

Поліванова О.М.*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СВОБОДИ ПЕРЕСУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ У ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ

У статті йдеться про правове регулювання свободи пересування працівників, які є громадянами держав-членів Європейського Союзу, в його межах, з цією метою здійснюється аналіз рішень Суду ЄС у цій сфері, а також розглядаються положення Директива 2004/38 Європейського парламенту та Ради від 29 квітня 2004 р. щодо права громадян Союзу та членів їх сімей вільно пересуватися і проживати на території держав-членів та Регламенту ЄС 492/2011 від 5 квітня 2011 р. Європейського парламенту та Ради щодо свободи пересування працівників в межах Союзу

Ключові слова: правове регулювання, працівник, Євросоюз, свобода пересування працівників, матеріальні ознаки поняття «працівник» в Євросоюзі, право на безперешкодний проїзд, право на довгострокове перебування, право на проживання, пряма дискримінація, непрям дискримінація, умови трудової діяльності

The article deals with the legal regulation of freedom of movement for workers, who are nationals of the Member States of the European Union, within the European Union by making the analysis of the decisions of Court of Justice of the European Union in this area and the provisions of Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member and Regulation (EU) No 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on freedom of movement for workers within the Union

В статье говорится о правовом регулировании свободы передвижения работников, которые являются гражданами государств-членов Европейского Союза, в его пределах, с этой целью осуществляется анализ решений Суда ЕС в этой сфере, а также рассматриваются положения Директивы Европейского парламента и Совета 2004/38 от 29 апреля 2004 г. относительно права граждан Союза и членов их семей свободно передвигаться и проживать на территории государств-членов и Регламента ЕС 492/2011 от 5 апреля 2011 Европейского парламента и Совета относительно свободы передвижения работников в рамках Союза

Постановка проблеми. Історичною основою вільного пересування осіб в Європейському Союзі (ЄС) є вільний рух працівників і можливість їх доступу на ринок праці.

* здобувач кафедри міжнародного права Українського державного університету фінансів та міжнародної торгівлі

Саме тому з точки зору нормативного закріплення та правового регулювання свобода пересування працівників в ЄС на сьогоднішній день становить найбільш розвинену галузь в рамках свободи руху фізичних осіб в ЄС [7]. Це можна пояснити тим, що працівники є економічно активною категорією, і правове регулювання їх пересування пов'язано, перед усім, із можливістю отримання матеріальних благ в тій чи іншій галузі. Відповідно, регулювання правовідносин в цьому випадку спрямовано на захист та забезпечення гарантій зазначеної категорії осіб в економічній сфері, що і зумовлює актуальність дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання свободи пересування, зокрема, щодо вільного руху людей, визначення поняття «робітник», вільного пересування непрацюючих, висвітлювалися такими вченими як А. Татам, Т. Хартлі, Муравйов В.І, Омельченко А.В., значення інституту громадянства Євросоюзу, ролі «економічного статусу» в контексті свободи пересування осіб, обмеження прав робітників та питання гарантій здійснення права на вільне переміщення – Дейвіс К., Бордовалі К., П. Боелес, Р. Козловські, П. Різ, Дж. Стілвеля, А. Конвея, М. Купізовські і т.д.

Формулювання цілей статті. Цілями статті є визначення та розгляд актуальних питань правового регулювання свободи пересування працівників в ЄС, а також вивчення проблем, що виникають у громадян ЄС внаслідок реалізації ними свого права на вільний рух в межах Євросоюзу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Важливо розрізнити поняття «свободи пересування осіб» та «свободи пересування робітників (працівників)» в Євросоюзі. Право на свободу пересування працівників віднесене Судом Євросоюзу до фундаментальних прав людини (справа 7/75 Mr. and Mrs. F. v. Belgian State [1975]). Завдяки такому підходу це право було поширене на соціальну сферу [1]. Положення щодо вільного руху працівників закріплені у статті 45 Договору про функціонування Європейського Союзу (ДФЄС) [8]. Положення цієї статті мають пряму дію, що було визнано Судом ЄС у справі 167/73 Commission v. France [1974] [7]. Вона стосувалася французького Кодексу торговельного мореплавства, який дозволяв встановлювати обмеження щодо осіб, які не є громадянами Франції, щодо їх включення до складу команди судна (не більше 25 %). Суд ЄС, відкинувши твердження Франції, постановив, що ст. 3 Кодексу торговельного мореплавства порушує ст. 39 Договору про заснування Європейського Співтовариства, і зазначив також, що зміщені в ній заборони мають абсолютний характер і забезпечують громадянам з будь-якої держави-члена ЄС вільний доступ до трудової діяльності в інших державах-членах, а також відповідно до ст. 234 (нині – ст. 267 ДФЄС) надають їм гарантію від несправедливих умов працевлаштування та оплати праці.

