

SL

SL

SL



EVROPSKA KOMISIJA

Bruselj, 13.7.2010  
COM(2010) 373 konč.

**SPOROČILO KOMISIJE SVETU, EVROPSKEMU PARLAMENTU, EVROPSKEMU  
EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ**

**Ponovna potrditev prostega gibanja delavcev: pravice in pomembne spremembe**

# SPOROČILO KOMISIJE SVETU, EVROPSKEMU PARLAMENTU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ

## Ponovna potrditev prostega gibanja delavcev: pravice in pomembne spremembe

### Uvod

V zadnjih 40 letih se je načelo prostega gibanja oseb nenehno razvijalo in krepilo. Ta temeljna svoboda je bila prvotno namenjena aktivnemu prebivalstvu, vendar je bila postopoma razširjena na druge dele prebivalstva in je zdaj ena najpomembnejših individualnih pravic, ki jih EU zagotavlja svojim državljanom.

Načelo prostega gibanja delavcev je zapisano v členu 45 (prejšnji člen 39 Pogodbe ES) Pogodbe o delovanju Evropske unije (v nadaljnjem besedilu: PDEU) in se je razvilo s sekundarno zakonodajo (z Uredbo Sveta št. 1612/68 (EGS)<sup>1</sup>, Direktivo 2004/38/ES<sup>2</sup> in Direktivo 2005/36/ES<sup>3</sup>) in sodno prakso Sodišča Evropske unije (v nadaljevanju: Sodišče). Obstoječi pravni red EU s tega področja daje evropskim državljanom pravico do prostega gibanja znotraj EU zaradi dela ter varstva socialnih pravic delavcev in njihovih družinskih članov<sup>4</sup>. Na tem dinamičnem področju, kjer so gonilo sprememb politika trga dela, družinska struktura in proces evropske integracije, prav prosto gibanje delavcev ne le prispeva k vzpostavljanju enotnega trga, ampak ima tudi pomembno socialno razsežnost, saj spodbuja socialno, gospodarsko in kulturno vključevanje delavcev migrantov EU znotraj držav članic gostiteljic.

Po najnovjših podatkih Eurostata<sup>5</sup> 2,3 % državljanov EU (11,3 milijona oseb) prebiva v državi članici, ki ni država, katere državljeni so, še precej več pa jih to pravico uveljavlja v določenem obdobju svojega življenja<sup>6</sup>. To število se je od leta 2001 povečalo za več kot 40 %<sup>7</sup>. V nedavno opravljeni raziskavi Eurobarometra je 10 % anketiranih oseb v EU-27 odgovorilo, da so v preteklosti živeli in delali v drugi državi članici, 17 % pa jih namerava prosto gibanje izkoristiti v prihodnosti.

Načeloma ima vsak državljan EU pravico do dela in prebivanja v drugi državi članici brez diskriminacije na podlagi državljanstva. Kljub doseženemu napredku pa obstajajo pravne, upravne in praktične ovire za uveljavljanje te pravice. V nedavnem poročilu<sup>8</sup> o uporabi

---

<sup>1</sup> UL L 257, 19.10.1968, str. 2 (v nadaljnjem besedilu: Uredba).

<sup>2</sup> UL L 158, 30.4.2004, str. 77 (v nadaljnjem besedilu: Direktiva).

<sup>3</sup> UL L 255, 30.9.2005, str. 22.

<sup>4</sup> Zakonodaja EU o prostem gibanju delavcev velja za državljane EU in njihove družinske člane, ne glede na njihovo državljanstvo.  
<sup>5</sup> Stanje leta 2008.

<sup>6</sup> 37 % (11,3 milijona oseb) nedržavljanov v EU-27 je državljanov druge države članice. Število nedržavljanov v EU-27 se je od leta 2001 povečalo za 42 % (za več podrobnosti glej publikacijo Eurostata Statistika na kratko 94/2009).

<sup>7</sup> Število zajema skupno povečanje števila tujcev, vključno z državljani EU iz drugih držav članic in državljani držav, ki niso članice EU. Poročilo ne navaja izrecno povečanja deleža državljanov EU, ki živijo v drugi državi članici, v obdobju 2001–2008, vendar se je število povečalo za okrog 4 milijone, torej za približno 54 %.

<sup>8</sup> COM(2008) 840 z dne 10.12.2008.

Direktive 2004/38/ES je bilo ugotovljeno, da je bil njen prenos nezadovoljiv. Poudarjene so bile številne težave, s katerimi se ob selitvi v tujini soočajo državljani EU, tako delavci kot ostali. Sklep na podlagi Evropskega leta mobilnosti delavcev v letu 2006 je bil, da poleg pravnih in upravnih ovir, na katere so se na splošno osredotočala nedavna prizadevanja (npr. priznavanje kvalifikacij in prenosljivost pravic do dodatnega pokojninskega zavarovanja), na nadnacionalno mobilnost vplivajo tudi drugi dejavniki. Ti vključujejo stanovanjsko vprašanje, jezik, zaposlitev zakoncev in partnerjev, mehanizme vračanja, zgodovinske „prepreke“ in priznavanje izkušenj z mobilnostjo, zlasti znotraj MSP. Za reševanje teh težav je zato potreben širši pristop<sup>9</sup> v povezavi z učinkovitim izvajanjem načela prostega gibanja. Predsednik Barroso je v svojih političnih smernicah dejal: „Načeli prostega gibanja in enakega obravnavanja državljanov EU morata postati dejanski del vsakdana<sup>10</sup>.“ Temu je sledil predlog Komisije o lažšanju in spodbujanju mobilnosti v EU v okviru strategije Evropa 2020 in še posebno vodilna pobuda „Program za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta“<sup>11</sup>.

Cilji tega sporočila so:

- predstaviti splošno stanje pravic delavcev migrantov EU,
- posodobiti prejšnje sporočilo Komisije o tej temi<sup>12</sup> glede na spremembe zakonodaje in sodne prakse ter
- izboljšati splošno ozaveščenost in spodbujati pravice delavcev migrantov, ki so bolj ranljivi kot domači delavci (na primer glede nastanitve, jezika, zaposlitve zakoncev in partnerjev itd., kot je navedeno zgoraj).

---

<sup>9</sup> COM(2007) 773 z dne 6.12.2007.

<sup>10</sup> [http://ec.europa.eu/archives/commission\\_2004-2009/president/pdf/press\\_20090903\\_SL.pdf](http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/president/pdf/press_20090903_SL.pdf).

<sup>11</sup> COM(2010) 2020 z dne 3.3.2010.

<sup>12</sup> COM(2002) 694 z dne 11.12.2002.

