

DA

DA

DA



EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 13.7.2010
KOM(2010) 373 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

Bekræftelse af arbejdstagernes fri bevægelighed: rettigheder og den vigtigste udvikling

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET

Bekræftelse af arbejdstagernes fri bevægelighed: rettigheder og den vigtigste udvikling

Indledning

I de seneste 40 år har princippet om fri bevægelighed udviklet sig konstant og er hele tiden blevet udbygget. Oprindeligt var det beregnet for den erhvervsaktive befolkning, men denne grundlæggende frihed er gradvist blevet udvidet til også at omfatte andre dele af befolkningen, og nu udgør den en af de vigtigste individuelle rettigheder, som EU sikrer sine borgere.

Princippet om arbejdstagernes fri bevægelighed er fastlagt i artikel 45 (tidligere artikel 39 EF) i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (i det følgende benævnt EUF) og er videreudviklet gennem den afledte ret (forordning (EØF) nr. 1612/68¹ og direktiv 2004/38/EF² samt direktiv 2005/36/EF³) og Den Europæiske Unions Domstols retspraksis (i det følgende benævnt Domstolen). Den gældende EU-lovgivning (*acquis*) inden for dette område giver EU-borgerne ret til at færdes frit inden for EU for at søge arbejde og beskytter arbejdstagernes og deres familiemedlemmers sociale rettigheder⁴. Inden for dette dynamiske område, hvor ændringer sættes i gang som følge af arbejdsmarkedspolitikken, familiestrukturen og den europæiske integrationsproces, bidrager den fri bevægelighed ikke kun til gennemførelsen af det indre marked, men rummer også et vigtigt socialt element, eftersom den fremmer den sociale, økonomiske og kulturelle integration af vandrede EU-arbejdstagere i værtsmedlemsstaten.

Ifølge de seneste foreliggende data fra Eurostat⁵ er 2,3 % af EU's borgere (11,3 mio. mennesker) bosat i en anden medlemsstat end den, hvor de er statsborgere, og langt flere gør brug af retten til at bosætte sig i en anden medlemsstat på et eller andet tidspunkt i deres liv⁶. Antallet er siden 2001 steget med mere end 40 %⁷. I henhold til en aktuel Eurobarometerundersøgelse svarede 10 % af de adspurgte i EU-27, at de på et eller andet tidspunkt havde opholdt sig og arbejdet i et andet land, mens 17 % havde planer om at gøre brug af retten til fri bevægelighed en gang i fremtiden.

¹ EFT L 257 af 19.10.1968, s. 2, i det følgende benævnt "forordningen".

² EUT L 158 af 30.4.2004, s.77, i det følgende benævnt "direktivet".

³ EUT L 255 af 30.9.2005, s. 22.

⁴ EU-lovgivningen om arbejdstageres fri bevægelighed finder anvendelse på EU-borgere og deres familiemedlemmer, uanset deres nationalitet.

⁵ Situationen i 2008.

⁶ 37 % (11,3 mio. mennesker) af udlændingene i EU-27 er borgere i en anden medlemsstat. Antallet af udlændinge i EU-27 er steget med 42 % siden 2001 (yderligere oplysninger kan ses i Eurostat Statistics in focus 94/2009).

⁷ Disse tal dækker den generelle stigning i antallet af udlændinge, herunder EU-borgere fra andre medlemsstater og statsborgere i lande uden for EU. Rapporten omtaler ikke eksplicit den procentuelle stigning i tidsrummet 2001-2008 i antallet af EU-borgere, der opholder sig i en anden medlemsstat, men stigningen udgjorde ca. 4 mio., hvilket svarer til en stigning på ca. 54 %.

I princippet har alle EU-borgere ret til at arbejde og bo i en anden medlemsstat uden at blive udsat for forskelsbehandling på grundlag af nationalitet. På trods af de fremskridt, der er sket, findes der fortsat juridiske, administrative og praktiske hindringer for at udøve denne ret. I den seneste rapport⁸ om anvendelsen af direktiv 2004/38EF konkluderede man, at den generelle gennemførelse heraf var ret skuffende, og man fremhævede en række problemer, som EU-borgere, der er flyttet, konfronteres med i udlandet, uanset om de er arbejdstagere eller ej. Konklusionen fra det europæiske år for arbejdstagernes mobilitet i 2006 var, at der ud over de juridiske og administrative hindringer, som den hidtidige indsats generelt har fokuseret på (f.eks. anerkendelse af kvalifikationer og mulighed for at overføre supplerende pensionsrettigheder), også er andre faktorer, som påvirker den tværnationale mobilitet. Disse faktorer omfatter boligspørgsmål, sprog, ægtefællens eller partnerens arbejde, hjemvendelsesmekanismer, historiske "barrierer" og anerkendelse af mobilitetserfaringer, især i små og mellemstore virksomheder. En løsning af disse problemer kræver derfor en mere omfattende fremgangsmåde⁹ kombineret med en effektiv gennemførelse af princippet om fri bevægelighed. Kommissionens formand, José Manuel Barroso, bekræftede i sine politiske retningslinjer, at principperne for fri bevægelighed og ligebehandling for EU-borgerne skal blive en realitet i folks hverdag¹⁰. Dette blev fulgt op med Kommissionens forslag om at lette og fremme mobilitet i EU i forbindelse med strategien for Europa 2020, især i det retningsvisende initiativ "En dagsorden for nye kvalifikationer og job"¹¹.

Målet med nærværende meddelelse er:

- at give et generelt billede af vandrende arbejdstageres rettigheder i EU
- at aktualisere Kommissionens tidligere meddelelse om dette emne¹² i forbindelse med udviklingen i lovgivningen og retspraksis og
- at skabe generel opmærksomhed og fremme vandrende arbejdstagere rettigheder, som er mere sårbare end nationale arbejdstagere (f.eks. med hensyn til bolig, sprog, ægtefælles og partners arbejde osv., som nævnt ovenfor).

⁸ KOM(2008) 840 af 10.12.2008.

⁹ KOM(2007) 773 af 6.12.2007.

¹⁰ http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/president/pdf/press_20090903_DA.pdf.

¹¹ KOM(2010) 2020 af 3.3.2010.

¹² KOM(2002) 694 af 11.12.2002.

DEL I: Hvem kan påberåbe sig EU's bestemmelser om arbejdstagernes fri bevægelighed?

