktyvia veikla neužsiimantys ES piliečiai.

Darbuotojai migrantai, siekiantys įgyti teisę apsigyventi kitoje valstybėje narėje neprivalo išpildyti jokių sąlygų, išskyrus būti darbuotojais, bet valstybės narės gali reikalauti, kad jie užsiregistruotų, jei įdarbinimo laikotarpis ilgesnis nei trys mėnesiai. Darbuotojų migrantų šeimos nariai, nepriklausomai nuo jų pilietybės, turi teisę apsigyventi su jais priimančiojoje valstybėje narėje. Po penkerių metų nepertraukiamo teisėto gyvenimo priimančiojoje valstybėje narėje darbuotojai migrantai gali įgyti nuolatinį leidimą apsigyventi (arba po trumpesnio laikotarpio, jei jie atitinka direktyvos 17 straipsnyje išdėstytas sąlygas).

Nurodytos palankesnės sąlygos taikomos ne tik darbuotojams migrantams, bet ir darbo ieškantiems asmenims. Todėl tais atvejais kai aktyvia veikla neužsiimantys asmenys, apsigyvenantys ilgiau nei trims mėnesiams, turi kreiptis dėl leidimo apsigyventi gavimo, darbo ieškantys asmenys, vadovaujantis TT praktika⁸⁹ ir direktyvos 9 konstatuojamąja dalimi, turi teisę apsigyventi priimančiojoje valstybėje narėje bent šešių mėnesių laikotarpiui netaikant jokių sąlygų arba formalumų, išskyrus galiojančio paso arba tapatybės kortelės turėjimą. Pasibaigus šiam laikotarpiui, jei darbo ieškantys asmenys pateikia įrodymų, kad jie tęsia darbo paieškas ir turi realių galimybių įsidarbinti, pagal direktyvą jie turi teisę apsigyventi priimančiojoje valstybėje⁹⁰, jei jie nepateisinamai neapsunkina priimančios valstybės narės socialinės paramos sistemos⁹¹.

Darbuotojo statusą išsaugantys ES piliečiai taip pat gali toliau gyventi priimančiojoje valstybėje narėje tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir darbuotojai⁹².

5. ŠEIMOS NARIAI

Darbuotojų migrantų šeimos nariai, nepriklausomai nuo jų pilietybės arba nuo to, ar jie yra ES piliečio išlaikytiniai, turi teisę dirbti priimančiojoje valstybėje narėje⁹³. Darbuotojų migrantų vaikai, nepriklausomai nuo jų pilietybės, turi teisę į mokslą priimančiojoje valstybėje narėje tokiomis pačiomis sąlygomis kaip ir tos valstybės piliečiai⁹⁴.

⁸⁷ Byla C-22/08.

⁸⁸ Direktyva 68/360/EB darbuotojams migrantams ir Direktyva 90/364/EEB aktyvia veikla neužsiimantiems asmenims.

⁸⁹ Byla C-292/89.

⁹⁰ Direktyvos 14 straipsnis.

⁹¹ Žr. „Sajungos piliečių ir jų šeimos narių teisė laisvai judėti ir gyventi Sąjungos teritorijoje. Vadovas, kaip pasinaudoti visomis Direktyvos 2004/38/EB teikiamomis galimybėmis“ adresu http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/barrot/archive/guide_2004_38_ec_lt.pdf.

⁹² Direktyvos 7 straipsnio 3 dalis.

⁹³ Direktyvos 23 straipsnis.

⁹⁴ Reglamento 12 straipsnis.

Darbuotojų migrantų šeimos nariai gali naudotis socialinėmis lengvatomis, įskaitant dotacijas studijoms⁹⁵, netaikant jokių gyvenamosios vietos arba ankstesnio gyvenimo priimančioje valstybėje narėje laikotarpio apribojimų⁹⁶, o aktyvia veikla neužsiimančios ES piliečiai ir jų šeimos nariai siekdami gauti paramą (dotacijas arba paskolas studijoms) privalo būti pragyvenę valstybėje narėje bent penkerius metus.

TT taip pat laikėsi nuomonės, kad dotacijos studijoms taip pat laikomos socialine lengvata darbuotojui migrantui, išlaikančiam vaiką, ir jog priklausomai nuo nacionalinių teisės aktų išlaikomam vaikui pagal reglamento 7 straipsnio 2 dalį netiesiogiai taikomos vienodos galimybės, taikomos darbuotojui migrantui⁹⁷.

Tai taip pat taikoma jei lengvata skiriama studijų kitoje šalyje nei priimančioji valstybė narė finansavimui⁹⁸.

6. GERESNIS ĮGYVENDINIMAS IR ADMINISTRACINIS BENDRADARBIAVIMAS

Kaip išdėstyta anksčiau, teisinis laisvo darbuotojų judėjimo pagrindas yra tvirtas, išsamus ir gerai išvystytas.

