# Контрольная работа

**"Принцип свободного передвижения работников в рамках Европейского Союза"**

**Введение**

Одним из принципов, на которых основывается любой экономический союз является принцип свободы передвижения рабочих (так, например, в ст. 1. Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств провозглашено, что «государства создают единый рынок труда с безвизовым перемещением граждан на их территории»). В праве ЕС данная свобода впервые была закреплена в Римском договоре 1957 г. Соответственно из этого принципа возникает несколько важных вопросов: во-первых, кто в праве Европейского Союза считается работником-мигрантом[[1]](#footnote-1); а во-вторых, какими правами они обладают и какие существуют законные ограничения этих прав.

Эти и некоторые другие вопросы будут рассмотрены мною в данной работе.

Для исследования данных вопросов мною выбраны и использованы документы, указанные в конце работы в разделе «Список литературы».

С целью небольшого сравнения некоторых положения в законодательстве двух экономических сообществ: Европейского сообщества и Содружества Независимых Государств, я использовала Хартию социальных прав и гарантий граждан независимых государств (утв. Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Содружества Независимых Государств 29.10.1994 г.), т. к. в ней, на мой взгляд, довольно подробно и ясно освещены права и гарантии трудящихся-мигрантов – граждан государств, являющихся членами СНГ.

**1. Понятие «работник-мигрант» в праве ЕС**

Конкретное понятие работника в источниках права Европейского Союза не дано. Оно вытекает из смысла ст. 1 Регламента 1612/68 и дополняется в ряде решений Европейского Суда (прецедентное право).

Исходя из смысла ст. 1 Регламента 1612/68, работником-мигрантом признается лицо, работающее по найму и имеющее гражданство другого государства-члена. Таким образом, обязательными признаками работника-мигранта в праве ЕС являются:

а) наличие гражданства государства-члена ЕС;

б) осуществление работы по найму в другом государстве-члене.

Данное понятие не может истолковываться ограничительно, поскольку относится к одной из фундаментальных свобод, гарантированных Римским договором 1957 г. Следует отметить, что толкование определения работника является исключительной прерогативой права ЕС, а не национального законодательства государств-членов, так как это необходимо для одинакового применения свободы передвижения работников во всех государствах-членах. Европейским Судом в процессе толкования норм первичного и вторичного права ЕС было определено, что под понятие работника-мигранта (как субъекта права на свободное передвижение в пределах всеобщего рынка ЕС) подпадают так же лица, которые:

а) должны в течение определенного времени осуществлять работу, за которую предполагается прямое или косвенное вознаграждение;

б) должны осуществлять реальную и эффективную деятельность, независимо от условий заработной платы или рабочего времени (в случаях занятости неполное рабочее время и получения заработной платы ниже гарантированного минимума);

в) ищущие работу в другом государстве-члене впервые;

г) прекратили трудовую деятельность и оставшиеся на территории государства-члена с целью поиска новой работы, т.е. получившие статус безработного.

Необходимо также упомянуть о тех, кто в праве ЕС работниками не считаются, и соответственно на них положения нормативно-правовых актов, касающиеся права на свободу передвижения трудящихся не распространяются.

Во-первых, как видится из вышесказанного (п. «б»), не являются работниками те лица, работа которых столь незначительна, что может рассматриваться только как вспомогательная и несущественная.

Во-вторых, это лица, прибывшие в государство-член с целью получения образования.

И, в-третьих, лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность (на них распространяются нормы, закрепляющие принцип свободного предоставления услуг).

**2. Понятие «член семьи работника – мигранта» в праве ЕС**

В ходе работы представляется необходимым также определить, кто входит в понятие «член семьи работника-мигранта».

До недавнего времени круг лиц, являющихся членами семьи работника-мигранта был очерчен в Регламенте 1612/68/ЕЭС. К ним относились[[2]](#footnote-2):

а) супруг(а) работника и их потомки, не достигшие 21 года или являющиеся иждивенцами;

б) родственники по восходящей линии, находящиеся на иждивении работника и его супруга(и);

В части права на поселение совместно с работником-мигрантом указывается также любой член семьи, «если он является иждивенцем работника и проживает с ним под одной крышей на территории, откуда он прибыл[[3]](#footnote-3)».

В настоящий момент данная статья утратила силу и сегодня перечень этих лиц содержится в Директиве 2004/38/ЕС от 29.04.2004 г. «О праве граждан Союза и членов их семей на свободное проживание и выбор места жительства на территории государств-членов», которая своими положениями изменяет Регламент 1612/68 и вводит в круг членов семьи работника-мигранта понятие «зарегистрированный партнер работника». В соответствии с нормами Директивы 2004/38/ЕС членами семьи работника-гражданина Союза являются:

а) супруг(а);

б) партнер, имеющий с работником-гражданином Союза зарегистрированное партнерство в соответствии с законодательством государства-члена, если принимающее государство член признает зарегистрированное партнерство в качестве эквивалента браку и на условиях, предусмотренных законодательством принимающего государства-члена[[4]](#footnote-4);

в) потомки работника и его супруга(и) или партнера, не достигшие 21 года или являющиеся иждивенцами;

г) родственники по восходящей линии, находящиеся на иждивении работника и его супруга(и) или партнера.