Når man definerer, hvilke personer EU-lovgivningen dækker i forbindelse med arbejdstagernes fri bevægelighed og betingelserne for anvendelsen af denne lovgivning, må man sondre mellem vandrende arbejdstagere og andre kategorier af EU-borgere (ikke-erhvervsaktive personer, selvstændige samt udstationerede arbejdstagere). Arbejdstagernes fri bevægelighed giver alle borgere ret til frit at flytte til en anden medlemsstat for at arbejde og bo der med henblik herpå og beskytter dem mod forskelsbehandling i forbindelse med beskæftigelse, aflønning og andre arbejdsvilkår sammenlignet med deres kolleger, som er statsborgere i denne medlemsstat. Det er nødvendigt at skelne mellem fri bevægelighed og fri udveksling af tjenesteydelser, som omfatter virksomheders ret til at yde tjenesteydelser i en anden medlemsstat, og med henblik herpå kan de udsende ("udstationere") deres egne arbejdstagere her midlertidigt for at udføre det nødvendige arbejde. Udstationerede arbejdstagere i forbindelse med tjenesteydelser er omfattet af direktiv 96/71/EF¹³, hvor der er fastsat "hård kerne" af klart definerede arbejds- og ansættelsesvilkår som en mindstebeskyttelse af arbejdstagerne, herunder mindsteløn, som tjenesteyderen i værtslandet skal overholde.

Nærværende meddelelse dækker ikke udstationerede arbejdstagere i sammenhæng med udveksling af tjenesteydelser, for hvem der gælder de særlige bestemmelser i direktivet om udstationering af arbejdstagere. Meddelelsen dækker heller ikke selvstændige, som gør brug af den fri ret til at etablere sig i en anden medlemsstat eller yder tjenesteydelser i en anden medlemsstat.

1. VANDRENDE EU-ARBEJSDTAGERE

1.1. Definition

Enhver statsborger i en medlemsstat har ret til at arbejde i en anden medlemsstat¹⁴. Udtrykket "arbejdstager" er defineret i EU-lovgivningen og kan ikke fastlægges i henhold til nationale definitioner¹⁵ eller fortolkes restriktivt¹⁶. Begrebet dækker enhver, som udøver et reelt og effektivt arbejde, for hvilket han betales under en anden persons ledelse¹⁷. Det dækker ikke vandrende arbejdstagere fra tredjelande. Det er de nationale myndigheders ansvar ud fra denne definition at gennemføre en evaluering i den enkelte sag for at fastslå, om disse kriterier er opfyldt.

Løn

En arbejdstager, der arbejder i henhold til EU-lovgivningen skal have løn for sine ydelser. Det, at man kun har en begrænset indtægt, indebærer ikke, at en person ikke anses for at være

¹³ EFT L 18 af 21.1.1997, s. 1.

¹⁴ Der kan anvendes midlertidige begrænsninger indtil 30.4.2011 for statsborgere fra Tjekkiet, Estland, Letland, Litauen, Ungarn, Polen, Slovenien og Slovakiet og senest indtil 31.12.2013 for statsborgere fra Bulgarien og Rumænien.

¹⁵ Sag C-75/63.

¹⁶ Sag C-53/63.

¹⁷ Sag C-66/85.

en arbejdstager,¹⁸ og naturalydelser betragtes også som løn¹⁹. Kun frivilligt arbejde uden nogen form for aflønning er udelukket.

Underordning

Et underordningsforhold giver mulighed for at sondre mellem arbejdstagere og selvstændige. Denne sondring er vigtig ved anvendelsen af overgangsordninger²⁰ og i forbindelse med adgang til ydelser, der er forbeholdt arbejdstagere.

Arbejde i et underordningsforhold er karakteriseret ved, at arbejdsgiveren bestemmer valget af aktivitet, løn og arbejdsvilkår²¹. Selvstændige udfører opgaver under eget ansvar og kan derfor gøres ansvarlige for forvoldte skader, da de står for virksomhedens økonomiske risici²², f.eks. for så vidt som deres overskud afhænger af udgifter til ansatte og udstyr i forbindelse med deres aktivitet²³.

Faktisk og reelt arbejde

Det vigtigste kriterium, når det skal afgøres, om en person er en arbejdstager, er karakteren af arbejdet. Domstolen har altid fastholdt, at en person skal udøve en aktivitet af økonomisk værdi, som er faktisk og reel, og har udelukket aktiviteter, der har et så ringe omfang, at de fremstår som et rent marginalt supplement²⁴. Kortvarig beskæftigelse, et begrænset antal arbejdstimer eller lav produktivitet²⁵ kan ikke hindre en EU-borger i at blive betragtet som en vandrende EU-arbejdstager. Der bør tages hensyn til alle omstændigheder ved sagen i forbindelse med karakteren af de pågældende aktiviteter og ansættelsesforholdet²⁶.

Deltidsansatte arbejdstagere²⁷, praktikanter²⁸ og au pair-ansatte²⁹ falder inden for EU's definition, hvis deres aktivitet er faktisk og reel. I tilfælde af en kortvarig uddannelse kan antallet af timer, der skal bruges for at sætte sig ind i en opgave,³⁰ og en gradvis stigning i lønnen under uddannelsen være en indikation af, at det udførte arbejde har en stigende økonomisk værdi for arbejdsgiveren³¹. Der bør ikke tages hensyn til ansættelsens kortvarige karakter i forhold til den samlede varighed af den pågældendes ophold i værtsmedlemsstaten³².

¹⁸ Sagerne C-53/81 og C-139/85.

¹⁹ Sagerne C-196/87 og C-456/02.

²⁰ Overgangsordninger, der normalt er gældende for borgere fra de nye medlemsstater i et vist tidsrum efter tiltrædelsen, finder anvendelse på adgangen til arbejdsmarkedet, men ikke på selvstændig virksomhed.

²¹ Sag C- 268/99.

²² Sag C-3/87.

²³ Sag C-202/90.

²⁴ Sag C-53/81.

²⁵ Sag C-344/87.

²⁶ Sag C-413/01.

²⁷ Sag C-53/81.

²⁸ Sag C-109/04.

²⁹ Sag C-294/06.

³⁰ Sag C-3/90.

³¹ Sag C-188/00.

³² Sag C-413/01.

Deltidsarbejde må ikke udgøre den pågældendes vigtigste aktivitet. En person, der samtidig udøver en anden aktivitet (f.eks. studier eller selvstændig virksomhed), kan påberåbe sig sin EU-status som arbejdstager, selv hvis den anden aktivitet udføres i en anden medlemsstat³³.

Karakteren af retsforholdet mellem den ansatte og arbejdsgiveren er uden betydning, når den førstnævntes status som arbejdstager skal fastlægges: offentligretlig status (tjenestemænd og ansatte i den offentlige sektor med et offentligretligt arbejdsforhold) og privatretlige kontrakter (også i den offentlige sektor) er dækket³⁴; har den pågældende en kontrakt vedrørende lejlighedsvis beskæftigelse, såsom en tilkaldekontrakt³⁵, vil vedkommende ligeledes falde ind under definitionen af en arbejdstager, så længe de udførte aktiviteter er faktiske og reelle og opfylder de andre betingelser i EU's definitioner.

