



Искате ли да работите в друга
държава-членка на ЕС?

Запознайте се с правата си!



Европейска комисия

Искате ли да работите в друга държава-членка на ЕС?

Запознайте се с правата си!

Европейска комисия

Генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности“
отдел Е.3

Текстът е завършен през 2007 г.

Нито Европейската комисия, нито което и да е лице, действащо от нейно име, носят отговорност за начина, по който би могла да бъде използвана съдържащата се в настоящата брошура информация.

Europe Direct е услуга, която ви помага да намерите отговор на вашите въпроси за Европейския съюз.

**Безплатен телефонен номер (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(* Някои мобилни оператори не предоставят достъп до телефони, започващи с 00 800, или таксуват тези обаждания.

Повече допълнителна информация за Европейския съюз може да се намери в интернет чрез сървъра Europa (<http://europa.eu>).

В края на изданието ще намерите неговите каталожни данни.

Люксембург: Служба за официални публикации на Европейските общности, 2009 г.

ISBN 978-92-79-08857-5

DOI 10.2767/20956

© Европейски общности, 2009 г.

Възпроизвеждането е разрешено при посочване на източника.

Printed in Germany

ОТПЕЧАТАНО НА НЕОБРАБОТЕНА С ХЛОР ХАРТИЯ

Съдържание

Въведение	5
Общностни разпоредби относно свободното движение на работници	7
1. Засягат ли ме разпоредбите относно свободното движение на работници? Попадам ли в обсега на член 39 от Договора за ЕО в качеството ми на работник?	7
2. Какви права дава свободното движение на работници?	8
3. В кои страни мога да се позовавам на разпоредбите относно свободното движение на работници?	9
4. Какво да очаквам, ако съм командирован работник?	10
Достъп до трудова заетост	11
5. Как да постъпя, ако искам да работя в друга държава?	11
6. Имам ли свободен достъп до трудова заетост?	12
7. Ами ако съм придобил професионалните си квалификации в друга държава-членка?	12
8. Какво да направя, ако искам да работя в общественя сектор на друга държава-членка?	13
Равно третиране	15
9. Какви са моите права и има ли разлика между тях и правата на гражданите на приемащата държава-членка?	15
10. Какви са социалните предимства?	15
11. Какви са данъчните предимства?	16
12. Имам ли други права във връзка с равното третиране?	16
13. Какво се случва, ако работя в една държава, а живея в друга?	16
Право на влизане и пребиваване	17
14. Ако отида да работя в друга държава-членка, трябва ли да изпълнявам формалности, свързани с влизането и пребиваването на нейна територия?	17
15. Какво се случва, ако загубя работата си или ако следвам курс на обучение в приемащата държава-членка?	18
16. Какво да правя, ако живея от дълго време в приемащата държава-членка?	18
17. Има ли ограничения за влизането и за пребиваването ми в приемащата държава-членка?	20

Членове на семейството	21
18. Кои членове на моето семейство могат да дойдат при мен или да ме придружават в приемащата държава-членка?	21
19. Какви са административните формалности, които трябва да изпълнят членовете на моето семейство, за да влязат и пребивават в приемащата държава-членка?	22
20. Имат ли и те право на постоянно пребиваване?	23
21. Какво ще се случи, ако се разведе (в т.ч. анулиране на брак или прекратяване на регистрирано партньорство), почина или отида в друга държава? Ще могат ли членовете на моето семейство да останат в приемащата държава-членка?	23
22. Какви други права имат членовете на моето семейство? Могат ли и те да работят в приемащата страна?	25
Разширяване: преходни мерки	27
23. Какво представляват преходните мерки?	27
24. Какво е положението за гражданите на ЕС-8?	29
25. Какво е положението за работниците от България и Румъния?	30
Граждани на трети страни	31
26. Как стои въпросът с гражданите на трети страни? Имат ли и те право на свободно движение и равно третиране?	31
Вашите социалноосигурителни права	33
27. Какво се случва с моите социалноосигурителни права, когато отивам да работя в друга държава-членка?	33
Как да ползвате правата си?	35
28. Какво да направя, ако националните власти или моят работодател не спазват правата ми на работник мигрант?	35
29. Каква е ролята на Съда на Европейските общности?	36
30. Мога ли да заведа дело пред Съда на Европейските общности?	36
Източници на информация	39

Въведение

Свободното движение на хора е една от основните свободи, които общностното право предоставя. Гражданите на ЕС могат да отидат в друга държава-членка, за да работят или да учат, да предоставят или да получават услуги, да създадат фирма, да се установят след пенсионирането си или, в случай на икономически неактивни лица, просто да живеят в нея.

Настоящото ръководство представя **само** юридическия статут на **хора, които се преместват в рамките на Европейския съюз с цел работа**. Целта му е да ви даде необходимата информация относно правата ви като работник мигрант, представена по лесен за възприемане начин под формата на въпроси и отговори.

Вие искате да започнете работа в друга държава-членка? Вие работите в друга държава-членка и искате да знаете дали правата ви се различават от правата на нейните работници? Какво се случва, ако работите в една държава, а живеете в друга? Тук ще намерите отговорите на тези и на още много други въпроси.

Първото издание на настоящото ръководство беше публикувано по повод на Европейската година на мобилността на работещите — 2006 г., чиято цел беше да събуди интереса и да разясни ползата от работата в чужбина. Новата актуализирана версия на ръководството отчита присъединяването на България и Румъния през 2007 г.



Общностни разпоредби относно свободното движение на работници

Свободното движение на работници съществува още от създаването на Европейската общност през 1957 г. То е записано в член 39 от Договора за ЕО и впоследствие доразвито от вторичното законодателство, и по-специално от:

- Регламент (ЕИО) № 1612/68¹;
- Директива 2004/38/ЕО². В нея се изброяват правата, произтичащи от гражданството на Съюза, тя консолидира и изменя предишните законодателни актове, отнасящи се до свободното движение на хора, в това число и на работници. Директивата влезе в сила на 30 април 2006 г.

Настоящата брошура се спира основно на правилата, установени с гореспоменатите два законодателни акта.

Други разпоредби на Общността уреждат въпроси от изключителна важност за работниците мигранти като признаване на квалификации и дипломи³ и права на социална сигурност⁴. Тук ще намерите кратки сведения и по тези два въпроса.

Съдът на Европейските общности играе основна роля в тълкуването и развитието на понятието и на последствията от тази свобода. Съдебната практика също е отразена в настоящия наръчник⁵.

1. Засягат ли ме разпоредбите относно свободното движение на работници? Попадам ли в обсега на член 39 от Договора за ЕО в качеството ми на работник?