З метою імплементації положень ст. 45 ДФЄС інститутами Євросоюзу були ухвалені такі основні документи:

- Регламент ЄС 492/2011 від 5 квітня 2011 р. Європейського парламенту та Ради щодо свободи пересування працівників в межах Союзу [12];
- Директива 2004/38 від 29 квітня 2004 р. щодо права громадян Союзу та членів їх сімей вільно пересуватися і проживати на території держав-членів [9];
- Директива 98/49 від 29 червня 1998 року щодо забезпечення додаткових пенсійних прав зайнятих і самозайнятих осіб, що пересуваються в Співтоваристві [7].

Для визначення змісту вільного руху осіб першочергове значення надається визначенню поняття «працівник». Ані Установчі договори ЄС, ані акти вторинного законодавства не містять чітко встановленої дефініції цього поняття. Суд ЄС з самого початку наголошував на тому, що визначення поняття «працівник» повинно бути закріплено на

рівні права Співтовариства (зараз Союзу), а не національного права. Це питання було піднято досить рано під час розгляду справи C-75/63 Hoekstra [1964] в контексті тлумачення Судом ЄС регламенту щодо соціального забезпечення. Зокрема, тут Суд зазначив: «Якби визначення цього терміну було питанням компетенції національного права, тоді було б можливим для кожної держави-члена модифікувати значення поняття «працівник-мігрант» і на власний розсуд створювати перешкоди для захисту, який передбачений Договором, для певних категорій осіб... У наслідок цього статті 48 та 51 (зараз ст. 45 – 48) будуть позбавлені дії, а вищезазначені цілі Договору були б позбавлені сенсу, якби значення такого терміну фіксувалося та змінювалося національним законодавством». Суд ЄС взяв на себе повноваження щодо визначення значення та межі цього поняття і у подальших рішеннях визначив, що працівники в розумінні європейського права – це:

- конкретні особи (*ratione personae*),
- зайняті професійною діяльністю (*ratione materiae*),
- для виконання якої встановлюються певні територіальні межі (*ratione loci*).

Беручи до уваги практику Суду ЄС, поняття «працівник» необхідно тлумачити через зв'язок особи з державою-членом. Отже, для того, щоб користуватися свободою пересування в межах держав-членів ЄС необхідно бути громадянином однієї з держав-членів ЄС, при чому порядок набуття та втрати громадянства визначається національним законодавством держав-членів. Європейське громадянство надає додаткові до національної правової системи права, які реалізуються на рівні ЄС і не відмінюють права і свободи, що належать особі, як громадянину відповідної держави.

До матеріальних ознак, які є визначальними для поняття «працівник» – *ratione materiae*, відносять платню, мету виконуваної роботи, здійснення реальної та ефективної діяльності.

Відповідно до права ЄС працівник повинен отримувати платню за виконання своєї роботи. Так, Суд ЄС в свій час надав своє тлумачення, що рівень такої платні може бути нижчим, ніж мінімум, необхідний для проживання в державі перебування, незалежно від того, чи працівник підвищує свій прибуток завдяки власному майну, прибутку іншого члена родини, чи просто живе на низьку заробітну платню. У цьому контексті велике значення має справа C-53/81 Levin v. Staatssecretaris van Justitie, де Суд підтвердив, що норми стосовно вільного руху осіб мають першочергове значення для Співтовариства, а тому повинні тлумачитися широко та виключно. Свобода приймати запропоновану роботу є важливою не тільки з точки зору створення єдиного ринку на користь економічного стану держав-членів, а й як право працівника підвищити свій рівень життя. Те саме стосується випадків, коли працівник не досяг мінімального рівня життя. Більше того, Суд проголосив, що мета або мотив працівника не має значення, якщо він або вона має за мету або бажає займатися реальною та ефективною економічною діяльністю.

