

Η Ελευθερία Μετακίνησης των Εργαζομένων στην Εσωτερική Αγορά, Το Ισχύον Νομοθετικό Πλαίσιο.

Ειρήνη Πριλίγκου, Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια,
Κατεύθυνση Διεθνούς Εμπορικού Δικαίου, Ευρωπαϊκό Παν/μιο Κύπρου.

Σύμφωνα με τον πρώην Πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Jose Manuel Barroso: «Η ενιαία αγορά είναι ο πυρήνας της προσπάθειας της Ευρώπης. Για τους πολίτες σημαίνει το δικαίωμα να ζουν και να εργάζονται σε μία άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να έχουν πρόσβαση σε μια μεγαλύτερη επιλογή από προϊόντα και υπηρεσίες ποιότητας σε χαμηλότερες τιμές. Για τις επιχειρήσεις σημαίνει λειτουργία σε μια εγχώρια αγορά 500 εκατομμυρίων ανθρώπων, βασισμένη στο κράτος δικαίου, με αμοιβαίο σεβασμό και εμπιστοσύνη. Η ενιαία αγορά είναι πιο σημαντική παρά ποτέ»⁽¹⁾.

Με βάση τα παραπάνω, η εσωτερική αγορά της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποτελεί μία ενιαία αγορά χωρίς εσωτερικά σύνορα μέσα στην οποία τα αγαθά, οι υπηρεσίες, τα κεφάλαια και τα πρόσωπα κυκλοφορούν ελεύθερα και χωρίς περιορισμούς⁽²⁾. Στο εσωτερικό της Ένωσης όλοι οι πολίτες μπορούν να ζουν, να εργάζονται, να ασκούν επιχειρηματική δραστηριότητα και να σπουδάζουν χωρίς να υφίστανται οποιαδήποτε διάκριση λόγω της ιθαγένειάς τους κάτω από τις ίδιες συνθήκες όπως οι ημεδαποί πολίτες αυτού του κράτους μέλους.

Η εσωτερική αγορά αποτελούσε έναν από τους τρεις πυλώνες⁽³⁾ της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως αυτοί τέθηκαν με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ (1992) η οποία τέθηκε σε ισχύ την 1η Νοεμβρίου του 1993. Μετέπειτα, με την επικύρωση της Συνθήκης της Λισσαβώνας την 1η Δεκεμβρίου του 2009, η Ευρωπαϊκή Κοινότητα και οι λοιποί πυλώνες έπαψαν πλέον να υπάρχουν και απορροφήθηκαν πλήρως από την Ε.Ε.⁽⁴⁾. Στόχος της Συνθήκης της Λισσαβώνας είναι η δημιουργία ενός χώρου ελευθερίας, ειρήνης, ασφάλειας και δικαιοσύνης, για τον οποίο τα κράτη μέλη οφείλουν να συνεργάζονται και να παρέχουν στους πολίτες τους όλα τα εχέγγυα για την επίτευξη αυτού του κοινού σκοπού. Πώς

άλλωστε θα μπορούσαμε να μιλήσουμε για «ενιαία εσωτερική αγορά», εάν τα κράτη μέλη δεν υιοθετούσαν κανόνες μέσω των οποίων θα αυτοπεριορίζονται προκειμένου οι πολίτες της Ε.Ε. να μπορούν να κυκλοφορούν και να εργάζονται ελεύθερα μέσα σε ένα χώρο χωρίς εσωτερικά σύνορα που δεν είναι άλλος από την Ε.Ε.;

Στο άρθρο 26 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ε.Ε. (ΣΛΕΕ), διατυπώνεται ακραιφνώς η έννοια της εσωτερικής αγοράς και των μέσων επίτευξης άλλων επιμέρους στόχων οι οποίοι αποτελούν θεμέλιο λίθο για το οικοδόμημα της Ε.Ε. Σύμφωνα με το άρθρο 26 ΣΛΕΕ, Μέρος Τρίτο, Τίτλος Ι της ΣΛΕΕ: «Η εσωτερική αγορά περιλαμβάνει χώρο χωρίς εσωτερικά σύνορα, μέσα στον οποίο εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εμπορευμάτων, των προσώπων, των υπηρεσιών και των κεφαλαίων σύμφωνα με τις διατάξεις των Συνθηκών».