Под супругом работника понимается только лицо, состоящее с ним в законном браке. Сожитель не является супругом в праве Европейского Союза. Это и стало одной из причин введения в законодательство ЕС понятия партнера.

**3. Права и гарантии работников-мигрантов и членов их семей**

**3.1 Права и гарантии работников-мигрантов**

Правам и гарантиям работников посвящена Глава 1 Раздела III Договора об учреждении Европейского Сообщества. В ст. 39 данного Договора перечисляются ключевые права работника-мигранта:

а) принимать реально предлагаемую работу

b) свободно передвигаться в этих целях по территории государств-членов

c) находиться в одном из государств-членов, занимаясь трудовой деятельностью в соответствии с законодательными, распорядительными и административными положениями, регулирующими занятость граждан данного государства

d) оставаться на территории одного из государств-членов после завершения трудовой деятельности в этом государстве на условиях, которые будут определены регламентом.

Из положений данной статьи вытекает, что свобода движения трудящихся наделяет граждан правом свободного передвижения внутри ЕС с целью получения только реально предлагаемой работы. Однако Европейский Суд распространил это право также на лиц, направляющихся в другие страны-участницы ЕС с целью поиска работы[[5]](#footnote-5). Так же Европейский Суд указал, что если по истечении 6 месяцев лицо, ищущее работу, сможет доказать, что оно продолжает ее искать и имеет реальную возможность быть нанятым, национальные власти не вправе заставить его покинуть страну.

Государства-члены в ст. 40 Договора о ЕС обязуются «обеспечивать тесное сотрудничество между национальными службами занятости». В Хартии социальных прав и гарантий граждан СНГ есть схожее положение: «в целях реализации прав граждан на профессиональную деятельность за границей государства создают национальные службы по делам трудящихся-мигрантов и налаживают постоянный контакт между ними»[[6]](#footnote-6).

Право оставаться на территории одного из государств-членов после завершения трудовой деятельности в этом государстве подробно урегулировано в Регламенте Комиссии 1251/70/ЕЭС «О праве работников оставаться на территории государства-члена после прекращения трудовой деятельности в данном государстве». Согласно Регламенту работник имеет право остаться проживать на территории государства, где он работал, после выхода на пенсию, если он достиг возраста выхода на пенсию по старости в соответствии с законодательством страны, где он работал, и при этом проработал в этой стране не менее 12 месяцев и проживал там более трех лет[[7]](#footnote-7). Работник, оставивший работу в связи с нетрудоспособностью, получает право оставаться проживать в государстве, где он работал, если до этого момента он проживал там не менее двух лет. Если нетрудоспособность возникла в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, работник сохраняет право на проживание независимо от того, сколько времени он жил на территории данного государства[[8]](#footnote-8).

Главной гарантией осуществления вышеуказанных прав является отмена любой дискриминации по национальному признаку в отношении трудящихся государств-членов в том, что касается найма, вознаграждения и других условий труда и занятости[[9]](#footnote-9). То есть работники из других государств-членов и местные работодатели вправе обмениваться предложениями о работе, принимать эти предложения и заключать контракты в соответствии с действующим законодательством страны, где работник получает работу. Положения национального законодательства государств-членов ЕС, ограничивающие права работников-мигрантов, противоречат праву ЕС и не подлежат применению. Запрещено так же установление процентных квот на принятие иностранных работников на работу[[10]](#footnote-10). Если искать схожие гарантии в праве СНГ, то в ст. 4 Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств содержится положение о том, что «государства обязуются соблюдать принцип свободы миграции трудящихся и населения между ними и разрабатывают международные документы, гарантирующие максимальное равноправие мигрантов в социально-трудовой области с гражданами государств, принимающих мигрантов». Работники-мигранты имеют право быть членами профсоюзов на территории других государств-членов, где они получают работу, могут также избирать и быть избранными в профсоюзные органы.

Гарантии в области социального обеспечения[[11]](#footnote-11) выражаются в:

а) суммировании всех периодов работы, учитываемых законодательством отдельных стран, для получения права на пособие, а также для исчисления размера пособия;

b) выплате пособий лицам, проживающим на территории государства-члена.

