

УДК 342.721-054.7(4)

О.М. Дарморіс

СВОБОДА ПЕРЕСУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Як і будь-яка інша країна Європи, Україна прагне стати членом Європейського Союзу. Намір встановити тісні зв'язки між Україною і ЄС був проголошений в Угоді про партнерство і співробітництво між Україною і Європейським Співтовариством та його державами-членами в 1994 р. (набрала чинності в 1998 р.) [1].

Членство в ЄС – це не лише економічна, а й правова інтеграція. Так, з метою приведення у відповідність норм українського законодавства до законодавства ЄС, був прийнятий Закон України “Про Концепцію Загальнодержавної програми адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу” від 21 листопада 2002 р. [2]. А саму Програму було затверджено Законом України “Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу” від 18 березня 2004 р. [3].

Пріоритетними сферами в процесі адаптації законодавства України до законодавства ЄС у галузі трудового права на початкових етапах виступає охорона праці та свобода пересування працівників.

Свободу пересування розуміють у двох значеннях – у широкому та вузькому. У широкому значенні свобода пересування осіб включає: свободу пересування працівників; свободу пересування непрацюючих осіб (студенти та пенсіонери); безвізове пересування осіб у Шенгенській зоні; свободу створення юридичних осіб. Свого роду “наріжним каменем” вільного пересування осіб в ЄС є свобода пересування працівників. Тому свобода пересування осіб у вузькому значенні охоплює саме свободу пересування працівників.

Свобода пересування працівників однаковою мірою поширюється на працівників-мігрантів і членів їхніх сімей.

Стаття 39 Договору про ЄС зазначає, що така свобода включає відміну будь-якої дискримінації за ознакою наявності громадянства тієї чи іншої держави-члена в трудових відносинах. Ця сама стаття перелічує ключові права працівника-мігранта: право приймати реальні пропозиції стосовно працевлаштування; право вільно пересуватися на території Співтовариства з метою працевлаштування; право залишатися на території держави-члена з метою працевлаштування; право залишатися на території цієї держави-члена після закінчення трудової діяльності.

Конкретизують правове становище працівника-мігранта та членів його сім'ї акти вторинного права. Найважливішими серед них є: Регламент Ради (ЄЕС) № 1612/68 від 15 жовтня 1968 р. про вільне пересування працівників у межах Співтовариства [4]; Регламент Ради (ЄЕС) № 1251/70 від 29 червня 1970 р. про право працівників залишатися на території держави-члена після здійснення там трудової діяльності [5]; Директива 2004/38/ЄС від 29 квітня 2004 р. про право громадян ЄС і членів їх сімей вільно пересуватися та проживати на території

держав-членів, яка змінює Регламент (ЄЕС) № 1612/68 і відмінняє директиви 64/221/ЄЕС, 68/360/ЄЕС, 72/194/ЄЕС, 73/148/ЄЕС, 75/34/ЄЕС, 75/35/ЄЕС, 90/364/ЄЕС, 90/365/ЄЕС і 93/96/ЄЕС [6].

Поняття “працівник-мігрант” розкривається у ст. 1 Регламенту 1612/68 і доповнюється в прецедентному праві. Із змісту ст. 1 Регламенту випливає, що працівник-мігрант – це особа, яка працює за наймом і володіє громадянством іншої держави-члена. Суд виділив ще кілька додаткових характеристик статусу працівника-мігранта. По-перше, ця особа повинна протягом тривалого періоду здійснювати роботу, за яку передбачається пряма або непряма винагорода (Справа С-66/85 “Lawrie-Blum” (1986 р.) [7]. По-друге, особа повинна здійснювати реальну й ефективну діяльність незалежно від умов заробітної плати та робочого часу (Справа С-53/81 “Levin” (1982 р.) [8]. По-третє, поняття “працівник-мігрант” поширюється також на осіб, які припинили трудову діяльність і залишились на території держави-члена з метою пошуку нової роботи, тобто отримали статус безробітного (Справа С-75/63 “Hoekstra” (1964) [9].