Απόρροια της έννοιας της εσωτερικής αγοράς, είναι η δημιουργία τεσσάρων θεμελιωδών ελευθεριών του Ευρωπαϊκού Δικαίου οι οποίες αποτελούν «κοινή συνισταμένη» για την προστασία των υπηρεσιών, των αγαθών, των κεφαλαίων και των προσώπων προκειμένου αυτά να κινηθούν ελεύθερα μέσα στην εσωτερική αγορά της Ε.Ε. Εκτενέστερα, οι ελευθερίες που πηγάζουν από την έννοια της

"Απόρροια της έννοιας της εσωτερικής αγοράς, είναι η δημιουργία τεσσάρων θεμελιωδών ελευθεριών του Ευρωπαϊκού Δικαίου οι οποίες αποτελούν «κοινή συνισταμένη» για την προστασία των υπηρεσιών, των αγαθών, των κεφαλαίων και των προσώπων προκειμένου αυτά να κινηθούν ελεύθερα μέσα στην εσωτερική αγορά της Ε.Ε.".

εσωτερικής αγοράς είναι οι εξής:

- Η ελευθερία μετακίνησης των αγαθών (ή εμπορευμάτων), η οποία συνίσταται στην εξάλειψη όλων των εμποδίων του εμπορίου, όπως για παράδειγμα η κατάργηση των τελωνειακών δασμών. (άρθρο 28 ΣΛΕΕ)
- Η ελευθερία μετακίνησης μισθωτών και μη μισθωτών εργαζομένων, η οποία συνίσταται στην κατάργηση όλων των περιορισμών στην είσοδο και τη διαμονή των προσώπων σε άλλα κράτη μέλη. (άρθρο 26 ΣΛΕΕ)
- Η ελευθερία κυκλοφορίας υπηρεσιών, η οποία συνίσταται στην ελευθερία εγκατάστασης προσώπων και εταιρειών στο έδαφος οποιουδήποτε κράτους μέλους και της παροχής υπηρεσιών από αυτούς στο κράτος υποδοχής. (άρθρα 49 και 56 ΣΛΕΕ)
- Η ελευθερία κυκλοφορίας κεφαλαίων για προσωπικούς ή επιχειρηματικούς λόγους. (άρθρο 63 ΣΛΕΕ)

Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό, η βάση στην οποία στηρίζεται η «κοινή αγορά» είναι η ελευθερία, η οποία διαλαμβάνεται σε κάθε έκφασή της. Η ελευθερία αποτελεί κατά τη γνώμη μου το ύψιστο αγαθό τόσο σε ατομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Δε θα μπορούσε επομένως στις μέρες μας να υπάρξει «ενιαία αγορά» αν προηγουμένως τα κράτη μέλη δεν αναγνώριζαν την «ελευθερία» ως τον πρωταρχικό στόχο μίας αγοράς χωρίς εσωτερικά σύνορα και φραγμούς όπου τα πρόσωπα, τα αγαθά, τα κεφάλαια και οι υπηρεσίες θα κινούνταν ελεύθερα μέσα στα κράτη μέλη της Ε.Ε.

Φαίνεται από τα παραπάνω ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση προωθεί τη μετακίνηση των εργαζομένων. Άλλωστε, δε θα μπορούσε να υπάρξει εσωτερική αγορά εάν οι εργαζόμενοι των διαφόρων κρατών μελών δε μπορούσαν να εργαστούν σε κράτη μέλη διαφορετικά από εκείνα της χώρας καταγωγής τους. Παράλληλα βέβαια, διαπιστώνεται ότι η ελευθερία μετακίνησης των εργαζομένων αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα στα χέρια του κάθε πολίτη της Ε.Ε., ο οποίος δύναται να

επικαλείται το δικαίωμα αυτό οποτεδήποτε, χωρίς να υφίσταται κανενός είδους διάκριση λόγω της ιθαγένειάς του, στοιχείο που προκύπτει ευθέως από την άμεση εφαρμογή των Συνθηκών στο εσωτερικό δίκαιο όλων των κρατών μελών της Ε.Ε.

