

СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО

УДК 349.2

ПРО СВОБОДУ ПЕРЕМІЩЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ КРАЇНАМИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

П. Пилипенко, О. Рим

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,
e-mail: olena.rym@lnu.edu.ua*

Статтю присвячено з'ясуванню права на вільне пересування працівників та деяких інших осіб з метою працевлаштування у Європейському Союзі. Проаналізовано зміст свободи переміщення працівників та охарактеризовано відповідні можливості осіб, які працюють або ж шукають роботу. Відзначено, що поняття «працівник», незважаючи на його доволі широке використання, у правових актах ЄС не розкрито. Водночас з'ясовано ознаки цього поняття, що були напрацьовані Судом Європейського Союзу.

Розглянуто право на вільне пересування у межах ЄС інших категорій осіб, що є фактично зайнятими, але, за формальними ознаками їхня зайнятість не вважається трудовими відносинами найманої праці. Наголошено, що особи, які провадять індивідуальну підприємницьку діяльність не можуть скористатися свободою вільного пересування, адже на них поширюються правила щодо вільного переміщення послуг.

Обґрунтовано, що свобода вільного пересування не є абсолютною та підлягає певним обмеженням. Зокрема, вона може бути обмежена заради забезпечення публічного порядку, громадського здоров'я та громадської безпеки.

Подано класифікацію правових актів ЄС, які визначають свободу переміщення працівників у межах Європейського Союзу та гарантують можливість вільного пересування за членами їхніх сімей і деякими іншими категоріями осіб.

Ключові слова: акти Європейського Союзу, міжнародно-правове регулювання, працевлаштування, право на вільне пересування.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2018.67.189>

Правила вільного пересування осіб у Європейському союзі нормативно закріплені ще у 1957 р. Зокрема, положення ст. 3 та 48–51 тогочасної редакції Римського договору про створення Європейського економічного співтовариства стосувалися трудової міграції та становища працівників-мігрантів. Щоправда, коло суб'єктів права на вільне пересування з метою працевлаштування, незважаючи на його часте використання, у правових актах ЄС не розкрито. Натомість цей термін неодноразово тлумачили і пояснювали у рішеннях Суду Європейського Союзу. Враховуючи це, аналіз та систематизація характерних ознак цього поняття є необхідними.

Різні аспекти правового забезпечення вільного пересування працівників у Європейському союзі стали предметом дослідження таких учених, як А. Ризаєва [6], А. Кренбок [5, с. 113–124], А. Вакуленко [5, с. 91–113], Р. Петров [5, с. 91–124], Ю. Кашкін [4, с. 87–102] та інші. Однак, окрім працівників, право на вільне пересування надається й іншим особам, які мають на меті працевлаштуватися у країнах ЄС, а тому існує потреба з'ясувати коло суб'єктів, які вправі вільно

пересуватися в межах цієї спільноти та виокремити характерні особливості реалізації цього права кожним із них.

Відомо, що ліквідація будь-яких перешкод щодо вільного переміщення робочої сили, товарів, послуг та капіталу вважається одним із принципів завдань спільного ринку ЄС. У чинній редакції Договору про функціонування ЄС (далі – ДФЄС) питанням вільного міждержавного пересування осіб присвячено главу I Розділу 4 «Свобода пересування осіб, послуг та капіталу» [21]. Згідно зі ст. 45 ДФЄС у межах Європейського Союзу вільне переміщення працівників забезпечується шляхом заборони будь-якої дискримінації за ознакою національності (громадянства) щодо працівників, які є громадянами держав – членів ЄС, з питань зайнятості, винагороди за працю, а також інших умов праці.

Згідно з ДФЄС свобода переміщення з метою працевлаштування передбачає право:

- 1) приймати актуальні пропозиції щодо працевлаштування;
- 2) вільно пересуватися в межах території держав-членів з метою наступного працевлаштування;
- 3) перебувати на території держави-члена з метою працевлаштування згідно з положеннями, що регулюють працевлаштування громадян цієї держави, які визначені в законах, підзаконних та адміністративних актах;
- 4) залишатися на території держави-члена після припинення трудових відносин.