## **DEL I: Kdo se lahko zanaša na pravila EU glede prostega gibanja delavcev?**

Za opredelitev osebnega področja uporabe zakonodaje EU o prostem gibanju in pogojev za njeno uporabo je med drugim treba določiti razliko med delavci migranti in drugimi kategorijami državljanov EU (neaktivno prebivalstvo, samozaposleni in napoteni delavci). Prosto gibanje delavcev daje vsem državljanom pravico, da se zaradi zaposlitve prosto gibljejo v drugo državo članico in v njej prebivajo, ter jih štiti pred diskriminacijo v zvezi z zaposlitvijo, osebnimi prejemki in drugimi delovnimi pogoji v primerjavi z njihovimi sodelavci, ki so državljani zadevne države članice. Razlikovati je treba med prostim gibanjem in svobodo opravljanja storitev, ki vključuje pravico podjetij do opravljanja storitev v drugi državi članici, za kar lahko tja začasno pošlje („napoti“) svoje delavce, ki opravijo potrebno delo. Za delavce, napotene v okviru zagotavljanja storitev, velja Direktiva 96/71/ES<sup>13</sup>, ki določa „trdno jedro“ jasno opredeljenih pogojev dela in zaposlitve za minimalno zaščito delavcev, vključno z minimalno plačo, ki jih mora ponudnik storitev spoštovati v državi članici gostiteljici.

To sporočilo ne zajema delavcev, napoteni v okviru zagotavljanja storitev, za katere veljajo posebna pravila iz direktive o napotitvi delavcev. Prav tako ne zajema samozaposlenih delavcev, ki uživajo svobodo ustanavljanja podjetij in opravljanja storitev v drugih državah članicah.

### **1. DELAVCI MIGRANTI EU**

#### **1.1. Opredelitev pojma**

Vsi državljani posamezne države članice imajo pravico delati v drugi državi članici<sup>14</sup>. Izraz „delavec“ ima v zakonodaji EU določen pomen<sup>15</sup> in zanj ni mogoče uporabljati nacionalnih opredelitev oziroma ga ni mogoče razlagati omejujoče<sup>16</sup>. Izraz zajema vsako osebo, ki opravlja resnično in učinkovito delo po navodilih druge osebe in za katero je plačana<sup>17</sup>. Ne velja za delavce migrante iz tretjih držav. Nacionalni organi so odgovorni, da z vidika navedene opredelitve ocenijo vsak posamezen primer in ugotovijo, ali so navedeni pogoji izpolnjeni.

*Osebni prejemki*

---

<sup>13</sup> UL L 18, 21.1.1997, str. 1.

<sup>14</sup> Začasne omejitve lahko veljajo najpozneje do 30. aprila 2011 za državljane Češke, Estonije, Latvije, Litve, Madžarske, Poljske, Slovenije in Slovaške, najpozneje do 31. decembra 2013 pa za državljane Bolgarije in Romunije.

<sup>15</sup> Zadeva C-75/63.

<sup>16</sup> Zadeva C-53/63.

<sup>17</sup> Zadeva C-66/85.

Delavec po zakonodaji EU mora prejeti plačilo za svoje storitve. Omejen dohodek osebi ne preprečuje, da bi se štela za delavca<sup>18</sup> in za plačilo se štejejo tudi storitve<sup>19</sup>. Izključeno je samo prostovoljno delo brez plačila v kakršni koli obliki.

### *Podrejenost*

Razmerje podrejenosti omogoča razlikovanje med delavci in samozaposlenimi osebami. To razlikovanje je pomembno za uporabo prehodnih ukrepov<sup>20</sup> in dostop do ugodnosti, ki so namenjene samo delavcem.

Za delo v podrejenem položaju velja, da delodajalec določa izbiro dejavnosti, nadomestilo in delovne pogoje<sup>21</sup>. Samozaposlene osebe so same odgovorne za naloge, ki jih opravljajo in zato lahko odgovarjajo za nastalo škodo, saj na primer nosijo ekonomsko tveganje posla<sup>22</sup>, če je njihov dobiček odvisen od stroškov za osebje in opremo, nastalih v zvezi z njihovo dejavnostjo<sup>23</sup>.

### *Resnično in učinkovito delo*

Ključno merilo pri odločanju, ali je oseba delavec, je narava samega dela. Sodišče se je dosledno držalo stališča, da mora oseba opravljati dejavnost, ki ima gospodarsko vrednost, je učinkovita in resnična, razen dejavnosti tako majhnega obsega, da se štejejo za izključno postranske in dodatne<sup>24</sup>. Kratkotrajnost zaposlitve, omejen delovni čas ali nizka produktivnost<sup>25</sup> ne morejo biti razlog, da se državljan EU ne bi štel za delavca migranta EU. Upoštevati je treba vse okoliščine zadeve, ki se nanašajo na naravo zadevnih dejavnosti in na delovno razmerje<sup>26</sup>.

Delavci s skrajšanim delovnim časom<sup>27</sup>, pripravniki<sup>28</sup> in varuške<sup>29</sup> („au pair“) spadajo v opredelitev delavca EU, če je njihova dejavnost učinkovita in resnična. V primeru usposabljanja število ur, potrebnih za seznanitev z nalogo<sup>30</sup> in postopno povečanje osebnega dohodka v času usposabljanja morda kažeta, da gospodarska vrednost opravljenega dela za delodajalca narašča<sup>31</sup>. Ne sme se upoštevati kratkotrajne narave zaposlitve v sorazmerju s skupnim časom prebivanja zadevne osebe v državi članici gostiteljici<sup>32</sup>.

---

<sup>18</sup> Zadevi C-53/81 in C-139/85.

<sup>19</sup> Zadevi C-196/87 in C-456/02.

<sup>20</sup> Prehodne ureditve, ki se ponavadi za določeno obdobje po pristopu uvedejo za državljane novih držav članic, veljajo za dostop do trga dela in ne za dejavnosti samozaposlenih.

<sup>21</sup> Zadeva C-268/99.

<sup>22</sup> Zadeva C-3/87.

<sup>23</sup> Zadeva C-202/90.

<sup>24</sup> Zadeva C-53/81.

<sup>25</sup> Zadeva C-344/87.

<sup>26</sup> Zadeva C-413/01.

<sup>27</sup> Zadeva C-53/81.

<sup>28</sup> Zadeva C-109/04.

<sup>29</sup> Zadeva C-294/06.

<sup>30</sup> Zadeva C-3/90.

<sup>31</sup> Zadeva C-188/00.

<sup>32</sup> Zadeva C-413/01.

Delo s krajšim delovnim časom ne sme biti glavna dejavnost osebe. Oseba, ki hkrati opravlja drugo dejavnost (na primer študira ali je samozaposlena) se lahko zanaša na svoj status delavca EU, tudi če drugo dejavnost opravlja v drugi državi članici<sup>33</sup>.