Общностните разпоредби относно свободното движение на работници се прилагат за *работници мигранти*, т.е. ще бъдат в сила за вас,

¹ Регламент (ЕИО) № 1612/68 на Съвета от 15 октомври 1968 г. относно свободното движение на работници в Общността, ОВ L 257, 19.10.1968 г.

² Директива 2004/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. относно правото на граждани на Съюза и на членове на техните семейства да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите-членки, ОВ L 158, 30.4.2004 г.

³ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

⁵ За повече подробности във връзка със съдебната практика на Съда на Европейските общности по отношение на свободното движение на работници вж. Съобщение на Комисията „Свободно движение на работници — за пълно реализиране на предимствата и потенциала“, COM(2002) 694 окончателен от 11.12.2002 г., http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm

ако сте гражданин на държава-членка на Европейския съюз или на Европейското икономическо пространство (вж. въпрос 3) и се премествате от страната си по произход в друга държава-членка (*приемаща държава-членка*), за да работите там. Вие ще можете също така да се ползвате от тях и при връщането си във вашата страна по произход, след като сте упражнили правото си на свободно движение. Ако обаче никога не сте ползвали това право, те няма да важат за вас.

В съдебната практика на Съда на Европейските общности се е утвърдило следното определение за работник: лице, което упражнява труд, който е i) действителен и резултатен, ii) под ръководството на друго лице и iii) за който се получава заплащане. Това определение е твърде широко и включва както стажантите, работещи по десет часа на седмица, така и хората, чиято заплата е под необходимия за оцеляване минимум в приемащата държава-членка или е по-ниска от минималната заплата и т.н. Държавните служители и работещите в обществената сфера са работници, такива са и професионалните спортисти.

Ако сте самостоятелно заето лице, студент, пенсионер или икономически неактивно лице, вие попадате под разпоредбите на други законодателни актове на ЕО ⁶.

2. Какви права дава свободното движение на работници?

В основни линии свободното движение на работници означава, че вие имате:

- право да търсите работа в друга държава-членка,
- право да работите в друга държава-членка,
- право да пребивавате там, докато работите,
- право да бъдете придружавани от семейството си,
- право да останете в държавата-членка, в която сте работили и

⁶ Повече информация за свободното движение на хора като цяло можете да получите на следните интернет адреси:

Предоставяне на услуги и самостоятелно заети лица:

http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_19_en.htm

Студенти: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_en.htm

Обща информация относно свободното движение на граждани на ЕС:

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm

и http://ec.europa.eu/justice_home/doc_centre/citizenship/doc_citizenship_intro_en.htm

право на равно третиране с гражданите на приемащата държава-членка по отношение на достъпа до трудова заетост, условията на работа и всички други предимства, които биха подпомогнали приспособяването ви към средата.

3. В кои страни мога да се позовавам на разпоредбите относно свободното движение на работници?

Можете да се позовавате на общностните разпоредби относно свободното движение на работници във всичките 27 държави-членки на Европейския съюз. Те са, както следва:

Австрия	Италия	Португалия
Белгия	Кипър	Румъния**
България**	Латвия*	Словакия*
Германия	Литва*	Словения*
Гърция	Люксембург	Унгария*
Дания	Малта	Финландия
Естония*	Нидерландия	Франция
Ирландия	Обединено кралство	Чешка република*
Испания	Полша*	Швеция

Свободното движение на работници се прилага по принцип и към страните от Европейското икономическо пространство: Исландия, Лихтенщайн и Норвегия ⁷.

В настоящото ръководство термините „страна“, „държава“ или „държава-членка“ означават само **гореизброените 30 страни**. Другите страни или държави са посочени като „трети страни“.

По силата на преходните разпоредби, включени в договорите за присъединяване, към работниците от осем от десетте държави-членки, които влязоха в Европейския съюз на 1 май 2004 г. (тези държави са отбелязани с „*“), се прилагат **определени ограничения на достъпа до трудовия пазар** в другите държави-членки. По-подробна информация можете да намерите в глава „Разширяване: преходни

⁷ В тези държави се допускат изключения по отношение на някои разпоредби на Директива 2004/38/ЕО относно правата на пребиваване.

мерки“. Преходни разпоредби са в сила и по отношение на двете държави-членки, присъединили се към Европейския съюз на 1 януари 2007 г. (тези държави са отбелязани с „**“).

4. Какво да очаквам, ако съм командирован работник?

Командированите работници са специфична категория. За разлика от работниците мигранти командированите работници са изпратени в друга държава, за да извършат дадена услуга, и след като изпълнят задачата си, те се връщат в страната си по произход, без да са имали никакъв досег с пазара на труда в приемащата държава-членка. С оглед на тази специфична ситуация беше приета директива, която определя основни задължителни правила за осигуряване на минимална защита от страна на работодателите по отношение на работниците, които те командировават на работа в приемащата държава-членка ⁸.

⁸ Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги

http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm

Достъп до трудова заетост

5. Как да постъпя, ако искам да работя в друга държава?

Ако сте гражданин на една държава-членка, вие имате право да търсите работа в друга държава-членка. Ще ви бъде оказано съдействие от страна на националните бюра по заетост наравно с гражданите на съответната държава.

Ако търсите работа, според съдебната практика на Съда на Европейските общности, вие можете да останете в приемащата държава-членка за „разумен период от време, който е достатъчен да се осведомите относно предложения за работа и да предприемете необходимите стъпки, за да бъдете нает“. След изтичането на този период вие не можете да бъдете експулсиран от страната, ако докажете, че все още търсите работа и че има вероятност да бъдете нает (например ако имате насрочени интервюта за работа).

Според последните решения на Съда на Европейските общности търсещите работа могат да получат достъп до помощи от финансово естество наравно с гражданите на приемащата държава-членка, но за отпускането на подобна помощ може да се наложи доказване на съществуването на „действителна връзка“ между търсещия работа и пазара на труда на въпросната държава. По-конкретно може да бъде поискано от търсещия работа да докаже, че действително е търсил работа в съответната държава-членка ⁹.

Европейският портал за трудова мобилност (EURES¹⁰) предоставя полезна информация за възможностите за работа в Европейското икономическо пространство. Той съдържа данни за правилата и процедурите, свързани със заетостта в държавите-членки, практическа информация за условията на живот и работа (жизнен стандарт, данъци, социални права, търсене на работна ръка в различните отрасли), както и широка база от данни за свободните места в други държави. Вижте още и уебсайта EUROPASS¹¹, от който ще научите как да представяте уменията и квалификацията си по лесен за възприемане начин в цяла Европа.

⁹ Вж. Решение на Съда от 23 март 2004 г. по дело C-138/02, Collins

¹⁰ <http://ec.europa.eu/eures/>

¹¹ <http://europass.cedefop.europa.eu/>

6. Имам ли свободен достъп до трудова заетост?