Правом вільного пересування можуть скористатись як працівники, так і члени їхніх сімей. Договір про функціонування ЄС, попри неодноразове використання терміна «працівник», не містить визначення цього поняття. Не розкривається воно і в інших актах первинного права ЄС.

Про зміст цього терміна можемо опосередковано дізнатися зі ст. 1 Регламенту 1612/68 від 15 жовтня 1968 р. про вільне пересування працівників у межах співтовариства [20]. Зокрема, працівниками вважають тих осіб, які працюють за наймом та є громадянами країни-члена ЄС. Тобто, європейське законодавство поняття «працівник» розкриває через вид зайнятості такої особи (праця за наймом) та через приналежність до громадянства ЄС [4, с. 91–92], сприймаючи таким способом його класичне трактування, що є загальноприйнятим у трудовому праві.

Виникнення такого правового інституту, як «громадянство Європейського союзу» пов'язують із підписання в 1992 р. Договору про ЄС. Згідно зі ст. 17 цього Договору, громадянами Європейського союзу однозначно визнають усіх осіб, які є громадянами країн-членів ЄС. Уточнення цих положень відбулося 1997 р. Зокрема, за Амстердамським договором громадянство ЄС лише доповнює, а не замінює громадянство країн-членів ЄС [6].

Власне бачення поняття «працівник» пропонував свого часу Суд Європейського Союзу. Ще у 1964 р. у справі за позовом Хоекстра Суд ЄС наголошував на необхідності розширеного тлумачення цього терміна [6]. Аналіз судових справ Суду ЄС дає змогу зробити висновок про те, що працівниками як суб'єктами права на вільне переміщення у межах ЄС визнають осіб, які є громадянами країни-члена ЄС та:

- 1) виконують роботу за наймом упродовж певного часу під керівництвом та для іншої особи, за що отримують винагороду [18];
- 2) дійсно й ефективно виконують роботу за наймом незалежно від умов винагороди та робочого часу (йдеться про роботу на умовах неповного робочого часу і, як наслідок, отримання заробітної плати, нижчої ніж мінімально гарантова-

ний її рівень. При цьому не має значення чи має працівник додаткові джерела доходу)¹ [12; 13].

У своєму рішенні від 3 липня 1986 р. у справі за позовом Дебори Лорі-Блюм [18] Суд Європейського Союзу наголосив, що поняття «працівник» визначається винятково за правом ЄС, а не національним законодавством країн-членів. Більше того, тлумачити його, керуючись національним законодавством не можна, адже це зумовить відмінності у розумінні свободи пересування працівників і, у підсумку, створить перешкоди для повної її реалізації [6].

Інтерпретація цього поняття повинна відбуватися залежно від змісту та обсягу прав і обов'язків суб'єктів трудових правовідносин. А тому за своїм статусом працівниками у розумінні ст. 45 ДФЄС можуть вважатися громадяни країни-члена ЄС, які є професійними стажерами [15], науковими працівниками [7], професійними спортсменами та навіть сантехніками релігійних громад, проститутками і деякі інші категорії осіб [5, с. 94].

Окрім працівників, право на вільне переміщення у межах ЄС визнають також за громадянами країни-члена ЄС, які вперше шукають собі роботу в іншій країні ЄС [14]. Період пошуку роботи не обмежується будь-якими часовими межами. А особа, яка шукає роботу вправі отримувати допомогу по безробіттю упродовж 3-х місяців. За законодавством окремих країн-членів ЄС цей термін дорівнює шести місяцям. Більше того, якщо після спливу шестимісячного терміну особа зможе довести, що вона продовжує шукати роботу і має реальний шанс бути найнятою, то її не можна примусити залишити країну перебування [6].