Суд ЄС послідовно застосовував такий підхід до обвинувачень про «зловживання правами» у сфері вільного пересування. У справі Левін закріплена вимога про те, що робота повинна здійснюватися як реальна економічна діяльність. Така норма стала наслідком занепокоєння держав-членів ЄС тим, що працівниками – мігрантами будуть створені значні труднощі системі соціального забезпечення. Така ситуація виникатиме у випадку, коли мігранти, які в'їжджають з інших країн, де системи соціального забезпечення є менш розвиненими, насправді не планують працевлаштовуватися. Однак, у справі Левін було розтлумачено, що до осіб, які працюють неповний робочий день, також застосовуються положення установчих договорів щодо вільного руху осіб, і немає значення, чи працівник має додаткові прибутки з інших приватних джерел.

У справі C-139/85 *Kemf* це питання отримало подальший розвиток. Занепокоєння держави-члена стосовно зловживання положеннями установчих договорів з боку тих, хто просто шукає для постійного проживання державу-члена із кращою системою соціального забезпечення, на думку Генерального адвоката Слінна, не є обґрунтованими підставами для виключення працівників, які працюють неповний робочий день, з-під дії Договору. Держава може вирішувати ці проблеми, застосовуючи критерії надання різних видів соціальної допомоги, однак вона не може позбавляти осіб, які працюють неповний робочий день, статусу «працівника» в розумінні права ЄС.

Подібне змістовне розуміння поняття «працівник» знайшло своє відображення у багатьох рішеннях Суду, де під питання ставився економічний вимір діяльності. У справі C-66/85 *Lawrie-Blum v. Land Baden-Württemberg* Суд надав більш детальне визначення поняття «працівник», що має три складові: «Це поняття повинно визначатися у відповідності до об'єктивних критеріїв, які відрізняють трудові відносини з огляду на права та обов'язки зацікавлених осіб. Головною рисою, однак, трудових відносин є те, що протягом певного періоду часу особа здійснює економічну діяльність під керівництвом іншої особи і за це отримує винагороду».

У подальшому поняття платні знайшло свій розвиток у рішенні Суду ЄС у справі C-196/87 *Steymenn v. Staatssecretaris van Justitie*. У рішенні по цій справі Суд звернув увагу на те, що безоплатна праця не може автоматично визнаватися неефективною економічною діяльністю оскільки, надаючи послуги безоплатно, особою, натомість, задовольнялися матеріальні потреби.

Як зазначалося вище, іншим важливим критерієм визначення того, чи є особа працівником є природа самої діяльності. Суд ЄС постійно наголошував, що особа повинна займатися діяльністю, що має економічну цінність, а також є ефективною та реальною, за виключенням видів діяльності малого масштабу, яка розглядається як мінімальна та додаткова.

У справі C-344/81 *Bettray v. Staatssecretaris van Justitie* Суд прийняв рішення щодо застосування ст. 39 (зараз 45 ДФЄС) до особи, яка виконувала роботу з терапевтичною метою як частину програми реабілітації від наркотичної залежності згідно з голландським законом щодо соціального працевлаштування. Той факт, що мета роботи особи полягала саме в її реабілітації, а не у задоволенні реальних економічних потреб (як у справі *Стейманна*), зумовив прийняття Судом рішення у цій справі проти Беттрей.

У справі C-456/02 *Trojani v. CPAS* Суд ЄС залишив питання про з'ясування, чи є робота реальною та ефективною, на розсуд національного суду, однак розтлумачив, що той факт, що соціальна реінтеграція була головною метою працевлаштування сам по собі не позбавляє працевлаштування його головних ознак. Замість цього вирішальним фактором тут було визначення того, чи здатні послуги «розглядатися як частина ринку праці».