Endvidere har Domstolen fastslået, at sport er underkastet EU-lovgivningen, for så vidt som den udgør en økonomisk aktivitet³⁶. Derfor kan sportsfolk, professionelle og/eller amatører, der er erhvervsmæssigt beskæftigede, være omfattet heraf. Arbejdsaktiviteter vedrørende revalidering som led i programmer for genindslusning på arbejdsmarkedet, er ikke nødvendigvis udelukket. Hvorvidt der er tale om faktiske og reelle aktiviteter, afhænger imidlertid af, hvad programmet for social og arbejdsmarkedsmæssig genindslusning omfatter og de udførte tjenesters karakter og nøjagtige omfang.

1.2. Tværnational sammenhæng

Ud over at opfylde kravene i ovennævnte definition for en arbejdstager skal man være en *vandrende* arbejdstager for at være omfattet af EU-lovgivningen, dvs. at vedkommende skal have gjort brug af sin ret til fri bevægelighed: EU-bestemmelserne finder anvendelse, når en person arbejder i en anden medlemsstat end sit hjemland eller i sit hjemland, samtidig med at pågældende er bosat i udlandet³⁷. EU-borgere, som er bosat i en medlemsstat og arbejder i en anden medlemsstat (grænsearbejdere), er ligeledes omfattet af EU-lovgivningen om arbejdstagernes fri bevægelighed i den medlemsstat, hvor de er beskæftiget³⁸. Er en sådan grænsearbejder bosat i en medlemsstat, hvor han ikke er statsborger, kan han påberåbe sig EU-lovgivningen som en selvforsørgende ikke-erhvervsaktiv person i denne medlemsstat, jf. direktivet.

En person kan betragtes som en vandrende EU-arbejdstager i sit hjemland, hvis han har gjort brug af sin ret til fri bevægelighed og senere vender tilbage til sit hjemland³⁹. Grunden til, at EU-lovgivningen dækker sådanne hjemvendende vandrende arbejdstagere, er, at hvis de ikke kunne påberåbe sig EU-lovgivningen over for deres hjemland, kunne dette afholde statsborgere i en medlemsstat fra at gøre brug af deres ret til fri bevægelighed på samme måde som vandrende arbejdstagere fra andre medlemsstater.

³³ Sag C-106/91.

³⁴ Sag C-152/73.

³⁵ Sag C-357/89.

³⁶ Sagerne C-415/93 og C-519/04.

³⁷ Sag C-212/05.

³⁸ Sag C-357/89.

³⁹ Sag C-370/90.

1.3. Territorialt dækningsområde

EU-lovgivningen om arbejdstageres fri bevægelighed finder anvendelse på EU's medlemsstater (artikel 52 i traktaten om EU) og de områder, der er anført i artikel 355 i traktaten om EU's funktionsmåde.

Lovgivningen finder anvendelse på erhvervsaktiviteter udført inden for en medlemsstats område eller uden for EU-området, hvis beskæftigelsesforholdet juridisk er placeret i en medlemsstat, eller hvis et arbejdsforhold uden for EU-området har en tilstrækkelig tilknytning til en medlemsstats ret⁴⁰. Dette kan være tilfældet for en person, der arbejder i en anden medlemsstats ambassade i et land uden for EU, eller for søfarende, der er ansat om bord på søgående skibe under en anden medlemsstats flag, eller ansatte på fly. Der kan tages hensyn til forskellige forhold, når man fastlægger, om forbindelsen til EU-området er tilstrækkelig tæt⁴¹.

Disse principper finder også anvendelse på erhvervsaktiviteter, der udføres i mere end en medlemsstat, f.eks. af chauffører og flybesætninger. Sådanne personer har status af vandrende EU-arbejdstagere i det land, hvor:

- virksomheden, som har ansat dem, er hjemhørende
- deres arbejdskontrakt blev indgået
- deres arbejdsvilkår er fastlagt, og
- hvor de er tilknyttet den sociale sikringsordning, og hvor de betaler skat.

2. ANDRE PERSONER, DER ER OMFATTET

Også andre personkategorier falder ind under dækningsområdet i artikel 45 i traktaten om EU's funktionsområde.

2.1. Familiemedlemmer

Ved familiemedlemmer forstås ægtefællen, under visse omstændigheder partneren, med hvem en unionsborger har indgået et registreret partnerskab⁴², direkte efterkommere, som ikke er fyldt 21 år, eller som forsørges af unionsborgeren, samt slægtninge i opstigende linje til ægtefællen eller partneren, som forsørges af unionsborgeren.

2.2. Personer, der bevarer deres status som arbejdstagere

Generelt mister personer, der har arbejdet i værtsmedlemsstaten, men som ikke længere arbejder der, deres status af arbejdstager⁴³. Ikke desto mindre er det i EU-lovgivningen fastsat,

⁴⁰ Sag C-214/94.

⁴¹ F.eks. hvor personen blev ansat, om arbejdskontrakten blev indgået i overensstemmelse med en medlemsstats lovgivning, om arbejdsforholdet er underlagt denne lovgivning, eller om vedkommende er tilknyttet et social sikringssystem i en medlemsstat og betaler skat i dette land.

⁴² Artikel 2, stk. 2, i direktivet.

⁴³ Sag C-85/96.

at EU-borgere bevarer status af arbejdstagere i visse situationer, selv hvis de ikke længere er beskæftiget,⁴⁴ og derfor har de ret til ligebehandling.

2.3. Arbejdssøgende

I henhold til artikel 45, stk. 3, i traktaten om EU's funktionsmåde tildeles retten til at bevæge sig frit inden for medlemsstaternes område arbejdstagere med henblik på, at de kan tage imod tilbud om faktisk tilbudte stillinger. Hvis EU-lovgivningen kun fandt anvendelse på de personer, som allerede havde modtaget et jobtilbud, inden de flyttede til en anden medlemsstat, ville dette sætte spørgsmålstegn ved det grundlæggende princip. Derfor har Domstolen eksplicit afvist tanken om, at artikel 45 i traktaten om EU's funktionsmåde kun finder anvendelse på EU-borgere, der er erhvervsaktive, og Domstolen har udvidet artiklens dækningsområde til under visse betingelser også at omfatte de personer, der søger arbejde (de pågældende skal dokumentere, at de fortsat søger arbejde, og at de har en reel chance for at blive ansat; yderligere oplysninger i nedenstående)⁴⁵.

⁴⁴ Artikel 7, stk. 3, i direktivet.

⁴⁵ Sag C-292/89.

DEL II: Hvilke rettigheder har vandrende arbejdstagere?

Denne del vedrører de rettigheder, som vandrende arbejdstagere nyder godt af i henhold til forordningen og direktivet. Rettigheder vedrørende den sociale sikring⁴⁶ behandles ikke.