Свободою на вільне пересування у межах ЄС вправі також скористатися особи, що є фактично зайнятими, але за формальними ознаками їхня зайнятість не вважається трудовими відносинами найманої праці. Зокрема, у справі за позовом Удо Стейман Суд ЄС ствердив, що, незважаючи на відсутність трудового договору та регулярної виплати заробітної плати у грошовій формі, робота члена релігійної общини може вважатися найманою працею. Адже, на переконання Суду, така робота мала істинну економічну цінність для общини, а їжа та житло, які натомість отримував член общини, можуть вважатися платою за роботу [10].

У цьому контексті варто згадати також інших осіб, які не вважатимуться найманими працівниками у розумінні ст. 45 ДФЄС, а отже, не можуть претендувати на отримання відповідного статусу. Йдеться про осіб, професійна діяльність яких є настільки незначною, що вона вважається додатковою та несуттєвою порівняно з основною діяльністю відповідних осіб [16].

Варто відзначити, що у разі припинення найманим працівником його трудової діяльності та вступу, наприклад, на очну форму навчання за спеціальністю, що не має зв'язку з його актуальною професією, він втрачає можливість вільного пересування відповідно до ст. 45 ДФЄС [16].

Особи, які проводять індивідуальну підприємницьку діяльність також не можуть скористатися свободою вільного пересування, адже на них поширюються правила щодо вільного переміщення послуг.

Свобода переміщення працівників також не поширюється на державних службовців. Відповідно до висновків Суду ЄС у справі Паблік Емплоїз державною

¹ У рішенні у справі Левін Суд ЄС уточнив, що метою вільного пересування працівників є підвищення рівня життя людей у Євросоюзі. Саме тому неповна чи часткова зайнятість повинні включатись у поняття «наймана праця», адже такий вид зайнятості допомагає обрати найоптимальніший режим роботи.

службою вважається обіймання посад, які прямо чи опосередковано пов'язані з здійсненням державної влади згідно з публічним правом, а також діяльність щодо виконання обов'язків, спрямованих на захист спільних інтересів держави або ж органів державної влади. Назване рішення Суду ЄС також наводить перелік посад, зайнятість на яких не вважається державною службою. Це, наприклад, машиніст поїзда бельгійської залізниці або ж медсестра французької державної лікарні. Служба у поліції, військова служба як і робота державних службовців вищих рівнів вважається державною, а не найманою працею [6].

Окрім самих найманих працівників свободою вільного пересування вправі скористатися також і члени їхніх сімей. Ст. 2 Директиви 2004/38 від 29 квітня 2004 р. надає право вільно переміщуватись і проживати на території держав-членів ЄС членам сім'ї працівника, до яких належать: чоловік чи дружина, які перебувають у офіційно зареєстрованому шлюбі; партнер з яким громадянин держави-члена ЄС офіційно зареєстрував партнерство відповідно до законодавства будь-якої держави-члена ЄС, якщо згідно із законодавством країни перебування такі партнерства вважаються еквівалентними шлюбу; прямі нащадки громадянина держави-члена ЄС, які не досягли 21 року або перебувають на його утриманні, а також прямі нащадки другого з подружжя або партнера; родичі по прямій висхідній лінії, які перебувають на утриманні громадянина держави-члена ЄС, та такі ж родичі другого з подружжя чи партнера [1].

Права членів сім'ї працівника, які не є громадянами ЄС, вважаються похідними від прав та обов'язків працівника-громадянина ЄС. Саме тому, вони існують доти, допоки працівник зберігає свій статус.

Водночас, обсяг прав та обов'язків самого працівника та членів його сім'ї не є тотожним. Зокрема, у справі Лебон Суд ЄС постановив, що члени сім'ї працівника мають лише право рівного доступу до найманої праці, а не рівні з громадянами ЄС права на соціальні та податкові пільги [6].

