

EL

EL

EL



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 13.7.2010
COM(2010)373 τελικό

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

**Επιβεβαίωση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων: δικαιώματα και
σημαντικές εξελίξεις**

Εισαγωγή

Τα τελευταία 40 έτη η αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων εξελίσσεται συνεχώς και ενισχύεται σταθερά. Η θεμελιώδης αυτή ελευθερία, η οποία αρχικά αφορούσε τον ενεργό πληθυσμό, επεκτάθηκε σταδιακά για να συμπεριλάβει και άλλα τμήματα του πληθυσμού και αποτελεί, σήμερα, ένα από τα πιο σημαντικά ατομικά δικαιώματα που η ΕΕ εγγυάται στους πολίτες της.

Η αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων κατοχυρώνεται στο άρθρο 45 (πρώην άρθρο 39 ΕΚ) της συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής «ΣΛΕΕ») και έχει εξελιχθεί μέσω του παράγωγου δικαίου (κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 1612/68¹ και οδηγία 2004/38/ΕΚ² καθώς και οδηγία 2005/36/ΕΚ³) και μέσω της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (στο εξής «Δικαστήριο»). Το υφιστάμενο σώμα της νομοθεσίας της ΕΕ (το «κεκτημένο») στον εν λόγω τομέα παρέχει στους ευρωπαίους πολίτες το δικαίωμα να μετακινούνται ελεύθερα εντός της ΕΕ για λόγους εργασίας και προστατεύει τα κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων και των μελών της οικογένειάς τους⁴. Στον εξελισσόμενο αυτό τομέα, όπου η αλλαγή καθορίζεται από την πολιτική της αγοράς εργασίας, τη δομή της οικογένειας και τη διαδικασία ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, η ελεύθερη κυκλοφορία όχι μόνον συμβάλλει στην επίτευξη της ενιαίας αγοράς, αλλά έχει και σημαντική κοινωνική διάσταση, καθώς προάγει την κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ενσωμάτωση των διακινούμενων εργαζομένων της ΕΕ στα κράτη μέλη υποδοχής.

Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat⁵, το 2,3 % των πολιτών της ΕΕ (11,3 εκατ. άτομα) διαμένουν σε κράτος μέλος άλλο από το κράτος του οποίου είναι υπήκοοι και πολλοί περισσότεροι ασκούν το δικαίωμα αυτό κάποια στιγμή της ζωής τους⁶. Ο αριθμός αυτός έχει αυξηθεί κατά περισσότερο από 40%⁷ από το 2001. Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του Ευρωβαρόμετρου, το 10% των ατόμων τα οποία ερωτήθηκαν στην ΕΕ των 27 απάντησαν ότι είχαν ζήσει και εργαστεί σε άλλη χώρα κάποια στιγμή στο παρελθόν, ενώ το 17% σκόπευε να εκμεταλλευτεί το δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας στο μέλλον.

Κατ' αρχήν, κάθε πολίτης της ΕΕ έχει το δικαίωμα να εργαστεί και να ζήσει σε άλλο κράτος μέλος χωρίς να υφίσταται διάκριση λόγω ιθαγένειας. Ωστόσο, παρά την πρόοδο που έχει επιτευχθεί, εξακολουθούν να υφίστανται νομικά, διοικητικά και πρακτικά εμπόδια που δεν επιτρέπουν την άσκηση αυτού του δικαιώματος. Πρόσφατη έκθεση⁸ σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2004/38/ΕΚ κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η μεταφορά της οδηγίας

¹ ΕΕ L 257 της 19.10.1968, σ. 2, στο εξής «ο κανονισμός».

² ΕΕ L 158 της 30.4.2004, σ. 77, στο εξής «η οδηγία».

³ ΕΕ L 255 της 30.9.2005, σ. 22.

⁴ Η νομοθεσία της ΕΕ για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων εφαρμόζεται στους πολίτες της ΕΕ και στα μέλη της οικογένειάς τους, ανεξάρτητα από την ιθαγένεια των τελευταίων.
⁵ Κατάσταση το 2008.

⁶ Το 37% (11,3 εκατ. άτομα) των αλλοδαπών στην ΕΕ-27 είναι πολίτες άλλου κράτους μέλους. Ο αριθμός των αλλοδαπών στην ΕΕ-27 αυξήθηκε κατά 42% από το 2001 (για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. τις στατιστικές της Eurostat στο 94/2009).

⁷ Το ποσοστό αυτό καλύπτει τη συνολική αύξηση του αριθμού των αλλοδαπών, συμπεριλαμβανομένων των υπηκόων της ΕΕ από άλλα κράτη μέλη και των υπηκόων τρίτων χωρών.
Η έκθεση δεν αναφέρει ρητώς το ποσοστό αύξησης κατά την περίοδο 2001 – 2008 του αριθμού των υπηκόων της ΕΕ που διαμένουν σε άλλο κράτος μέλος, αλλά η αύξηση ήταν περίπου 4 εκατ., αριθμός που αντιστοιχεί σε ποσοστό αύξησης περίπου 54%.

⁸ COM(2008) 840 της 10.12.2008.

ήταν εν γένει μάλλον απογοητευτική και επεσήμανε ορισμένα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι πολίτες της ΕΕ, εργαζόμενοι και μη, όταν μετακινούνται στο εξωτερικό. Το συμπέρασμα που εξήχθη από το Ευρωπαϊκό Έτος Κινητικότητας των Εργαζομένων το 2006 ήταν ότι, εκτός από τα νομικά και τα διοικητικά εμπόδια στα οποία εστιάστηκαν εν γένει οι πρόσφατες προσπάθειες (π.χ. αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και δυνατότητα μεταφοράς των δικαιωμάτων επικουρικής σύνταξης) υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν τη διακρατική κινητικότητα. Σε αυτούς συγκαταλέγονται η στέγαση, η γλώσσα, η απασχόληση των συζύγων και των συντρόφων, οι μηχανισμοί που διέπουν την επιστροφή των διακινούμενων εργαζομένων στα κράτη μέλη καταγωγής, οι ιστορικοί «φραγμοί» και η αναγνώριση της εμπειρίας από την κινητικότητα, ιδιαίτερα στο πλαίσιο των ΜΜΕ. Η αντιμετώπιση των προβλημάτων αυτών απαιτεί ευρύτερη προσέγγιση⁹, σε συνδυασμό με την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ελεύθερης κυκλοφορίας. Ο πρόεδρος Barroso, στις πολιτικές κατευθυντήριες γραμμές του, δήλωσε ότι «Οι αρχές της ελεύθερης κυκλοφορίας και της ίσης μεταχείρισης για τους πολίτες της ΕΕ πρέπει να καταστούν πραγματικότητα στην καθημερινή ζωή των πολιτών»¹⁰. Τη δήλωσε αυτή ακολούθησε πρόταση της Επιτροπής για τη διευκόλυνση και την προώθηση της κινητικότητας στην ΕΕ στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και, ιδίως, στην εμβληματική πρωτοβουλία «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και νέες θέσεις εργασίας»¹¹.

Στόχος της ανακοίνωσης αυτής είναι:

- να παρουσιάσει τη γενική εικόνα των δικαιωμάτων των διακινούμενων εργαζομένων στην ΕΕ,
- να επικαιροποιήσει την προηγούμενη ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με το θέμα αυτό¹² όσον αφορά τις εξελίξεις στη νομοθεσία και τη νομολογία και
- να αυξήσει την κατανόηση εν γένει και να προωθήσει τα δικαιώματα των διακινούμενων εργαζομένων που βρίσκονται σε πιο ευάλωτη θέση από τους εργαζομένους που είναι υπήκοοι του κράτους στο οποίο εργάζονται (π.χ. όσον αφορά τη στέγαση, τη γλώσσα, την απασχόληση των συζύγων και των συντρόφων κ.τ.λ., όπως αναφέρεται ανωτέρω).

⁹ COM(2007) 773 της 6.12.2007.

¹⁰ http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/president/pdf/press_20090903_EL.pdf

¹¹ COM(2010) 2020 της 3.3.2010.

¹² COM(2002) 694 της 11.12.2002.

ΤΜΗΜΑ Ι: Ποιος μπορεί να βασίζεται στους κανόνες της ΕΕ όσον αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων;

Ο καθορισμός του ατομικού πεδίου εφαρμογής της νομοθεσίας της ΕΕ σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και των όρων εφαρμογής της εν λόγω νομοθεσίας προϋποθέτει τη διάκριση μεταξύ διακινούμενων μισθωτών εργαζομένων και άλλων κατηγοριών πολιτών της ΕΕ (μη ενεργά πρόσωπα, μη μισθωτοί και αποσπασμένοι εργαζόμενοι). Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων δίνει σε κάθε πολίτη το δικαίωμα να μετακινείται ελεύθερα σε άλλο κράτος μέλος για να εργαστεί και να διαμένει εκεί για το σκοπό αυτό και τον προστατεύει από διακρίσεις ως προς την απασχόληση, την αμοιβή και άλλους όρους εργασίας σε σχέση με τους συναδέλφους τους που είναι υπήκοοι του εν λόγω κράτους μέλους. Πρέπει να γίνεται διάκριση της ελεύθερης κυκλοφορίας από την ελευθερία παροχής υπηρεσιών, η οποία περιλαμβάνει το δικαίωμα των επιχειρήσεων να παρέχουν υπηρεσίες σε άλλο κράτος μέλος και, για αυτό τον σκοπό, στέλνουν («αποσπούν») τους δικούς τους εργαζόμενους στο εν λόγω κράτος μέλος προσωρινά για να εκτελέσουν τις αναγκαίες εργασίες. Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών καλύπτονται από την οδηγία 96/71/ΕΚ¹³, η οποία καθορίζει έναν «σκληρό πυρήνα» των σαφώς καθορισμένων όρων και συνθηκών εργασίας και απασχόλησης για την ελάχιστη προστασία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των ελάχιστων αμοιβών, με τον οποίο πρέπει να συμμορφώνεται ο πάροχος των υπηρεσιών στο κράτος μέλος υποδοχής.