У дещо іншому контексті у справі C-197/86 *Brown v. Secretary of State for Scotland* Суд ЄС взяв до уваги мету, що стоїть за працевлаштуванням. Висновок у справі став реакцією Суду на занепокоєння держав-членів, що положення щодо вільного пересування осіб зазнаватимуть «зловживання» з боку тих індивідів, які бажають скористатися більш сприятливими освітніми програмами в певних державах-членах. Отже, Суд ЄС зазначив, що під поняття «працівник» підпадають особи, зайняті неповний робочий день, стажери та особи, які працюють *au pair* (помічницями по господарству), якщо їх діяльність є ефективною та реальною. У випадку короткострокового стажування особа повинна відпрацювати певну кількість годин, необхідних для того, щоб ознайомитися із завданнями, а платня поступово повинна збільшуватися протягом періоду стажування, що засвідчуватиме про збільшення економічної цінності цієї діяльності для працедавця.

Що стосується осіб, які шукають роботу, то Суд ЄС виніс декілька рішень стосовно того, як такі особи можуть отримувати захист статті 45 ДФЄС. У справі C-48/75 *Royer* Суд згадав право «шукати або займатися певною діяльністю». Більш детально це питання Суд розглянув у справі C-292/89 *R. v. Immigration Appeal Tribunal, ex parte Antonissen*, постановивши, що ті, хто активно шукають роботу не мають повноцінного статусу працівника, проте на них поширюється дія статті 48 (зараз стаття 45). Однак, Суд зазначив, що якби право ЄС застосовувалося лише до тих осіб, які вже отримали пропозиції про працевлаштування до переїзду в іншу країну, це б могло поставити основний принцип свободи пересування осіб під питання. В результаті Суд чітко виступив проти позиції, що стаття 45 ДФЄС застосовується виключно до громадян ЄС, які залучені до активного працевлаштування, та розширив дію цієї статті на осіб, які за певних умов шукають роботу (відповідні індивіди повинні надати свідчення про те, що вони продовжують роботу і мають реальні шанси на працевлаштування).

Питання соціальних гарантій та податкових пільг піднімалися також у справах C-278/94 *Commission v. Belgium*, C-316/85 *Lebon*, та C-138/02 *Collins v Secretary of State for Work and Pensions*. Відтак, Суд постановив, що соціальні гарантії та податкові пільги, гарантовані працівникам правом ЄС, не передбачені для осіб, які пересуваються територією ЄС в пошуках роботи. Однак, у справі C-316/85 *Lebon* Суд відійшов від суворих висновків, закріплених у попередньому рішенні, постановивши, що рівне ставлення у доступі до працевлаштування відповідно до статті 45 повинно включати право звертатися за дотаціями для осіб, які шукають роботу, на умовах, однакових із громадянами держави перебування, якщо вони дійсно пов'язані із ринком праці цієї держави. Пізніше рішення у справі *Collins* було підтверджено у справі C-256/04 *Ioannidis* [6].

Таким чином, свобода пересування працівників згідно з положеннями ст. 45 ДФЄС, актами вторинного законодавства та практикою Суду ЄС включає наступні права працівників:

- право шукати роботу в іншій державі-члені ЄС;
- працювати там без отримання дозволу на працевлаштування;
- проживати там з цією метою;
- залишатися там після закінчення працевлаштування;
- користуватися рівним режимом щодо доступу до працевлаштування, умов праці та інших соціальних та податкових пільг із громадянами цієї держави.

Перш за все необхідно звернути увагу на право працівника на безперешкодний проїзд на територію держави члена. Це право включає два блоки питань:

- право вільно виїжджати з держави-члена, громадянином якої він є;
- право в'їжджати на територію приймаючої держави-члена.

У статті 4 Директиви 2004/38 передбачено право працівника залишати територію будь-якої держави-члена з метою подорожі в іншу державу-член. Будь-який захід, спрямований проти працівників і який передбачає перешкоди для «громадянина держави-члена щодо виїзду з території країни проживання, щоб реалізувати своє право на вільний рух», є незаконним. Крім того, стаття 4 Директиви закріплює, що особа повинна мати дійсне посвідчення особи або паспорт громадянина Союзу. В свою чергу, кожна з держав-членів повинна приймати громадян інших держав-членів, які висловили бажання в'їхати на територію зазначеної держави після подання ними посвідчення особи або паспорта. «Особа, зазначені в п. 1, не зобов'язані володіти в'їзною візою або еквівалентним документом». Гарантії дотримання зазначених принципів реалізовувалися в рішеннях та правових висновках Суду ЄС, зокрема, його забороні на додаткові адміністративні формальності і на введення додаткових бар'єрів органами влади держав-членів.