1. ARBEJDSSØGNING OG ADGANG TIL YDELSER

EU-borgerne har ret til at søge arbejde i en anden medlemsstat og at få samme hjælp fra de nationale jobcentre som statsborgere i denne medlemsstat⁴⁷. EURES-netværket står for oplysninger, rådgivning og arbejdsformidling og desuden sammenligning af cv'er og ledige stillinger. Disse tjenester ydes af EURES-rådgiverne i centrene og af andet personale hos EURES's partnerorganisationer. EURES har også et websted⁴⁸, hvor borgere har adgang til ledige stillinger online og mulighed for at uploade deres cv'er.

Tidligere skulle sådanne arbejdssøgende kun behandles på lige fod med indenlandske statsborgere med hensyn til adgang til arbejde⁴⁹, men Domstolen har fastslået, at indførelsen af unionsborgerskabet indebærer, at de ligeledes har ret til ligebehandling med hensyn til adgang til finansielle ydelser, der skal lette adgangen til beskæftigelse på arbejdsmarkedet i værtsmedlemsstaten⁵⁰.

For at begrænse presset på de sociale sikringssystemer har Domstolen imidlertid tilføjet, at en medlemsstat kan kræve, at den arbejdssøgende har en reel tilknytning til det pågældende geografiske arbejdsmarked, således at vedkommende i et rimeligt tidsrum reelt skal have søgt arbejde i den pågældende medlemsstat. Ifølge Domstolen kan det være rimeligt med et proportionalt bosættelseskrav med henblik på dokumentation af en tilknytning til arbejdsmarkedet.

De nationale lovgivere er fortsat ansvarlige for fastsættelsen af karakteren af tilknytningen til deres arbejdsmarked, men de bør overholde proportionalitetsprincippet. Kriterierne bør ikke gå ud over, hvad der er nødvendigt for at konkludere, at den pågældende reelt søger arbejde på arbejdsmarkedet i værtsmedlemsstaten. Beskyttelsen af EU-borgernes rettigheder indebærer også, at disse har kendskab til disse kriterier på forhånd, og at de kan klage ved en domstol.

Artikel 24, stk. 2, i direktivet tillader medlemsstaterne at undlade at give arbejdssøgende sociale ydelser i de første tre måneder af et ophold eller i en længere periode. Domstolen gjorde det imidlertid klart i en anden dom⁵¹, at finansielle ydelser, der skal lette adgangen til arbejdsmarkedet, ikke kan anses for at være "sociale ydelser", som fastlagt i denne artikel. Domstolen fastslog derfor, at arbejdssøgende skal behandles på lige fod med hensyn til ydelser, der skal fremme adgangen til arbejdsmarkedet. For at kunne fastslå, om en særlig

⁴⁶ Forordning (EF) nr. 883/2004 (EUT L 166 af 30.4.2004, s. 1) omhandler sociale sikringsydelser fra 1.5.2010; det første skridt inden for området supplerende pensioner er Rådets direktiv 98/49/EF af 29. juni 1998 (EFT L 209 af 25.7.1998, s. 46).

⁴⁷ Artikel 5 i forordningen.

⁴⁸ <http://ec.europa.eu/eures/>.

⁴⁹ Sag C-149/79.

⁵⁰ Sagerne C-138/02, C-258/04 og C-22/08.

⁵¹ Sag C-22/08.

ydelse i henhold til national lovgivning sigter på at lette adgangen til arbejdsmarkedet, skal målet med ydelsen analyseres ud fra resultaterne og ikke ud fra den formelle struktur⁵².

At arbejdssøgende dækkes af princippet om ligebehandling med hensyn til visse ydelser udgør en garanti for en bedre beskyttelse af de mennesker, som befinder sig i en mere sårbar situation i et vist tidsrum, og udgør et praktisk skridt i retning af gennemførelsen af et socialt Europa.

2. ADGANG TIL ARBEJDE PÅ SAMME VILKÅR SOM NATIONALE ARBEJDSTAGERE

EU-borgere har ret til beskæftigelse i en anden medlemsstat på samme vilkår som dem, der gælder for denne stats egne statsborgere. Dog kan der gælde en restriktion og flere specifikke aspekter.

2.1. Anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer

En EU-borger, som er fuldt ud kvalificeret til at udøve et erhverv i en medlemsstat, og som ønsker at udøve dette erhverv i en anden medlemsstat, hvor erhvervet er reguleret, skal først ansøge om anerkendelse af sin kvalifikation. Et erhverv er reguleret, når adgangen er underkastet lovbestemmelser eller administrative bestemmelser vedrørende besiddelse af erhvervskvalifikationer. Adgang til arbejdsmarkedet forudsætter tildelingen af en sådan anerkendelse.

Direktiv 2005/36/EF vedrører anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer, der er erhvervet i en medlemsstat med henblik på at udøve et lovreguleret erhverv i en anden medlemsstat⁵³.

Bestemmelserne i dette direktiv varierer afhængigt af, om erhvervet udøves i en begrænset periode i medlemsstaten (f.eks. af sæsonarbejdere) eller vedvarende (etablering f.eks. med en åben eller langfristet kontrakt). Udøves erhvervet i en begrænset periode, træffes der ikke afgørelse om arbejdstagerens erhvervskvalifikationer, medmindre erhvervet har sundhedsmæssige eller sikkerhedsmæssige implikationer. Men værtsmedlemsstaten kan kræve en erklæring hvert år. I tilfælde af etablering er ordningerne for anerkendelse forskellige afhængigt af erhvervet.

Direktiv 2005/36/EF finder imidlertid ikke anvendelse, når uddannelsesbeviset ikke attesterer en specifik erhvervsuddannelse, dvs. en uddannelse specifikt vedrørende et givent erhverv. Stillinger i den offentlige sektor i en medlemsstat forudsætter ofte en anden type uddannelsesbevis, som attesterer et vist uddannelsesniveau (universitetsuddannelse, afgangsbetegnelse plus tre års videregående uddannelse osv.) eller et uddannelsesbevis, der attesterer et uddannelsesniveau, der opfylder visse indholdsrelaterede kriterier, men hvor der ikke er tale om en erhvervsuddannelse som omhandlet i direktiv 2005/36/EF (krav om en eksamen i økonomi, statskundskab eller samfundsvidenskab).

Sådanne tilfælde falder i højere grad ind under artikel 45 i traktaten om EU's funktionsmåde end under dækningsområdet for direktiv 2005/36/EF. Myndighederne i værtsmedlemsstaten

⁵² Ibid.

⁵³ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm og http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/users_guide_da.pdf.

har ret til at evaluere uddannelsesbevisets niveau, men ikke uddannelsens indhold, hvor den eneste relevante faktor er det uddannelsesniveau, for hvilket uddannelsesbeviset er udstedt.

Når uddannelsesbeviset skal opfylde visse indholdsrelaterede kriterier ud over at attestere et specifikt niveau, bør ækvivalensen heraf anerkendes, når det blev tildelt efter afslutning af en uddannelse inden for det krævede emne. Det er ikke tilladt at vurdere uddannelsesniveaut herudover.