Narava pravnega razmerja med delavcem in delodajalcem ne vpliva na ugotavljanje statusa delavca: zajeti so javnopravni status (javni uslužbenci in uslužbenci javnega sektorja z delovnim razmerjem v skladu z javnim pravom) in zasebnopravne pogodbe<sup>34</sup>; v opredelitev delavca je vključena tudi oseba s pogodbo o občasni zaposlitvi, na primer pogodba o dežurstvu<sup>35</sup>, če so opravljene dejavnosti učinkovite in resnične ter izpolnjujejo druge pogoje opredelitve EU.

Poleg tega je po mnenju Sodišča šport predmet zakonodaje EU, če gre za gospodarsko dejavnost<sup>36</sup>. Posledično se lahko vključijo tudi profesionalni in/ali amaterski športniki in športnice z redno zaposlitvijo. Poklicne dejavnosti rehabilitacijske narave, ki se opravljajo kot del ponovne vključitve v delo, niso nujno izključene. Vendar pa bo ugotavljanje, ali gre za učinkovite in resnične dejavnosti, odvisno od tega, kaj zajema program ponovnega socialnega vključevanja, ter od narave in uspešnosti storitev.

## 1.2. Čezmejna povezava

Poleg izpolnjevanja zgoraj navedene opredelitve delavca mora biti oseba tudi delavec *migrant*, da zanjo velja zakonodaja EU, tj. morala je uveljaviti svojo pravico do prostega gibanja: pravila EU veljajo, če oseba dela v državi članici, ki ni njena matična država, oziroma v svoji matični državi, če medtem biva v tujini<sup>37</sup>. Za državljane EU, ki bivajo v eni in delajo v drugi državi članici (obmejni delavci), zakonodaja EU o prostem gibanju delavcev velja tudi v državi članici, kjer so zaposleni<sup>38</sup>. Kadar obmejni delavec prebiva v državi članici, v kateri nima državljanstva, se lahko v tej državi v skladu z Direktivo zanaša na zakonodajo EU kot samozadostna neaktivna oseba.

Oseba se v svoji matični državi lahko šteje za delavca migranta EU, če je uveljavila pravico do prostega gibanja in se nato vrnila v svojo matično državo<sup>39</sup>. Zakonodaja EU velja za takšne vračajoče se migrante zato, ker bi zanašanje na zakonodajo EU proti njihovim matičnim državam članicam državljanke države članice lahko odvrnila od uveljavljanja pravice do prostega gibanja na enak način kot delavce migrante iz drugih držav članic.

## 1.3. Ozemejska veljavnost

Zakonodaja EU o prostem gibanju delavcev velja za države članice EU (člen 52 PEU) in ozemlja, navedena v členu 355 PDEU.

Velja za poklicne dejavnosti, ki se opravljajo na ozemlju države članice ali izven ozemlja EU, če je delovno razmerje s pravnega vidika na ozemlju države članice ali z njim ohranja dovolj tesno povezavo<sup>40</sup>. To lahko velja v primeru osebe, ki dela na veleposlaništvu druge države

---

<sup>33</sup> Zadeva C-106/91.

<sup>34</sup> Zadeva C-152/73.

<sup>35</sup> Zadeva C-357/89.

<sup>36</sup> Zadevi C-415/93 in C-519/04.

<sup>37</sup> Zadeva C-212/05.

<sup>38</sup> Zadeva C-357/89.

<sup>39</sup> Zadeva C-370/90.

<sup>40</sup> Zadeva C-214/94.

članice v državi, ki ni članica EU, ali pomorščaka, zaposlenega na ladjah, ki plujejo po odprtem morju pod zastavo druge države članice, ali za letalsko osebje. Pri ugotavljanju, ali je povezava z ozemljem EU dovolj tesna, se lahko upoštevajo različni podatki<sup>41</sup>.

## **2. DRUGI UPRAVIČENCI**

V področje uporabe člena 45 PDEU spadajo tudi druge kategorije oseb.

### **2.1. Družinski člani**

Družinski člani so opredeljeni kot zakonec, v nekaterih okoliščinah partner, s katerim je državljan EU sklenil registrirano partnerstvo<sup>42</sup>, neposredni potomci, ki so mlajši od 21 let ali so še vedno vzdrževane osebe, ter neposredni sorodniki zakonca, partnerja ali vzdrževanih oseb v ravni vrsti.

### **2.2. Ohranitev statusa delavca**

Na splošno osebe, ki so delale v državi članici gostiteljici, vendar tam ne delajo več, izgubijo status delavca<sup>43</sup>. Vseeno zakonodaja EU določa, da državljani EU v nekaterih okoliščinah ohranijo status delavca, čeprav niso več zaposleni<sup>44</sup> in so zato upravičeni do enake obravnave.

### **2.3. Iskalci zaposlitve**

V skladu s členom 45(3) PDEU imajo delavci pravico do prostega gibanja na območju držav članic, če sprejmejo dejansko ponujeno delovno mesto. Vendar bi se pojavili dvomi glede temeljnega načela, če bi zakonodaja EU veljala samo za tiste, ki so pridobili delo že pred selitvijo v drugo državo članico. Sodišče je zato izrecno zavrnilo misel, da člen 45 PDEU velja samo za aktivno zaposlene državljane EU, in njegovo področje razširilo tako, da pod nekaterimi pogoji vključuje tudi iskalce zaposlitve (zadevne osebe morajo predložiti dokazila, da iščejo zaposlitev in da imajo resnično možnost, da jo tudi najdejo; za več podrobnosti glej spodaj)<sup>45</sup>.

---

<sup>41</sup> Na primer, kje je bila oseba zaposlena, ali je bila pogodba sklenjena v skladu z zakonodajo države članice in ali ta zakonodaja velja za delovno razmerje, oziroma ali je oseba vključena v sistem socialnega zavarovanja v državi članici in je v njej zavezanica za plačilo dohodnine.

<sup>42</sup> Člen 2(2) Direktive.

<sup>43</sup> Zadeva C-85/96.

<sup>44</sup> Člen 7(3) Direktive.

<sup>45</sup> Zadeva C-292/89.



## DEL II: Kakšne pravice imajo delavci migranti?

Ta del obravnava pravice delavcev migrantov iz Uredbe in iz Direktive. Ne obravnava pravic socialne varnosti<sup>46</sup>.