Η παρούσα ανακοίνωση δεν καλύπτει τους αποσπασμένους εργαζομένους στο πλαίσιο της παροχής υπηρεσιών για τους οποίους ισχύουν οι ειδικοί κανόνες που καθορίζονται στην οδηγία για την απόσπαση των εργαζομένων. Η ανακοίνωση δεν καλύπτει ούτε τους μη μισθωτούς οι οποίοι απολαύουν της ελευθερίας να εγκαθίστανται ή να παρέχουν υπηρεσίες σε άλλα κράτη μέλη.

1. ΔΙΑΚΙΝΟΥΜΕΝΟΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΤΗΣ ΕΕ

1.1. Ορισμός

Κάθε υπήκοος ενός κράτους μέλους έχει το δικαίωμα να εργάζεται σε κάποιο άλλο κράτος μέλος¹⁴. Ο όρος «μισθωτός» έχει συγκεκριμένη σημασία στη νομοθεσία της ΕΕ και δεν εξαρτάται από τους εθνικούς ορισμούς¹⁵ ούτε μπορεί να ερμηνευθεί περιοριστικά¹⁶. Καλύπτει κάθε πρόσωπο που αναλαμβάνει γνήσια και πραγματική εργασία για την οποία πληρώνεται υπό την καθοδήγηση κάποιου άλλου¹⁷. Ο ορισμός δεν καλύπτει τους διακινούμενους εργαζομένους από τρίτες χώρες. Εναπόκειται στις εθνικές αρχές να αναλαμβάνουν, με βάση

¹³ ΕΕ L 18 της 21.1.1997, σ. 1.

¹⁴ Προσωρινοί περιορισμοί ισχύει έως τις 30.4.2011 το αργότερο για τους υπηκόους της Τσεχικής Δημοκρατίας, της Εσθονίας, της Λετονίας, της Λιθουανίας, της Ουγγαρίας, της Πολωνίας, της Σλοβενίας και της Σλοβακίας και έως τις 31.12.2013 το αργότερο για τους υπηκόους της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας.

¹⁵ Υπόθεση C-75/63.

¹⁶ Υπόθεση C-53/63.

¹⁷ Υπόθεση C-66/85.

τον εν λόγω ορισμό, κατά περίπτωση αξιολόγηση για να διαπιστώνουν εάν πληρούνται τα παραπάνω κριτήρια.

Αμοιβή

Βάσει της νομοθεσίας της ΕΕ ο μισθωτός λαμβάνει αμοιβή για παροχή υπηρεσιών. Το γεγονός ότι ένα πρόσωπο έχει περιορισμένο εισόδημα δεν το εμποδίζει να θεωρείται εργαζόμενος¹⁸, ενώ τα ωφελήματα σε είδος θεωρούνται επίσης αμοιβή¹⁹. Αποκλείεται μόνον η εθελοντική εργασία χωρίς κανένα είδος αμοιβής.

Εξάρτηση

Η ύπαρξη σχέσης εξάρτησης επιτρέπει να γίνεται διάκριση μεταξύ μισθωτών και μη μισθωτών εργαζόμενων. Η διάκριση αυτή είναι σημαντική για την εφαρμογή μεταβατικών μέτρων²⁰ και για την πρόσβαση σε παροχές στις οποίες έχουν αποκλειστικό δικαίωμα οι μισθωτοί.

Η εργασία με σχέση εξάρτησης χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι ο εργοδότης καθορίζει την επιλογή της δραστηριότητας, την αμοιβή και τους όρους εργασίας²¹. Οι μη μισθωτοί εκτελούν καθήκοντα υπό ίδια ευθύνη και είναι δυνατόν, ως εκ τούτου, να είναι υπεύθυνοι για τυχόν ζημία που προκαλούν διότι φέρουν τον οικονομικό κίνδυνο της επιχείρησής τους²², για παράδειγμα, στο βαθμό που το κέρδος τους εξαρτάται από τις δαπάνες που πραγματοποιούνται για το προσωπικό και τον εξοπλισμό σε σχέση με τη δραστηριότητά τους²³.

Γνήσια και πραγματική εργασία

Το βασικό κριτήριο για να αποφασιστεί εάν ένα πρόσωπο είναι μισθωτός εργαζόμενος είναι η ίδια η φύση της εργασίας. Το Δικαστήριο έχει επανειλημμένα αποφανθεί ότι ένα πρόσωπο πρέπει να ασκεί δραστηριότητα οικονομικής αξίας η οποία να είναι αποτελεσματική και γνήσια, εκτός από τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται σε τόσο μικρή κλίμακα ώστε να θεωρείται ότι έχουν αμιγώς περιθωριακό και παρακολουθητικό χαρακτήρα²⁴. Η μικρής διάρκειας απασχόληση, οι περιορισμένες ώρες εργασίας ή η χαμηλή παραγωγικότητα²⁵ δεν μπορούν να στερήσουν από έναν πολίτη της ΕΕ την ιδιότητα του διακινούμενου εργαζόμενου της ΕΕ. Πρέπει να λαμβάνονται υπόψη όλες οι περιστάσεις της υπόθεσης που αφορούν τη φύση της δραστηριότητας και τη σχέση εργασίας²⁶.

Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση²⁷, οι ασκούμενοι²⁸ και οι απασχολούμενοι ως *au pairs*²⁹ εμπίπτουν στον ορισμό της ΕΕ, εάν η δραστηριότητά τους είναι πραγματική και

¹⁸ Υποθέσεις C-196/87 και C-456/02.

¹⁹ Υποθέσεις C-53/81 και C-139/85.

²⁰ Οι μεταβατικές ρυθμίσεις, οι οποίες συχνά επιβάλλονται στους πολίτες των νέων κρατών μελών για ορισμένη χρονική περίοδο μετά την προσχώρηση, εφαρμόζονται στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας και όχι στις δραστηριότητες των μη μισθωτών

²¹ Υπόθεση C- 268/99.

²² Υπόθεση C-3/87.

²³ Υπόθεση C-202/90.

²⁴ Υπόθεση C-53/81.

²⁵ Υπόθεση C-344/87.

²⁶ Υπόθεση C-413/01.

²⁷ Υπόθεση C-53/81.

²⁸ Υπόθεση C-109/04.

γνήσια. Στην περίπτωση άσκησης μικρής διάρκειας, ο αριθμός των ωρών που απαιτείται για να εξοικειωθεί ο ασκούμενος με τα καθήκοντα³⁰ και η προοδευτική αύξηση της αμοιβής κατά την κατάρτιση μπορεί να αποτελεί ένδειξη του ότι η εργασία που εκτελείται έχει αυξανόμενη οικονομική αξία για τον εργοδότη³¹. Δεν πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η μικρή διάρκεια της απασχόλησης σε σχέση με τη συνολική διάρκεια της διαμονής του ενδιαφερόμενου προσώπου στο κράτος μέλος υποδοχής³².

Η εργασία με μερική απασχόληση δεν πρέπει να αποτελεί την κύρια δραστηριότητα του προσώπου. Το πρόσωπο που αναλαμβάνει άλλη δραστηριότητα την ίδια στιγμή (π.χ. σπουδές ή μη μισθωτή εργασία) διατηρεί το καθεστώς του ως εργαζομένου στην ΕΕ, ακόμα και αν η δεύτερη δραστηριότητα ασκείται σε άλλο κράτος μέλος³³.

Η φύση της νομικής σχέσης μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη δεν επηρεάζει τον καθορισμό της ιδιότητας του πρώτου ως μισθωτού εργαζομένου: καλύπτονται επίσης η σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου (δημόσιοι υπάλληλοι και εργαζόμενοι του δημοσίου με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου) καθώς και οι συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου (και στον δημόσιο τομέα)³⁴. Ένα πρόσωπο με σύμβαση περιστασιακής απασχόλησης, όπως μία εποχιακή σύμβαση³⁵, εμπίπτει επίσης στον ορισμό του εργαζομένου εφόσον οι δραστηριότητες που ασκεί είναι πραγματικές και γνήσιες και πληρούνται οι άλλες προϋποθέσεις του ορισμού της ΕΕ.

Επιπλέον, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι ο αθλητισμός διέπεται από τη νομοθεσία της ΕΕ εφόσον συνιστά οικονομική δραστηριότητα³⁶. Κατά συνέπεια, πρέπει να καλύπτονται και οι επαγγελματίες και/ή ερασιτέχνες αθλητές και αθλήτριες που ασκούν επικερδή δραστηριότητα. Οι εργασίες που έχουν χαρακτήρα αποκατάστασης στο πλαίσιο προγραμμάτων επανένταξης στην εργασία δεν αποκλείονται κατ' ανάγκη. Ωστόσο, ο καθορισμός του κατά πόσον συνιστούν πραγματικές και γνήσιες δραστηριότητες θα εξαρτάται από το τι συνεπάγεται το πρόγραμμα κοινωνικής επανένταξης καθώς και από τη φύση και τα χαρακτηριστικά της εκτέλεσης των υπηρεσιών.