З принципу вільного руху працівників впливає право працівників довгостроково перебувати на території приймаючої держави-члена. Це право викладається як «право мешкати на території будь-якої держави-члена для здійснення там трудової діяльності відповідно до законодавчих, нормативних і адміністративних положень, які регулюють трудову діяльність національних працівників». Потрібно зазначити, що право проживання на території держави-члена набуває чинності тільки, якщо особа має намір перебувати в країні понад три місяці, оскільки менший період перебування не потребує ніяких формальностей, крім наявності посвідчення особи або паспорту.

Якщо особа планує більш довгострокове перебування або проживання, законодавство Союзу вимагає дотримання певних правил. Зокрема, Директива 2004/38 передбачає право держав-членів вимагати від громадян ЄС зареєструватися в компетентних органах влади. Крім посвідчення особи та паспорта, до документів, на підставі яких працівників отримує довідку про реєстрацію, відносяться зобов'язання щодо прийому на роботу, видане працедавцем, довідка з місця роботи або докази, які підтверджують факт праці не за наймом. У цьому зв'язку можлива ситуація, коли особа в'їхала на територію держави-члена за дійсним паспортом, отримала роботу, але згодом термін дії документу, що посвідчував особу, не був продовжений. Такі обставини справи були предметом розгляду Суду ЄС у справі C-376/89 Panagiotis Giagounidis v. Stadt Reutlingen [1991]. Так Суд постановив, що держави-члени зобов'язані видати дозвіл на проживання будь-якій особі, яка надасть докази, що вона належить до однієї з категорій, зазначених у відповідному законодавстві Співтовариства, а також щодо факту її працевлаштування та громадянства держави-члена. Цим та іншими судовими рішеннями Суд підтвердив можливість громадян вільно пересуватися в межах території іншої держави-члена і тимчасово проживати в ній з метою працевлаштування. Суд підтвердив і те, що особі, яка шукає роботу, не надається такий саме статус, що і працівникові. В свою чергу, держави-члени мають право вимагати, щоб особа залишила територію країни, якщо у встановлений строк робота не була знайдена. При цьому чітко зазначалося, що особі потрібно надати «розумний проміжок часу, щоб отримати інформацію про фактичні пропозиції на ринку праці, що відповідає його професійній кваліфікації, а також вжити необхідні заходи для працевлаштування» (розглянута вище справа Antonissen). Проте Суд не роз'яснив, який проміжок часу складає розумний період, заявляючи тільки, що шість місяців є «періодом не завжди достатнім для того, щоб знайти роботу».

Директива 2004/38/ЄС Європейського парламенту та Ради від 29 квітня 2004 р. [9] частково виправила чинне до цього законодавством, що стосувалося права на проживання громадян Союзу в приймаючих державах-членах. До прийняття зазначеної Директиви ця сфера правовідносин регулювалася ст. 4 Директиви 68/360/ЄС та регламентувала підтвердження права проживання на територію держави-члена в документі, що мав назву «дозвіл на проживання для громадянина держави-члена ЄС». Директива запроваджує поняття «реєстраційне посвідчення» – яке передбачає принцип подання заяви і видається працівникові невідкладно після реєстрації із зазначенням імені та адреси зареєстрованої особи, а також дати реєстрації. Реєстраційне посвідчення випускається безкоштовно державами-членами, або спів мірно вартості, яка передбачена для випуску подібних документів у випадку їх отримання громадянами цієї держави.