### 1. ISKANJE ZAPOSLOTITVE IN DOSTOP DO UGODNOSTI

Državljeni EU imajo pravico do iskanja zaposlitve v drugi državi članici in do prejemanja enake pomoči njene nacionalne službe za zaposlovanje kot njeni državljani<sup>47</sup>. Mreža EURES poleg tega, da povezuje življenjepise s prostimi delovnimi mesti, zagotavlja informacije, nasvete in pomoč pri iskanju in zaposlovanju. Te storitve opravljajo svetovalci EURES v javnih službah za zaposlovanje in drugo osebje vpletenih partnerskih organizacij mreže EURES. EURES ima tudi spletno mesto<sup>48</sup>, na katerem si državljani lahko ogledajo prosta delovna mesta in kamor lahko naložijo svoj življenjepis.

Za takšne iskalce zaposlitve se je prej štelo, da jih je treba obravnavati enako kot državljane samo glede dostopa do dela<sup>49</sup>, vendar je Sodišče sklenilo, da uvedba državljanstva Unije pomeni, da bi morali biti upravičeni tudi do enake obravnave glede dostopa do prednosti finančne narave, ki so namenjene olajšanju dostopa do zaposlitve na trgu dela v državi članici gostiteljici<sup>50</sup>.

Da bi omejilo obremenitev sistemov socialne pomoči, pa je Sodišče dodalo, da država članica lahko zahteva obstoj resnične povezave med iskalcem zaposlitve in zadevnim geografskim trgom dela, na primer, da mora oseba razumno dolgo resnično iskati zaposlitev v zadevni državi članici. Sodišče je tudi menilo, da je za dokaz povezave s trgom dela lahko ustrezna zahteva po sorazmernem obdobju prebivanja.

Nacionalni zakonodajalci ohranjajo pristojnost za določitev narave povezave z njihovim trgom dela, vendar morajo spoštovati načelo sorazmernosti. Merila ne bi smela presegati tistega, kar je nujno za sklep, da zadevna oseba resnično išče zaposlitev na trgu dela države članice gostiteljice. Varstvo pravic državljanov EU tudi pomeni, da taka merila poznajo vnaprej in da lahko zahtevajo sodno varstvo.

Člen 24(2) Direktive državam članicam omogoča, da iskalcem zaposlitve ne dajejo socialne podpore prve tri mesece prebivanja ali dlje. Vendar pa je Sodišče v dodatni odločbi<sup>51</sup> jasno navedlo, da se finančna podpora za dostop do trga dela ne more šteti za „socialno pomoč“ v smislu navedenega člena. Sodišče je tako sklenilo, da morajo biti iskalci zaposlitve deležni enake obravnave glede dostopa do pomoči, katere namen je olajšati dostop do trga dela. Da bi ugotovili, ali je namen določene ugodnosti iz nacionalne zakonodaje olajšati dostop do trga

---

<sup>46</sup> Uredba (ES) št. 883/2004 (UL L 166, 30.4.2004, str. 1) obravnava pravice socialne varnosti od 1. maja 2010; prvi korak na področju dodatnega pokojninskega zavarovanja je bila Direktiva Sveta 98/49/ES z dne 29. junija 1998 (UL L 209, 25.7.1998, str. 46).

<sup>47</sup> Člen 5 Uredbe.

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

<sup>49</sup> Zadeva C-149/79.

<sup>50</sup> Zadeve C-138/02, C-258/04 in C-22/08.

<sup>51</sup> Zadeva C-22/08.

dela, je treba analizirati njegov cilj glede na njegove rezultate in ne glede na njegovo formalno zgradbo<sup>52</sup>.

Vključitev iskalcev zaposlitve v okviru načela enake obravnave glede nekaterih ugodnosti zagotavlja boljšo zaščito za osebe, ki se za določeno obdobje znajdejo v ranljivejšem položaju, in je praktičen korak na poti k uresničevanju socialne Evrope.

### **3. DOSTOP DO DELA POD ENAKIMI POGOJI, KOT VELJAJO ZA DOMAČE DELAVCE**

Državljeni EU imajo pravico do opravljanja dejavnosti v drugi državi članici pod enakimi pogoji, kot veljajo za njene državljane. Vendar velja ena omejitev in več posebnih vidikov.

#### **3.1. Priznanje poklicnih kvalifikacij**

Državljan EU, ki je popolnoma kvalificiran za opravljanje poklica v eni državi članici in ki želi ta poklic opravljati v drugi državi članici, kjer je poklic reguliran, mora najprej zaprositi za priznanje svojih kvalifikacij. Poklic je reguliran, kadar zakoni ali upravni predpisi določajo, da je za dostop do tega poklica potrebna poklicna kvalifikacija. Dostop do trga dela je odvisen od priznanja kvalifikacij.

Direktiva 2005/36/ES se uporablja za priznavanje poklicnih kvalifikacij, pridobljenih v državi članici z namenom opravljanja reguliranega poklica v drugi državi članici<sup>53</sup>.

Pravila navedene direktive se razlikujejo glede na to, ali se dejavnost v državi članici gostiteljici opravlja začasno (na primer sezonski delavci) ali stalno (na primer sklenitev dolgoročne pogodbe ali pogodbe za nedoločen čas). Kadar se poklic opravlja začasno, ni dovoljeno preverjanje kvalifikacij delavca, če poklic ne vpliva na zdravje ali varnost. Vendar država članica gostiteljica lahko zahteva letno izjavo. V primeru ustanovitve podjetja je rok za priznanje kvalifikacij odvisen od poklica.

Vendar pa Direktiva 2005/36/ES ne velja, kadar diploma ne dokazuje posebnega poklicnega usposabljanja, tj. usposabljanja, ki je posebej namenjeno določenemu poklicu. Za delovna mesta v javnem sektorju države članice je pogosto potrebna drugačna vrsta diplome, ki potrjuje določeno stopnjo izobrazbe (npr. univerzitetna diploma, osnovnošolsko spričevalo skupaj s končanim triletnim visokošolskim programom itd.) ali diplomo, ki potrjuje stopnjo izobrazbe, ki izpolnjuje nekatera z vsebino povezana merila, ne da bi zadevna vsebina pomenila poklicno usposabljanje v skladu z Direktivo 2005/36/ES (npr. zahteva po diplomu iz ekonomije, političnih ved, znanosti ali družboslovja itd.).

Takšni primeri spadajo v področje uporabe člena 45 PDEU in ne v področje uporabe Direktive 2005/36/ES. Organi države članice gostiteljice imajo pravico, da ocenijo stopnjo diplome, ne pa tudi vsebine usposabljanja, pri čemer je edini pomembni dejavnik stopnja študija, za katerega se podeli diploma.

Ko mora diploma poleg tega, da ustreza določeni stopnji, izpolnjevati nekatera vsebinska merila, je treba priznati enakovrednost diplome, kadar je bila diploma podeljena ob končanem izobraževanju ali usposabljanju na zahtevanem področju. Dodatno ocenjevanje usposabljanja ni dovoljeno.

---

<sup>52</sup> Prav tam.