Στόχος της παρούσας μελέτης είναι η παρουσίαση μίας από τις θεμελιώδεις ελευθερίες της Ε.Ε. και συγκεκριμένα της ελευθερίας μετακίνησης των εργαζομένων, όπως αυτή αναλύεται μέσα από το πρωτογενές δίκαιο, δηλαδή τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ε.Ε. (άρθρο 26 ΣΛΕΕ), από το παράγωγο δίκαιο, το οποίο αποτελείται από τις Οδηγίες και τους Κανονισμούς, αλλά και από την πλούσια επί του θέματος νομολογία. Η παρούσα μελέτη, για λόγους οικονομίας των λέξεων, θα περιοριστεί στην ανάλυση της έννοιας του εργαζομένου –όπως αυτή έχει διαμορφωθεί από τη Νομολογία-, καθώς και στο πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού 1612/68 και της Οδηγίας 3004/38 που αφορούν την ελευθερία μετακίνησης των εργαζομένων στην εσωτερική αγορά.

1: Η Ελευθερία Μετακίνησης Εργαζομένων

α) Γενικά

Στα τέλη του 19ου αιώνα, η ανάπτυξη του καπιταλισμού επιταχύνθηκε με ραγδαίους ρυθμούς. Ο καπιταλισμός είναι ένα οικονομικό σύστημα όπου η ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής και διανομής των προϊόντων, όπως επίσης το κεφάλαιο, οι υπηρεσίες και το εμπόριο κατέχονται από ιδιώτες που έχουν ως στόχο τους το κέρδος. Μετά την μεταπολεμική περίοδο και μετά την κατάρρευση των σοσιαλιστικών καθεστώτων, η ανάπτυξη του καπιταλισμού, σε συνδυασμό με την παγκοσμιοποίηση, την διεθνοποίηση των κεφαλαίων, την ανάγκη για νέες επενδύσεις, την ταχύτατη άνοδο της τεχνολογίας και του διαδικτύου, καθώς και το ξέσπασμα της

"Δε θα μπορούσε επομένως στις μέρες μας να υπάρξει «ενιαία αγορά» αν προηγουμένως τα κράτη μέλη δεν αναγνώριζαν την «ελευθερία» ως τον πρωταρχικό στόχο μίας αγοράς χωρίς εσωτερικά σύνορα και φραγμούς όπου τα πρόσωπα, τα αγαθά, τα κεφάλαια και οι υπηρεσίες θα κινούνταν ελεύθερα μέσα στα κράτη μέλη της Ε.Ε."

οικονομικής κρίσης, οδήγησαν σε αρκετές αλλαγές στον τομέα της εργασίας⁽⁵⁾.

Αυτές οι νέες συνθήκες που δημιουργήθηκαν τα τελευταία 30 χρόνια, είχαν ως επακόλουθο την ανάγκη για μετακίνηση των εργαζομένων διεθνώς εξαιτίας των οικονομικών δυσχερειών που αντιμετώπιζαν και οι οποίες τους οδήγησαν στη μετανάστευση, η οποία αποτελούσε πλέον μονόδρομο. Αυτή η νέα κατάσταση κατέστησε αναγκαία την υιοθέτηση κανόνων μέσω των οποίων θα εναρμονίζονταν οι εθνικές νομοθεσίες όλων των κρατών μελών της Ε.Ε. προκειμένου να διευκολυνθεί η μετακίνηση των εργαζομένων εντός της Ένωσης. Έτσι, η ελεύθερη μετακίνηση των εργαζομένων διαμορφώθηκε σαν έννοια μέσω της στρατηγικής της Συνθήκης της Λισσαβώνας.

Βάσει της Συνθήκης της Λισσαβώνας, η ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων συνεπάγεται ότι κάθε υπήκοος της Ε.Ε. έχει δικαίωμα να αναζητά εργασία, να εργάζεται και ταυτόχρονα να έχει τη μόνιμη διαμονή του σε οποιοδήποτε κράτος μέλος της Ε.Ε. επιθυμεί. Περαιτέρω, η εργασία η οποία θα ασκείται από κάθε πολίτη της Ε.Ε. σε ένα κράτος μέλος, οφείλει να είναι η ίδια και να ασκείται υπό τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που ισχύουν για τους υπηκόους του συγκεκριμένου κράτους μέλους⁽⁶⁾.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το ισχύον σήμερα νομοθετικό πλαίσιο, η ελευθερία μετακίνησης εργαζομένων διατυπώνεται στο άρθρο 45 ΣΛΕΕ⁽⁷⁾ και συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα και ελευθερία των εργαζομένων. Περαιτέρω, συνεπάγεται την κατάργηση κάθε είδους διακρίσεως λόγω διαφορετικής ιθαγένειας των εργαζομένων των κρατών μελών και κατ' επέκταση κάθε είδους παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, η οποία μπορεί να παρατηρηθεί όσον αφορά τους όρους της απασχόλησης, την αμοιβή και τις λοιπές συνθήκες εργασίας και απασχόλησης των εργαζομένων⁽⁸⁾.