Більше того, втрата статусу члена сім'ї працівника може бути підставою для порушення клопотання про видворення екс-члена сім'ї працівника за межі ЄС. Наприклад, у разі офіційного оформлення розлучення або окремого проживання [6].

Відповідно до ст. 3 Директиви 2004/38 держави-члени ЄС, які приймають трудових мігрантів, відповідно до їхнього внутрішньо-національного законодавства повинні сприяти в'їзду на їхню територію і подальшому проживанню:

– будь-якого іншого члена сім'ї працівника незалежно від його громадянства на якого не поширюються положення ст. 2 Директиви 2004/38, якщо у країні походження він перебуває на утриманні або є членом домашнього господарства громадянина ЄС, що користується правом проживання як основного суб'єкта на території ЄС, або якщо громадянин ЄС з огляду на стан здоров'я такого члена сім'ї в обов'язковому порядку повинен особисто піклуватися про нього;

– партнера, з яким громадянин ЄС перебуває у стійких відносинах у разі їхнього належного підтвердження.

Особи, які не є громадянами держави-члена ЄС (громадяни третіх країн) теж можуть скористатися свободою вільного пересування територією ЄС. Це стало можливим у результаті здійснення низки заходів щодо гармонізації законодавства ЄС з питань вільного переміщення та проживання громадян третіх країн на території країн-членів. Серед актів, які закріплюють право вільного переміщення найманих працівників – громадян третіх країн, варто назвати Директиву 2003/109/ЄС від 25 листопада 2003 р. про статус громадян третіх країн, які проживають на довготривалій основі [9], Директиву 2003/86/ЄС від 22 вересня

2003 р. про право на сімейне возз'єднання [8], Директиву 2004/114/ЄС від 13 грудня 2004 р. про умови допуску громадян третіх країн з метою освіти, обміну тими, хто навчається, неоплачуваної професійної підготовки або волонтерської діяльності [3] та Директиву 64/221/ЄС від 25 лютого 1964 р. про координацію спеціальних заходів щодо іноземців з питань переміщення і проживання, допустимих з міркувань громадського порядку, суспільної безпеки і суспільної охорони здоров'я [2].

Особливо варто наголосити, що свобода вільного пересування в ЄС не є абсолютною. Вона може обмежуватися з міркувань забезпечення публічного порядку та громадського здоров'я, а також гарантування громадської безпеки [21]. Зокрема, Директивою 64/221/ЄС від 25 лютого 1964 р. було визначено процедуру застосування відповідних обмежень [2]. За правилами ст. 3 вказаної Директиви доцільність запровадження обмежень щодо вільного переміщення працівників з метою забезпечення публічного порядку та гарантування громадської безпеки повинна обґрунтовуватися винятково особистою поведінкою певної особи [2]. При цьому наголошено, що наявність непогашеної судимості не є підставою для застосування обмежувальних заходів. Так само як і закінчення терміну дії документів, що підтверджують особу, і на підставі яких вона змогла в'їхати на територію держави – члена ЄС, не може бути підставою для видворення цієї особи з країни.

Підставами для відмови у в'їзді на територію ЄС, у тому числі і з метою працевлаштування, а також у наданні права на перше поселення на території ЄС з міркувань охорони громадського здоров'я можуть бути захворювання та недуги, які вказані у спеціальному додатку до Директиви 64/221/ЄС. Якщо ж відповідні захворювання чи недуги особа набуде вже після законного в'їзду на проживання на територію ЄС, то їх наявність не може вважатися достатньою підставою для видворення особи, а також для відмови у продовженні дії дозволу на проживання [2].