<sup>53</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm) in [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/docs/guide/users\\_guide\\_sl.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/users_guide_sl.pdf).

### 3.2. Jezikovne zahteve<sup>54</sup>

Po mnenju Sodišča morajo biti morebitne jezikovne zahteve razumne in potrebne za opravljanje zadevnega dela in ne morejo biti podlaga za izključitev delavcev iz drugih držav članic<sup>55</sup>. Delodajalci ne morejo zahtevati določene kvalifikacije samo z dokazilom, za sistematične jezikovne teste, opravljene v standardizirani obliki, pa se šteje, da so v nasprotju z načelom sorazmernosti<sup>56</sup>.

V določenih primerih in za nekatera delovna mesta je visoka stopnja jezikovnega znanja lahko upravičena, vendar Komisija meni, da je zahteva, da to mora biti materin jezik osebe, nesprejemljiva.

### 3.3. Dostop do delovnih mest v javnem sektorju<sup>57</sup>

V skladu s členom 45(4) PDEU države članice lahko omejijo dostop do nekaterih delovnih mest v javnih službah, tako da so na voljo samo njihovim državljanom. To je izjema, ki jo je treba razlagati omejevalno. Sodišče se je dosledno držalo stališča, da ta izjema velja za delovna mesta, ki zajemajo neposredno ali posredno udeležbo pri izvajanju javnopravnih pooblastil in dolžnosti, namenjenih varovanju splošnih interesov države ali drugih javnih organov<sup>58</sup>. Navedena merila je treba oceniti za vsak primer posebej glede na naravo nalog in odgovornosti posameznega delovnega mesta. Leta 2003 je Sodišče razsodilo, da država članica delovni mesti kapitana in prvega častnika na ladjah zasebnega sektorja, ki plujejo pod njeno zastavo, lahko pridrži za svoje državljane samo, če se pravice, ki jih podeljuje javno pravo, dejansko redno izvajajo in niso le zelo majhen del njihovih dejavnosti<sup>59</sup>. Komisija meni, da morajo države članice upoštevati to sodno prakso pri ugotavljanju, katera delovna mesta v javnem sektorju lahko pridržijo za svoje državljane.

Člen 45(4) PDEU državam članicam omogoča, da nekatera delovna mesta pridržijo za svoje državljane, vendar tega od njih ne zahteva, zato jih Komisija poziva, da čim bolj odprejo svoje javne sektorje (na vseh ravneh, vključno z lokalnimi, regionalnimi in centralnimi organi) za državljane drugih držav članic ter s tem prispevajo k posodabljanju in reformam.

Ko se delovno mesto javnega sektorja odpre za delavce migrante, morajo države članice zagotoviti enako obravnavo glede drugih vidikov zaposlovanja. Po mnenju Sodišča morajo države članice upoštevati prejšnje primerljive delovne izkušnje, ki so jih delavci migranti pridobili v drugih državah članicah, enako kot delovne izkušnje, pridobljene v njihovem sistemu, potrebne za dostop do njihovega lastnega javnega sektorja<sup>60</sup>. Države članice morajo upoštevati tudi primerljive diplome kot del procesa zaposlovanja (npr. če se za diplomo podeljujejo dodatne točke).

Glede natečajev za zaposlovanje oseb za posebno usposabljanje z namenom zapolnitve delovnih mest na določenem področju javnega sektorja je Sodišče menilo, da morajo biti popolnoma kvalificirani delavci migranti na zadevnem področju izvzeti iz zahteve po posebnem usposabljanju glede na opravljeno usposabljanje in pridobljene delovne izkušnje v

---

<sup>54</sup> Člen 3(1) Uredbe in člen 53 Direktive 2005/36/ES.

<sup>55</sup> Zadeva C-379/87.

<sup>56</sup> Zadeva C-281/98.

<sup>57</sup> V prihodnjem delovnem dokumentu Komisije bodo ta vprašanja obravnavana bolj podrobno.

<sup>58</sup> Nedavno v zadevi C-290/94.

<sup>59</sup> Zadevi C-405/01 in C-47/02; Sodišče je to potrdilo v štirih odločbah.

<sup>60</sup> Zadeva C-419/92.

matični državi<sup>61</sup>. Sodišče je odločilo, da država članica navedenih delavcev migrantov ne sme zavezati k sodelovanju na takšnem natečaju, ampak mora zagotoviti drugačne metode zaposlovanja.

## 2.4 Šport in prosto gibanje delavcev

Vpliv pravil EU o prostem gibanju delavcev na šport in zlasti na nogomet je aktualna tema, še posebno, ker šport vse bolj dobiva evropsko razsežnost. Bela knjiga o športu, ki jo je Komisija pripravila v letu 2007, jasno pravi, da se pri ukrepih Komisije upoštevajo posebne značilnosti športa, vendar sta njihova namena izpolnitev glavnih ciljev Pogodbe ter spoštovanje njenih temeljnih načel na tem področju.

Šport z začetkom veljavnosti Lizbonske pogodbe postaja področje, na katerem EU lahko prispeva k spodbujanju evropske razsežnosti v športu in sodelovanja med državami članicami (člen 165 PDEU). Vendar pa ta nova pristojnost ne izključuje uporabe temeljnih načel prava EU v športu, kot so pravila o prostem gibanju in konkurenci.

Sodišče je večkrat potrdilo, da so profesionalni in polprofesionalni športniki delavci, ker njihova dejavnost vključuje redno zaposlitev<sup>62</sup>.

Dejstvo, da profesionalni športniki spadajo v področje uporabe člena 45 PDEU, pomeni, da načelo enake obravnave velja za šport, zato je prepovedana kakršna koli diskriminacija na podlagi državljanstva, kar zahteva posredno diskriminatorne ukrepe, ki so potrebni in sorazmerni z doseganjem njihovega upravičenega cilja ter poziva k odpravi nepotrebnih in nesorazmernih ovir, ki onemogočajo uveljavljanje pravice do prostega gibanja<sup>63</sup>.

## 4. ENAKA OBRAVNAVA

Člen 45(2) PDEU zajema odpravo vsakršne diskriminacije na podlagi državljanstva delavcev držav članic v zvezi z zaposlitvijo, plačilom ter drugimi delovnimi in zaposlitvenimi pogoji.

### 4.1. Prepoved diskriminacije in ovire za prosto gibanje delavcev

Člen 45 PDEU prepoveduje vsakršno diskriminacijo na podlagi državljanstva v zvezi z zaposlitvijo, plačilom in drugimi delovnimi pogoji. To ne vključuje le neposredne diskriminacije na podlagi državljanstva, ampak tudi posredno diskriminacijo, ki ob uporabi drugih meril razlikovanja dejansko povzroča enake posledice<sup>64</sup>. Sodišče je sklenilo, da je treba tudi nekatere kriterije, ki se uporabljajo ne glede na državljanstvo, šteti za posredno diskriminacijske, če obstaja tveganje, da so zaradi njih zlasti prikrajšani delavci migranti<sup>65</sup>. Običajni primeri posredne diskriminacije so situacije, ko za določeno nadomestilo<sup>66</sup> veljajo

---

<sup>61</sup> Zadeva C-285/01.