Από το γράμμα του νόμου γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι ο κανόνας αυτός είναι κανόνας

αμέσου εφαρμογής⁽⁹⁾ και ως εκ τούτου όλα τα κράτη μέλη οφείλουν να τον σέβονται και να τον εφαρμόζουν άμεσα χωρίς καμία παρέκκλιση από αυτόν. Το γεγονός αυτό κατά τη γνώμη μου, δικαιολογείται από την υπεροχή του Κοινοτικού Κεκτημένου στο εσωτερικό δίκαιο του κάθε κράτους μέλους, αφού το Κοινοτικό Δίκαιο υπερέχει ακόμα και από το Σύνταγμα ενός κράτους μέλους, όσον αφορά την ιεραρχία των κανόνων. Συνεπώς, τα κράτη μέλη, ακόμα και αν δεν ενσωματώσουν στην εθνική έννομη τάξη τους τον συγκεκριμένο Κανονισμό, αυτός ισχύει άμεσα και κάθε αντίθετη διάταξη προς αυτόν, παραμένει ανεφάρμοστη.

β) Η Έννοια του Εργαζομένου

Όσον αφορά την έννοια του εργαζομένου, όπως γίνεται αντιληπτό από την έννοια του άρθρου 45§2, όπως αυτή αποτυπώθηκε παραπάνω, αυτή δε θα πρέπει να αναζητείται στους ορισμούς που δίνονται από τα εθνικά δίκαια των κρατών μελών αφού η έννοια «εργαζόμενος» αποτελεί μία ανεξάρτητη, αυθύπαρκτη και αυτόνομη έννοια του Ευρωπαϊκού Δικαίου⁽¹⁰⁾.

Για να αποφανθούμε εάν ένας εργαζόμενος μπορεί να επικαλεστεί την πιο πάνω ελευθερία, θα πρέπει πρώτα να εξεταστεί το ζήτημα του εάν αυτός είναι εργαζόμενος υπό την έννοια του Ευρωπαϊκού Δικαίου. Νομολογιακά, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής ΔΕΕ) σε πλείστες αποφάσεις του έχει αναφερθεί στην ερμηνεία της έννοιας του εργαζομένου και συγκεκριμένα έχει υιοθετήσει κάποια αντικειμενικά κριτήρια τα οποία επιτρέπουν να προσδιοριστεί εάν ένα πρόσωπο μπορεί να υπαχθεί στο νομικό καθεστώς του εργαζομένου κατά την έννοια της Συνθήκης⁽¹¹⁾. Κατά την ερμηνεία του ΔΕΕ, η έννοια του εργαζομένου καλύπτει «κάθε άτομο το οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του προς ένα άλλο πρόσωπο υπό τη διεύθυνση αυτού (εργοδότη), κατόπιν αμοιβής»⁽¹²⁾.

Βέβαια, σύμφωνα με το ΔΕΕ, επικρατεί η

"Κατά την ερμηνεία του ΔΕΕ, η έννοια του εργαζομένου καλύπτει «κάθε άτομο το οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του προς ένα άλλο πρόσωπο υπό τη διεύθυνση αυτού (εργοδότη), κατόπιν αμοιβής» "

άποψη ότι η έννοια του όρου «εργαζόμενος» δεν είναι τόσο περιοριστική και έχει κριθεί⁽¹³⁾ ότι περιλαμβάνει και τις περιπτώσεις μερικής απασχόλησης και γενικότερα κάθε εργασία που αποφέρει ιδιαιτέρως χαμηλές αμοιβές, καθώς και τους ασκούμενους⁽¹⁴⁾. Ακόμα, καλύπτει και τα συγγενικά πρόσωπα του διευθυντή μίας εταιρείας, ο οποίος είναι ο μοναδικός ιδιοκτήτης της εταιρείας, μέσα στην οποία παρέχουν την εργασία τους τα πρόσωπα αυτά. Αντιθέτως, έχει κριθεί ότι ο ίδιος ο διευθυντής δεν υπάγεται στην έννοια του εργαζομένου⁽¹⁵⁾. Επιπροσθέτως, έχει κριθεί⁽¹⁶⁾ νομολογιακά ότι τα δικαιώματα τα οποία περιλαμβάνονται στο άρθρο 45§3 ΣΛΕΕ και τα οποία μπορεί να απολαύσει ο εργαζόμενος, δεν εξαντλούνται στο σημείο αυτό. Αντιθέτως, το ΔΕΕ έχει διακριτική ευχέρεια να αποφανθεί επί του ζητήματος αν εμπίπτει στην έννοια της παραγράφου 3 και κάποιο άλλο δικαίωμα. Λόγου χάρη κρίθηκε στη συγκεκριμένη υπόθεση ότι όταν ένα πρόσωπο αναζητά εργασία σε ένα κράτος μέλος, μπορεί να επικαλεστεί την ελευθερία μετακίνησης εργαζομένων γιατί ο ίδιος θεωρείται εργαζόμενος παρόλο που δεν εργάζεται πραγματικά.