Регламент 1612/68 визначає умови доступу працівника-мігранта до роботи за наймом, включаючи рівну можливість в одержанні пропозицій про працевлаштування в іншій державі-члені, відміну квот на залучення робочої сили з інших держав-членів, а також вільний допуск до одержання допомоги в службі зайнятості держави-члена, що приймає.

Принциповим є положення Регламенту 1612/68 про рівне ставлення при здійсненні роботи за наймом щодо працівників-мігрантів у порівнянні з працівниками-громадянами країни-члена, що приймає. Працівники-мігранти не можуть зазнавати дискримінації щодо їхніх прав на винагороду, участі в управлінні підприємством, процесах виробничої демократії, просуванні по службі, доступі до отримання професійної освіти та інших соціальних пільг, а також прав при звільненні з організації.

Коло осіб, що складають сім'ю працівника-мігранта, визначається ст. 2 Директиви 2004/38/ЄС. До нього належать: подружжя; партнер, з яким громадянин Союзу вступив у зареєстроване партнерство на підставі законодавства будь-якої країни-члена, якщо згідно із законодавством приймаючої країни-члена зареєстроване партнерство визнається еквівалентним шлюбу при дотриманні умов приймаючої країни-члена; прямі нащадки, які не досягли віку 21 р. або перебувають на утриманні, і аналогічні нащадки подружжя або партнера; родичі по прямій висхідній лінії, які перебувають на утриманні, і аналогічні родичі подружжя або партнера.

Діти працівників-мігрантів володіють цілим комплексом прав. Ключовим серед них є право на освіту, гарантоване ст. 12 Регламенту. З метою реалізації цього права була прийнята Директива Ради 77/486 ЄЕС від 25 липня 1977 р. про освіту дітей працівників-мігрантів [10]. Право на освіту дітей працівників отримало значний розвиток у прецедентному праві Співтовариства [11]. Ця Директива підтвердила право дітей працівників-мігрантів на отримання освіти на тих самих умовах, які існують для дітей громадян приймаючої держави. При цьому, згідно з нормами національної системи освіти, дітям праців-

ників-мігрантів повинен бути забезпечений доступ до вивчення рідної мови та культури.

Для пересування працівника-мігранта в межах ЄС йому необхідно мати національний паспорт або посвідчення особи. Для членів сім'ї, які не є громадянами держав-членів ЄС, потрібна в'їзна віза. Однак якщо працівник-мігрант вже отримав вид на житло, то членам його сім'ї в'їзної візи не потрібно (ст. 5 Директиви 2004/38/ЄС).

Для реалізації права на проживання працівника-мігранта та членів його сім'ї на території приймаючої держави-члена до 3 місяців не потрібно дотримання будь-яких формальностей, крім наявності дійсного посвідчення особи або паспорта. Для проживання на території приймаючої держави на строк понад 3 місяці працівнику-мігранту необхідно зареєструватися в компетентних органах (ст.ст. 6, 7, 8 Директиви 2004/38/ЄС). У разі, коли члени сім'ї працівника-мігранта громадянина країни-члена ЄС не є громадянами будь-якої країни-члена, то для проживання на території приймаючої країни на строк понад 3 місяці їм необхідно отримати вид на житло (ст. 9 Директиви 2004/38/ЄС).

Отримання виду на житло необхідно працівникам-мігрантам, якщо вони бажають залишитися на території приймаючої країни. Регламент Комісії № 1251/70 від 29 червня 1970 р. про право працівників залишатися на території держави-члена після припинення там трудової діяльності визначає три випадки, за яких працівник може залишитися на території держави-члена: вихід на пенсію, настання непрацевдатності, отримання роботи в іншій країні-члені. Члени сім'ї мають право залишитися на території приймаючої країни-члена працівника-мігранта навіть у разі смерті останнього (ст. 3 Регламенту № 1251/70).

Договір про ЄС містить два винятки з принципу вільного пересування: поперше, згідно з § 4 ст. 39 Договору свобода пересування не поширюється на публічну державну службу; по-друге, згідно з § 3 ст. 39 за мотивами громадського порядку, суспільної безпеки, суспільної охорони здоров'я можуть впроваджуватися обмеження на право вільного пересування.