<sup>62</sup> Zadeve C-36/74, 13/76, C-415/93, C-519/04, C-176/96 in C-325/08.

<sup>63</sup> Komisija namerava oktobra 2010 predložiti sporočilo o izvajanju Lizbonske pogodbe na področju športa, v katerem bo vprašanje učinka pravil o prostem gibanju na šport obravnavano podrobneje in bolj celostno.

<sup>64</sup> Zadeva C-152/73.

<sup>65</sup> Zadeva C-237/94.

<sup>66</sup> Zadeva C-138/02.

pogoj stalnega bivališča ali jezikovne zahteve za določena delovna mesta, ki jih lažje izpolnijo državljani kot nedržavljeni<sup>67</sup>.

Cilj zakonodaje EU o prostem gibanju delavcev je državljanom EU olajšati opravljanje plačanega dela v EU. Zato izključuje ovire za prosto gibanje delavcev, kot so ukrepi, ki v slabši položaj postavljajo državljane EU, ki želijo opravljati gospodarsko dejavnost v okviru delovnega razmerja na ozemlju druge države članice, tudi če ti ukrepi veljajo ne glede na državljanstvo delavca (npr. visoko pristojbino za premestitev za nogometaše<sup>68</sup> in davčne olajšave<sup>69</sup>).

#### **4.2. Delovni pogoji**

Za delavca migranta pri opravljanju poklica veljajo zakoni in kolektivne pogodbe države članice gostiteljice. Člen 7(1) Uredbe določa, da mora biti delavec migrant deležen enake obravnave v zvezi s plačilom, stabilnostjo zaposlitve, možnostmi za napredovanje<sup>70</sup> in odpuščanjem<sup>71</sup>. Sodišče je menilo, da morajo uprave držav članic pri določanju delovnih pogojev (npr. plače in plačnega razreda) upoštevati prejšnje primerljive delovne izkušnje, ki so jih delavci migranti pridobili v drugih državah članicah, enako kot delovne izkušnje, pridobljene v njihovem sistemu<sup>72</sup>.

Komisija meni, da morajo države članice pri določanju delovnih pogojev in poklicnih možnosti upoštevati primerljive diplome enako kot diplome, pridobljene v njihovem sistemu.

Člen 8 Uredbe razširja enako obravnavo na članstvo v sindikatih: delavec migrant ima pravico, da se včlani v sindikat in lahko zasede delovno mesto v upravi ali vodstvu sindikata.

Poleg tega zakonodaja EU na področju zdravja in varnosti delavcev spodbuja čezmejno zaposlovanje, ker imajo delavci v vseh državah članicah vsaj minimalno raven zaščite zdravja in varnosti.

#### **4.3. Socialne ugodnosti**

V skladu s členom 7(2) Uredbe delavci migranti uživajo enake socialne ugodnosti kot domači delavci od prvega dneva zaposlitve v državi članici naprej: to pomeni, da takšne ugodnosti ne smejo biti pogojene s koncem določenega obdobja poklicne dejavnosti<sup>73</sup>.

Sodišče je menilo, da socialne ugodnosti zajemajo vse ugodnosti, ki se ne glede na to, ali so vezane na pogodbo o zaposlitvi ali ne, dodelijo domačim delavcem predvsem zaradi njihovega objektivnega statusa delavca ali preprosto zaradi dejstva, da imajo bivališče na nacionalnem ozemlju in ki bi znotraj EU verjetno spodbujale mobilnost delavcev, ki so državljani drugih držav članic, če bi zajemale tudi njih<sup>74</sup>.

---

<sup>67</sup> Zadevi C-379/87 in C-424/97.

<sup>68</sup> Zadeva C-415/93.

<sup>69</sup> Zadeva C-136/00.

<sup>70</sup> Zadeva C-225/85.

<sup>71</sup> Zadeva C-44/72.

<sup>72</sup> Zadeva C-15/96.

<sup>73</sup> Zadeva C-197/86.

<sup>74</sup> Zadeva C-85/96.

Pojem socialne ugodnosti je zelo širok in zajema finančne ugodnosti<sup>75</sup> in nefinančne ugodnosti, ki se tradicionalno ne štejejo za socialne ugodnosti. Sodišče je na primer odločilo, da je treba šteti, da pravica do pravnega postopka v določenem jeziku<sup>76</sup> in možnost, da delavec migrant pridobi dovoljenje, da njegov nezakonski partner biva z njim<sup>77</sup>, spadata v pojem socialne ugodnosti iz člena 7(2) Uredbe.

Države članice pogosto trdijo, da obmejni delavci in/ali njihovi družinski člani niso upravičeni do enakih socialnih ugodnosti kot drugi delavci migranti, ker ne živijo v državi zaposlitve. Sodišče je navedene trditve zavrnilo in na primer odločilo, da za otroka obmejnega delavca ne sme veljati pogoj stalnega bivališča, tako da je ta upravičen do pouka pod enakimi pogoji, kot veljajo za otroke državljanov države članice zaposlitve<sup>78</sup>.

#### 4.4. Davčne ugodnosti

Ukrepi niso usklajeni na ravni EU, zato neposredno obdavčenje v osnovi ostaja v nacionalni pristojnosti. Vendar države članice ne smejo uvajati zakonodaje, ki neposredno ali posredno diskriminira na podlagi državljanstva. Čedalje bolj se širi obseg sodne prakse o uporabi svoboščin iz Pogodbe v zvezi z neposrednimi davki, vključno s členom 45 PDEU.

##### *Prenos stalnega prebivališča*

Ustaljena sodna praksa je, da se odvrčanje državljana od uveljavljanja pravice do prostega gibanja z nacionalno davčno zakonodajo lahko šteje za oviranje navedene svoboščine<sup>79</sup>. Med takšne nezakonite omejitve spadata zavrnitev vračila preveč plačane dohodnine državljanom EU, če v istem letu spremenijo stalno prebivališče<sup>80</sup> in uveljavitev takojšnjega izstopnega davka za nerealiziran dobiček iz kapitala za državljane EU, ki svoje stalno prebivališče prenesejo v tujino<sup>81</sup>. Zakonodaja EU varuje tudi proti diskriminatorni davčni obravnavi drugih vrst dohodka, na primer zasebnih in javnih pokojnin ter drugih socialnih ugodnosti<sup>82</sup>. Sodišče je v več zadevah potrdilo, da bi delavci morali imeti možnost, da prispevke za tuja poklicna pokojninska zavarovanja odbijejo na enak način kot prispevke za domača pokojninska zavarovanja.