1.2. Διασυνοριακή σύνδεση

Για να ικανοποιείται ο παραπάνω ορισμός του εργαζομένου, το πρόσωπο πρέπει επιπλέον να είναι διακινούμενος εργαζόμενος για να καλύπτεται από τη νομοθεσία της ΕΕ, δηλαδή πρέπει να έχει ασκήσει το δικαίωμά του στην ελεύθερη κυκλοφορία: οι κανόνες της ΕΕ εφαρμόζονται όταν ένα πρόσωπο εργάζεται σε κράτος μέλος άλλο από τη χώρα προέλευσής του ή στη χώρα προέλευσής του εφόσον διαμένει στο εξωτερικό³⁷. Οι πολίτες της ΕΕ που διαμένουν σε ένα κράτος μέλος, αλλά εργάζονται σε άλλο (μεθοριακοί εργαζόμενοι) καλύπτονται επίσης από τη νομοθεσία της ΕΕ για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο κράτος μέλος στο οποίο απασχολούνται³⁸. Στην περίπτωση που ένας μεθοριακός εργαζόμενος διαμένει σε κράτος μέλος του οποίου δεν είναι υπήκοος, μπορεί να

²⁹ Υπόθεση C-294/06.

³⁰ Υπόθεση C-3/90.

³¹ Υπόθεση C-188/00.

³² Υπόθεση C-413/01.

³³ Υπόθεση C-106/91.

³⁴ Υπόθεση C-152/73.

³⁵ Υπόθεση C-357/89.

³⁶ Υποθέσεις C-415/93 και C-519/04.

³⁷ Υπόθεση C-212/05.

³⁸ Υπόθεση C-357/89.

κάνει χρήση της νομοθεσίας της ΕΕ ως άυταρκες μη ενεργό πρόσωπο στο εν λόγω κράτος μέλος δυνάμει της οδηγίας.

Ένα πρόσωπο μπορεί να θεωρείται διακινούμενος εργαζόμενος της ΕΕ στο κράτος μέλος καταγωγής του εάν έχει ασκήσει το δικαίωμά του για ελεύθερη κυκλοφορία και, στη συνέχεια, επιστρέφει στη χώρα καταγωγής του³⁹. Ο λόγος για τον οποίο η νομοθεσία της ΕΕ καλύπτει αυτούς τους διακινούμενους εργαζομένους που επιστρέφουν στη χώρα καταγωγής είναι ότι εάν τα εν λόγω πρόσωπα δεν είχαν το δικαίωμα να κάνουν χρήση της νομοθεσίας της ΕΕ κατά του κράτους μέλους καταγωγής τους, αυτό θα αποθάρρυνε τους υπηκόους ενός κράτους μέλους να ασκήσει το δικαίωμα τους στην ελεύθερη κυκλοφορία με τον ίδιο τρόπο όπως οι διακινούμενοι εργαζόμενοι από άλλα κράτη μέλη.

1.3. Πεδίο εδαφικής εφαρμογής

Η νομοθεσία της ΕΕ για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων εφαρμόζεται στα κράτη μέλη της ΕΕ (άρθρο 52 ΣΕΕ) και στα εδάφη που παρατίθενται στο άρθρο 355 της ΣΛΕΕ.

Εφαρμόζεται σε επαγγελματικές δραστηριότητες που εκτελούνται εντός του εδάφους κράτους μέλους ή εκτός του εδάφους της ΕΕ εάν η νομική σχέση απασχόλησης τοποθετείται εντός του εδάφους ενός κράτους μέλους ή διατηρεί επαρκώς στενή σχέση με το εν λόγω έδαφος⁴⁰. Αυτό μπορεί να ισχύει στην περίπτωση προσώπου που εργάζεται σε πρεσβεία άλλου κράτους μέλους σε χώρα που δεν ανήκει στην ΕΕ ή στην περίπτωση ναυτικού που εργάζεται σε πλοία σημαίας άλλου κράτους μέλους στην ανοιχτή θάλασσα ή στην περίπτωση εργαζομένων σε αεροσκάφη. Διάφορα στοιχεία μπορούν να λαμβάνονται υπόψη όταν καθορίζεται κατά πόσο είναι επαρκής η σχέση με το έδαφος της ΕΕ⁴¹.

2. ΛΟΙΠΟΙ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΙ

Και άλλες κατηγορίες προσώπων εμπίπτουν επίσης στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 45 ΣΛΕΕ.

2.1. Μέλη της οικογένειας

Ως μέλη οικογένειας νοούνται ο/η σύζυγος, υπό ορισμένες συνθήκες ο/η σύντροφος με τον οποίο ένας πολίτης της ΕΕ έχει σχέση καταχωρισμένης συμβίωσης⁴², οι απευθείας κατιόντες των οποίων η ηλικία είναι κάτω των 21 ετών ή είναι ακόμα συντηρούμενοι και οι απευθείας συντηρούμενοι ανιόντες καθώς και του/της συζύγου ή του/της συντρόφου.

2.2. Πρόσωπα που διατηρούν την ιδιότητα των μισθωτού

Σε γενικές γραμμές, τα πρόσωπα που έχουν εργαστεί στο κράτος μέλος υποδοχής, αλλά δεν εργάζονται πλέον σε αυτό, χάνουν την ιδιότητα του εργαζομένου⁴³. Εντούτοις, η νομοθεσία της ΕΕ προβλέπει ότι οι πολίτες της ΕΕ διατηρούν την ιδιότητα του εργαζομένου σε

³⁹ Υπόθεση C-370/90.

⁴⁰ Υπόθεση C-214/94.

⁴¹ Όπως, π.χ., ο τόπος πρόσληψης του προσώπου, εάν η σύμβαση απασχόλησης συνήφθη σύμφωνα με τη νομοθεσία του κράτους μέλους και εάν η σχέση απασχόλησης διέπεται από την εν λόγω νομοθεσία ή εάν το πρόσωπο υπάγεται σε σύστημα κοινωνικής ασφάλισης κράτους μέλους και εάν υποβάλλεται σε φορολογία εισοδήματος στην ίδια χώρα.

⁴² Άρθρο 2 παράγραφος 2 της οδηγίας

⁴³ Υπόθεση C-85/96.

ορισμένες περιπτώσεις ακόμα και όταν δεν απασχολούνται πλέον⁴⁴ και, συνεπώς, πληρούν τις προϋποθέσεις για ίση μεταχείριση.

2.3. Πρόσωπα που αναζητούν εργασία

Σύμφωνα με το άρθρο 45 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ, το δικαίωμα στην ελεύθερη κυκλοφορία εντός της επικράτειας των κρατών μελών χορηγείται σε εργαζομένους προκειμένου να αποδέχονται κάθε πραγματική προσφορά εργασίας. Ωστόσο, εάν η νομοθεσία της ΕΕ εφαρμόζοταν μόνον σε όσους είχαν ήδη λάβει προσφορές εργασίας πριν μετακινηθούν σε άλλο κράτος μέλος, αυτό θα έθετε υπό αμφισβήτηση τη θεμελιώδη αρχή. Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο απέρριψε ρητώς την ιδέα το άρθρο 45 της ΣΛΕΕ να εφαρμόζεται μόνον στους πολίτες της ΕΕ που ασκούν ενεργό εργασία και επέκτεινε το πεδίο εφαρμογής του και στα πρόσωπα που αναζητούν εργασία υπό ορισμένους όρους (τα εν λόγω πρόσωπα πρέπει να παρέχουν στοιχεία ότι συνεχίζουν την αναζήτηση απασχόλησης και ότι έχουν πραγματικές δυνατότητες πρόσληψης, βλ παρακάτω για περισσότερες λεπτομέρειες)⁴⁵.

⁴⁴ Άρθρο 7 παράγραφος 3 της οδηγίας

⁴⁵ Υπόθεση C-292/89.

ΤΜΗΜΑ II: Ποια δικαιώματα απολαμβάνουν οι διακινούμενοι εργαζόμενοι;

Στο τμήμα αυτό εξετάζονται τα δικαιώματα τα οποία απολαμβάνουν οι διακινούμενοι εργαζόμενοι σύμφωνα με τον κανονισμό και την οδηγία. Δεν εξετάζει τα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης⁴⁶.

1. ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΕ ΠΑΡΟΧΕΣ

Οι πολίτες της ΕΕ έχουν το δικαίωμα να αναζητούν εργασία σε άλλο κράτος μέλος και να λαμβάνουν την ίδια βοήθεια από την εθνική υπηρεσία απασχόλησης όπως και οι υπήκοοι του εν λόγω κράτους μέλους⁴⁷. Το δίκτυο EURES παρέχει ενημέρωση, συμβουλές και βοήθεια για τοποθέτηση και πρόσληψη, πέραν της αντιστοίχισης βιογραφικών σημειωμάτων και κενών θέσεων εργασίας. Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται από τους συμβούλους του EURES στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης καθώς και από άλλο προσωπικό των οργανισμών – εταίρων του EURES που συμμετέχουν στη διαδικασία. Το EURES διαθέτει επίσης δικτυακό τόπο⁴⁸ στον οποίο οι πολίτες μπορούν να έχουν πρόσβαση σε ηλεκτρονικές προκηρύξεις θέσεων εργασίας και να τηλεφορτώνουν τα βιογραφικά τους σημειώματα.