2.2. Sprogkrav⁵⁴

Domstolen har fastslået, at ethvert sprogkrav skal være rimeligt og nødvendigt for det pågældende job og kan ikke danne grundlag for en udelukkelse af arbejdstagere fra andre medlemsstater⁵⁵. Arbejdsgivere kan ikke kræve en særlig kvalifikation dokumenteret udelukkende i form af et uddannelsesbevis, og systematiske sprogsprøver udført standardiseret anses for at være i strid med princippet om proportionalitet⁵⁶.

Ganske vist kan det være berettiget med et meget højt sprogligt niveau i visse situationer og ved visse job, men Kommissionen mener ikke, at krav om at have et sprog som modersmål er acceptabelt.

2.3. Adgang til stillinger i den offentlige sektor⁵⁷

I overensstemmelse med artikel 45, stk. 4, i traktaten om EU's funktionsmåde kan en medlemsstats myndigheder begrænse adgangen til visse stillinger i den offentlige tjeneste til egne statsborgere. Dette udgør en undtagelse, som skal fortolkes restriktivt. Domstolen har konsekvent fastslået, at denne undtagelse vedrører stillinger, der ved lov indebærer en direkte eller indirekte deltagelse i udøvelsen af offentlig myndighed og i funktioner, som skal sikre statens eller andre offentlige kollektive enheders almene interesser⁵⁸. Disse kriterier skal vurderes fra sag til sag med hensyn til stillingens karakter, opgaver og ansvarsområder. I 2003 fastslog Domstolen, at en medlemsstat kun kan forbeholde stillinger som kaptajn og øverste styrmand på handelsskibe, der sejler under dens flag, for sine egne statsborgere, såfremt myndighedsbeføjelserne, som er tildelt ved lov, faktisk udøves regelmæssigt og ikke udgør en meget begrænset del af deres arbejde⁵⁹. Det er Kommissionens opfattelse, at der skal tages hensyn til denne retspraksis af medlemsstaternes myndigheder, når det fastsættes, hvilke stillinger i den offentlige sektor de kan forbeholde deres egne statsborgere.

Eftersom artikel 45, stk. 4, i traktaten om EU's funktionsmåde giver medlemsstaterne mulighed for at forbeholde visse stillinger til deres egne statsborgere, uden at dette udgør et krav, henstiller Kommissionen til medlemsstaterne at åbne deres offentlige sektor (på alle niveauer, herunder også lokale, regionale og centrale myndigheder) så meget som muligt for andre medlemsstats borgere som et bidrag til en modernisering og reformer.

Når et job i den offentlige sektor står åbent for vandrende arbejdstagere, skal medlemsstaterne garantere ligebehandling med hensyn til andre aspekter end ansættelsen. Domstolen har fastslået, at medlemsstatens myndigheder skal tage hensyn til tidligere perioder med lignende

⁵⁴ Artikel 3, stk. 1, i forordningen og artikel 53 i direktiv 2005/36/EF.

⁵⁵ Sag C-379/87.

⁵⁶ Sag C-281/98.

⁵⁷ Et arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, der er under udarbejdelse, vil omhandle disse spørgsmål mere detaljeret.

⁵⁸ For nylig i sag C-290/94.

⁵⁹ Sagerne C-405/01 og C-47/02; Domstolen har bekræftet dette i fire domme.

arbejdserfaringer, som den vandrende arbejdstager har erhvervet i andre medlemsstater, på linje med erhvervserfaringer, der er erhvervet inden for medlemsstatens eget system med henblik på adgang til deres egen offentlige sektor⁶⁰. Medlemsstaterne skal også tage hensyn til sammenlignelige uddannelsesbeviser som led i ansættelsesprocessen (dvs. hvor der gives ekstrapoint for et eksamensbevis).

Med hensyn til udvælgelsesprøver for at rekruttere ansøgere til en specifik uddannelse med henblik på besættelse af stillinger inden for et bestemt område af den offentlige sektor har Domstolen fastslået, at vandrende arbejdstager, som er fuldt kvalificerede inden for området, skal fritages for deltagelse i den specifikke uddannelse på grundlag af den uddannelse og erhvervserfaring, de allerede har erhvervet i deres hjemland⁶¹. Domstolen har fastsat, at en medlemsstat ikke må tvinge disse vandrende arbejdstagere til at deltage i en sådan udvælgelsesprøve, men at man i stedet må fastlægge andre metoder til rekrutteringen.

2.4 Sport og arbejdstageres fri bevægelighed

Virkningen af EU-bestemmelserne om arbejdstagernes fri bevægelighed på sport, især på fodbold, har været et meget omdiskuteret spørgsmål, især fordi sport i stigende grad får en europæisk dimension. Kommissionens hvidbog fra 2007 om idræt gør det klart, at Kommissionens indsats sigter på at gennemføre de vigtigste mål i traktaten og at overholde de grundlæggende principper inden for dette område, samtidig med at man tager hensyn til de særlige forhold omkring sport.

Efter Lissabontraktatens ikrafttræden bliver sport et område, hvor EU kan bidrage til fremme af den europæiske sport og samarbejdet mellem medlemsstaterne (artikel 165 i traktaten om EU's funktionsmåde). Dette nye kompetenceområde udelukker imidlertid ikke, at de grundlæggende principper i EU-lovgivningen, såsom fri bevægelighed og konkurrencebestemmelser, anvendes på sport.

Domstolen har ved flere lejligheder bekræftet, at professionelle og halvprofessionelle sportsfolk er arbejdstagere i kraft af deres aktiviteter, som omfatter lønnet beskæftigelse⁶².

Det, at professionelle sportsfolk falder inden for dækningsområdet af artikel 45 i traktaten om EU's funktionsmåde, indebærer, at princippet om ligebehandling finder anvendelse på sport med forbud mod enhver direkte form for forskelsbehandling på grundlag af nationalitet og et krav om, at foranstaltninger, der indebærer en indirekte forskelsbehandling, skal være nødvendige og stå i et rimeligt forhold til et legitimt mål samt et krav om ophævelse af unødvendige og urimeligt store hindringer for udøvelsen af retten til fri bevægelighed⁶³.

3. LIGEBEHANDLING

I henhold til artikel 45, stk. 2, i traktaten om EU's funktionsmåde afskaffes enhver i nationaliteten begrundet forskelsbehandling af medlemsstaternes arbejdstagere, for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår.

⁶⁰ Sag C-419/92.

⁶¹ Sag C-285/01.

⁶² Sagerne C-36/74, C-13/76, C-415/93, C-519/04, C-176/96 og C-325/08.