##### *Obmejni delavci*

Pravilo o nediskriminaciji velja za ugodnosti, povezane z osebnim in družinskim položajem delavcev nerezidentov, če je njihov položaj primerljiv s položajem delavca rezidenta, ker (skoraj) ves dohodek zaslužijo v državi zaposlitve<sup>83</sup>. Prav tako niso dovoljena nacionalna pravila, ki nerezidentom kratijo pravico do odbitja stroškov in izdatkov, ki so neposredno povezani z gospodarsko dejavnostjo, katere rezultat je obdavčljivi dohodek<sup>84</sup>.

##### *Težave državljanov EU pri čezmejnem obdavčevanju*

---

<sup>75</sup> Na primer minimalna sredstva za preživljanje, dodatek za vzgojo otroka, štipendije in dodatek ob rojstvu otroka.

<sup>76</sup> Zadeva C-137/84.

<sup>77</sup> Zadeva C-59/85.

<sup>78</sup> Zadeva C-337/97.

<sup>79</sup> Zadeva C-385/00.

<sup>80</sup> Zadevi C-175/88 in C-151/94.

<sup>81</sup> COM(2006) 825 z dne 19.12.2006.

<sup>82</sup> COM(2001) 214 z dne 19.4.2001.

<sup>83</sup> Zadeva C-391/97.

<sup>84</sup> Zadevi C-234/01 in C-290/04.

Sodišče je potrdilo, da si lahko v primerih, ko dohodek obdavči več kot ena država članica, države članice razdelijo pravice do obdavčitve<sup>85</sup>. To ponavadi storijo na podlagi dvostranskih konvencij o izogibanju dvojnemu obdavčevanju. Vendar s temi dvostranskimi konvencijami niso razrešeni vsi problemi z dvojnimi obdavčevanjem, ki nastanejo zaradi prekrivanja sistemov neposredne obdavčitve držav članic. Komisija meni, da pomeni mednarodno dvojno obdavčevanje veliko oviro čezmejnimi dejavnostim, ki pa jo je mogoče odpraviti z boljšim usklajevanjem med sistemi neposredne obdavčitve držav članic<sup>86</sup>. 27. aprila 2010 je začela javno posvetovanje, da bi od posameznikov, družb in davčnih svetovalcev dobila podatke o dejanskih primerih dvojnega obdavčevanja, na podlagi teh odgovorov in drugih dokazov o dvojnem obdavčenju, ki jih bo prejela, pa lahko v letu 2011 pripravi sporočilo ali začne drugačno pobudo.

Splošneje si Komisija prizadeva zmanjšati obseg problemov z neposrednim in posrednim obdavčenjem, s katerimi se soočajo državljani EU pri odhodu v tujino iz poklicnih, poslovnih ali zasebnih razlogov. Ti problemi, zaradi katerih državljani ne morejo v polni meri uveljavljati svojih pravic v skladu s Pogodbo, vključujejo ne le dvojno obdavčenje, pač pa tudi diskriminatorno obravnavo nerezidentov in nedržavljanov, pomanjkanje jasnih informacij o čezmejnih davčnih pravilih, posebne probleme, a katerimi se soočajo čezmejni delavci, težave pri komunikaciji s tujimi davčnimi upravami ter težave pri pridobivanju davčnih olajšav na podlagi sporazumov o dvojni obdavčitvi, na primer zaradi zapletenih obrazcev, kratkih rokov za vložitev zahtevka za olajšavo in zamud tujih davčnih uprav pri izplačilu povračil. Komisija v letu 2010 načrtuje sporočilo, v katerem bo podrobno analizirala čezmejne davčne probleme ter opisala tekoče in načrtovane ukrepe za njihovo odpravljanje.

#### **4.5. Pravice po prenehanju delovnega razmerja**

Državljan EU po prenehanju delovnega razmerja ohranijo status delavca, če so začasno nesposobni za delo zaradi bolezni, so neprostovoljno brezposelni, in prijavljeni kot taki, ali izpolnjujejo enega od drugih pogojev iz člena 7(3) Direktive in so deležni enake obravnave kot državljani države članice gostiteljice<sup>87</sup>.

### **5. PRAVICE DO PREBIVANJA**

Za delavce migrante so vedno veljali boljši pogoji kar zadeva nekatere pravice v zvezi s prebivanjem kot pa za neaktivne državljane EU<sup>88</sup>. Direktiva, ki združuje prejšnje določbe glede pravic državljanov EU do prebivanja, še naprej razlikuje med delovno aktivnimi in neaktivnimi državljani EU.

Da lahko prebivajo v drugi državi članici, morajo delavci migranti izpolnjevati samo pogoj, da so delavci, države članice pa lahko zahtevajo, da se prijavijo, če obdobje zaposlitve presega tri mesece. Družinski člani delavcev migrantov imajo ne glede na nacionalnost pravico do prebivanja skupaj z njimi v državi članici gostiteljici. Delavci migranti lahko po petih letih neprekinjenega zakonitega prebivanja pridobijo pravico do stalnega prebivališča v državi članici gostiteljici, če izpolnjujejo pogoje iz člena 17 Direktive, pa je lahko to obdobje krajše.

---

<sup>85</sup> Zadeva C-336/96.

<sup>86</sup> COM(2006) 823 z dne 19.2.2006.

<sup>87</sup> Zadeva C-22/08.

<sup>88</sup> Direktiva 68/360/EGS za delavce migrante in Direktiva 90/364/EGS za neaktivne osebe.

Poleg delavcev migrantov so tudi iskalci zaposlitve deležni ugodnejše obravnave. Medtem ko morajo neaktivni državljani zaprositi za potrdilo o prijavi prebivanja, če njihovo prebivanje presega tri mesece, pa imajo iskalci zaposlitve v skladu s sodno prakso Sodišča<sup>89</sup> in uvodno izjavo 9 Direktive pravico, da v državi članici gostiteljici prebivajo vsaj šest mesecev, če imajo veljaven postni list ali osebno izkaznico, razen tega pa jim ni treba izpolnjevati nobenih drugih pogojev ali formalnih zahtev. Če po izteku tega obdobja iskalci zaposlitve predložijo dokazilo, da še naprej iščejo zaposlitev in imajo resnično možnost, da jo dobijo, imajo v skladu z Direktivo pravico do prebivanja v državi članici gostiteljici<sup>90</sup>, pod pogojem, da ne postanejo nesorazmerno breme sistema socialne pomoči države članice gostiteljice<sup>91</sup>.