Ενώ, κατά το παρελθόν, θεωρείτο ότι τα πρόσωπα που αναζητούν εργασία πρέπει να αντιμετωπίζονται επί ίσοις όροις με τους υπηκόους μόνον όσον αφορά την πρόσβαση στην εργασία⁴⁹, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η εισαγωγή της υπηκοότητας της Ένωσης συνεπάγεται ότι πρέπει επίσης να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης όσον αφορά τις παροχές χρηματικής φύσης που αποσκοπούν να διευκολύνουν την πρόσβαση στην απασχόληση στην αγορά εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής⁵⁰.

Ωστόσο, για να περιοριστεί η πίεση που ασκείται στα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας, το Δικαστήριο πρόσθεσε ότι ένα κράτος μέλος θα μπορούσε να απαιτεί να υπάρχει πραγματική σχέση μεταξύ του προσώπου που αναζητεί εργασία και της εν λόγω γεωγραφικής αγοράς απασχόλησης, όπως η απαίτηση το πρόσωπο να πρέπει να έχει, για εύλογο χρονικό διάστημα, αναζητήσει πραγματικά εργασία στο εν λόγω κράτος μέλος. Το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι μια αναλογική απαίτηση ως προς τη διαμονή μπορεί να ήταν σκόπιμη για την απόδειξη της σχέσης με την αγορά εργασίας.

Ενώ οι εθνικοί νομοθέτες εξακολουθούν να είναι αρμόδιοι για τον καθορισμό της φύσης της σχέσης με τις αγορές εργασίας τους, πρέπει να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας. Τα κριτήρια δεν πρέπει να υπερβαίνουν ό,τι είναι αναγκαίο για να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι το υπό εξέταση πρόσωπο πράγματι αναζητά εργασία στην αγορά εργασίας του κράτους μέλους υποδοχής. Η προστασία των δικαιωμάτων των πολιτών της ΕΕ συνεπάγεται επίσης ότι τα εν λόγω κριτήριά τους γνωστοποιούνται εκ των προτέρων και ότι μπορούν να ασκήσουν προσφυγή δικαστικής φύσης.

⁴⁶ Ο κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 883/2004 (ΕΕ L 166 της 30.4.2004, σ. 1) εξετάζει τα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης από την 1.5.2010· ένα πρώτο βήμα στον τομέα των επικουρικών συντάξεων στην οδηγία 98/49/ΕΚ του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 1998 (ΕΕ L 209 της 25.7.1998, σ. 46).

⁴⁷ Άρθρο 5 του κανονισμού.

⁴⁸ <http://ec.europa.eu/eures/>· <http://ec.europa.eu/eures/>.

⁴⁹ Υπόθεση C-149/79.

⁵⁰ Υποθέσεις C-138/02, C-258/04 και C-22/08

Το άρθρο 24 παράγραφος 2 της οδηγίας επιτρέπει στα κράτη μέλη να μην χορηγούν στα άτομα που αναζητούν εργασία κοινωνική πρόνοια κατά τους πρώτους τρεις μήνες διαμονής ή για μεγαλύτερη περίοδο. Ωστόσο, το Δικαστήριο κατέστησε σαφές σε περαιτέρω απόφαση⁵¹ ότι οι παροχές οικονομικής φύσης που προορίζονται να διευκολύνουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας δεν μπορούν να θεωρούνται «κοινωνικές παροχές» υπό την έννοια του εν λόγω άρθρου. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε, συνεπώς, ότι οι αναζητούντες εργασία πρέπει να απολαύουν ίσης μεταχείρισης όσον αφορά την πρόσβαση στις παροχές που αποσκοπούν στη διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Για να καθοριστεί κατά πόσον μια ειδική παροχή βάσει της εθνικής νομοθεσίας αποσκοπεί να διευκολύνει την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, ο στόχος πρέπει να εξετάζεται αναλόγως των αποτελεσμάτων της και όχι βάσει της τυπικής δομής της⁵².

Η ένταξη των αναζητούντων εργασία στο πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά ορισμένες παροχές αποτελεί εγγύηση καλύτερης προστασίας για εκείνους οι οποίοι ενδέχεται να βρεθούν σε πιο ευάλωτη κατάσταση για ορισμένο χρονικό διάστημα και αποτελεί ένα πρακτικό βήμα προς την επίτευξη της κοινωνικής Ευρώπης.

2. ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΥΠΟ ΤΟΥΣ ΙΔΙΟΥΣ ΟΡΟΥΣ ΠΟΥ ΙΣΧΥΟΥΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΗΜΕΔΑΠΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ

Οι πολίτες της ΕΕ έχουν το δικαίωμα να αναλαμβάνουν δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος υπό τους ίδιους όρους με αυτούς που ισχύουν για τους ημεδαπούς εργαζόμενους του κράτους μέλους. Ωστόσο, ισχύει ένας περιορισμός και πολλές ειδικές περιπτώσεις.

2.1. Αναγνώριση επαγγελματικών προσόντων

Ο πολίτης της ΕΕ ο οποίος διαθέτει όλα τα προσόντα για την άσκηση ενός επαγγέλματος σε ένα κράτος μέλος και ο οποίος επιθυμεί να ασκήσει το εν λόγω επάγγελμα σε άλλο κράτος μέλος, όπου το εν λόγω επάγγελμα είναι κατοχυρωμένο, πρέπει πρώτα να ασκήσει αίτηση για αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων του. Το επάγγελμα κατοχυρώνεται στην περίπτωση που η πρόσβαση σε αυτό υπόκειται σε νομική ρύθμιση ή διοικητικές διατάξεις όσον αφορά την κατοχή επαγγελματικών προσόντων. Η πρόσβαση στην αγορά εργασίας εξαρτάται από τη χορήγηση της αναγνώρισης αυτής.

Η οδηγία 2005/36/EK εφαρμόζεται στην αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων που αποκτώνται σε ένα κράτος μέλος με σκοπό την άσκηση κατοχυρωμένου επαγγέλματος σε άλλο κράτος μέλος⁵³.

Οι κανόνες που προβλέπονται στην εν λόγω οδηγία ποικίλλουν ανάλογα με το εάν το επάγγελμα ασκείται προσωρινά στο κράτος μέλος υποδοχής (π.χ. από εποχιακούς εργαζομένους) ή σε μόνιμη βάση (εγκατάσταση, π.χ. με σύμβαση αορίστου χρόνου ή μεγάλης διάρκειας). Στην περίπτωση που το επάγγελμα ασκείται σε προσωρινή βάση, δεν επιτρέπεται η απόρριψη των προσόντων του εργαζομένου εκτός εάν πρόκειται για επάγγελμα που αφορά τομέα της υγείας ή της ασφάλειας. Ωστόσο, το κράτος μέλος υποδοχής μπορεί να απαιτεί να

⁵¹ Υπόθεση C-22/08.

⁵² Ομοίως.

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

υποβάλλεται δήλωση σε ετήσια βάση. Στην περίπτωση εγκατάστασης, το καθεστώς αναγνώρισης ποικίλει ανάλογα με το επάγγελμα.

Εντούτοις, η οδηγία 2005/36/EK δεν εφαρμόζεται στην περίπτωση που ο τίτλος σπουδών δεν αποδεικνύει ειδική επαγγελματική κατάρτιση, δηλ. κατάρτιση που αφορά ειδικά το συγκεκριμένο επάγγελμα. Οι θέσεις εργασίας στο δημόσιο τομέα σε κράτος μέλος απαιτούν συχνά διαφορετικά είδη διπλωμάτων που αποδεικνύουν ορισμένο επίπεδο εκπαίδευσης (πτυχίο πανεπιστημίου, απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης + τρία έτη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, κ.τ.λ.) ή δίπλωμα που να αποδεικνύει ένα εκπαιδευτικό επίπεδο που πληροί ορισμένα κριτήρια σχετικά με το περιεχόμενο χωρίς το εν λόγω περιεχόμενο να αποτελεί επαγγελματική κατάρτιση υπό την έννοια της οδηγίας 2005/36/EK (απαίτηση για δίπλωμα οικονομικών ή πολιτικών επιστημών, θετικών ή κοινωνικών επιστημών κ.τ.λ.).

Τέτοιες περιπτώσεις εμπίπτουν στο άρθρο 45 της ΣΛΕΕ και όχι στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 2005/36/EK. Οι αρχές του κράτους μέλους υποδοχής έχουν το δικαίωμα να αξιολογήσουν το επίπεδο του διπλώματος αλλά όχι το εκπαιδευτικό του περιεχόμενο, στην περίπτωση που ο μοναδικός ουσιαστικός παράγοντας είναι το επίπεδο σπουδών βάσει των οποίων χορηγείται το δίπλωμα.

Όταν το δίπλωμα πρέπει να πληροί ορισμένα κριτήρια σχετικά με το περιεχόμενο πέραν ενός συγκεκριμένου επιπέδου, η ισοδυναμία του πρέπει να αναγνωριστεί όταν χορηγείται μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης ή της κατάρτισης στο απαιτούμενο αντικείμενο. Δεν επιτρέπεται περαιτέρω αξιολόγηση του περιεχομένου κατάρτισης.

2.2. Απαιτούμενες γλωσσικές γνώσεις⁵⁴

Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι κάθε γλωσσική απαίτηση πρέπει να είναι εύλογη και αναγκαία για την επιδιωκόμενη εργασία και δεν μπορεί να αποτελεί δικαιολογία για τον αποκλεισμό εργαζομένων από άλλα κράτη μέλη⁵⁵. Οι εργοδότες δεν μπορούν να ζητούν ως αποδεικτικό μόνον έναν συγκεκριμένο τίτλο ενώ οι συστηματικές γλωσσικές δοκιμασίες, όταν διενεργούνται σε τυποποιημένη μορφή, έρχονται σε αντίθεση με την αρχή της αναλογικότητας⁵⁶.