Згідно зі ст. 33 Директиви 2004/38/ЄС право на довгострокове перебування та право на постійне проживання поширюється на всю територію приймаючої держави-члена. Держави-члени мають право встановлювати обмеження щодо права на проживання та права постійного проживання лише в тих випадках, коли вони в рівній мірі передбачені для

своїх власних громадян. Параграф 1 ст. 16 Директиви також встановлює більш спрощену процедуру набуття постійного проживання в межах держави-члена. «Громадяни Союзу, які постійно безперервно проживали на території приймаючої держави протягом п'яти років, набувають право постійного проживання».

Принципи рівності щодо вільного руху фізичних осіб закріплені у ст. 9 ДЄС, ст. 18, 21 та 45 ДФЄС, а також в ст. 7, 8, та 9 Регламенту 492/2011. Зрозуміло, що норми, які спрямовані на пряму дискримінацію за ознакою громадянства, заборонені статтею 45 ДФЄС. Однак практика Суду ЄС знає декілька справ, де розглядалося питання прямої дискримінації: справа 167/73 *Commission v. French Republic* [1974], справа C-122/99 *Commission v. Italy* [2001] тощо. Відтак держава може бути визнана винною в порушенні статті 45 (раніше ст. 39), якщо дискримінацію вчиняє будь-який державний орган, включаючи державні університети.

Непряма, як і пряма, дискримінація за ознакою громадянства заборонені ст. 45 ДФЄС, тому встановлення умов про право на перебування на посаді, яким може скористатися громадянин певної держави, порівняно із громадянином іншої держави-члена, є порушенням ДФЄС. Звичайною практикою непрямой дискримінації є випадки, коли умовою користування права на вільних рух є передбачені законом або фактичні вимоги щодо місця проживання або місця походження (або місця навчання як було в справі *Ioannidis*) (справи C-15/69 *Ugliola (Württembergische Milchverwertung-Südmilch-AG v. Salvatore Ugliola)* [1969], 152/73 *Sotgiu v. Deutsche Post* [1974], 35/97 *Commission v. Belgium* [1998]).

Іншою очевидною формою непрямой дискримінації є встановлення умови володіти мовою для зайняття певних посад, оскільки доволі вірогідним є, що ця вимога негативно вплине на значно більший відсоток іноземців, ніж громадян. Однак, оскільки досить часто така вимога може бути обґрунтованою, стаття 3(1) Регламенту 1612/68 дозволяла встановлювати «вимоги, пов'язані із знанням мови, що є необхідним, зважаючи на природу займаної посади». Суд ЄС розглянув межі дії такого виключення в рамках справи 379/87 *Groener v. Minister of Education* [1989].

Ще одною формою непрямой дискримінації, з якою часто стикаються в рамках свободи руху товарів та послуг, однак яка однаково відповідає контексту свободи руху працівників, є включення вимоги про подвійне зобов'язання, згідно з яким відповідні кваліфікації та сертифікати, вже отримані в державі громадянства, не визнаються. Такі положення суперечать статті 45, як було зазначено у справі C-171/02 *Commission v. Portugal* [2004].

Врешті, як було вже зроблено в інших галузях права ЄС щодо заборони дискримінації, Суд також полегшив вимоги щодо доказів непрямой дискримінації, проголосивши у рішенні по справі C-237/94 *O'Flynn v. Adjudication Officer* [1996], що для встановлення факту непрямой дискримінації, немає необхідності доводити, що на практиці національний захід негативно впливає на більш високий відсоток іноземних працівників, однак просто достатньо довести, що захід «по суті зачіпає більше інтереси» працівників-мігрантів, аніж громадян».

Умови трудової діяльності працівників викладені у Регламенті ЄС 492/2011 від 5 квітня 2011 р. [12], який замінив чинний до цього Регламент 1612/68. Документ містить чотири розділи, поділені на секції. Перший розділ охоплює такі секції: право на трудову діяльність (статті 1-6); трудова діяльність та рівноправність (статті 7-9); сім'я працівника (ст. 10). У другому розділі «Звільнення посад та заяви щодо працевлаштування» містить такі секції: співпраця між державами-членами та Комісією, процедура звільнення посад, заходи щодо контролю балансу ринку праці, Бюро європейської координації. Розділ III

стосується діяльності Комітетів щодо забезпечення тісного співробітництва між державами-членами з питань свободи руху працівників та їх трудової діяльності: Консультативного комітету, Технічного комітету. У Розділі IV містяться прикінцеві положення стосовно правових аспектів дії самого Регламенту.