Для сравнения: Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств также содержит положения о трудовых гарантиях, связанных с длительностью трудового стажа, которые обеспечиваются работникам на основании документов, полученных в суверенных государствах, без дополнительного подтверждения.

**3.2 Права и гарантии членов семей работников – мигрантов**

Отдельным вопросом, который надо рассмотреть в рамках принципа свободы передвижения работников, является вопрос о правовом положении членов их семей.

Исходя из норм, закрепленных в Разделе III Регламента 1612/68/ЕЭС члены семьи работника-мигранта «независимо от гражданства, имеют право поселения совместно с работником, являющимся гражданином государства-члена и работающим по найму на территории другого государства-члена»[[12]](#footnote-12). Другие члены семьи работника, которые находились на его иждивении и проживали с ним совместно в стране, из которой он прибыл, не имеют безусловного права на переезд вместе с ним. Однако государства-члены должны облегчить их допуск на свою территорию с целью предоставления им возможности проживать вместе с работником[[13]](#footnote-13). Так же члены семьи работника-мигранта имеют право наниматься на любую работу на всей территории того же государства[[14]](#footnote-14).

Дети работников-мигрантов тоже обладают определенным комплексом прав в соответствии с положениями Регламента 1612/68. Статья 12 гарантирует им право на образование. Директива Совета 77/468/ЕЭС от 25.07.1977 г. «Об образовании детей работников-мигрантов» подтвердила и подробно урегулировала это право. Согласно данной Директиве дети работников-мигрантов должны получать образование на тех же условиях, что существуют для детей – граждан государства. Примечательно, что Директива обратила особое внимание на необходимость обеспечить усвоение детьми работников-мигрантов официального языка государства, в котором они обучаются. При этом с нормами национальной системы образования им должен быть обеспечен доступ к изучению родного языка и культуры[[15]](#footnote-15).

Исходя из анализа нормативно-правовых актов законодательства ЕС (включая прецедентное право), следует вывод о том, что члены семьи работника-мигранта являются правопреемниками прав самого работника-мигранта. Так, если работник после выхода на пенсию или наступления нетрудоспособности приобрел право на постоянное проживание в стране, где работал, лены его семьи, которые имели право на переезд вместе с ним, также получают право постоянно проживать в этой стране. Если работник умер во время, когда он работал в другом государстве-члене ЕС, члены его семьи имеют право оставаться на территории страны, где они проживали вместе с ним, если работник проживал на территории этой страны не менее двух лет. Если смерть работника наступила в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, члены его семьи имеют право на постоянное проживание в государстве, где он работал, независимо от того, сколько времени работник проживал на его территории. Члены семьи умершего работника имеют право на те же социальные права и налоговые льготы, которыми пользуются граждане данного государства.

**4. Ограничения прав работников-мигрантов в праве ЕС**

Статья 39 Договора о Европейском Союзе содержит два исключения из принципа свободного передвижения лиц.

Во-первых, право работников-мигрантов на свободное передвижение внутри Сообщества может быть ограничено по соображениям общественного порядка, общественной безопасности и здравоохранения. Согласно ст. 27 Директивы 2004/38/ЕС меры, принимаемые по соображениям общественного порядка, общественной безопасности, должны основываться исключительно на личном поведении конкретного лица. Факт прежней судимости не является основанием для выдворения. Для того, чтобы гражданин Союза был выдворен с территории принимающего государства-члена, его поведение должно представлять «искреннее, реальное и достаточно серьезное посягательство на один из основных интересов общества». Нужно заметить, что по мотивам общественного порядка не могут быть выдворены:

а) лица, проживающие в принимающем государстве-члене последние 10 лет;

б) несовершеннолетние, за исключением случаев, когда выдворение соответствует их интересам согласно Конвенции ООН о правах ребенка 1989 г.

Что касается мер, применяемых по соображениям общественного здравоохранения, то в Директиве 2004/38 указывается, что только заболевания, способные в соответствии с перечнем Всемирной организации здравоохранения привести к эпидемии, или иные инфекционные либо связанные с распространением паразитов заболевания, защита от которых предусмотрена в принимающем государстве-члене, могут быть основанием для выдворения[[16]](#footnote-16). Однако лицо, заболевшее такой болезнью по истечении трех месяце с момента начала пребывания в понимающем государстве-члене, не может быть выдворено по данному основанию[[17]](#footnote-17).

Во-вторых, исходя из смысла п. 4 ст. 39 Договора о ЕС, свобода передвижения работников-мигрантов не распространяется на публичную (государственную) службу. Под государственной службой понимаются посты связанные прямо или косвенно с участием в осуществлении власти, предоставляемой публичным правом, и обязанностей, направленных на защиту общих интересов государства или других органов государственной власти. Такие посты, по сути, предполагают со стороны занимающих их лиц существование особых отношений преданности государству и взаимности прав и обязанностей, которые формируют основу уз гражданства.