Ενώ ένα πολύ υψηλό επίπεδο γλωσσικών γνώσεων μπορεί να δικαιολογείται σε συγκεκριμένες περιπτώσεις για ορισμένες θέσεις εργασίας, η Επιτροπή θεωρεί ότι η απαίτηση να έχει κάποιος γνώση μιας γλώσσας σε επίπεδο μητρικής δεν είναι αποδεκτή.

2.3. Πρόσβαση σε θέσεις εργασίας στο δημόσιο τομέα⁵⁷

Σύμφωνα με το άρθρο 45 παράγραφος 4 της ΣΛΕΕ, οι αρχές του κράτους μέλους μπορεί να επιτρέπουν την πρόσβαση σε ορισμένες θέσεις στο δημόσιο τομέα αποκλειστικά στους υπηκόους τους. Πρόκειται για μια εξαίρεση που πρέπει να ερμηνεύεται περιοριστικά. Πάγια νομολογία του Δικαστηρίου ήταν ότι η εξαίρεση αυτή καλύπτει θέσεις εργασίας που αφορούν την άμεση ή έμμεση συμμετοχή στην άσκηση εξουσιών δημοσίου δικαίου και καθηκόντων που έχουν σκοπό τη διαφύλαξη των γενικών συμφερόντων του κράτους ή άλλων δημόσιων αρχών⁵⁸. Τα κριτήρια αυτά πρέπει να αξιολογούνται κατά περίπτωση όσον αφορά τη φύση

⁵⁴ Άρθρο 3 παράγραφος 1 του κανονισμού και άρθρο 53 της οδηγίας 2005/36/EK.

⁵⁵ Υπόθεση C-379/87.

⁵⁶ Υπόθεση C-281/98.

⁵⁷ Σε προσεχές έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής θα εξεταστούν ενδελεχέστερα τα ζητήματα αυτά.

⁵⁸ Πρόσφατα στην υπόθεση C-290/94.

των καθηκόντων και των αρμοδιοτήτων που αντιστοιχούν στη θέση. Το 2003 το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το κράτος μέλος μπορεί να προβλέπει ότι οι θέσεις του πλοιάρχου και του υποπλοιάρχου σε ιδιωτικά πλοία που φέρουν τη σημαία του μπορούν να καταλαμβάνονται αποκλειστικά από ημεδαπούς, μόνον υπό την προϋπόθεση ότι οι προνομίες δημοσίας εξουσίας όντως ασκούνται τακτικά και δεν αντιπροσωπεύουν ένα πολύ μικρό μερίδιο των δραστηριοτήτων τους⁵⁹. Η Επιτροπή θεωρεί ότι η νομολογία αυτή πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από τις αρχές των κρατών μελών όταν αποφασίζουν ποιες θέσεις του δημοσίου τομέα μπορούν να καταλαμβάνονται αποκλειστικά από τους ημεδαπούς.

Δεδομένου ότι το άρθρο 45 παράγραφος 4 της ΣΛΕΕ επιτρέπει στα κράτη μέλη να προορίζουν ορισμένες θέσεις αποκλειστικά για τους υπηκόους τους χωρίς να τους το επιβάλλει, η Επιτροπή καλεί τα κράτη μέλη να ανοίξουν τους δημόσιους τομείς τους (σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένης της τοπικής, περιφερειακής και κεντρικής κυβέρνησης) όσο το δυνατόν περισσότερο στους πολίτες άλλους κρατών μελών για να συμβάλουν στον εκσυγχρονισμό και τη μεταρρύθμιση.

Όταν μία θέση του δημόσιου τομέα ανοίγει για τους διακινούμενους εργαζομένους, τα κράτη μέλη πρέπει να εγγυώνται ίση μεταχείριση ως προς όλες τις πτυχές της πρόσληψης. Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι οι αρχές των κρατών μελών πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις προηγούμενες περιόδους συγκρίσιμης εργασιακής πείρας που έχουν αποκτήσει οι διακινούμενοι εργαζόμενοι σε άλλα κράτη μέλη με τον ίδιο τρόπο όπως και την εμπειρία που έχει αποκτηθεί στο δικό τους σύστημα για το σκοπό της παροχής πρόσβασης στο δικό τους δημόσιο τομέα⁶⁰. Τα κράτη μέλη πρέπει επίσης να λαμβάνουν υπόψη τα συγκρίσιμα διπλώματα στο πλαίσιο της διαδικασίας πρόσληψης (π.χ. όταν δίνονται επιπλέον μόρια στους κατόχους διπλώματος).

Όσον αφορά τους διαγωνισμούς για την πρόσληψη προσώπων για ειδική κατάρτιση με σκοπό την πλήρωση θέσεων σε συγκεκριμένο κλάδο του δημοσίου τομέα, το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι οι διακινούμενοι εργαζόμενοι που διαθέτουν όλα τα προσόντα για τον συγκεκριμένο κλάδο πρέπει να εξαιρούνται από την ειδική κατάρτιση, δεδομένης της κατάρτισης και της επαγγελματικής πείρας που έχουν ήδη αποκτήσει στη χώρα καταγωγής τους⁶¹. Το Δικαστήριο αποφάσισε ότι το κράτος μέλος δεν μπορεί να υποχρεώσει τους εν λόγω διακινούμενους εργαζομένους να συμμετάσχουν σε τέτοιο διαγωνισμό, αλλά πρέπει να προβλέψουν διαφορετικές μεθόδους πρόσληψης.

2.4 Αθλητισμός και ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων

Ο αντίκτυπος στον αθλητισμό, και ιδιαίτερα στο ποδόσφαιρο, των κανόνων της ΕΕ για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων είναι θέμα εξαιρετικά επίκαιρο, ιδιαίτερα διότι ο αθλητισμός λαμβάνει όλο και περισσότερο ευρωπαϊκή διάσταση. Στη λευκή βίβλο της Επιτροπής για τον αθλητισμό του 2007 καθίσταται σαφές ότι, ενώ λαμβάνονται υπόψη τα ειδικά χαρακτηριστικά του αθλητισμού, η δράση της Επιτροπής επιδιώκει την επίτευξη των βασικών στόχων της Συνθήκης και τηρεί τις θεμελιώδεις αρχές του τομέα.

Με την έναρξη ισχύος της συνθήκης της Λισαβόνας, ο αθλητισμός γίνεται ένας κλάδος στον οποίο η ΕΕ μπορεί να συμβάλει στην προώθηση των ευρωπαϊκών αθλητικών ζητημάτων και να ενθαρρύνει τη συνεργασία με τα κράτη μέλη (άρθρο 165 της ΣΛΕΕ). Η νέα αυτή

⁵⁹ Υποθέσεις C-405/01 και C-47/02· το Δικαστήριο το επιβεβαίωσε σε τέσσερις αποφάσεις.

⁶⁰ Υπόθεση C-419/92.

⁶¹ Υπόθεση C-285/01.

αρμοδιότητα δεν εμποδίζει, ωστόσο, να εφαρμόζονται στον αθλητισμό οι θεμελιώδεις αρχές της νομοθεσίας της ΕΕ, όπως η ελεύθερη κυκλοφορία και οι κανόνες ανταγωνισμού.

Το Δικαστήριο επιβεβαίωσε σε πολλές περιπτώσεις ότι οι επαγγελματίες και ημιεπαγγελματίες αθλητές είναι εργαζόμενοι, εξαιτίας του ότι οι δραστηριότητές τους αποτελούν μισθωτή απασχόληση⁶².

Το γεγονός ότι οι επαγγελματίες αθλητές εμπίπτουν στο πεδίο του άρθρου 45 της ΣΛΕΕ συνεπάγεται ότι εφαρμόζεται στον αθλητισμό η αρχή της ίσης μεταχείρισης, απαγορεύοντας οποιαδήποτε άμεση διάκριση λόγω ιθαγένειας, απαιτώντας τα εμμέσως διακριτικά μέτρα να είναι αναγκαία και αναλογικά προς την επίτευξη του θεμιτού στόχου που επιδιώκουν και ζητώντας την κατάρτιση τυχόν περιττών και δυσανάλογων εμποδίων που παρεμποδίζουν την άσκηση του δικαιώματος για ελεύθερη κυκλοφορία⁶³.

3. ΊΣΗ ΜΕΤΑΧΕΙΡΙΣΗ

Το άρθρο 45 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ επιβάλλει την κατάργηση κάθε διάκρισης λόγω ιθαγένειας μεταξύ των εργαζομένων του κράτους μέλους όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και άλλες συνθήκες εργασίας και απασχόλησης.

3.1. Απαγόρευση των διακρίσεων και των εμποδίων στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων

Το άρθρο 45 της ΣΛΕΕ απαγορεύει κάθε διάκριση λόγω ιθαγένειας όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλους όρους εργασίας. Αυτό περιλαμβάνει όχι μόνον τις άμεσες διακρίσεις λόγω ιθαγένειας, αλλά και τις έμμεσες διακρίσεις οι οποίες, με την εφαρμογή άλλων κριτηρίων διαφοροποίησης, οδηγούν στην πράξη στο ίδιο αποτέλεσμα⁶⁴. Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι ακόμα και αν ορισμένα κριτήρια εφαρμόζονται ανεξαρτήτως ιθαγένειας, πρέπει να θεωρούνται ότι συνιστούν έμμεση διάκριση εάν υπάρχει ο κίνδυνος να θέτουν τους διακινούμενους εργαζομένους σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση⁶⁵. Κοινά παραδείγματα έμμεσων διακρίσεων είναι οι περιπτώσεις κατά τις οποίες ένα ειδικό επίδομα⁶⁶ που εξαρτάται από την προϋπόθεση της διαμονής ή από γλωσσικές γνώσεις για ορισμένες θέσεις εργασίας, τις οποίες ενδέχεται, εξ ορισμού, να ικανοποιούν ευκολότερα οι ημεδαποί σε σχέση με τους αλλοδαπούς⁶⁷.