Επιπλέον, για να χαρακτηριστεί ως εργαζόμενος «ένα πρόσωπο, θα πρέπει να ασκεί πραγματικές και γνήσιες δραστηριότητες, αποκλεισμένων δραστηριοτήτων που είναι τόσο περιορισμένες ώστε να εμφανίζονται ως αμιγώς περιθωριακές και παρεπόμενες»⁽¹⁷⁾. Για την εφαρμογή του άρθρου 39 ΣΕΚ (νυν άρ. 45 ΣΛΕΕ), δεν έχει αποφασιστική σημασία η φύση της έννομης σχέσεως μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη⁽¹⁸⁾. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω⁽¹⁹⁾, εργαζόμενος θεωρείται αυτός που προσφέρει υπηρεσίες σε κάποιον εργοδότη υπό το καθεστώς εξάρτησης, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου και υπαγόμενος στο διευθυντικό δικαίωμα αυτού, δηλαδή αποδεχόμενος τις εντολές του εργοδότη του, λαμβάνει ως αντάλλαγμα αμοιβή. Επομένως, διαπιστώνει κανείς ότι το

στοιχείο το οποίο διακρίνει τον εργαζόμενο υπό την έννοια του κοινοτικού δικαίου από τον παροχέα υπηρεσιών, είναι το γεγονός ότι ο πρώτος υπόκειται στη διεύθυνση και τον έλεγχο του εργοδότη του, ενώ ο δεύτερος είναι ανεξάρτητα απασχολούμενος και προστατεύεται από την ελευθερία εγκαταστάσεως και παροχής υπηρεσιών, σύμφωνα με το άρθρο 49 ΣΛΕΕ⁽²⁰⁾ και 56 ΣΛΕΕ.

Ανακεφαλαιώνοντας, ούτε η διάρκεια εργασίας (είτε είναι βραχυπρόθεσμη, είτε μακροπρόθεσμη), ούτε το ύψος της αμοιβής που κάποιος λαμβάνει⁽²¹⁾ αλλά ούτε και το είδος της (πλήρης ή μερική απασχόληση) συνιστούν καθοριστικούς παράγοντες κατά την εξέταση του κατά πόσο ένα πρόσωπο θα κριθεί αν είναι «εργαζόμενος», αρκεί η απασχόληση να μην είναι περιθωριακή και επουσιώδης.

Αρμόδια Δικαστήρια για να αποφανθούν επί της πραγματικής παροχής των υπηρεσιών εκ μέρους των εργαζομένων είναι τα εθνικά δικαστήρια κάθε κράτους μέλους, επί του οποίου ένα πρόσωπο παρέχει τις υπηρεσίες του⁽²²⁾. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι έχει κριθεί πως ένας ημεδαπός εργαζόμενος σε ένα κράτος μέλος, δεν δικαιούται να επικαλεστεί τα δικαιώματα που αναγνωρίζονται στους εργαζομένους, οι οποίοι προέρχονται από άλλο κράτος μέλος από αυτό που παρέχουν την εργασία τους⁽²³⁾. Συγκεκριμένα, στην προκειμένη περίπτωση κρίθηκε ότι δεν μπορεί να επικαλεστεί κάποιος δικαιώματα που απορρέουν από την Οδηγία 89/48 σχετικά με υποθέσεις που αφορούν την εσωτερική κατάσταση ενός κράτους μέλους.