Вие имате право да упражнявате дейност в друга държава-членка при същите условия, които са в сила за нейните граждани, без дискриминация във връзка с националността ви. Все пак това общо правило има изключения.

Първото изключение се отнася до някои постове в общественния сектор, където може да бъде поставено изискването за националност (вж. въпрос 8).

Другото се отнася до владенето на езика: може да има изискване за определено ниво на владене на езика, ако това е разумно и необходимо за съответната работа. Това може да бъде свързано например с работа в системата на образованието на друга държава-членка. Може да се изисква определено ниво на езикови умения, но работодателите могат да поискат да се докаже повече от една специфична квалификация. И докато високото ниво на владене на езика при строго определени условия за някои постове може да е оправдано, то не може да бъде налагано изискване за майчин език.

От вас може да не се изисква да получите разрешително за работа. Все пак достъпът до пазара на труда е частично ограничен за гражданите на някои от държавите-членки, които се присъединиха към Съюза на 1 май 2004 г. и 1 януари 2007 г. Това може да означава на практика, че те трябва да поискат разрешително за работа (вж. глава „Разширяване: преходни мерки“).

7. Ами ако съм придобил професионалните си квалификации в друга държава-членка?

В ЕС съществува обща система на признаване на дипломите и квалификациите. Според тази система, ако вие сте напълно квалифициран за упражняването на регламентирана професия (т.е. която не може да бъде практикувана без определена специфична професионална квалификация) в една държава-членка, квалификацията ви може да бъде призната в друга държава-членка. Но ако в приемащата държава-членка обучението или сферата на дейност на съответната професия се различават съществено, тя може да ви наложи период на адаптация или да ви подложи на изпит за правоспособност. По принцип вие можете да изберете едната от двете възможности. Автоматичното признаване на дипломите се практикува в много малко професии ¹².

¹² Повече информация за общностните правила за признаване на квалификации ще получите на следната уебстраница:

http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm.

През септември 2005 г. беше приета нова директива за признаване на квалификациите¹³. Целта ѝ е да изясни и опрости съществуващите правила с оглед улесняване на свободното движение на квалифицирани специалисти между държавите-членки.

8. Какво да направя, ако искам да работя в общественя сектор на друга държава-членка?

Както вече беше споменато, държавните служители и работещите в общественя сектор са работници, което означава, че за тях също важат правилата за свободно движение и принципът за равно третиране.

Що се отнася обаче до **достъпа до общественя сектор**, съществува едно изключение: постове, свързани с упражняването на обществена власт и отговорност за опазването на общия държавен интерес, могат да бъдат предназначени само за граждани на приемащата държава-членка. Това може да се отнася и за специфични функции в държавната администрация и в сходни организации като въоръжените сили, полицията и други сили за опазване на общественя ред, съдебната система, данъчните власти или дипломатическия корпус. При все това, не всички постове в споменатите области предполагат упражняване на обществена власт и опазване на общия държавен интерес. Следователно е необходимо тези критерии да се оценяват за всеки случай поотделно и според конкретното естество на задачите и отговорностите на съответния пост.

Като оставим настрана това изключение, конкурсите за работа в общественя сектор трябва да бъдат отворени за граждани на ЕС.

След като веднъж сте приети в общественя сектор, вие не трябва да бъдете третирани различно от гражданите на приемащата държава по отношение на други аспекти на достъпа до работата и работните условия. Ако например сте придобили съпоставим професионален опит в общественя сектор на друга държава-членка, този опит трябва да бъде взет предвид по същия начин, както професионалният опит, придобит в приемащата държава-членка¹⁴.

¹³ Директива 2005/36/ЕО на Европейския Парламент и на Съвета от 7 септември 2005 г. относно признаването на професионалните квалификации, ОВ L 255, 30.9.2005 г. Директивата трябва да бъде транспонирана в националното законодателство до октомври 2007 г.

¹⁴ За повече подробности по въпроси, свързани с общественя сектор, вж. Съобщение на Комисията „Свободно движение на работници — за пълно реализиране на предимствата и потенциала“, COM(2002) 694 окончателен от 11.12.2002 г., http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm.



Равно третиране

9. Какви са моите права и има ли разлика между тях и правата на гражданите на приемащата държава-членка?

Ако сте мигрант работник, вие трябва да бъдете третиран по същия начин, както вашите колеги с националността на страната, в която работите. Вие не можете да бъдете дискриминирани на основа националност. Принципът на равното третиране се прилага по-специално по отношение на:

1. достъп до работа (вж. въпрос 5);
2. всички условия на работа, по-конкретно заплата, уволнение и възстановяване на работа; както и
3. достъп до социални и данъчни предимства.

Правото на недискриминиране на основа националност важи не само за откритата дискриминация, но и за неутралните правила, които, ако не са обективно оправдани и съизмерими с целта, поради своята същност могат да засегнат в по-голяма степен работниците мигранти, отколкото националните работници, и следователно биха могли да поставят работниците мигранти в особено неизгодно положение. Това е така наречената „непряка дискриминация“. Такъв може да бъде например случаят, в който се поставя условие за пребиваване или за продължителност на пребиваването.

10. Какви са социалните предимства?

Социалните предимства са определени от Съда на Европейските общности като всички предимства, които, свързани или не с договор, се ползват като цяло от националните работници основно поради статута им на работници или поради факта, че пребивават на националната територия и следователно чието разширяване за обхващане на работниците, които са граждани на други държави-членки, вероятно ще улесни движението на тези работници на територията на Общността.

Социалните предимства включват например намаления при ползване на обществен транспорт за големи семейства, надбавки за отглеждане на деца, финансова помощ за погребения и финансова помощ за осигуряване на жизнен минимум.

11. Какви са данъчните предимства?

Работниците мигранти имат право на същите данъчни предимства, както и националните работници. Например, ако приемащата държава-членка позволява данъчни намаления по вноските за професионална пенсия и за частно осигуряване за болест и инвалидност, тя трябва да позволява равностойни намаления по вноските, които работниците мигранти плащат в своите държави по произход.

12. Имам ли други права във връзка с равното третиране?

Вие трябва да се ползвате от равно третиране по отношение на достъпа до обучение, профсъюзно членство и упражняване на свързаните с него права, както и при наемане на жилище.

13. Какво се случва, ако работя в една държава, а живея в друга?

Ако сте пограничен работник, вие имате право на всички предимства, с които се ползват работниците мигранти в държавата-членка, в която работите. Имате право също така и на социалните предимства, с които се ползват националните работници дори ако не пребивавате в тази държава. Можете да се позовете на правото си на равно третиране по въпроси, свързани с облагането на доходите. Например, правилата за данъчни облекчения на семейни двойки (в сравнение с несемейните лица) трябва да бъдат прилагани към вас също както към двойки в същото положение в държавата-членка, в която работите, и не трябва да се поставя условието и двамата съпрузи да пребивават в тази държава.