Η νομοθεσία της ΕΕ για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων αποσκοπεί να διευκολύνει την άσκηση μισθωτής απασχόλησης στην ΕΕ από υπηκόους της ΕΕ. Συνεπώς, η νομοθεσία της ΕΕ απαγορεύει τυχόν εμπόδια στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων, όπως τα μέτρα που μπορεί να θέσουν σε μειονεκτική θέση τους υπηκόους της ΕΕ οι οποίοι ασκούν οικονομική δραστηριότητα με σχέση εργασίας στην επικράτεια άλλου κράτους μέλους, ακόμα και εάν τέτοια μέτρα εφαρμόζονται ανεξάρτητα από την ιθαγένεια του

⁶² Υποθέσεις 36/74, 13/76, C-415/93, C-519/04, C-176/96 και C-325/08

⁶³ Η Επιτροπή σκοπεύει να παρουσιάσει τον Οκτώβριο του 2010 ανακοίνωση για την εφαρμογή της συνθήκης της Λισαβόνας στον τομέα του αθλητισμού και το ζήτημα του αντικτύπου των κανόνων περί ελεύθερης κυκλοφορίας στον αθλητισμό θα εξεταστούν σε μία λεπτομερέστερη και πιο ολοκληρωμένη προσέγγιση.

⁶⁴ Υπόθεση C-152/73.

⁶⁵ Υπόθεση C-237/94.

⁶⁶ Υπόθεση C-138/02.

⁶⁷ Υποθέσεις C-379/87 και C-424/97.

εργαζόμενου (π.χ. υψηλό κόστος μεταγραφής για επαγγελματίες ποδοσφαιριστές⁶⁸ και εκπτώσεις φόρου⁶⁹).

3.2. Όροι εργασίας

Ένας διακινούμενος εργαζόμενος υπάγεται, κατά την άσκηση του επαγγέλματός του, στην νομοθεσία και στις συλλογικές συμβάσεις του κράτους μέλους υποδοχής. Σύμφωνα με το άρθρο 7 παράγραφος 1 του κανονισμού, ο διακινούμενος εργαζόμενος πρέπει να απολαύει ίσης μεταχείρισης όσον αφορά την αμοιβή, τη σταθερότητα απασχόλησης, τις προοπτικές προαγωγής⁷⁰ και την απόλυση⁷¹. Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι οι διοικήσεις των κρατών μελών πρέπει να αντιμετωπίζουν τις προηγούμενες περιόδους συγκρίσιμης απασχόλησης που έχουν πραγματοποιήσει οι διακινούμενοι εργαζόμενοι σε άλλα κράτη μέλη με τον ίδιο τρόπο όπως την επαγγελματική πείρα που έχει αποκτηθεί στο δικό τους σύστημα για τον καθορισμό των εργασιακών όρων (π.χ. μισθός και βαθμός)⁷².

Η Επιτροπή θεωρεί ότι οι αρχές των κρατών μελών πρέπει να αντιμετωπίζουν τα συγκρίσιμα διπλώματα με τον ίδιο τρόπο όπως και τα διπλώματα που αποκτώνται στο δικό τους σύστημα για τον καθορισμό των εργασιακών όρων και των προοπτικών σταδιοδρομίας.

Το άρθρο 8 του κανονισμού επεκτείνει την ίση μεταχείριση στη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις: ένας διακινούμενος εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να εγγράφεται σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, να ψηφίζει και να είναι επιλέξιμος για διοικητικές ή διαχειριστικές θέσεις των συνδικάτων.

Επιπλέον, η νομοθεσία της ΕΕ στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων διευκολύνει τη διασυννοριακή απασχόληση, καθώς οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν τουλάχιστον ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειάς τους σε όλα τα κράτη μέλη.

3.3. Κοινωνικά πλεονεκτήματα

Το άρθρο 7 παράγραφος 2 του κανονισμού παρέχει στους διακινούμενους εργαζομένους τα ίδια κοινωνικά πλεονεκτήματα που απολαμβάνουν οι ημεδαποί εργαζόμενοι από την πρώτη μέρα της απασχόλησής τους στο κράτος μέλος υποδοχής: αυτό σημαίνει ότι η χορήγηση των πλεονεκτημάτων αυτών δεν είναι δυνατόν να εξαρτάται από τη συμπλήρωση μιας ορισμένης περιόδου επαγγελματικής δραστηριότητας⁷³.

Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι τα κοινωνικά πλεονεκτήματα καλύπτουν όλα τα πλεονεκτήματα, είτε συνδέονται με τη σύμβαση εργασίας είτε όχι, τα οποία χορηγούνται εν γένει στους ημεδαπούς εργαζομένους κυρίως λόγω της αντικειμενικής ιδιότητάς τους ως εργαζομένων ή απλώς εξαιτίας του γεγονότος της διαμονής τους στην εθνική επικράτεια, και των οποίων η επέκταση στους εργαζομένους που είναι υπήκοοι άλλων κρατών μελών είναι πιθανό να διευκολύνει την κινητικότητά τους εντός της ΕΕ⁷⁴.

⁶⁸ Υπόθεση C-415/93.

⁶⁹ Υπόθεση C-136/00.

⁷⁰ Υπόθεση C-225/85.

⁷¹ Υπόθεση C-44/72.

⁷² Υπόθεση C-15/96.

⁷³ Υπόθεση C-197/86.

⁷⁴ Υπόθεση C-85/96.

Η έννοια του κοινωνικού πλεονεκτήματος είναι πολύ ευρεία και καλύπτει τα χρηματικά επιδόματα⁷⁵ και μη χρηματικά πλεονεκτήματα που παραδοσιακά δεν θεωρούνται κοινωνικά πλεονεκτήματα. Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί, π.χ. ότι το δικαίωμα να ζητηθεί η διεξαγωγή μιας δίκης σε μια συγκεκριμένη γλώσσα⁷⁶ και η δυνατότητα για τον διακινούμενο εργαζόμενο να λάβει άδεια για να διαμείνει μαζί του το άτομο με το οποίο συμβιώνει σε ελεύθερη ένωση⁷⁷ πρέπει να θεωρούνται ότι εμπίπτουν στην έννοια του κοινωνικού πλεονεκτήματος βάσει του άρθρου 7 παράγραφος 2 του κανονισμού.

Τα κράτη μέλη συχνά ισχυρίζονται ότι, αφού οι μεθοριακοί εργαζόμενοι δεν ζουν στο κράτος μέλος απασχόλησης, οι ίδιοι και/ή τα μέλη της οικογένειάς τους δεν πρέπει να απολαύουν των ιδίων κοινωνικών πλεονεκτημάτων με τους διακινούμενους εργαζόμενους. Το Δικαστήριο έχει απορρίψει τα εν λόγω επιχειρήματα και έχει αποφανθεί, παραδείγματος χάριν, ότι δεν μπορεί να εφαρμόζεται η απαίτηση διαμονής στο τέκνο ενός μεθοριακού εργαζομένου, το οποίο, ως εκ τούτου, έχει δικαίωμα για εκπαίδευση με τους ίδιους όρους που ισχύουν για τα τέκνα των υπηκόων του κράτους μέλους απασχόλησης⁷⁸.

3.4. Φορολογικά πλεονεκτήματα

Εάν δεν υπάρχουν εναρμονισμένα μέτρα σε επίπεδο ΕΕ, η άμεση φορολογία εξακολουθεί να εμπίπτει κατά βάση στην εθνική αρμοδιότητα. Ωστόσο, τα κράτη μέλη δεν μπορούν να εισάγουν νομοθεσία που θεσπίζει άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω ιθαγένειας. Υπάρχει ένα αυξανόμενο σώμα νομολογίας του Δικαστηρίου σχετικά με την εφαρμογή των ελευθεριών της Συνθήκης στους άμεσους φόρους, συμπεριλαμβανομένου του άρθρου 45.

Μεταφορά κατοικίας

Αποτελεί πάγια νομοθεσία ότι οι εθνικοί φορολογικοί κανόνες που αποτρέπουν τον υπήκοο ενός κράτους μέλους από την άσκηση του δικαιώματος για ελεύθερη κυκλοφορία ενδέχεται να αποτελεί εμπόδιο στην εν λόγω ελευθερία⁷⁹. Τέτοιοι αθέμιτοι περιορισμοί περιλαμβάνουν την άρνηση να επιτραπεί η επιστροφή στους πολίτες της ΕΕ του πλεονάσματος φόρου εισοδήματος στην περίπτωση που αλλάζουν διαμονή κατά τη διάρκεια του έτους⁸⁰ ή η εφαρμογή άμεσων φόρων κατά την έξοδο ή η φορολόγηση εισοδημάτων από μη πραγματοποιηθέντα κέρδη κεφαλαίου των πολιτών της ΕΕ που μεταφέρουν την κατοικία τους στο εξωτερικό⁸¹. Η νομοθεσία της ΕΕ προστατεύει από τη διακριτική φορολογική αντιμετώπιση άλλων τύπων εισοδήματος, όπως συντάξεις, τόσο κρατικές όσο και ιδιωτικές, και άλλες κοινωνικές παροχές⁸². Πάγια νομολογία του Δικαστηρίου είναι ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να μπορούν να αφαιρούν από τη φορολογία τις εισφορές σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα της αλλοδαπής με τους ίδιους όρους που ισχύουν για τις εισφορές σε εθνικά συστήματα.

