

СВОБОДА НА ДВИЖЕНИЕТО ПРИ УПРАЖНЯВАНЕТО НА ПРАВОТО НА
ТРУД В ЕС

Свободното движение на работници/служители в пределите на Европейския съюз е основен принцип, прокламиран в Договора за функционирането на Европейския съюз. Европейският съюз помага на гражданите на страните-членки да започнат работа в друга страна от ЕС при облекчен режим, без необходимост от специално разрешително за работа. Гражданите на ЕС могат както да работят в държава-членка на ЕС, в която живеят или и да работят дистанционно в друга държава-членка. Гражданите на страните-членки могат да пребивават в страната, която са работили и след като са приключили трудовите си правоотношения в случай че отговарят на съответните изисквания.

Членството в съюза гарантира еднакво третиране на работниците с гражданите на приемащата ги държава-членка във връзка с условията на полагане на труд, достъп до трудова заетост, социално и данъчно обслужване. Също така на гражданите на ЕС е предоставена възможност да прехвърлят някои видове здравно и социално осигуряване в приемащата ги страна-членка на ЕС.

Съществува изключение от общото правило за свободно движение на работници/служители в рамките на ЕС по отношение на някои позиции в публичния сектор на съответната държава. В подобни случаи единствено гражданин на съответната държава има право да заема конкретната държавна позиция, която най-често е свързана с упражняването на държавна власт. За всеки подобен случай се извършва съответна преценка.

Ограничения за свободното движение на работници/служители се прилагат по отношение на държави в седемгодишен период от приемането им в съюза. Към настоящия момент Хърватия е с подобен статут, предвид присъединяването ѝ към ЕС през 2013 г. През първите две години след присъединяването на дадена страна към ЕС, националното право и политиката на страните-членки определят достъпа до трудовия пазар на работници/служители от съответната страна, така че за тях е необходимо разрешително за работа. Ако една страна желае да продължи прилагането на тези ограничения с още три години, същата следва да информира Европейската комисия преди изтичането на първите две години.

Свободата на движение се прилага по отношение на започването на работа при работодател, който е в друга държава членка – но не засяга случаите, в които един служител остава на работа при настоящия си работодател, но ще изпълнява трудовите

СВОБОДА НА ДВИЖЕНИЕТО ПРИ УПРАЖНЯВАНЕТО НА ПРАВОТО НА ТРУД В ЕС

си задължения временно на територията на друга държава-членка. В тези случаи възниква въпросът как следва да се определят правата на този служител – и дали следва да му се гарантира същият стандарт като другите служители, които работят на територията на същата държава-членка като него.

Директивата за командироването на работници, приета през юни 2018 г., е насочена към приравняване на повечето правила, валидни за гражданите от ЕС, започнали работа в друга страна-членка, различна от тяхната, с тези на командированите работници/служители, по отношение на които се прилага трудовото законодателство на страната им по произход.

Директивата улеснява трансграничното предоставяне на услуги, без да се стига до нелоялна конкуренция и без да се засягат правата на работници/служители, наети на работа в една държава-членка и изпратени да работят временно в друга.

Приетата директива гарантира справедливото заплащане и равнопоставени условия между командированите и работниците/служителите в приемащата държава, без да се нарушава принципът за свободно движение на услуги.

Чрез директивата се въвеждат еднакви правила по отношение на възнагражденията на командированите и на работници на приемащата държава членка, като за спазването на правилата следят агенциите за временна заетост. Въвежда се дългосрочно командироване, с което работникът/служителят притежава възможност да бъде дългосрочно командирован след дванадесет месеца, при удължаване първо с шест месеца, като след изтичането на периода по отношение на командирования гражданин на ЕС ще се прилагат нормите на трудовото право на приемащата държава.

Срокът за транспониране и прилагане на директивата е две години от влизането ѝ в сила.