Специфични правила могат да бъдат прилагани по отношение на обезщетенията за социална сигурност на погранични работници ¹⁵.

¹⁵ За повече информация вж. справочника „Общностни разпоредби за социална сигурност — вашите права при движението ви в рамките на Европейския съюз“, който можете да намерите на:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

Право на влизане и пребиваване

14. Ако отида да работя в друга държава-членка, трябва ли да изпълнявам формалности, свързани с влизането и пребиваването на нейна територия?

За **влизане** в приемащата държава-членка ви е необходим единствено валиден документ за самоличност — лична карта или паспорт. Ако нямате документи за пътуване, преди връщането си вие трябва да можете да ги придобие в рамките на разумен период от време или да докажете самоличността и националността си по друг начин, както и да удостоверите, че имате право на свободно движение и пребиваване.

В съответствие с новата директива относно правото на пребиваване, ако вие сте мигрант работник от ЕС, вече не ви е необходимо разрешително за пребиваване в държавата-членка, в която **пребивавате** с цел работа: ще бъде достатъчно да се регистрирате пред компетентните органи, въпреки че това ще се изисква единствено ако приемащата държава-членка го счете за необходимо.

Формалностите, които трябва да изпълните, зависят от срока на заетостта ви в приемащата държава-членка:

- ако се очаква да работите по-малко от три месеца, не се налагат никакви формалности във връзка с пребиваването ви. Все пак националните власти могат да поискат от вас да заявите присъствието си на тяхна територия;
- ако договорът ви за работа е с продължителност над три месеца, държавата-членка може изиска от вас да се регистрирате в съответния компетентен орган. Крайният срок за регистрацията не може да бъде по-рано от три месеца от датата на пристигане. **Удостоверение за регистрация** се издава веднага, при представяне на валидна лична карта или паспорт и документ от работодателя, потвърждаващ наемането, или на удостоверение за работа. За целта не се изискват никакви други документи (фишове за заплата, сметки за ток, наем, данъчни декларации и др.).

Ако не изпълните тези формалности, могат да ви бъдат наложени съответстващи недискриминационни санкции. Все пак можете да започнете работа, преди да сте се регистрирали.

За подробности, свързани с правото на влизане и пребиваване на членове на семейството ви, вж. глава „Членове на семейството“.

15. Какво се случва, ако загубя работата си или ако следвам курс на обучение в приемащата държава-членка?

При следните ситуации вие запазвате статута си на работник, ако:

- се намирате в надлежно установена **принудителна безработица**, след като сте работили повече от една година и сте се регистрирали като търсещо работа лице в съответното бюро по труда;
- се намирате в надлежно установена **принудителна безработица** след приключването на срочен договор за по-малко от една година или след изпадане в **принудителна безработица** през първите дванайсет месеца и сте се регистрирали като търсещо работа лице в съответното бюро по труда. В този случай вие запазвате статута си на работник за не по-малко от шест месеца;
- вие започвате **професионално обучение**, но само ако то е свързано с предишната ви работа. Но ако сте **принудително безработен**, обучението не трябва задължително да бъде свързано с предишното ви занимание;
- сте временно нетрудоспособен вследствие на **болест или злополука**.

„Запазването“ на статута ви на работник означава, че в гореописаните случаи вие си оставате работник и като такъв можете да предявите правата си на пребиваване и на достъп до социални придобивки (вж. въпрос 10 в глава „Равно третиране“).

16. Какво да правя, ако живея от дълго време в приемащата държава-членка?

Ако сте пребивавали легално за непрекъснат период от пет години¹⁶ в приемащата държава-членка, вие придобивате **правото на постоянно пребиваване** в тази държава. По ваша молба приемащата държава-членка следва да ви издаде документ за постоянно пребиваване.

¹⁶ На непрекъснатостта на пребиваването не се отразяват временните отсъствия за не повече от шест месеца на година или по-дългите отсъствия от страната поради задължителна военна служба, или отсъствие за максимален период от дванайсет последователни месеца поради важни причини като бременност и раждане, сериозно заболяване, образование или професионално обучение, или още командироване в друга държава-членка или в трета страна.

Веднъж придобито, правото на постоянно пребиваване може да бъде загубено само ако напуснете страната за повече от две последователни години.

Правото на постоянно пребиваване може да бъде придобито също и от членовете на вашето семейство (вж. въпрос 20). Така вие и вашето семейство ще имате по-стабилно положение в приемащата държава-членка. Няма да ви се налага да се съобразявате с никакви условия при упражняването на правото си на пребиваване и ще бъдете третирани наравно с гражданите на съответната държава. Освен това ще бъдете по-добре защитен от експулсиране по причини, свързани с обществения ред или обществената сигурност.

При някои специфични обстоятелства вие (и членовете на вашето семейство, вж. въпрос 20) можете да получите този статут по-рано:

- ако сте прекъснали работа поради достигане на пенсионна възраст (или сте се пенсионирали по-рано), при условие че сте работили в приемащата държава-членка най-малко предходните дванайсет месеца и сте пребивавали без прекъсване в нея в продължение на повече от три години;
- ако сте прекъснали работа поради трайна нетрудоспособност, при условие че сте пребивавали в приемащата държава-членка повече от две години. Ако тази нетрудоспособност е настъпила в резултат от трудова злополука или професионално заболяване, не се поставят условия за срока на пребиваването;
- ако след три години на непрекъсната трудова заетост и пребиваване в приемащата държава-членка вие все още работите в друга държава-членка, запазвайки жилището си в приемащата държава-членка, където се връщате по принцип всеки ден или поне веднъж седмично.

Ако вие сте придобили правото на постоянно пребиваване при едно от гореспоменатите обстоятелства, вашето семейство, което пребивава заедно с вас в приемащата държава-членка, също ще има това право в тази държава.

17. Има ли ограничения за влизането и за пребиваването ми в приемащата държава-членка?

Вашето право на пребиваване в държава-членка може да бъде преустановено, ако вие вече не сте работник или не запазвате статута си на работник и не отговаряте на условията за придобиване на право на пребиваване по силата на правото на Общността поради друг статут (напр. като неактивно лице, студент и др.)

Освен това вашето право на влизане и на пребиваване в друга държава-членка като работник може да бъде ограничено само поради причини, свързани с обществения ред, обществената сигурност и общественото здраве. Тези причини трябва да бъдат съразмерни и основани изключително на вашето лично поведение, което да представлява действително съществуваща и достатъчно сериозна заплаха за някой от основните обществени интереси. Предишни наказателни присъди например сами по себе си не представляват основание за предприемане на такива мерки. Също така изтичането на срока на валидност на личната карта, с която сте влезли в страната, не може да бъде причина за експулсиране. Мерките, приети с оглед на общественото здраве, могат да се основават единствено на болестите, посочени в Директива 2004/38/ЕО.