Μεθοριακοί εργαζόμενοι

⁷⁵ Όπως το ελάχιστο επίπεδο επιβίωσης ή το επίδομα τέκνου, οι υποτροφίες για σπουδές, τα επιδόματα τοκετού και τα δάνεια.

⁷⁶ Υπόθεση C-137/84.

⁷⁷ Υπόθεση C-59/85.

⁷⁸ Υπόθεση C-337/97.

⁷⁹ Υπόθεση C-385/00.

⁸⁰ Υποθέσεις C-175/88 και C-151/94.

⁸¹ COM(2006) 825 της 19.12.2006.

⁸² COM(2001) 214 της 19.04.2001.

Ο κανόνας περί απαγόρευσης των διακρίσεων εφαρμόζεται στα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την προσωπική και την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων που δεν διαμένουν στο κράτος απασχόλησης στην περίπτωση που η κατάστασή τους είναι συγκρίσιμη με αυτή των εργαζομένων που διαμένουν στο κράτος μέλος απασχόλησης, διότι εισπράττουν (σχεδόν) όλο το εισόδημά τους στο κράτος απασχόλησης⁸³. Επιπλέον, οι εθνικοί κανόνες βάσει των οποίων δεν χορηγείται στους μη διαμένοντες το δικαίωμα έκπτωσης των δαπανών και των εξόδων που συνδέονται άμεσα με την οικονομική δραστηριότητα που παράγει φορολογητέο εισόδημα δεν είναι αποδεκτοί⁸⁴.

Διασυνοριακά φορολογικά προβλήματα των πολιτών της ΕΕ

Στις περιπτώσεις που περισσότερα από ένα κράτη μέλη μπορούν να ασκήσουν δικαιώματα φορολόγησης επί του εισοδήματος, το Δικαστήριο έχει επιβεβαιώσει ότι τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια να καταναείμουν μεταξύ τους τα δικαιώματα φορολόγησης⁸⁵. Αυτό γίνεται συνήθως βάσει διμερών συμφωνιών περί διπλής φορολογίας. Ωστόσο, οι εν λόγω διμερείς συμφωνίες δεν επιλύουν όλα τα προβλήματα διπλής φορολογίας που προκαλούνται από την αλληλεπίδραση των συστημάτων άμεσης φορολογίας των κρατών μελών. Η Επιτροπή θεωρεί ότι η διεθνής διπλή φορολογία αποτελεί μεγάλο εμπόδιο στη διασυνοριακή δραστηριότητα και ότι τέτοια προβλήματα μπορούν να επιλυθούν με τον καλύτερο συντονισμό των συστημάτων άμεσης φορολογίας των κρατών μελών⁸⁶. Δρομολογήθηκε δημόσια διαβούλευση στις 27 Απριλίου 2010 για να συγκεντρωθούν στοιχεία από ιδιώτες, εταιρείες και φοροτεχνικούς σχετικά με πραγματικές περιπτώσεις διπλής φορολογίας και, με βάση τις απαντήσεις και τα περαιτέρω στοιχεία που η Επιτροπή συγκεντρώνει σχετικά με τα προβλήματα διπλής φορολογίας, μπορεί να εξετάσει το ενδεχόμενο να υποβάλει ανακοίνωση ή άλλη πρωτοβουλία το 2011.

Γενικότερα, η Επιτροπή εργάζεται για να εξαλείψει το φάσμα των προβλημάτων άμεσης και έμμεσης φορολογίας που αντιμετωπίζουν οι πολίτες της ΕΕ όταν διασχίζουν τα σύνορα για να εργαστούν, να πραγματοποιήσουν συναλλαγές ή να διαμείνουν σε άλλο κράτος. Τα προβλήματα αυτά, τα οποία μπορεί να αποτρέπουν τους πολίτες από το να ασκούν πλήρως τα δικαιώματα που έχουν βάσει της συνθήκης, περιλαμβάνουν όχι μόνον τη διπλή φορολογία αλλά και τη διακριτική μεταχείριση των μη κατοίκων και των αλλοδαπών, την έλλειψη σαφούς ενημέρωσης για τους κανόνες διασυνοριακής φορολογίας, τα συγκεκριμένα προβλήματα των μεθοριακών εργαζομένων, τις δυσκολίες στην επικοινωνία με τις φορολογικές διοικήσεις της αλλοδαπής και τις δυσκολίες όσον αφορά τη χορήγηση φορολογικών ελαφρύνσεων βάσει των συμφωνιών για τη διπλή φορολογία, λόγω, π.χ. των περίπλοκων εντύπων αίτησης, των σύντομων προθεσμιών για την υποβολή αίτησης για ελάφρυνση και των καθυστερήσεων στην επιστροφή φόρων από τις φορολογικές διοικήσεις της αλλοδαπής. Προβλέπεται να δημοσιευτεί ανακοίνωση στα τέλη του 2010 στην οποία θα αναλύονται λεπτομερώς τα σχετικά προβλήματα διασυνοριακής φορολογίας και θα περιγράφονται τα σε εξέλιξη και τα προβλεπόμενα μέτρα για την εξάλειψη των προβλημάτων.

⁸³ Υπόθεση C-391/97.

⁸⁴ Υποθέσεις C-234/01 και C-290/04.

⁸⁵ Υπόθεση C-336/96.

⁸⁶ COM (2006) 823 της 19.12.2006

3.5. Δικαιώματα μετά το πέρας της σχέσης απασχόλησης

Οι πολίτες της ΕΕ διατηρούν την ιδιότητα του εργαζομένου μετά το τέλος της σχέσης απασχόλησης, εάν δεν είναι προσωρινά σε θέση να εργαστούν λόγω ασθένειας, βρίσκονται σε ακούσια ανεργία που είναι δεόντως καταγεγραμμένοι ή πληρούν έναν από τους άλλους όρους που παρατίθενται στο άρθρο 7 παράγραφος 3 της οδηγίας και απολαύουν ίσης μεταχείρισης με τους υπηκόους του κράτους μέλους υποδοχής⁸⁷.

4. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ

Κατά παράδοση, οι διακινούμενοι εργαζόμενοι απολαμβάνουν καλύτερων συνθηκών όσον αφορά ορισμένα δικαιώματα που συνδέονται με τη διαμονή σε σχέση με τους μη ενεργούς πολίτες της ΕΕ⁸⁸. Η οδηγία, η οποία συγκεντρώνει προηγούμενες κανόνες σχετικά με τα δικαιώματα διαμονής των πολιτών της ΕΕ, εξακολουθεί να κάνει διάκριση μεταξύ οικονομικά ενεργών και μη ενεργών πολιτών της ΕΕ.

Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι δεν χρειάζεται να πληρούν καμία άλλη προϋπόθεση εκτός από το να είναι εργαζόμενοι για να έχουν το δικαίωμα διαμονής σε άλλο κράτος μέλος, αλλά τα κράτη μέλη μπορούν να τους ζητήσουν να εγγραφούν στα μητρώα, εάν η περίοδος απασχόλησης υπερβαίνει τους τρεις μήνες. Τα μέλη της οικογένειας των διακινούμενων εργαζομένων, ανεξαρτήτως ιθαγένειας, έχουν το δικαίωμα να διαμένουν μαζί τους στο κράτος μέλος υποδοχής. Οι διακινούμενοι εργαζόμενοι μπορούν να αποκτήσουν μόνιμη διαμονή μετά από πέντε έτη αδιάλειπτης νόμιμης διαμονής στο κράτος μέλος υποδοχής ή ύστερα από μικρότερη περίοδο εάν πληρούν τους όρους του άρθρου 17 της οδηγίας.

Εκτός από τους διακινούμενους εργαζόμενους, και οι αναζητούντες εργασία απολαύουν πιο ευνοϊκής μεταχείρισης ως προς τα παραπάνω. Συνεπώς, ενώ οι μη ενεργοί πολίτες πρέπει να ζητήσουν πιστοποιητικό εγγραφής για διαμονή άνω των τριών μηνών, οι αναζητούντες εργασία έχουν το δικαίωμα, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου⁸⁹ και την αιτιολογική σκέψη 9 της οδηγίας, να διαμένουν στο κράτος μέλος υποδοχής τουλάχιστον έξι μήνες χωρίς προϋποθέσεις ή τυπικές υποχρεώσεις πέρα της κατοχής έγκυρου διαβατηρίου ή ταυτότητας. Ύστερα από τη λήξη της περιόδου αυτής, εάν οι αναζητούντες εργασία αποδείξουν ότι εξακολουθούν να αναζητούν απασχόληση και ότι έχουν πραγματικές πιθανότητες να προσληφθούν, η οδηγία τους παρέχει το δικαίωμα να διαμείνουν στο κράτος μέλος υποδοχής⁹⁰ υπό την προϋπόθεση ότι δεν θα αποτελούν υπέρμετρο βάρος για το σύστημα κοινωνικής πρόνοιας του κράτους μέλους υποδοχής⁹¹.

Οι πολίτες της ΕΕ που διατηρούν την ιδιότητα του εργαζομένου μπορούν επίσης να εξακολουθήσουν να διαμένουν στο κράτος μέλος υποδοχής υπό τους ίδιους όρους με τους εργαζομένους⁹².