Варто зазначити, що правила, які регулюють підстави та порядок запровадження обмежень свободи пересування працівників неодноразово були предметом розгляду Суду ЄС. Зокрема, у своєму рішенні у справі за позовом Івон ван Дуйон Суд вказав, що участь в організації, діяльність якої вважається протиправною на території держави-члена ЄС, яка приймає працівника, відкрита підтримка такої організації характеризує особу працівника та його поведінку, а отже, може бути підставою для застосування обмежувальних заходів з метою забезпечення публічного порядку та громадської безпеки [19]. У цьому ж рішенні Суд наголосив, що оцінка поведінки особи як підстава для застосування відповідних обмежень може різнитися залежно від країни-члена ЄС. Відтак, якщо держава-член ЄС визнає певну діяльність протиправною і такою, що суперечить публічному порядку та шкодить громадській безпеці, то підтримка такої діяльності може бути підставою для застосування певних обмежувальних заходів щодо працівника [19].

У справі Бушере Суд констатував, що злочинна поведінка у минулому не може бути підставою для застосування обмежувальних заходів, якщо немає достатнього обґрунтування того, що така поведінка серйозно загрожує публічному порядку чи громадській безпеці і спроможна порушити основоположні інтереси суспільства [17].

Як бачимо, правові акти ЄС з питань вільного пересування працівників стосуються не лише цієї категорії осіб, а й можуть застосовуватися до тих, хто законно в'їхав на територію ЄС для пошуку роботи. Члени сім'ї наведених категорій осіб теж користуються свободою вільного пересування за певних, визначених законодавством ЄС, умов.

З огляду на це вважаємо за потрібне поділити акти ЄС, що регулюють відповідні відносини на дві групи. До першої з них віднесемо ті акти, які

регулюють порядок реалізації права на вільне пересування працівників-громадян ЄС та членів їхніх сімей (Договір про функціонування ЄС [21], Регламент 1612/68 від 15 жовтня 1968 р. про вільне пересування працівників у межах співтовариства [20], Директива 2004/38 від 29 квітня 2004 р. про право громадян Союзу і членів їхніх сімей вільно переміщуватись і проживати на території держав – членів ЄС [1]). До другої ж групи належатимуть ті акти, які закріплюють правила працевлаштування в ЄС громадян третіх країн (Директива 2003/109/ЄС від 25 листопада 2003 р. про статус громадян третіх країн, які проживають на довготривалій основі [9], Директива 2003/86/ЄС від 22 вересня 2003 р. про право на сімейне возз'єднання [8], Директива 2004/114/ЄС від 13 грудня 2004 р. про умови допуску громадян третіх країн з метою освіти, обміну тими, хто навчається, неоплачуваної професійної підготовки або волонтерської діяльності [3], Директива 64/221/ЄС від 25 лютого 1964 р. про координацію спеціальних заходів щодо іноземців з питань переміщення і проживання, допустимих з міркувань громадського порядку, суспільної безпеки і суспільної охорони здоров'я [2]).

Список використаних джерел

1. Директива 2004/38/ЄС Европейского парламента и совета от 29 апреля 2004 г. о праве граждан Союза и членов их семей свободно передвигаться и проживать на территории государств-членов, изменяющая Регламент (ЕЭС) № 1612/68 и отменяющая директивы 64/221/ЕЭС, 68/360/ЕЭС, 72/194/ЕЭС, 73/148/ЕЭС, 75/34/ЕЭС, 75/35/ЕЭС, 90/364/ЕЭС, 90/365/ЕЭС и 93/96/ЕЭС. URL: http://eulaw.edu.ru/documents/legislation/svob_peredv/svoboda_pered12.htm.
2. Директива о координации специальных мер по отношению к иностранцам в области перемещения и проживания, оправданных по соображениям общественного порядка, общественной безопасности и общественного здравоохранения. URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A8/>.
3. Директива Совета 2004/114/ЕС об условиях допуска граждан третьих стран в целях образования, обмена учащимися, неоплачиваемой профессиональной подготовки или волонтерской деятельности. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_835.
4. *Кашкин Ю. С.* Трудовое право Европейского Союза: учебное пособие/ Юрий Сергеевич Кашкин. Москва: Волтерс Клувер, 2009. 304 с.
5. *Право Європейського Союзу: навчальний посібник / за ред. Р. А. Петрова.* 5-ге видання, змінене і доповнене. Київ: Істина, 2013. 384 с.
6. *Ризаева А. Р.* Правовое обеспечение свободы передвижения трудящихся в Европейском Союзе. URL: <http://www.sovremennoepravo.ru/m/articles/viewhttp://www.nauka-pravo.org/m/articles/view/%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D0%B5-%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5-%D1%81%D0%B2%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D0%B4%D1%8B-%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B2%D0%B8%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F-%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D1%8F%D1%89%D0%B8%D1%85%D1%81%D1%8F-%D0%B2-%D0%95%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%BE%D0%BC-%D0%A1%D0%BE%D1%8E%D0%B7%D0%B5>.
7. Case C-94/07 Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV (Reference for a preliminary ruling from the Arbeitsgericht Bonn). URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007J0094:EN:HTML>.
8. Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0109:en:NOT>.

9. Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:251:0012:0018:en:PDF>
10. Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 5 October 1988. – Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie. - Reference for a preliminary ruling: Raad van State – Netherlands. – Economic activities carried out by members of religious communities – Freedom to provide services. – Case 196/87. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61987CJ0196:EN:HTML>.
11. Judgment of the Court of 19 March 1964. – Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses). – Reference for a preliminary ruling: Centrale Raad van Beroep – Netherlands. – Case 75–63. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61963J0075:EN:HTML>.
12. Judgment of the Court of 21 June 1988. – Steven Malcolm Brown v The Secretary of State for Scotland. Reference for a preliminary ruling: Court of Session, Outer House (Scotland) – United Kingdom. – Non-discrimination – Access to university education Training grants. Case 197/86. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61986J0197:EN:HTML>.
13. Judgment of the Court of 23 March 1982. D.M. Levin v Staatssecretaris van justitie. Reference for a preliminary ruling: Raad van State - Netherlands. Right of residence. Case 53/81. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61981J0053:EN:NOT>.
14. Judgment of the Court of 26 February 1991. – The Queen v Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen. – Reference for a preliminary ruling: High Court of Justice, Queen's Bench Division – United Kingdom. – Free movement of workers – Right of residence – Seeking employment – Temporal limitation. – Case C-292/89. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61989J0292:EN:HTML>.
15. Judgment of the Court of 26 February 1992. – M. J. E. Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. – Reference for a preliminary ruling: College van Beroep Studiefinanciering – Netherlands. – Non-discrimination – Access to education – Study finance. – Case C-3/90. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61990J0003:EN:HTML>.
16. Judgment of the Court of 26 February 1992. – V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. – Reference for a preliminary ruling: College van Beroep Studiefinanciering – Netherlands. – Non-discrimination – Access to education – Study finance. – Case C-357/89. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61989J0357:EN:HTML>.
17. Judgment of the Court of 27 October 1977. – Régina v Pierre Bouchereau. – Reference for a preliminary ruling: Marlborough Street Magistrates' Court, London – United Kingdom. – Public policy. – Case 30-77. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:-61977J0030:EN:HTML>.
18. Judgment of the Court of 3 July 1986. – Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. – Reference for a preliminary ruling: Bundesverwaltungsgericht – Germany. – Worker – Trainee teacher. – Case 66/85. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:-61985J0066:EN:HTML>.
19. Judgment of the Court of 4 December 1974. – Yvonne van Duyn v Home Office. – Reference for a preliminary ruling: High Court of Justice, Chancery Division – United Kingdom. – Public policy. – Case 41–74. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61974CJ0041:EN:HTML>.
20. Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community. URL: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31968R1612&model=guichett.
21. The Treaty on the functioning of the European Union. URL: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%206655%202008%20INIT&r=http%3A%2F%2Fregister.consilium.europa.eu%2Fpd%2Fen%2F08%2Fst06%2Fst06655.en08.pdf>.