Всяко решение срещу вас, основано на тези причини, трябва да ви бъде съобщено в писмена форма и по начин, който ви позволява да разберете съдържанието и последствията му. Трябва да ви бъде осигурен достъп до правни средства за защита, предвидени на национално равнище.

Същите правила важат за влизането и пребиваването на членовете на вашето семейство.

Членове на семейството

18. Кои членове на моето семейство могат да дойдат при мен или да ме придружават в приемащата държава-членка?

Независимо от тяхната националност, право на пребиваване заедно с вас в приемащата държава-членка имат следните членове на вашето семейство:

- **вашият/ата съпруг/а;**
- **вашият партньор**, с който сте сключили договор за **регистрирано партньорство** в държава-членка, но само ако според законодателството на приемащата държава-членка регистрираното партньорство е равносилно на брак и отговаря на условията, установени от приемащата държава-членка;
- **вашите наследници** и тези на съпруга/та или регистрирания ви партньор, които са на възраст **под 21 години или са на издръжка;**
- **роднините ви по възходяща линия** и тези на съпруга/та или на регистрирания ви партньор, за които се грижите.

Държавите-членки са задължени също така да улеснят влизането и пребиваването на:

- други членове на семейството, които са на ваша издръжка, или членове на вашето домакинство, или лица, нуждаещи се от вашите грижи поради сериозни здравословни причини, както и
- партньора, с който имате трайна връзка и тя е надлежно удостоверена¹⁷.

Това задължение изисква от властите на приемащата държава-членка да разгледат подробно всеки индивидуален случай и да обосновават всеки отказ за влизане и пребиваване на тези лица. Въпреки това държавите-членки не са задължени да им предоставят право на пребиваване автоматично.

¹⁷ Тук могат да се включат различни случаи като брак между партньори от един и същи пол, регистрирано партньорство, други видове законно партньорство и съжителство.

19. Какви са административните формалности, които трябва да изпълнят членовете на моето семейство, за да влязат и пребивават в приемащата държава-членка?

Ако членовете на вашето семейство са граждани на Европейския съюз, те могат да **влязат** на територията на приемащата държава-членка след представяне на валидна лична карта или паспорт. Ако те са граждани на трета страна, за тях ще се изисква валиден паспорт и в някои случаи — входна виза ¹⁸. Ако обаче те нямат необходимите документи за пътуване или необходимите визи, трябва да им бъде дадена възможност да ги получат в разумен период от време или да докажат по друг начин, че имат право на свободно движение и пребиваване, преди да им бъде отказано влизане.

Държавите-членки следва да осигурят на членовете на семействата всички съществуващи начини за получаване на визи, които трябва да бъдат безплатни. Те следва да бъдат издадени по най-бързия начин по съкратена процедура. Ако член на семейството ви има вече карта за пребиваване, издадена от държава-членка (вж. по-долу), за него не е необходима виза.

Формалностите, свързани с правото на **пребиваване** за повече от три месеца, зависят от това дали членовете на семейството ви са граждани на ЕС, или на трета страна.

За членовете на семейството, които са граждани на ЕС, може да се изисква, както и за вас, да се регистрират пред компетентните власти и в този случай те ще получат **удостоверение за регистрация**. За целта са необходими само документите, както следва:

- валидна лична карта или паспорт,
- доказателство за роднинска връзка или за регистрирано партньорство,
- удостоверението за регистрация на работника, придружаван от членовете на семейството си или, ако не съществува система за регистрация, друг документ за пребиваване в приемащата държава-членка,

¹⁸ Изискването за входна виза трябва да бъде в съответствие с Регламент (ЕО) № 539/2001, а за Обединеното кралство или Ирландия, където регламентът не се прилага, с националното законодателство.

- в случай на близки на ваша издръжка, други членове на семейството или дълготрайна връзка — доказателство, че те попадат в някоя от изброените категории.

Членовете на семейството, които са граждани на трета страна, ще получат „карта за пребиваване на член на семейството на гражданин на Европейския съюз“. Тази карта за пребиваване ще има срок на валидност пет години или очакваният период на пребиваване на гражданина на Европейския съюз, ако този период е по-кратък от пет години. Документите, които могат да бъдат изискани с оглед издаването на карта за пребиваване, са същите като в предишния случай, с единственото изключение, че членовете на семейството, които са граждани на трета страна, трябва да представят валиден паспорт (като документ за самоличност). Крайният срок за подаване на документи за карта за пребиваване не трябва да бъде по-рано от три месеца от датата на пристигане.

20. Имат ли и те право на постоянно пребиваване?

Ако членовете на вашето семейство са граждани на ЕС, те също имат право на постоянно пребиваване в приемащата държава-членка след петгодишен период на пребиваване без прекъсване. След подаване на заявление приемащата държава-членка следва да им издаде документ за постоянно пребиваване.

Ако членовете на вашето семейство са граждани на трета страна, те ще получат това право, ако са пребивавали легално заедно с вас в приемащата държава-членка в продължение на пет години без прекъсване. Ако това условие е изпълнено, те ще получат карта за постоянно пребиваване, подновяема на всеки десет години.

При определени обстоятелства вие и вашето семейство можете да придобиете този статут по-рано (вж. въпрос 16).

21. Какво ще се случи, ако се разведе (в т.ч. анулиране на брак или прекратяване на регистрирано партньорство), почина или отида в друга държава? Ще могат ли членовете на моето семейство да останат в приемащата държава-членка?

Ако членовете на вашето семейство вече са получили правото на постоянно пребиваване, те могат да останат в приемащата държава-членка, без да се налага да доказват, че отговарят на каквито и да било условия.

Ако те все още не са получили право на постоянно пребиваване, случаят ще зависи от тяхната националност.

Ако са граждани на Европейския съюз, те имат пълното право да пребивават в приемашата държава-членка. Все пак те трябва да докажат, че отговарят на условията за пребиваване и че попадат в някоя от категориите, предвидени в общностното право: самите те са работници, самостоятелно заети лица, студенти, пенсионери или икономически неактивни лица или членове на семейството на гражданин на Европейския съюз, който отговаря на тези условия ¹⁹.