⁶³ Kommissionen har til hensigt at fremlægge en meddelelse om gennemførelsen af Lissabontraktaten inden for sportsområdet i oktober 2010, og spørgsmålet om virkningen af bestemmelserne om fri bevægelighed for sport vil blive gennemgået mere detaljeret og samlet.

3.1. Forbud mod forskelsbehandling og hindringer for arbejdstageres fri bevægelighed

Artikel 45 i traktaten om EU's funktionsmåde forbyder enhver i nationaliteten begrundet forskelsbehandling, for så vidt angår beskæftigelse, aflønning og øvrige arbejdsvilkår. Dette omfatter ikke kun direkte forskelsbehandling på grundlag af nationalitet, men også indirekte forskelsbehandling, som med anvendelsen af andre kriterier fører til samme resultat⁶⁴. Domstolen har fastslået, at selv om nogle kriterier anvendes uafhængig af nationalitet, skal de anses som indirekte forskelsbehandling, hvis der er risiko for at vandrende arbejdstagere stilles specielt dårligt⁶⁵. Almindelige eksempler på indirekte forskelsbehandling er situationer, hvor en særlig støtte gøre afhængig af krav om bopæl eller sprog ved visse stillinger⁶⁶, som ud fra definitionen lettere kan opfyldes af statsborgere end af udlændinge⁶⁷.

EU-lovgivningen om arbejdstagernes fri bevægelighed sigter på at gøre det lettere at tage lønnet beskæftigelse i EU, hvis man er statsborger i EU. Den udelukker derfor hindringer for arbejdstageres fri bevægelighed, såsom foranstaltninger, der kan stille statsborgere fra EU dårligere, når de søger lønnet beskæftigelse i et arbejdsforhold på en anden medlemsstats område, selv hvis sådanne foranstaltninger finder anvendelse uafhængig af arbejdstagerens nationalitet (f.eks. høje overgangssummer for professionelle fodboldspillere⁶⁸ og skattefradrag⁶⁹).

3.2. Arbejdsvilkår

En vandrende arbejdstager er underkastet værtsmedlemsstatens love og kollektive aftaler, når han udfører sit arbejde. Det er fastlagt i forordningens artikel 7, stk. 1, at en vandrende arbejdstager skal være sikret ligebehandling med hensyn til aflønning, beskæftigelsessikkerhed, forfremmelsesmuligheder⁷⁰ og ansættelsessikkerhed⁷¹. Domstolen har fastslået, at medlemsstaternes forvaltninger skal anse tidligere perioder med lignende beskæftigelse blandt vandrende arbejdstagere i en anden medlemsstat på samme måde som de erhvervserfaringer, der er erhvervet i deres eget system, i forbindelse med fastlæggelse af arbejdsvilkår (f.eks. løn og indplacering)⁷².

Det er Kommissionens opfattelse, at medlemsstaternes myndigheder skal vurdere sammenlignelige eksamensbeviser på samme måde som eksamensbeviser, der er erhvervet i deres eget system, ved fastlæggelse af arbejdsvilkår og forfremmelsesmuligheder.

Artikel 8 i forordningen udvider ligebehandlingen til også at omfatte medlemskab af fagforeninger: en vandrende arbejdstager har ret til at blive medlem af en fagforening, at stemme og at kunne vælges til en stilling i en fagforenings administration eller ledelse.

⁶⁴ Sag C-152/73.

⁶⁵ Sag C-237/94.

⁶⁶ Sag C-138/02.

⁶⁷ Sagerne C-379/87 og C-424/97.

⁶⁸ Sag C-415/93.

⁶⁹ Sag C-136/00.

⁷⁰ Sag C-225/85.

⁷¹ Sag C-44/72.

⁷² Sag C-15/96.

Endvidere fremmer EU-lovgivningen inden for arbejdsmiljøområdet tværnational beskæftigelse, eftersom arbejdstagerne i det mindste har et minimumsniveau for sikkerhed og sundhed i alle medlemsstaterne.

3.3. Sociale fordele

Artikel 7, stk. 2, i forordningen giver vandrende arbejdstagere ret til samme sociale fordele som indenlandske arbejdstagere fra første dag af deres beskæftigelse i værtsmedlemsstaten: dette indebærer, at ydelsen af sådanne fordele ikke må gøres betinget af, at den pågældende har haft erhvervsmæssig beskæftigelse en vis periode⁷³.

Domstolen har fastslået, at sociale fordele dækker alle de fordele, uanset om de er tilknyttet en arbejdskontrakt eller ej, som generelt gives indenlandske arbejdstagere, først og fremmest qua deres objektive status som arbejdstagere eller udelukkende ud fra deres bosættelse på det nationale område, og en udvidelse af ydelsen af disse fordele til også at omfatte arbejdstagere, som er statsborgere i andre medlemsstater, vil sandsynligvis lette deres mobilitet inden for EU⁷⁴.

Konceptet vedrørende sociale fordele er meget bredt anlagt og dækker finansielle ydelser⁷⁵ og ikke-finansielle fordele, der ikke traditionelt opfattes som sociale fordele. Domstolen har f.eks. afgjort, at retten til at kræve, at retssager finder sted på et bestemt sprog,⁷⁶ og muligheden for en vandrende arbejdstager til at få tilladelse til, at vedkommendes ugifte partner kan bosætte sig med vedkommende⁷⁷, skal betragtes som faldende ind under konceptet vedrørende sociale fordele, jf. artikel 7, stk. 2, i forordningen.

Medlemsstaterne argumenterer ofte, at eftersom grænsearbejdstagere ikke er bosat i medlemsstaten, hvor de er beskæftigede, bør de og/eller deres familiemedlemmer ikke nyde godt af de samme sociale fordele som andre vandrende arbejdstagere. Domstolen har afvist disse argumenter og f.eks. fastslået, at man ikke kan anvende et krav om bosættelse i forbindelse med en grænsearbejders børn, som derfor har ret til studiestøtte på samme vilkår som dem, der finder anvendelse på børn af statsborgere i den medlemsstat, hvor arbejdstageren er beskæftiget⁷⁸.

3.4. Skattefordele

Da der ikke findes harmoniserende foranstaltninger på EU-niveau, er direkte skatter fortsat hovedsageligt et nationalt kompetenceområde. Medlemsstaterne må dog ikke vedtage lovgivning, der direkte eller indirekte udgør en forskelsbehandling på grundlag af nationalitet. Domstolens retspraksis om anvendelsen af traktatens friheder på direkte skatter, herunder artikel 45 i traktaten om EU's funktionsmåde, bliver stadig mere omfattende.

Flytning

⁷³ Sag C-197/86.

⁷⁴ Sag C-85/96.

⁷⁵ Såsom kontanthjælp eller børnepenge, studiestøtte, barselsydelse og lån.

⁷⁶ Sag C-137/84.

⁷⁷ Sag C-59/85.

⁷⁸ Sag C-337/97.