Виходячи з положень Розділу I Регламенту 492/2011 передбачають низку надзвичайно важливих моментів. А саме: всі громадяни держав-членів Євросоюзу мають право на рівний доступ до трудової діяльності, забороняється пряма або непряма дискримінація між громадянами держав-членів у доступі до трудової діяльності шляхом створення обмежень щодо прийому заяв і пропозицій про працевлаштування. Так само передбачено, що у разі застосування національним законодавством принципу квотування іноземних працівників у певних сферах ринку праці, працівники держав-членів повинні розглядатися як національні працівники (ст. 4).

Положення Секції II Розділу I про трудову діяльність та рівноправність містять обов'язок держав членів дотримуватися рівних прав працівників незалежно від їх громадянства щодо оплати праці, звільнення, поновлення на роботі безробітних, доступу до підготовки у професійних училищах, права брати участь у професійних спілках, набувати житло у власність, доступу до соціальних і податкових пільг.

Норми права Євросоюзу також надають працівникам, які пересуваються територією ЄС, право залишатися в приймаючій державі у разі припинення професійної діяльності як наслідок свободи пересування. Отже, це право мають громадяни однієї держави-члена ЄС, які працювали на території іншої країни Союзу. Це право підтверджене у п. 19 преамбули Директиви 2004/38/ЄС, де зазначено, що працівник може отримати право на постійне проживання в приймаючій державі до закінчення 5-річного терміну проживання в цій державі, якщо він там працював.

Список використаної літератури

1. Муравйов В.І. Вступ до права Європейського Союзу: підруч. / В.І. Муравйов. – К., 2007. – 303 с. – укр.
2. Татам А. Право Європейського Союзу: підруч. / А. Татам; пер. з англ. – К.: Абрис, 1998. – 424 с. – укр.
3. Дэйвис К. Право Европейского Союза / К. Дэйвис; пер. со 2-го англ. изд. – К.: Знання, 2005. – 406 с. – рус.
4. Хартли Т.К. Основы права Европейского Сообщества / Т.К. Хартли; пер. с англ. – М.: Закон и право, ЮНИТИ, 1998. – 703 с. – рус.
5. Voeles P. Fair immigration proceeding in Europe. – Hague: Nijhoff, 2010. – XVIII. – 510 p. – Eng.
6. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Social and Economic Committee and the Committee of Regions. Reaffirming the free movement of workers: rights and major developments. – COM (2010) 373 final. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2010. – 18 p.
7. Communication from the Commission to the European Parliament and the Council on guidance for better transposition and application of Directive 2004/38/EC on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States. – COM (2009) 313 final. – Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009. – 20 p.
8. Consolidated versions of the Treaty on European Union and the Treaty on the functioning of the European Union // Official Journal. Series C. – 2008. — Vol. 51. – №115. – P. 1-388.

9. Directive 2004/38/EC of the European Parliament and of the Council of 29 April 2004 on the right of citizens of the Union and their family members to move and reside freely within the territory of the Member States amending Regulation (EEC) No 1612/68 and repealing Directives 64/221/EEC, 68/360/EEC, 72/194/EEC, 73/148/EEC, 75/34/EEC, 75/35/EEC, 90/364/EEC, 90/365/EEC and 93/96/EEC. // Official Journal. – L 158. – 30.04.2004. – P. 0077-0123.
10. Koslowski R. European Union Migration Regime, Established and Emergent // Challenge to the nation-state: Immigration in the Western Europe a. the U.S. / Ed. by Joppke Chr. – Oxford: Oxford Univ. press, 2011. – P. 153-190.
11. Population and Migration in the European Union / Ed.by P.Rees. J.Stillwell, A.Convey, M.Kupiszewski. – Chichester: John Wiley and Sons, 2010. – 386 p. – Eng.
12. Regulation (EU) 492/2011 of the European Parliament and of the Council of 5 April 2011 on Freedom of Movement for Workers within the Union. // Official Journal. – L 141. – 27.05.2011. – P. 0001-0012.