Различен е случаят с членове на семейството, които не са граждани на държава-членка, — тогава всичко зависи от конкретните обстоятелства:

- при смърт на работника мигрант те имат право да останат в приемашата държава-членка, ако са пребивавали в нея като членове на семейството най-малко в продължение на една година преди смъртта и ако са „икономически независими“ ²⁰ (ако са работници или самостоятелно заети лица или ако имат достатъчно средства и здравна осигуровка, или ако са членове на вече създадено в държавата-членка семейство на лице, което изпълнява тези изисквания, — в тази категория влизат например деца, които не изпълняват условията на пребиваване, за разлика от родителите си, които продължават да живеят в същата държава);

¹⁹ Не следва да се поставят никакви условия в случай на смърт на работник мигрант, ако към момента на смъртта си той е пребивавал на територията на съответната държава-членка в продължение на две години без прекъсване или смъртта е настъпила в резултат на трудова злополука или на професионално заболяване, или преживелият/ялата съпруг/а е загубил/а националността на съответната държава-членка вследствие на брака си с работника. При тези обстоятелства членовете на семейството ще получат правото на постоянно пребиваване в приемашата държава-членка.

²⁰ Не следва да се поставят никакви условия, ако към момента на смъртта си работникът е пребивавал на територията на приемашата държава-членка в продължение на две години без прекъсване или смъртта е настъпила в резултат на трудова злополука или на професионално заболяване, или преживелият/ялата съпруг/а е загубил/а националността на съответната държава-членка вследствие на брака си с работника. При тези обстоятелства членовете на семейството ще получат правото на постоянно пребиваване в приемашата държава-членка.

- в случай на прекратяване на брака (чрез анулиране или развод) или на регистрираното партньорство, член на семейството от трета страна има право да остане, ако:
 - бракът (или партньорството) са продължили поне три години, от които една година в приемащата държава-членка; или
 - съпругът/ата гражданин/ка на трета страна има попечителство върху децата на гражданина на ЕС; или
 - това се налага от особено тежки обстоятелства, например в случаите на жертви на домашно насилие; или
 - ако двойката е постигнала споразумение, според което съпругът/ата гражданин/ка на трета страна има право на достъп до детето, ако съдът е постановил, че този достъп следва да бъде осъществяван в приемащата държава-членка, независимо от продължителността си.

Ако е изпълнено някое от тези обстоятелства, членовете на семейството трябва също така да докажат, че са „икономически независими“ (вж. обяснението по-горе) или че са членове на вече създадено в приемащата държава-членка семейство на лице, отговарящо на някое от условията.

При никакви обстоятелства заминаването на работника мигрант от приемащата държава-членка или смъртта му не води до загуба на правото на пребиваване на неговите/нейните деца или на родственика, който има попечителство върху децата, без оглед на националността му, ако децата пребивават в приемащата държава-членка и следват курс на обучение в учебно заведение, до пълното завършване на обучението им.

22. Какви други права имат членовете на моето семейство? Могат ли и те да работят в приемащата страна?

Независимо от националността им, членовете на вашето семейство имат право да бъдат наети на работа или да работят като самостоятелно наети лица в приемащата държава-членка. Ако са граждани на трета страна, за тях не се изисква разрешение за работа. Членовете на вашето семейство имат право на равно третиране, включително на социални придобивки.

Независимо от тяхното гражданство, вашите деца имат право да учат в приемащата държава-членка на същото основание като нейните граждани. Това включва например правото на равно третиране по отношение на стипендиите за обучение.



Разширяване: преходни мерки

23. Какво представляват преходните мерки?

Преходните мерки позволяват през преходния период държавите-членки да ограничат достъпа до трудовия си пазар на работници от осем от десетте държави-членки, които се присъединиха към Европейския съюз на 1 май 2004 г. и на работници от България и Румъния след присъединяването на тези държави на 1 януари 2007 г.

Европейската комисия издаде два наръчника, в които се описват преходните разпоредби относно свободното движение на работници от тези държави-членки²¹. По-долу ще намерите кратък преглед на тези мерки; повече информация ще намерите в гореспоменатите наръчници.

На 1 май 2004 г. 15-членният ЕС беше разширен и посрещна десет нови държави-членки. Договорът за присъединяване от 2003 г., представляващ правната основа за това разширяване, позволява на 15-те държави-членки, които съставляваха ЕС преди присъединяването (ЕС-15) да отложат прилагането на общностното право относно достъпа до заетост и да прилагат своите национални правила по отношение на гражданите на Естония, Латвия, Литва, Полша, Словакия, Словения, Унгария и Чешката република (ЕС-8). Не се прилагат временни мерки по отношение на работници от Кипър и Малта, но Малта има възможност да се позове на предпазна клауза, ако срещне сериозни затруднения на трудовия си пазар.

Договорът от 2005 г. за присъединяване на България и Румъния (ЕС-2) съдържа почти същите преходни разпоредби, позволяващи на 25-те държави-членки, които съставляваха ЕС преди последното присъединяване (ЕС-25), да ограничат свободното движение на български и румънски работници.

Това означава на практика, че от гражданин на държава-членка от ЕС-8 или ЕС-2 може да се изисква да има разрешение за работа, преди да бъде нает в някоя от държавите от ЕС-15 или ЕС-25.

²¹ Наръчник „Свободно движение на работници от и към новите държави-членки — как ще бъде осъществено на практика?“ и наръчник „Свободно движение на работници към и от България и Румъния — как ще бъде осъществено на практика?“, които можете да намерите на:

http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm

Държавите от ЕС-8 и ЕС-2 могат да въведат съответните ограничения за гражданите на държавите-членки от ЕС-15 или ЕС-25, които са въвели ограничения за техните граждани.

Работниците, за които се отнасят преходните разпоредби, трябва да имат предимство пред работниците от трети страни. След като получат достъп до пазара на труда, работникът получава равно третиране.

Освен това, гражданите на държавите-членки на ЕС-8 и ЕС-2, които работят законно в някоя от държавите-членки на ЕС-15 или ЕС-25 към или след датата на присъединяване и които са били допуснати до трудовия пазар на тази държава-членка за непрекъснат период от дванайсет месеца или повече, имат пряк достъп (без разрешение за работа) до трудовия пазар на същата държава-членка, но не и автоматично до трудовите пазари на останалите държави-членки на ЕС-15 или ЕС-25.

Преходните мерки се прилагат за максимален период от 7 години след датата на присъединяване. Този период е разделен на три обособени етапа (2 + 3 + 2 години), всеки от които има различни условия.

Първи етап

През първите две години след присъединяването достъпът до трудовия пазар се определя от националното законодателство. Държавите-членки на ЕС отпреди разширяването имат право да ограничат достъпа на граждани от новите страни до трудовите си пазари, но могат и да решат да освободят този достъп и да премахнат задължението за получаване на разрешително за работа.