У праві ЄС до непрацюючих осіб належать дві категорії індивідів: студенти та пенсіонери. Студенти згідно з п. "с" ст. 7 Директиви 2004/38/ЄС мають право на проживання в приймаючій країні-члені, якщо вони зараховані в навчальний заклад для проходження професійного навчання, мають достатньо коштів для проживання та медичну страховку. Пенсіонери реалізують право на проживання на підставі ст. 7 Директиви 2004/38/ЄС за наявності достатніх коштів, щоб не стати тягарем для системи соціальної допомоги, а також медичної страховки в приймаючій державі-члені.

Слід сказати, що довгий час статус працівників-мігрантів, вихідців із третіх країн (країн, які не є членами ЄС), регулювався на підставі міжнародних угод між ЄС і третіми країнами. В останні роки Союз вжив заходів щодо гармонізації вільного пересування і проживання громадян третіх країн на території країн-членів. Результатом стали Директива Ради 2003/109/ЄС від 25 листопада 2003 р. про статус громадян третіх країн, які проживають на довготривалій основі [12], Директива Ради 2003/86/ЄС від 22 вересня 2003 р. про право на

сімейне возз'єднання [13], Директива 2004/114/ЄС від 13 грудня 2004 р. про умови допуску громадян третіх країн з метою освіти, обміну тими, хто навчається, неоплачуваної професійної підготовки або волонтерської діяльності [14].

Директива 2003/109/ЄС визначає умови надання громадянам третіх країн статусу довгострокового проживаючого, а також умови реалізації ними права на проживання в державах-членах. Стаття 3 Директиви називає коло осіб, яким може бути наданий цей статус. Держави-члени надають статус довгострокового проживаючого громадянам третіх країн, які постійно проживають на їхній території протягом 5 років, мають достатньо коштів для існування та медичну страховку.

Особа, яка має статус довгострокового проживаючого, має право на проживання в будь-якій іншій державі-члені, якщо це визнано цілями економічної діяльності, як працівник за наймом або особа вільної професії, професійного навчання, або іншими цілями згідно із ст. 14 цієї Директиви.

Держави-члени можуть відмовити громадянину третьої країни в отриманні статусу довгострокового проживаючого за мотивами громадського порядку, суспільної безпеки, а також суспільної охорони здоров'я.

Директива Ради 2003/86/ЄС про право на сімейне возз'єднання зазначає, що громадянин третьої країни, який перебуває на території держави-члена не менше, ніж один рік, має право проживати в ній разом із дітьми до 12 років. Держава-член може розширити це коло осіб.

Директива 2004/114/ЄС регулює статус громадян третіх країн, які бажають навчатися на території будь-якої держави-члена. Директива розрізняє загальні (ст. 6) та спеціальні умови допуску цих громадян (ст.ст. 7-11).

Необхідно сказати, що для виконання положень ЄС стосовно забезпечення вільного пересування працівників у 2007 р. було ратифіковано Конвенцію про правовий статус трудящих-мігрантів і членів їхніх сімей [15], видано Указ Президента України "Про заходи щодо активізації євроінтеграційного прикордонного співробітництва" [16], у 2008 р. ратифіковано Угоду між Україною та Європейським Співтовариством про спрощення оформлення віз [17].

Література

1. Офіційний вісник України. – 2006. – № 24. – Ст. 203.
2. Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 3. – Ст. 12.
3. Відомості Верховної Ради України. – 2004. – № 29. – Ст. 367.
4. OJ, Special Edition, 1968 (II).
5. OJ, Special Edition, 1970 (II).
6. OJ 2004 L 229.
7. Case C-66/85, Lavrie-Blum v. Land Baden-Wuttemberg, [1986] ECR 2121.
8. Case C-53/81, Levin v. Staatssecretaris van Justitie, [1982] ECR 1035.
9. Case C-75/63, Hoekstra v. Bestuur der Begrijfsvereniging voor Detailhandel en Amdfchten, [1964] ECR 117.
10. OJ 1977 L 199/32.
11. Право Європейського Союзу / под ред. С.Ю. Кашкина. – М., 2003. – 897 с.
12. OJ 2004 L 16/44.
13. OJ 2003 L 251/12.