γ) Τα μέλη της οικογένειας του εργαζομένου Εκτός από τον εργαζόμενο, τα μέλη της οικογένειας του εργαζομένου, δύνανται να διαμένουν στην χώρα όπου ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του (σε κράτος μέλος διαφορετικό από το κράτος καταγωγής του), κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις που ορίζονται στο αρ. 3 της Οδηγίας

"ούτε η διάρκεια εργασίας (είτε είναι βραχυπρόθεσμη, είτε μακροπρόθεσμη), ούτε το ύψος της αμοιβής που κάποιος λαμβάνει αλλά ούτε και το είδος της (πλήρης ή μερική απασχόληση) συνιστούν καθοριστικούς παράγοντες κατά την εξέταση του κατά πόσο ένα πρόσωπο θα κριθεί αν είναι «εργαζόμενος»"

2004/38/ΕΚ. Σύμφωνα με το αρ. 2 της Οδηγίας 2004/38/ΕΚ, «ως μέλη της οικογένειας του εργαζομένου που ασκεί το δικαίωμα ελεύθερης κυκλοφορίας είναι:

- i. ο/η σύζυγος του εργαζομένου
- ii. ο/η σύντροφος με τον οποίο ο πολίτης της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει σχέση καταχωρισμένης συμβίωσης, βάσει της νομοθεσίας κράτους μέλους.
- iii. Οι απευθείας κατιόντες κάτω των 21 ετών, ή άνω των 21 ετών συντηρούμενοι από αυτόν (ή της συζύγου ή συντρόφου του εργαζομένου).
- iv. Οι συντηρούμενοι απευθείας ανιόντες καθώς και εκείνοι της συζύγου ή συντρόφου του εργαζομένου.»

2: Το Ισχύον Νομοθετικό Πλαίσιο

Η επίκληση του δικαιώματος της ελεύθερης μετακίνησης και διαμονής των εργαζομένων δε θα μπορούσε να επιτευχθεί, εάν τα κράτη μέλη δεν εξασφάλιζαν προηγουμένως μέσω των εσωτερικών τους νομοθεσιών τις προϋποθέσεις κάτω από τις οποίες μπορεί να μετακινηθεί ένα πρόσωπο εντός της Ε.Ε. Ήδη από πολύ νωρίς, από την ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης⁽²⁴⁾, πρωταρχικός στόχος της Ένωσης ήταν η εξασφάλιση και η διευκόλυνση του δικαιώματος αυτού προκειμένου να δημιουργηθεί μία ενιαία υπερεθνική ευρωπαϊκή κοινότητα⁽²⁵⁾.

Το ισχύον σήμερα νομικό πλαίσιο αποτελείται αφενός από το πρωτογενές δίκαιο –όπως αυτό έχει διαμορφωθεί από τις Συνθήκες- (σήμερα άρθρο 45 ΣΛΕΕ) και αφετέρου από το παράγωγο δίκαιο, το οποίο αποτελείται από Κανονισμούς και Οδηγίες, οι οποίες έχουν υιοθετηθεί από τα κράτη μέλη προκειμένου να απολαμβάνουν οι πολίτες της Ε.Ε. το δικαίωμα αυτό στο μέγιστο βαθμό. Τα κυριότερα νομοθετήματα τα οποία θα αναπτυχθούν στην παρούσα εργασία είναι:

- i. Ο κανονισμός 1612/68 του Συμβουλίου, όπως έχει τροποποιηθεί σήμερα και έχει κωδικοποιηθεί από τον κανονισμό 492/2011, ο οποίος περιγράφει με λεπτομέρεια τα

δικαιώματα που απορρέουν ευθέως από την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ένωσης και ορίζει τους ειδικούς τομείς στους οποίους δεν επιτρέπονται οι διακρίσεις λόγω ιθαγένειας⁽²⁶⁾.