Det er fast retspraksis, at nationale skatteregler, som hindrer en statsborger i en medlemsstat i at gøre brug af sin ret til fri bevægelighed, kan udgøre en hindring for denne frihed⁷⁹. Sådanne lovstridige begrænsninger dækker også afslag på EU-borgeres anmodning om at få tilbagebetalt overskydende indkomstskat, hvis de er flyttet i løbet af året⁸⁰, eller anvendelse af umiddelbart opkrævede exitsskatter på ikke-realiserede kapitalgevinster hos EU-borgere, der flytter deres bopæl til udlandet⁸¹. EU-lovgivningen beskytter også mod forskelsbehandling ved beskatning af andre former for indtægt, såsom pensioner, både offentlige og private, og andre sociale ydelser⁸². Domstolen har i flere tilfælde bekræftet, at arbejdstagere bør være i stand til at trække deres bidrag til udenlandske arbejdsmarkedspensionsordninger fra på samme måde som ved bidrag til indenlandske ordninger.

Grænsearbejdere

Bestemmelserne om ikke-forskelsbehandling anvendes på fordele i tilknytning til den personlige situation eller familiesituationen hos arbejdstagere, der ikke er bosat i medlemsstaten, når deres situation er sammenlignelig med en arbejdstager, der er bosat i medlemsstaten, fordi de tjener (næsten) hele deres indtægt i beskæftigelsesstaten⁸³. Endvidere er det ikke tilladt at have nationale bestemmelser, hvor man nægter ikke-bosatte statsborgere retten til at trække omkostninger og udgifter fra, der direkte er forbundet med den økonomiske aktivitet, som er grundlaget for skatteindtægten⁸⁴.

EU-borgeres tværnationale skatteproblemer

I situationer, hvor mere end én medlemsstat har retten til beskatning af indtægter, har Domstolen bekræftet, at medlemsstaterne har frihed til at opdele beskatningsrettighederne mellem sig⁸⁵. Dette sker normalt på grundlag af bilaterale aftaler om dobbeltbeskatning. Disse bilaterale aftaler løser imidlertid ikke alle problemer ved dobbeltbeskatning, der opstår i samspillet mellem medlemsstaternes systemer for direkte skatter. Kommissionens opfattelse er, at international dobbeltbeskatning udgør en vigtig hindring for tværnational aktivitet, og at sådanne problemer kan løses med bedre koordinering af medlemsstaternes skattesystemer for direkte skatter⁸⁶. Kommissionen har startet en offentlig høring den 27. april 2010 for at få oplysninger fra enkeltpersoner, virksomheder og skatterådgivere om reelle sager om dobbeltbeskatning og på grundlag af svarene og anden dokumentation, som Kommissionen indsamler om problemer vedrørende dobbeltbeskatning, overvejer Kommissionen at udsende en meddelelse eller gennemføre et andet initiativ i 2011.

Mere generelt arbejder Kommissionen på at fjerne den række af problemer ved direkte og indirekte skatter, som EU-borgere står over for, når de krydser grænserne for at arbejde eller etablere virksomhed eller bosætte sig i udlandet. Disse problemer, som kan hindre borgerne i fuldt ud at udnytte deres rettigheder i traktaten, omfatter ikke kun dobbeltbeskatning, men også forskelsbehandling af ikke-bosiddende personer og udlændinge, mangel på præcise oplysninger om tværnationale skatteregler, grænsearbejderes specifikke problemer, vanskeligheder ved henvendelse til udenlandske skatteadministrationer og problemer med at

⁷⁹ Sag C-385/00.

⁸⁰ Sagerne C-175/88 og C-151/94.

⁸¹ KOM(2006) 825 af 19.12.2006.

⁸² KOM(2001) 214 af 19.4.2001.

⁸³ Sag C-391/97.

⁸⁴ Sagerne C-234/01 og C-290/04.

⁸⁵ Sag C-336/96.

⁸⁶ KOM(2006) 823 af 19.12.2006.

få skattelettelser i henhold til aftaler om dobbeltbeskatning, f.eks. på grund af komplicerede formularer, korte frister for ansøgning om skattelettelser og forsinkelser hos udenlandske skatteadministrationer, når de skal refundere beløb. Man har planlagt en meddelelse i slutningen af 2010, hvor disse tværnationale skatteproblemer vil blive analyseret detaljeret med en beskrivelse af igangværende og planlagte foranstaltninger til afhjælpning af disse problemer.

3.5. Rettigheder efter ansættelsesforholdets ophør

EU-borgere bevarer deres status af arbejdstager efter ansættelsesforholdets ophør, hvis de midlertidigt er uarbejdsdygtige som følge af sygdom, hvis de behørigt konstateret er uforskyldt arbejdsløse, eller hvis de opfylder en af de øvrige betingelser, der er anført i artikel 7, stk. 3, i direktivet, og de behandles på lige fod med statsborgere i værtsmedlemsstaten⁸⁷.

4. OPHOLDSRETTIGHEDER

Historisk set har vandrende arbejdstagere haft bedre vilkår med hensyn til en række rettigheder i forbindelse med ophold i forhold til ikke-aktive EU-borgere⁸⁸. Direktivet, som samler tidligere bestemmelser om EU-borgernes opholdsrettigheder, sonderer fortsat mellem økonomisk aktive og ikke-aktive EU-borgere.

Vandrende arbejdstagere skal ikke opfylde andre betingelser end at være en arbejdstager for at få ret til ophold i en anden medlemsstat, men medlemsstaterne kan kræve af dem, at de bliver registreret, hvis ansættelsesforholdet overstiger tre måneder. Vandrende arbejdstageres familiemedlemmer har uanset deres nationalitet ret til ophold med den vandrende arbejdstager i værtsmedlemsstaten. Vandrende arbejdstagere kan opnå permanent opholdsret efter fem års fast lovligt ophold i værtsmedlemsstaten eller efter et kortere tidsrum, hvis de opfylder betingelserne i direktivets artikel 17.

Ud over de vandrende arbejdstagere kan arbejdssøgende gøre brug af den mere gunstige behandling, som er omtalt ovenfor. Mens ikke-aktive borgere skal anmode om bevis for registrering af et ophold på mere end tre måneder, har arbejdssøgende, jf. Domstolens retspraksis⁸⁹ og betragtning 9 i direktivet, ret til at opholde sig i værtsmedlemsstaten mindst seks måneder uden at skulle opfylde andre betingelser eller formaliteter end besiddelse af et gyldigt pas eller identitetskort. Når denne periode udløber, giver direktivet arbejdssøgende, hvis de dokumenterer, at de fortsat søger beskæftigelse og har en reel chance for at blive ansat, ret til ophold i værtsmedlemsstaten⁹⁰ på betingelse af, at de ikke bliver en urimelig byrde for værtsmedlemsstatens sociale system⁹¹.