Tudi državljani EU, ki ohranijo status delavca, lahko še naprej prebivajo v državi članici gostiteljici pod enakimi pogoji kot delavci<sup>92</sup>.

## 6. DRUŽINSKI ČLANI

Družinski člani delavcev migrantov imajo ne glede na svoje državljanstvo in ne glede na to, ali so odvisni družinski člani državljana EU, pravico do dela v državi članici gostiteljici<sup>93</sup>. Otroci delavcev migrantov imajo ne glede na svoje državljanstvo pravico do izobraževanja v državi članici gostiteljici, in sicer pod istimi pogoji kot njeni državljani<sup>94</sup>.

Družinski člani delavcev migrantov imajo pravico do socialnih ugodnosti, vključno s štipendijami<sup>95</sup>, pri čemer jim ni treba izpolnjevati nobenih pogojev v zvezi s prebivanjem ali prejšnjimi obdobji prebivanja v državi članici gostiteljici<sup>96</sup>, neaktivni državljani EU in njihovi družinski člani pa morajo v državi članici prebivati vsaj pet let, da lahko dobijo pomoč za preživetje v obliki štipendije ali študentskega posojila.

Sodišče je odločilo, da pomenijo štipendije za delavca migranta, ki še naprej denarno podpira otroka, socialno ugodnost in da se lahko glede na nacionalno pravo finančno odvisni otrok sklicuje na člen 7(2) Uredbe kot posredni upravičenec do enake obravnave, ki je priznana delavcu migrantu<sup>97</sup>.

To velja tudi za ugodnosti, ki so namenjene financiranju študija izven države članice gostiteljice<sup>98</sup>.

---

<sup>89</sup> Zadeva C-292/89.

<sup>90</sup> Člen 14 Direktive.

<sup>91</sup> Glej dokument „Pravica državljanov Unije in njihovih družinskih članov do prostega gibanja in prebivanja v Uniji: kako najbolje izkoristiti ugodnosti, ki jih ponuja Direktiva 2004/38/ES“: [http://ec.europa.eu/archives/commission\\_2004-2009/index\\_sl.htm](http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/index_sl.htm).

<sup>92</sup> Člen 7(3) Direktive.

<sup>93</sup> Člen 23 Direktive.

<sup>94</sup> Člen 12 Uredbe.

<sup>95</sup> Združeni zadevi C-389/87 in C-390/87.

<sup>96</sup> Zadevi C-310/87 in C-480/97. Sodišče je v sodbah z dne 23. februarja 2010 v teh zadevah odločilo, da je v skladu s členom 12 Uredbe 1612/68 otroku delavca migranta v povezavi s pravico dostopa do izobraževanja v državi članici gostiteljici mogoče priznati neodvisno pravico do prebivanja. Sodišče tudi poudarja, da pravice otroka in starša do prebivanja ni mogoče pogojevati s finančno neodvisnostjo.

<sup>97</sup> Zadeva C-3/90.

<sup>98</sup> Prav tam.



## 7. BOLJŠE IZVRŠEVANJE IN UPRAVNO SODELOVANJE

Iz navedenega je razvidno, da je pravni okvir za prosto gibanje delavcev obsežen, podroben in dobro razvit.

Komisija meni, da je izvrševanje teh pravic vedno bolj pomembno, saj spodbujajo evropsko integracijo.

V ta namen se lahko državljani EU sklicujejo neposredno na člen 45 PDEU in Uredbo (EGS) št. 1612/68, če pred nacionalnimi sodišči in upravnimi organi spodbijajo nacionalne zakone ali ravnanja javnih in zasebnih delodajalcev, za katere menijo, da so v nasprotju s pravom EU. Komisija lahko na Sodišču vložiti tožbo proti državi članici, če njena nacionalna zakonodaja ali upravna praksa nista skladni s pravom EU.

Pri izvrševanju določb o prostem gibanju delavcev sodeluje tudi cela vrsta informacijskih in nepravniških služb. Novi portal Tvoja Evropa nudi jasne informacije o pravicah državljanov pri delu, prebivanju ali študiju v drugi državi EU. Zagotavlja tudi neposreden dostop do najpomembnejših storitev za pomoč, kot so SOLVIT<sup>99</sup>, IMI<sup>100</sup> ali EURES ter druge specializirane spletne strani<sup>101</sup>. Pri izvrševanju prava EU je ključnega pomena ozaveščanje delavcev, njihovih družinskih članov in zainteresiranih strani o pravicah, priložnostih in instrumentih za spodbujanje in zagotavljanje prostega gibanja<sup>102</sup>. Državljan EU potrebujejo pri gibanju znotraj Evropske unije dostopne in razumljive informacije o svojih pravicah ter ustrezno pomoč<sup>103</sup>. Komisija je pričela tudi širšo pobudo za celovito odpravljanje vseh ovir, s katerimi se evropski državljani soočajo v vsakdanjem življenju pri uveljavljanju pravic, ki jih imajo kot državljani Unije. V ta namen je objavila, da bo v okviru delovnega programa za leto 2010 pripravila poročilo o državljanstvu.

Komisija bo ob pomoči akademikov proučila, kako lahko socialni partnerji in nevladne organizacije pomagajo okrepiti pravice delavcev in zagotoviti njihovo učinkovitost<sup>104</sup>.

Kljub izboljšanjem zaradi nedavnih sprememb je še vedno treba posvečati pozornost izvrševanju Uredbe (EGS) št. 1612/68. Komisija bo proučila načine za reševanje novih potreb in izzivov (zlasti ob upoštevanju novih vzorcev mobilnosti), s katerimi se soočajo delavci migranti v EU in njihovi družinski člani, ter v okviru nove strategije za enotni trg (po predstavitvi Montijevega poročila) pretehtala, kako spodbujati in okrepiti mehanizme za učinkovito izvajanje načela enake obravnave delavcev v EU in njihovih družinskih članov, ki uveljavljajo svojo pravico do prostega gibanja.

---

<sup>99</sup> <http://ec.europa.eu/solvit/>.

<sup>100</sup> Koristna so tudi orodja informacijske tehnologije, kot je informacijski sistem za notranji trg (Internal Market Information System: IMI), za lažje upravno sodelovanje med upravami držav članic.

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

<sup>102</sup> Glej na primer smernice za boljšo uporabo Direktive 2004/38/ES, COM(2009) 313, 2.7.2009.

<sup>103</sup> Glej posodobljeni vodič „Želite delati v drugi državi članici? Spoznajte svoje pravice!“ na spletni strani: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=sl&pubId=215&type=2&furtherPubs=yes>.

<sup>104</sup> Evropska mreža za prosto gibanje delavcev v Evropski uniji je na voljo na spletni strani: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=sl>.