ii. Η Οδηγία 2004/38/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 29ης Απριλίου 2004, η οποία επέφερε αρκετές αλλαγές στον Κανονισμό 1612/68 όσον αφορά τα πρόσωπα τα οποία προστατεύονται από την εν λόγω Οδηγία, αφού πλέον προστατεύονται τόσο οι μισθωτοί όσο και οι μη μισθωτοί εργαζόμενοι, τα μέλη της οικογένειάς τους, καθώς και άλλα μη απασχολούμενα πρόσωπα, όπως για παράδειγμα οι σπουδαστές. Παρατηρείται, λοιπόν, μία στροφή προς γενίκευση του δικαιώματος της ελευθερίας μετακίνησης και διαμονής των προσώπων εντός των κρατών μελών της Ε.Ε., έτσι ώστε πλέον από την εφαρμογή της Οδηγίας 2004/38/ΕΚ, να καλύπτεται το σύνολο των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι μόνο των εργαζομένων.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι εκτός από τις Συνθήκες, τους Κανονισμούς και τις Οδηγίες οι οποίες είναι καίριας σημασίας και τις οποίες υιοθετούν και εφαρμόζουν τα κράτη μέλη κατά την επίλυση μίας διαφοράς, καταλυτική είναι και η σημασία της Νομολογίας, η οποία σε πλείστες περιπτώσεις συμπληρώνει το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, μέσα από την ενδελεχή ερμηνεία των εννοιών που διατυπώνονται στις Συνθήκες, διευκολύνοντας τα κράτη μέλη να αφομοιώσουν τα όριά τους προκειμένου να μην παραβιάζουν τις θεμελιώδεις ελευθερίες των διακινούμενων προσώπων της Ε.Ε.

α) Το πεδίο εφαρμογής του Κανονισμού 492/2011

Ο Κανονισμός 492/2011⁽²⁷⁾ αποτελεί μία νομική πράξη η οποία έχει άμεση εφαρμογή για τις νομοθεσίες των κρατών μελών της Ε.Ε. Η άμεση εφαρμογή⁽²⁸⁾ του συνίσταται στο γεγονός ότι τα κράτη μέλη δεν χρειάζεται να λάβουν συγκεκριμένα μέτρα, προκειμένου οι

" Παρατηρείται, λοιπόν, μία στροφή προς γενίκευση του δικαιώματος της ελευθερίας μετακίνησης και διαμονής των προσώπων εντός των κρατών μελών της Ε.Ε., έτσι ώστε πλέον από την εφαρμογή της Οδηγίας 2004/38/ΕΚ, να καλύπτεται το σύνολο των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και όχι μόνο των εργαζομένων."

πολίτες να μπορούν να επικαλεστούν τη συγκεκριμένη ελευθερία και να προστατευτούν από τις διατάξεις του εν λόγω Κανονισμού. Δηλαδή, η άμεση εφαρμογή του κανονισμού, τον καθιστά αυτοδικαίως εσωτερικό δίκαιο των εθνικών νομοθεσιών των κρατών μελών της Ε.Ε., χωρίς να απαιτείται οποιαδήποτε περαιτέρω ενέργεια του εθνικού νομοθέτη περί υιοθέτησης του κανονισμού στην εσωτερική του εθνική νομοθεσία, αφού ο κανονισμός καθίσταται «άμεσα» τμήμα της εθνικής έννομης τάξης όλων των κρατών μελών. Ως εκ τούτου, ακόμα και αν η εσωτερική έννομη τάξη ενός κράτους μέλους δεν έχει εναρμονιστεί με βάση τις πρόνοιες του Κανονισμού, τότε οι εν λόγω διατάξεις του κανονισμού, καθίστανται αυτοδικαίως άκυρες και ανεφάρμοστες.

Από την διατύπωση του κανονισμού 492/2011 γίνεται αντιληπτό ότι αυτός αναλύει τα δικαιώματα που σχετίζονται με την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και ορίζει τους ειδικούς τομείς στους οποίους απαγορεύονται οι διακρίσεις λόγω ιθαγένειας, ιδίως όσον αφορά τα εξής ζητήματα:

- Την πρόσβαση στην απασχόληση (άρθρο 1)
- Τους όρους εργασίας (άρθρο 2)
- Τα κοινωνικά και φορολογικά πλεονεκτήματα που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι (άρθρο 7§2)
- Την πρόσβαση στην κατάρτιση (άρθρο 7§3)
- Τη συμμετοχή των εργαζομένων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις (άρθρο 8)
- Τον τόπο της μόνιμης κατοικίας τους (άρθρο 9)
- Την πρόσβαση στην εκπαίδευση για τα παιδιά των εργαζομένων (άρθρο 10)

Για την επίτευξη της προώθησης του πιο πάνω στόχου, τα κράτη μέλη, οφείλουν αφενός να συνεργάζονται προκειμένου να διευκολύνουν τα διακινούμενα πρόσωπα να απολαμβάνουν τα δικαιώματά τους, και αφετέρου να αποφεύγουν κάθε πρακτική η οποία θα οδηγήσει σε άμεση ή έμμεση διάκριση⁽²⁹⁾ λόγω της ιθαγένειάς τους ή σε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης⁽³⁰⁾.