⁸⁷ Υπόθεση C-22/08.

⁸⁸ Οδηγία 68/360/ΕΟΚ για τους διακινούμενους εργαζόμενους και οδηγία 90/364/ΕΟΚ για τα μη ενεργά πρόσωπα.

⁸⁹ Υπόθεση C-292/89.

⁹⁰ Άρθρο 14 της οδηγίας.

⁹¹ Βλ. «Δικαίωμα των πολιτών της Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους να κυκλοφορούν και να διαμένουν ελεύθερα εντός της Ένωσης: Οδηγός «Πώς να επωφεληθείτε καλύτερα από την οδηγία 2004/38/ΕΚ», που δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα http://ec.europa.eu/commission_barroso/frattini/archive/guide_2004_38_ec_el.pdf.

⁹² Άρθρο 7 παράγραφος 3 της οδηγίας

5. ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ

Τα μέλη της οικογένειας των διακινούμενων εργαζομένων, ανεξαρτήτως ιθαγένειας ή ανεξαρτήτως του εάν είναι συντηρούμενα από πολίτη της ΕΕ, έχουν το δικαίωμα να εργάζονται στο κράτος μέλος υποδοχής⁹³. Τα τέκνα των διακινούμενων εργαζομένων, ανεξαρτήτως ιθαγένειας, έχουν το δικαίωμα για εκπαίδευση το κράτος μέλος υποδοχής με τους ίδιους όρους όπως οι ημεδαποί⁹⁴.

Τα μέλη της οικογένειας των διακινούμενων εργαζομένων έχουν πρόσβαση σε κοινωνικά πλεονεκτήματα, συμπεριλαμβανομένων των υποτροφιών σπουδών⁹⁵, χωρίς προϋποθέσεις διαμονής ή προηγούμενες περιόδους διαμονής στο κράτος μέλος υποδοχής⁹⁶, ενώ οι μη ενεργοί πολίτες της ΕΕ και τα μέλη της οικογένειάς τους πρέπει να διαμένουν στο κράτος μέλος επί τουλάχιστον πέντε έτη για να λάβουν σπουδαστική βοήθεια με τη μορφή υποτροφίας σπουδών ή σπουδαστικού δανείου.

Το Δικαστήριο αποφάνθηκε επίσης ότι οι υποτροφίες σπουδών αποτελούν κοινωνικό πλεονέκτημα για τον διακινούμενο εργαζόμενο ο οποίος εξακολουθεί να συντηρεί ένα τέκνο και ότι, ανάλογα με την εθνική νομοθεσία, ένα συντηρούμενο τέκνο μπορεί να επικαλείται το άρθρο 7 παράγραφος 2 του κανονισμού ως έμμεσος δικαιούχος της ίσης μεταχείρισης που χορηγείται στον διακινούμενο εργαζόμενο⁹⁷.

Αυτό ισχύει επίσης εάν η παροχή αποσκοπεί στη χρηματοδότηση σπουδών που πραγματοποιούνται εκτός του κράτους μέλους υποδοχής⁹⁸.

6. ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΕΠΙΒΟΛΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Σύμφωνα με τα παραπάνω, το νομικό πλαίσιο για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων είναι ουσιαστικό, λεπτομερές και καλά αναπτυγμένο.

Η Επιτροπή θεωρεί ότι η επιβολή των δικαιωμάτων αυτών καθίσταται όλο και σημαντικότερη, διότι προάγουν την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση.

Για το σκοπό αυτό, οι πολίτες της ΕΕ μπορούν να επικαλούνται απευθείας το άρθρο 45 της ΣΛΕΕ και τον κανονισμό (ΕΟΚ) αριθ. 1612/68 για να προσβάλουν ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων και των διοικητικών αρχών κάθε εθνική νομοθεσία ή πρακτική των εργοδοτών του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα που θεωρούν ότι αντιβαίνει στην νομοθεσία της ΕΕ. Η Επιτροπή μπορεί να κινησει διαδικασία κατά κράτους μέλους ενώπιον του Δικαστηρίου της ΕΕ για μη συμμόρφωση της εθνικής νομοθεσίας ή της διοικητικής πρακτικής με τη νομοθεσία της ΕΕ.

⁹³ Άρθρο 23 της οδηγίας.

⁹⁴ Άρθρο 12 του κανονισμού.

⁹⁵ Συνδικασθείσες υποθέσεις C-389/87 και C-390/87.

⁹⁶ Υποθέσεις C-310/08 και C-480/08. Στις αποφάσεις του της 23.2.2010 για τις υποθέσεις αυτές, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το άρθρο 12 του κανονισμού 1612/68 επιτρέπει να αναγνωρίζεται στο τέκνο διακινούμενου εργαζομένου ανεξάρτητο δικαίωμα διαμονής σε σχέση με το δικαίωμα πρόσβασης στην εκπαίδευση στο κράτος μέλος υποδοχής. Το Δικαστήριο επισημαίνει επίσης ότι το δικαίωμα διαμονής του τέκνου και γονέα δεν μπορεί να εξαρτάται από την οικονομική αντάρκεια.

⁹⁷ Υπόθεση C-3/90.

⁹⁸ Ομοίως.

Επιπλέον, υπάρχει ένα φάσμα υπηρεσιών ενημέρωσης και εξωδικαστικών υπηρεσιών που συμβάλλουν στην επιβολή των διατάξεων για την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων. Η νέα δικτυακή πύλη «Η Ευρώπη σου» παρέχει σαφή πληροφόρηση σχετικά με τα δικαιώματα των πολιτών όταν εργάζονται, διαμένουν ή σπουδάζουν σε άλλη χώρα της ΕΕ. Παρέχει επίσης άμεση πρόσβαση στις πιο σημαντικές υπηρεσίες βοήθειας, όπως το SOLVIT⁹⁹, το IMI¹⁰⁰ ή το EURES και άλλοι ειδικοί δικτυακοί τόποι¹⁰¹. Η ευαισθητοποίηση των εργαζομένων, των μελών των οικογενειών τους και των ενδιαφερομένων σχετικά με τα δικαιώματα, τις ευκαιρίες και τα εργαλεία που υπάρχουν για την προώθηση και την εγγύηση της ελευθερίας της κυκλοφορίας αποτελεί βασικό παράγοντα για την επιβολή της νομοθεσίας της ΕΕ¹⁰². Οι πολίτες της ΕΕ χρειάζονται ευπρόσιτη, κατανοητή πληροφόρηση σχετικά με τα δικαιώματά τους και επαρκή αρωγή όταν διακινούνται εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹⁰³. Η Επιτροπή έχει αναλάβει μια ευρύτερη δράση για να αντιμετωπίσει σφαιρικά όλα τα εμπόδια που συναντούν οι ευρωπαίοι πολίτες όταν ασκούν τα δικαιώματά τους ως πολίτες της Ένωσης σε όλες τις εκφάνσεις της καθημερινής τους ζωής. Για το σκοπό αυτό, η Επιτροπή έχει εξαγγείλει ότι σκοπεύει να παρουσιάσει έκθεση σχετικά με την ιθαγένεια της Ένωσης στο πρόγραμμα εργασίας της για το 2010.

Όσον αφορά τους εργαζομένους ειδικότερα, η Επιτροπή θα εξετάσει με ποιο τρόπο οι κοινωνικοί εταίροι και οι ΜΚΟ μπορούν να συμβάλουν στην ενίσχυση και την έμπρακτη εφαρμογή των δικαιωμάτων τους, με την υποστήριξη του υπάρχοντος δικτύου ακαδημαϊκών εμπειρογνομών¹⁰⁴.

Παρά τη βελτίωση που επέφεραν οι πρόσφατες εξελίξεις, το θέμα της επιβολής του κανονισμού (ΕΟΚ) αριθ. 1612/68 χρήζει ακόμα προσοχής. Η Επιτροπή θα διερευνήσει τρόπους για να ανταποκριθεί στις νέες ανάγκες και προκλήσεις (ιδίως δεδομένων των νέων μορφών κινητικότητας) που αντιμετωπίζουν οι διακινούμενοι εργαζόμενοι της ΕΕ και τα μέλη της οικογένειάς τους και, στο πλαίσιο της νέας στρατηγικής για την ενιαία αγορά (ύστερα από την παρουσία της έκθεσης Monti) θα εξετάσει τρόπους για την προώθηση και την ενίσχυση των μηχανισμών για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων της ΕΕ και των μελών των οικογενειών τους που ασκούν το δικαίωμα στην ελεύθερη κυκλοφορία.

⁹⁹ <http://ec.europa.eu/solvit/>.

¹⁰⁰ Επωφελή είναι επίσης εργαλεία της ΤΠ όπως το σύστημα πληροφόρησης της εσωτερικής αγοράς (IMI) που αποσκοπεί να διευκολύνει τη διοικητική συνεργασία μεταξύ των διοικήσεων των κρατών μελών.

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

¹⁰² Για παράδειγμα, βλ. τις κατευθυντήριες γραμμές για την καλύτερη εφαρμογή της οδηγίας 2004/38/ΕΚ, COM(2009)313 της 2.7.2009.

¹⁰³ Βλ. τον επικαιροποιημένο οδηγό «Θέλετε να εργαστείτε σε άλλο κράτος μέλος της ΕΕ; Μάθετε τα δικαιώματά σας» στη διεύθυνση <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en&pubId=215&type=2&furtherPubs=yes>

¹⁰⁴ Το ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Ελεύθερη Κυκλοφορία των Εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση βρίσκεται στη διεύθυνση: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=en>.