References

1. *Dyrektyva 2004/38/ES Evropejskoho parlamenta y soveta ot 29 apreliya 2004 h. o prave hrazhdan Soiuzu y chlenov ykh semej svobodno peredyhat'sia y prozhyvat' na terrytoryy hosudarstv-chlenov, yzmeniaiuschaia Rehlament (EES) № 1612/68 y otmeniaiuschaia dyrektyvy 64/221/EES, 68/360/EES, 72/194/EES, 73/148/EES, 75/34/EES, 75/35/EES, 90/364/EES, 90/365/EES y 93/96/EES*. Retrieved from http://eulaw.edu.ru/documents/-legislation/svob_peredv/svoboda_pered12.htm.
2. *Dyrektyva o koordynatsyy spetsyal'nykh mer po otnosheniyu k ynostrantsam v oblasti peremescheniya, opravdannyykh po soobrazheniyam obschestvennoho poriadka, obschestvennoj bezopasnosti y obschestvennoho zdravookhraneniya*. Retrieved from <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A8/>.
3. *Dyrektyva Soveta 2004/114/ES ob usloviakh dopuska hrazhdan tret'ykh stran v tseliakh obrazovaniya, obmena uchashchymysia, neoplachyvaemoj professyonal'noj podgotovky yly volonterskoj deiatel'nostyy*. Retrieved from http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_835.
4. Kashkyn, Yu. S. (2009). *Trudovoe pravo Evropejskoho Soiuzu: uchebnoe posobyie*. Moskva: Volters Kluver.
5. *Pravo Yevropejs'koho Soiuzu: Navchal'nyj posibnyk* (2013) / za red. R. A. Petrova. 5-te vydannia, zminene i dopovnene. Kyiv: Istyna.
6. Ryzaeva, A. R. *Pravovoe obespechenye svobody peredyzheniya trudiaschykhsia v Evropejskom Soiuze*. Retrieved from <http://www.sovremennoepravo.ru/m/articles/view>.
7. *Case C-94/07 Andrea Raccanelli v Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV* (Reference for a preliminary ruling from the Arbeitsgericht Bonn). Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62007J0094:EN:HTML>.
8. *Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification*. Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2003:251:0012:0018:en:PDF>
9. *Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents*. Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0109:en:NOT>.
10. *Judgment of the Court (Sixth Chamber) of 5 October 1988. – Udo Steymann v Staatssecretaris van Justitie. – Reference for a preliminary ruling: Raad van State – Netherlands. – Economic activities carried out by members of religious communities – Freedom to provide services. – Case 196/87*. Retrieved from: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61987CJ0196:EN:HTML>.
11. *Judgment of the Court of 19 March 1964. – Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses). – Reference for a preliminary ruling: Centrale Raad van Beroep – Netherlands. – Case 75–63*. Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61963J0075:EN:HTML>.
12. *Judgment of the Court of 21 June 1988. – Steven Malcolm Brown v The Secretary of State for Scotland. – Reference for a preliminary ruling: Court of Session, Outer House (Scotland) – United Kingdom. – Non-discrimination – Access to university education – Training grants. – Case 197/86*. Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61986J0197:EN:HTML>.
13. *Judgment of the Court of 23 March 1982. D.M. Levin v Staatssecretaris van justitie. Reference for a preliminary ruling: Raad van State - Netherlands. Right of residence. Case 53/81*. Retrieved from: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61981J0053:EN:NOT>.
14. *Judgment of the Court of 26 February 1991. – The Queen v Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen. – Reference for a preliminary ruling: High Court of*