EU-borgere, der bevarer deres status af arbejdstager, kan ligeledes fortsat opholde sig i værtsmedlemsstaten på samme vilkår som arbejdstagere⁹².

⁸⁷ Sag C-22/08.

⁸⁸ Direktiv 68/360/EØF vedrørende vandrende arbejdstagere og direktiv 90/364/EØF om opholdsret.

⁸⁹ Sag C-292/89.

⁹⁰ Direktivets artikel 14.

⁹¹ Jf. "Retten til frit at færdes og opholde sig i EU for unionsborgere og deres familie: Vejledning om rettighederne i direktiv 2004/38/EF, på http://ec.europa.eu/justice_home/faq/freetravel/doc/guide_2004_38_ec_da.pdf.

⁹² Direktivets artikel 7, stk. 3.

5. FAMILIEMEDLEMMER

Familiemedlemmer til vandrende arbejdstagere har uanset deres nationalitet eller om de forsørges af EU-borgeren, ret til at arbejde i værtsmedlemsstaten⁹³. Vandrende arbejdstageres børn har uanset deres nationalitet ret til uddannelse i værtsmedlemsstaten på samme vilkår som dennes egne statsborgere⁹⁴.

Vandrende arbejdstageres familiemedlemmer har adgang til sociale fordele, herunder studiestøtte⁹⁵, uden krav om ophold eller tidligere opholdsperioder i værtsmedlemsstaten⁹⁶, mens ikke-aktive EU-borgere og deres familiemedlemmer skal have opholdt sig i medlemsstaten mindst fem år for at få studiestøtte i form af stipendier eller lån.

Domstolen har også fastslået, at stipendier udgør en social fordel for en vandrende arbejdstager, som fortsat forsørger et barn, og at et barn, over for hvem der består forsørgerpligt, også, afhængigt af den nationale lovgivning, kan påberåbe sig artikel 7, stk. 2, i forordningen for indirekte at nyde den ligebehandling, som den vandrende arbejdstager er hjemlet⁹⁷.

Dette gælder ligeledes, hvis ydelsen skal finansiere studier uden for værtsmedlemsstaten⁹⁸.

6. BEDRE HÅNDHÆVELSE OG ADMINISTRATIVT SAMARBEJDE

Som beskrevet i ovenstående er lovrammen for arbejdstageres fri bevægelighed omfattende, detaljeret og ret udviklet.

Det er Kommissionens opfattelse, at håndhævelsen af disse rettigheder får stadig større betydning, fordi rettighederne fremmer den europæiske integration.

I den forbindelse kan EU-borgere direkte påberåbe sig artikel 45 i traktaten om EU's funktionsmåde og forordning (EØF) nr. 1612/68 for ved nationale domstole og over for administrative myndigheder at anfægte al national lovgivning eller praksis hos offentlige og private arbejdsgivere, som de anser for at være i strid med EU-lovgivningen. Kommissionen kan indbringe en sag mod en medlemsstat for Domstolen på grund af manglende overensstemmelse mellem national lovgivning eller administrativ praksis og EU-lovgivningen.

Endvidere findes der også en række informationstjenester og ikke-juridiske tjenester, som kan hjælpe med at håndhæve bestemmelserne om arbejdstagernes fri bevægelighed. Den nye portal Dit Europa tilbyder præcise oplysninger om borgernes rettigheder, når de arbejder, bor eller studerer i et andet EU-land. Portalen giver også direkte adgang til de mest relevante

⁹³ Direktivets artikel 23.

⁹⁴ Forordningens artikel 12, stk. 12.

⁹⁵ De forenede sager C-389/87 og C-390/87.

⁹⁶ Sag C-310/08 og C-480/08. Domstolen har i sine domme af 23.2.2010 i disse sager fastslået, at artikel 12 i forordning 1612/68 giver mulighed for at tildele en vandrende arbejdstagers barn en selvstændig ret til ophold i forbindelse med retten til adgang til uddannelse i værtsmedlemsstaten. Domstolen bemærker ligeledes, at barnets og forældrenes opholdsret ikke kan gøres betinget af, at de finansielt er selvforsørgende.

⁹⁷ Sag C-3/90.

⁹⁸ Ibid.

hjelptjenester, såsom Solvit⁹⁹, IMI¹⁰⁰ eller Eures og andre specialiserede websteder¹⁰¹. At gøre arbejdstagere, deres familiemedlemmer og interessenter bevidst om deres rettigheder, muligheder og instrumenter til sikring af fri bevægelighed udgør et afgørende punkt i håndhævelsen af EU-lovgivningen¹⁰². EU-borgerne har brug for lettilgængelig og forståelig information om deres rettigheder og for passende støtte, når de bevæger sig inden for EU¹⁰³. Kommissionen er også ved at gennemføre en mere bredt anlagt øvelse, der samlet skal fjerne alle de hindringer, som EU-borgere møder, når de gør brug af deres ret som EU-borgere, inden for alle aspekter af deres daglige liv. I den forbindelse har Kommissionen oplyst, at den agter at fremlægge en rapport om unionsborgerskabet i sit arbejdsprogram for 2010.

Hvad angår arbejdstagerne i særdeleshed, vil Kommissionen se på, hvorledes arbejdsmarkedsparterne og ngo'erne kan spille en rolle for at medvirke til en styrkelse af arbejdstagernes rettigheder og til at gøre dem mere effektive med støtte fra det eksisterende netværk af akademiske eksperter¹⁰⁴.

På trods af de forbedringer, som den seneste udvikling har medført, er det fortsat nødvendigt at fokusere klart på, hvorledes forordning (EØF) nr. 1612/68 kan håndhæves. Kommissionen vil undersøge metoder til at tage de nye behov og udfordringer op (især i lyset af nye mobilitetsmønstre), som vandrende EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer står over for, og i forbindelse med den nye strategi for det indre marked (efter præsentationen af rapporten fra Mario Monti) vil Kommissionen overveje, hvorledes man kan fremme og styrke mekanismer til en effektiv gennemførelse af princippet om ligebehandling af EU-arbejdstagere og deres familiemedlemmer, som gør brug af deres ret til fri bevægelighed.

⁹⁹ <http://ec.europa.eu/solvit/>.

¹⁰⁰ It-redskaber såsom informationssystemet for det indre marked, der skal lette det administrative samarbejde mellem medlemsstaternes administrationer, er ligeledes en hjælp.

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

¹⁰² Jf. f.eks. retningslinjer for en bedre gennemførelse og anvendelse af direktiv 2004/38/EF, KOM(2009) 313 af 2.7.2009.

¹⁰³ Jf. den ajourførte guide "Ønsker du at arbejde i et andet EU-land? Hvad er dine rettigheder!" på <http://EF.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=da&pubId=215&type=2&furtherPubs=yes>.

¹⁰⁴ European Network on Free Movement of Workers within the European Union kan findes på: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=en>.