**Заключение**

В завершении работы можно сделать выводы о том, что принцип свободного движения работников получил достаточно широкое развитие в многочисленных регламентах и директивах ЕС, а также в решениях Европейского Суда. Результатом практического осуществления данной свободы является создание в ЕС единого рынка рабочей силы, в котором работники из любого государства-члена обладают возможностью работать по найму на территории других государств-членов. При этом не допускается дискриминация иностранных рабочих и членов их семей по национальному признаку; последним гарантируется обеспечение трудовых прав в полном объеме, а также прав на социальное обеспечение (включая пособие по безработице).

Таким образом, нормативные акты Сообщества предоставляют работникам, являющимся гражданами ЕС, все возможности для трудоустройства в других государствах-членах и приравнивают их во всех правах и обязанностях к работникам этих государств-членов.

Присутствие же схожих положений в нормативно-правовых актах двух разных экономических сообществ, говорит о тенденции к сближению в нормотворчестве, о развитии принципов и норм международного права и их интеграции в законодательство все большего количества государств, что должно облегчить их толкование и применение.

**Список литературы**

1. Договор об учреждении Европейского Сообщества // Право Европейского Союза: Документы и комментарии/ Под ред. Кашкина С.Ю. – М.: ТЕРРА, 1999 г.;

2. Регламент Совета 1612/68/ЕЭС от 15.10.1968 г. «О свободе передвижения работников в сообществе» // Право Европейского Союза: Документы и комментарии/ Под ред. Кашкина С.Ю. – М.: ТЕРРА, 1999 г.;

3. Регламент Комиссии 1251/70/ЕЭС от 29.06.1970 г. «О праве работников оставаться на территории государства-члена после прекращения трудовой деятельности в данном государстве» // Право Европейского Союза: Документы и комментарии/ Под ред. Кашкина С.Ю. – М.: ТЕРРА, 1999 г.;

4. Директива Европейского Парламента и Совета 2004/38/ЕС от 29.04.2004 г. «О праве граждан Союза и членов их семей на свободное проживание и выбор места жительства на территории государств-членов»;

5. Директива Совета 77/486/ЕЭС от 25 июля 1977 г. «Об образовании детей работников-мигрантов»;

6. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (утв. Межпарламентской Ассамблеей государств-участников Содружества Независимых Государств 29.10.1994 г. // Правовая система «Гарант»;

7. Введение в право Европейского Союза: Учебное пособие/ Под ред. Кашкина С.Ю. – М.: Изд-во ЭКСМО, 2006 г.;

8. Основы права Европейского Союза: Учебное пособие/ Под ред. Кашкина С.Ю. – М.: Белые Альвы, 1997 г.;

1. Исходя из названия темы, я считаю более целесообразным рассматривать в данной работе именно понятие «работник-мигрант», нежели просто «работник» [↑](#footnote-ref-1)
2. Ст.10 (1) Регламента 1612/68/ЕЭС от 15.10.1968г. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ст.10 (2) Регламента 1612/68/ЕЭС от 15.10.1968г. [↑](#footnote-ref-3)
4. Ст.2 (b) Директивы 2004/38/ЕС от 29.04.04г. [↑](#footnote-ref-4)
5. Основы права Европейского Союза: Учебное пособие/ Под ред. Кашкина С.Ю. – М.: Белые Альвы, 1997г., стр. 186 [↑](#footnote-ref-5)
6. Ст. 6 Хартии основах прав и гарантий граждан независимых государств. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ст.2 (а) Регламента Комиссии 1251/70/ЕС от 29.06.1970г. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ст.2 (b) Регламента Комиссии 1251/70/ЕС от 29.06.1970г. [↑](#footnote-ref-8)
9. Ст.39 (2) Договора об учреждении Европейского Сообщества [↑](#footnote-ref-9)
10. Ст. 4 Регламента 1612 /68/ЕЭС [↑](#footnote-ref-10)
11. Ст. 42 Договора о ЕС [↑](#footnote-ref-11)
12. Ст.10 (1) Регламента 1612/68/ЕЭС от15.10.1968г. [↑](#footnote-ref-12)
13. Ст.10 (2) Регламента 1612/68/ЕЭС от15.10.1968г [↑](#footnote-ref-13)
14. Ст.11 Регламента 1612/68/ЕЭС от 15.10.1968г. [↑](#footnote-ref-14)
15. Ст.3 Директивы Совета 77/468/ЕЭС от 25.07.1977г. [↑](#footnote-ref-15)
16. Ст. 29 (1) Директивы 2004/38/ЕС от 29.04.04г. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ст. 29 (2) Директивы 2004/38/ЕС от 29.04.04г. [↑](#footnote-ref-17)