- Justice, Queen's Bench Division – United Kingdom. – Free movement of workers – Right of residence – Seeking employment – Temporal limitation. – Case C-292/89.* Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61989J0292:EN:HTML>.
15. *Judgment of the Court of 26 February 1992. – M. J. E. Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. – Reference for a preliminary ruling: College van Beroep Studiefinanciering – Netherlands. – Non-discrimination – Access to education – Study finance. – Case C-3/90.* Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61990J0003:EN:HTML>.
 16. *Judgment of the Court of 26 February 1992. – V. J. M. Raulin v Minister van Onderwijs en Wetenschappen. – Reference for a preliminary ruling: College van Beroep Studiefinanciering – Netherlands. – Non-discrimination – Access to education – Study finance. – Case C-357/89.* Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61989J0357:EN:HTML>.
 17. *Judgment of the Court of 27 October 1977. – Régina v Pierre Bouchereau. – Reference for a preliminary ruling: Marlborough Street Magistrates' Court, London – United Kingdom. – Public policy. – Case 30–77.* Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61977J0030:EN:HTML>.
 18. *Judgment of the Court of 3 July 1986. – Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg. – Reference for a preliminary ruling: Bundesverwaltungsgericht – Germany. – Worker – Trainee teacher. – Case 66/85.* Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61985J0066:EN:HTML>.
 19. *Judgment of the Court of 4 December 1974. – Yvonne van Duyn v Home Office. – Reference for a preliminary ruling: High Court of Justice, Chancery Division – United Kingdom. – Public policy. – Case 41–74.* Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61974CJ0041:EN:HTML>.
 20. *Regulation (EEC) No 1612/68 of the Council of 15 October 1968 on freedom of movement for workers within the Community.* Retrieved from http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31968R1612&model=guichett.
 21. *The Treaty on the functioning of the European Union.* Retrieved from <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&t=PDF&gc=true&sc=false&f=ST%206655%202008%20INIT&r=http%3A%2F%2Fregister.consilium.europa.eu%2Fpd%2Fen%2F08%2Fst06655.en08.pdf>.

ON FREEDOM OF EMPLOYEES' MOVEMENT IN EUROPEAN UNION

P. Pylypenko, O. Rym

*Ivan Franko National University of Lviv,
1, Universytetska Str., Lviv, Ukraine, 79000
e-mail: olena.rym@lnu.edu.ua*

The article is devoted to the clarification of the right to free movement of employees and some other persons with the purpose of employment in the European Union. The content of the freedom of employees' movement is analysed and the respective capabilities of people who work or are looking for work are described. It is noted that the term «employee», despite its widespread usage, is not disclosed in legal acts of the EU. At the same time, features of this notion, which were developed by the Court of the European Union, are clarified.

The authors research the right to free movement within the EU of other categories of persons who are actually employed, but at the same time with regards to formal features their employment is not considered as a labor relations of hired labor. It is noted that persons who carrying out individual entrepreneurial activities can not benefit from the freedom of movement,

since they are subject to the rules on the free movement of services. Also, the freedom of movement of employees does not apply to civil servants.

Attention is drawn to the fact that not only the employees, but also members of their families are entitled to freedom of movement. The rights of family members of an employee who are not EU citizens are considered to be derived from the rights and obligations of a worker, who has the EU citizenship. That is why they exist as long as the employee retains his status.

It is argued that the freedom of movement is not absolute and can be subjected to certain restrictions. In particular, it may be restricted with regards to public order, public health and public safety. It is mentioned that the existence of unexpired conviction is not a ground for the application of restrictive measures. Like the expiry of the validity of the identity documents, which were the base for the entrance to the territory of a Member State, can not be the reason for the expulsion of that person from the country.

The article describes the classification of EU legal acts that determine the freedom of movement of employees within the European Union and guarantee the free movement of members of their families and certain other categories of persons. It is proposed to divide the EU acts regulating the relevant relations into two groups. To the first one, the authors include the acts that regulate the implementation of the right to free movement of EU employees and their family members. The second group consists of those acts that establish the rules of employment in the EU for third-country nationals.

Keywords: acts of the European Union, international legal regulation, employment, right to free movement.

*Стаття: надійшла до редакції 08.09.2018
прийнята до друку 01.11.2018*