Komisijos nuomone, šių teisių įgyvendinimas tampa vis svarbesniu, nes jomis skatinama Europos integracija.

Šiuo tikslu ES piliečiai gali tiesiogiai vadovautis Sutarties dėl ES veikimo 45 straipsniu ir Reglamentu (EEB) Nr. 1612/68 nacionaliniuose teismuose ir administracinėse įstaigose ginčydami bet kokius nacionalinius teisės aktus ar viešojo sektoriaus ir privačių darbdavių veiksmus, kuriuos jie laiko prieštaraujančiais ES teisės aktams. Komisija gali imtis veiksmų prieš valstybę narę ES Teisingumo Tisme dėl nacionalinių teisės aktų arba administracinės praktikos neatitikimo ES teisės aktams.

Be to, teikiant įvairią informaciją ir padedant neteisminėms tarnyboms užtikrinamas su laisvu darbuotojų judėjimu susijusių nuostatų įgyvendinimas. Naujame portale „Tavo Europa“ pateikiama aiški informacija apie kitoje ES valstybėje dirbančių, gyvenančių arba studijuojančių piliečių teises. Jame taip pat pateikiama tiesioginė prieiga prie labiausiai susijusių pagalbos tarnybų, kaip antai SOLVIT⁹⁹, IMI¹⁰⁰ arba EURES ir kitų specializuotų svetainių¹⁰¹. Kad ES teisės aktai būtų įgyvendinti, svarbiausia supažindinti darbuotojus, jų šeimos narius ir suinteresuotuosius asmenis su jų teisėmis, galimybėmis ir priemonėmis, skirtomis skatinti judėjimo laisvę ir ją užtikrinti¹⁰². Europos Sąjungos viduje judantiems ES

⁹⁵ Sujungtos bylos C-389/87 ir C-390/87.

⁹⁶ Bylos C-310/08 ir C-480/04. 2010 02 23 priimtuose šių bylų sprendimuose TT laikėsi nuomonės, kad Reglamento 1612/68 12 straipsniu leidžiama darbuotojo migranto vaikui pripažinti nepriklausomą gyvenamosios vietos, susijusios su teise į mokslą priimančioje valstybėje narėje, teisę. TT taip pat pastebi, kad vaiko ir tėvo teisė apsigyventi negali būti ribojama atsižvelgiant į finansinę nepriklausomybę.

⁹⁷ Byla C-3/90.

⁹⁸ Ten pat.

⁹⁹ <http://ec.europa.eu/solvit/>.

¹⁰⁰ IT priemonės, kaip antai vidaus rinkos informacinė sistema (IMI), skirtos sudaryti geresnes sąlygas bendradarbiauti valstybių narių administracijoms, taip pat yra naudingos.

¹⁰¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en&furtherPubs=yes>.

¹⁰² Pavyzdžiui, žr. Gaires, kaip pasinaudoti visomis Direktyvos 2004/38/EB teikiamomis galimybėmis, COM(2009) 313, 2009 7 2.

piliečiams reikalinga lengvai pasiekiamą ir suprantamą informaciją apie jų teises ir tinkamą pagalbą¹⁰³. Komisija toliau imasi platesnio masto veiklos siekdama nuodugniai pašalinti visas kliūtis, su kuriomis susiduria Europos piliečiai įgyvendindami savo, kaip Sąjungos piliečių, teises visose kasdieninio gyvenimo srityse. Šiuo tikslu Komisija 2010 m. darbo programoje paskelbė ketinanti parengti ataskaitą apie pilietybę.

Dėl darbuotojų, Komisija nagrinės kaip socialiniai partneriai ir NVO, padedant akademinį ekspertų tinklą, gali dalyvauti stiprindami jų teises ir padarydami jas veiksmingesnėmis¹⁰⁴.

Nepaisant su paskutiniais pokyčiais susijusio pagerėjimo, Reglamento (EEB) Nr. 1612/68 įgyvendinamumo klausimas išlieka aktualus. Komisija nagrinės naujų poreikių ir iššūkių (ypač susijusių su naujomis judumo tendencijomis), su kuriais susiduria ES darbuotojai migrantai ir jų šeimos nariai, sprendimo būdus ir atsižvelgdama į naują bendros rinkos strategiją (parengtą po M. Monti ataskaitos) svarstys, kaip skatinti ir stiprinti veiksmingo vienodų galimybių ES darbuotojams ir jų šeimoms, besinaudojantiems laisvo judėjimo teise, principo įgyvendinimo mechanizmus.

¹⁰³ Žr. atnaujintą vadovą „Norite dirbti kitoje valstybėje narėje? Sužinokite savo teises!“ adresu <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en&pubId=215&type=2&furtherPubs=yes>.

¹⁰⁴ Europos laisvo darbuotojų judėjimo Europos Sąjungoje tinklas <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=en>.