Втори етап

Държавите-членки могат да продължат да прилагат националните мерки за още три години, при условие че уведомят Комисията за това преди края на първия етап. Все пак те могат да прекратят прилагането на националните мерки във всеки момент от този етап, за да въведат общностното законодателство.

Трети етап

По принцип общностното законодателство трябва да започне да се прилага напълно пет години след присъединяването. При все това, при наличие на сериозни сътресения на трудовите пазари (или на опасност от възникването им) държавите-членки могат да продължат действието на националните мерки за още две години, след като уведомят Комисията.

24. Какво е положението за гражданите на ЕС-8?

Преходният период за работниците от държавите-членки на ЕС-8 започна с присъединяването им на 1 май 2004 г. и ще приключи окончателно на 30 април 2011 г.²²

По време на първия етап три държави-членки отвориха своите трудови пазари при прилагане на националното законодателство²³.

Със започването на втория етап на 1 май 2006 г. още четири държави-членки взеха решение да приложат напълно общностното законодателство относно свободното движение²⁴. По-късно същото направиха още три държави-членки²⁵ и така на третата година от присъединяването гражданите на ЕС-8 могат вече да работят свободно в десет държави-членки на ЕС-15²⁶.

²² Първи етап: 1 май 2004 г. — 30 април 2006 г.

Втори етап: 1 май 2006 г. — 20 април 2009 г.

Трети етап: 1 май 2009 г. — 30 април 2011 г.

²³ Ирландия и Швеция решиха да не въвеждат ограничения на достъпа до трудовите си пазари. Обединеното кралство взе същото решение, но въведе система за регистрация на работниците. Всички останали държави от ЕС-15 запазиха системата на разрешенията за работа, в някои случаи комбинирани с квоти. Малта издаваше разрешения за работа с оглед контролиране на процесите. Полша, Словения и Унгария решиха да въведат ответни ограничения за граждани на държавите-членки на ЕС-15, въвели ограничения за тях. Всички държави-членки на ЕС-10 отвориха трудовите си пазари за работници от останалите държави-членки на ЕС-10.

²⁴ Гърция, Испания, Португалия и Финландия.

²⁵ Италия от 27 юли 2006 г., Нидерландия от 1 май 2007 г., Люксембург от 1 ноември 2007 г.

²⁶ Останалите държави намалиха ограниченията в някои отрасли/професии или опростиха процедурите (Австрия, Белгия, Германия, Дания и Франция). Само Унгария запази ответните мерки.

25. Какво е положението за работниците от България и Румъния?

Преходният период за работниците от България и Румъния започна на 1 януари 2007 г. и ще приключи окончателно на 31 декември 2013 г.²⁷

Десет държави-членки взеха решение да не въвеждат ограничения за достъп до трудовите си пазари за работници от България и Румъния през първия етап²⁸.

За последващото развитие на решенията на държавите-членки по отношение на правото на работа за граждани от държавите-членки на ЕС-8, България и Румъния можете да се информирате на уебсайта на генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности“ на Комисията²⁹.

Уебсайтът на EURES³⁰ дава по-подробна информация за правилата, които се прилагат във всяка държава-членка през всеки етап на преходния период.

²⁷ Първи етап: 1 януари 2007 г. — 31 декември 2008 г.

Втори етап: 1 януари 2009 г. — 31 декември 2011 г.

Трети етап: 1 януари 2012 г. — 31 декември 2013 г.

²⁸ Естония, Кипър, Латвия, Литва, Полша, Словакия, Словения, Финландия, Чешката република и Швеция. Кипър, Словения и Финландия прилагат система на регистрация с оглед контролиране на процеса. Останалите държави-членки запазиха системата на разрешителните за работа, в някои случаи при опростена процедура. България и Румъния не наложиха ограничения на достъпа до трудовите си пазари.

²⁹ http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/enlargement_en.htm

³⁰ <http://europa.eu/eures/>

Граждани на трети страни

26. Как стои въпросът с гражданите на трети страни? Имат ли и те право на свободно движение и равно третиране?

Членовете на семейството на работник мигрант в Общността са в по-благоприятно положение от други граждани на трети страни. Те имат право да придружават работника и право да работят в приемащата държава-членка, без да се налага да имат разрешение за работа.

Като се изключат тези случаи, гражданите на трети страни, които искат да работят в държава-членка на ЕС, попадат под разпоредбите на националното законодателство на съответната държава-членка. В повечето случаи те трябва да получат разрешение за работа.

ЕС има сключени споразумения с някои трети страни, съдържащи клауза за равно третиране по отношение на условията за работа. Това означава, че щом гражданите на тези страни получат достъп до трудовия пазар на държава-членка в съответствие с нейните национални правила, отношението към тях трябва да бъде същото като към гражданите на тази държава-членка.

Гражданите на трети страни, които са допуснати на територията на една държава-членка, нямат право да се движат свободно в друга държава-членка. Гражданите на трети страни обаче, пребиваващи законно на територията на държава-членка в продължение на пет години, които, след изпълнение на условията на Директива 2003/109/ЕО, придобият „статут на дългосрочно пребиваващ в ЕО“, постановен в директивата, могат да се придвижват от една държава-членка в друга при определени условия, включително, ако това се изисква от държавата-членка, задължението да преминат през някои национални процедури. След като пребивават в друга държава-членка, те ще получат права и придобивки, които са много сходни с предоставените им в първата държава-членка.

Директива 2003/109/ЕО обаче не се прилага в Дания, Ирландия и Обединеното кралство. Поради тази причина гражданите на трети страни, които пребивават в тези държави-членки, не могат да получат „статут на дългосрочно пребиваващ в ЕО“ и следователно не могат да се движат свободно в друга държава-членка. Освен това, гражданите на трети страни, които са придобили „статут на дългосрочно пребиваващ в ЕО“ в държавите-членки, прилагащи директивата, също така не могат да се движат в тези три държави-членки ³¹.

³¹ Повече информация по тези въпроси ще получите на:

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm



Вашите социалноосигурителни права

27. Какво се случва с моите социалноосигурителни права, когато отивам да работя в друга държава-членка?

Съществуват общностни разпоредби, които ви предпазват от частична или пълна загуба на социалноосигурителните ви права при преместване от една държава-членка в друга. Повече данни за тях ще намерите в наръчника „Общностни разпоредби за социална сигурност — вашите права при движението ви в рамките на Европейския съюз“³².

Важни са също така и допълнителните схеми за пенсии за старост. С оглед свеждане до минимум на проблемите, произтичащи от липсата на „преносимост“ на тези схеми, Европейската комисия прие предложение за директива специално по този въпрос³³.

³² Той се намира на:
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6404022_it.pdf.

³³ Предложение за директива на Европейския парламент и на Съвета относно подобряване на преносимостта на правата на допълнителна пенсия, COM(2005) 507 окончателен от 20.10.2005 г., което се намира на:
http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/oct/dir_191005_en.pdf



Как да ползвате правата си?

28. Какво да направя, ако националните власти или моят работодател не спазват правата ми на работник мигрант?

Ако преценявате, че правата ви на работник мигрант не се спазват от националните власти на държавата-членка, в която работите, или от вашия работодател, много е важно първо да поискате обезщетение от националните власти за всяко едно правило или решение, което ви засяга и за което считате, че противоречи на правилата на ЕО за свободно движение на работници.

Можете също така:

- да търсите помощ чрез *SOLVIT*³⁴;
- да търсите помощ чрез *Службата за ориентация на гражданите*³⁵;
- да изпратите жалба до Европейската комисия³⁶; Комисията обаче няма да може да се намеси, ако проблемът ви е свързан с решение, взето от частен работодател. Освен това подаването на жалба няма да има пряк ефект върху вашия случай. Ето защо е много важно да потърсите обезщетение от националните власти;
- да изпратите петиция до Европейския парламент³⁷.

³⁴ http://europa.eu/solvit/site/index_lt.htm

³⁵ http://europa.eu./citizensrights/signpost/front_end/index_lt.htm

³⁶ http://ec.europa.eu/community_law/your_rights/your_rights_forms_en.htm

³⁷ <http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do?id=49&language=EN>

29. Каква е ролята на Съда на Европейските общности?

Съдът на Европейските общности е издал множество решения относно тълкуването на общностните правила за свободното движение на работници, повечето от които са в полза на работниците мигранти и членовете на техните семейства. Това допринесе за по-добра защита на европейските граждани. Ето защо Съдът на европейските общности има съществена роля в случай на съмнение по отношение на обхвата на общностните разпоредби, тяхното прилагане при индивидуални случаи и тълкуването им с оглед на националното законодателство.

Следователно не е преувеличено да кажем, че без практиката на Съда на Европейските общности защитата, която предлагат общностните разпоредби относно свободното движение на работници, би била по-слабо ефективна, по-непълна и по-малко задоволителна. Съдът на Европейските общности е правният защитник на европейските граждани, упражняващи правото си да се движат и установяват в Европа.

30. Мога ли да заведа дело пред Съда на Европейските общности?

С оглед на тази важна роля на Съда на Европейските общности вие трябва да знаете как да се отнесете до Съда, за да получите решение по въпрос, който ви засяга:

- Съдът на Европейските общности **не се произнася директно по индивидуални случаи**. Неговите решения се ограничават до тълкуване на съответните общностни разпоредби в светлината на даден конкретен случай. Все пак тълкуването е задължително за всички засегнати страни (национални съдилища, национални институции и физически лица) и следователно е от решаващо значение за окончателното решение по вашия случай.
- От това следва, че вие не можете да заведете дело направо в Съда на Европейските общности. Трябва да **използвате всички правни процедури и жалби, предвидени от националното законодателство за вашия случай**.

- При възникване на съмнение националното съдилище, което разглежда вашия случай, може да се допита до Съда на Европейските общности относно начина на тълкуване на определено общностно правило за свободно движение, ако решението на вашия случай зависи от тълкуването. Това е така нареченото „преюдициално запитване“. Всеки заинтересован национален съд, дори първоинстанционен, може да направи такова преюдициално запитване. Ако не е възможно по-нататъшно обжалване на решението пред националния съд, той трябва да направи заявка за преюдициално заключение. Следователно вие можете винаги да предложите на съдията по вашия случай да се допита до Съда на Европейските общности, с изключение, естествено, на кристално ясните случаи, в които това не е необходимо.
- Освен това Европейската комисия има възможност да се обърне към Съда на Европейските общности, ако счита, че националните закони и нормативни уредби са несъвместими с европейските правила („процедура за нарушение“). Но тази процедура отнема много време и няма да има пряк ефект за вашия индивидуален случай.



Източници на информация

Документи:

- Съобщение на Комисията „Свободно движение на работници — пълно реализиране на предимствата и възможностите“, COM(2002) 694 окончателен от 11.12.2002 г.
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Наръчник „Свободно движение на работници към и от новите държави-членки — как ще бъде осъществено на практика?“
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/pr_en.pdf
- Наръчник „Свободно движение на работници към и от България и Румъния — как ще бъде осъществено на практика?“
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Наръчник „Общностни разпоредби за социална сигурност — вашите права при движението ви в рамките на Европейския съюз“
http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6404022_en.pdf

Полезни интернет връзки:

- Свободно движение на работници в ЕС:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/index_en.htm
- Свободно движение на хора в ЕС:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm и
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/fsj_citizenship_intro_en.htm
- Свобода на предоставяне на услуги и свобода на установяване:
http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_19_en.htm
- Признаване на дипломи и квалификации:
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm
- Права на социална сигурност:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm
- Допълнителни пенсионни схеми:
http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_en.htm#forum

- EURES (Европейски портал за трудова мобилност):
<http://ec.europa.eu/eures/>
- EUROPASS
<http://europass.cedefop.europa.eu/>
- Командировани работници:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm
- Имиграция:
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm
- Студенти:
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_en.html
- Европейска година на мобилността на работещите:
http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/index_en.htm
- SOLVIT:
<http://ec.europa.eu/solvit/>
- Служба за ориентация на гражданите:
http://ec.europa.eu/citizensrights/signpost/front_end/
- Законодателство на ЕО:
<http://eur-lex.europa.eu/>
- Съд на Европейските общности:
<http://curia.europa.eu/en/index.htm>
- Обща информация за ЕС:
http://europa.eu/index_en.html
- „Вашата Европа“:
<http://ec.europa.eu/youreurope/>
- Europe direct
http://ec.europa.eu/europedirect/index_en.htm

Европейска комисия

**Искате ли да работите в друга държава-членка на ЕС?
Запознайте се с правата си!**

Люксембург: Служба за официални публикации на
Европейските общности

2009 г. — 40 стр. — 14,8 × 21 см

ISBN 978-92-79-08857-5

DOI 10.2767/20956

Как да получите публикации на Европейския съюз

Платените ни публикации можете да закупите от страницата EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu/>), като ги поръчате чрез разпространител по ваш избор.

Службата за публикации има списък с разпространители в целия свят, който можете да заявите на факс: (352) 29 29-42758.

Вие се интересувате от **публикациите** на генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности“?

Можете да ги свалите от интернет:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_en.cfm

или да се абонирате безплатно за тях на адрес:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=en

ESmail е електронният информационен бюлетин на генерална дирекция „Трудова заетост, социални въпроси и равни възможности“.

Можете да се абонирате за него на адрес:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm

<http://ec.europa.eu/social>