Προκειμένου λοιπόν τα κράτη μέλη να

προωθήσουν την ελευθερία μετακίνησης των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ένωσης, δημιουργήθηκε το «Ευρωπαϊκό Γραφείο Συντονισμού»- EURES (άρθρο 18 Κανονισμού), δηλαδή ένα δίκτυο συνεργασίας μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (ως συντονιστικό όργανο), των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης των κρατών του Ε.Ο.Χ.⁽³¹⁾ και άλλων συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων προκειμένου να προαχθεί η επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα εντός της Ένωσης, μέσω της παροχής πληροφοριών σε Ευρωπαίους πολίτες οι οποίοι επιθυμούν να εργαστούν σε κράτος μέλος της Ε.Ε. διαφορετικό από αυτό της χώρας καταγωγής τους. Παράλληλα, μέσω της δικτυακής αυτής πύλης, παρέχονται πληροφορίες σε εργοδότες οι οποίοι επιθυμούν να προσλάβουν πρόσωπα τα οποία κατέχουν τα απαραίτητα προσόντα προκειμένου να προσληφθούν στη συγκεκριμένη θέση, ανεξαρτήτως της ιθαγένειάς τους⁽³²⁾.

Κριτικά σκεπτόμενος κανείς, θα έλεγε πως παρόλο που έχουν γίνει αρκετές προσπάθειες για την προώθηση της ελευθερίας διακίνησης εργαζομένων, οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα κατά την άσκηση των δικαιωμάτων τους, κυρίως διότι τα κράτη μέλη δεν έχουν καθορίσει επαρκώς τον τρόπο μέσω του οποίου θα παρέχουν στους εργοδότες και τους εργαζομένους εύκολα προσβάσιμες πληροφορίες σχετικά με τα απορρεόμενα από τον Κανονισμό 492/2011 δικαιώματα. Επιπλέον, αξίζει να σημειωθεί ότι τα κράτη μέλη –προς το παρόν- δεν έχουν εξασφαλίσει την προώθηση της συνεργασίας τους και ως εκ τούτου τα υπάρχοντα εργαλεία πληροφόρησης και αλληλουποστήριξής τους καθίστανται άνευ ουσίας και αντικειμένου διότι οι πλείστοι φορείς των κρατών μελών δεν είναι ενημερωμένοι για τις υπάρχουσες υπηρεσίες πληροφόρησης και παροχής βοήθειας ως προς την εύρεση εργασίας, όπως είναι για παράδειγμα το δίκτυο EURES. Πώς λοιπόν διασφαλίζεται η προστασία των εργαζομένων

"τα κράτη μέλη –προς το παρόν- δεν έχουν εξασφαλίσει την προώθηση της συνεργασίας τους και ως εκ τούτου τα υπάρχοντα εργαλεία πληροφόρησης και αλληλουποστήριξής τους καθίστανται άνευ ουσίας και αντικειμένου"

που διακινούνται εντός ενός χώρου χωρίς εσωτερικά σύνορα, εάν τα κράτη μέλη, οι εργοδότες και γενικά οι φορείς ενός κράτους μέλους δεν είναι ενημερωμένοι προκειμένου να μην παραβιάζουν τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ελευθερίες που απορρέουν από τον εν λόγω Κανονισμό;

ι. Νομολογιακά παραδείγματα σχετικά με τον Κανονισμό 1612/68

- C-415/93 Union royale belge des sociétés de football association ASBL κατά Jean-Marc Bosman⁽³³⁾

Η υπόθεση Μπόσμαν είναι η πρώτη υπόθεση που απασχόλησε το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο σχετικά με την ελευθερία μετακίνησης εργαζομένων και για το λόγο αυτό θεωρείται ως απόφαση «σταθμός» για την ευρωπαϊκή νομολογιακή πραγματικότητα. Ο Μπόσμαν ήταν ποδοσφαιριστής και παίκτης της βελγικής ομάδας Λιερς. Το 1990 έληξε το συμβόλαιό του με την Λιερς και ο ίδιος ήθελε να αλλάξει σύλλογο και να μεταγραφεί στην γαλλική ποδοσφαιρική ομάδα της Δουνκέρνης. Όμως, η ομάδα της Δουνκέρνης δεν κατέβαλλε στην ομάδα της Λιερς την απαιτούμενη αμοιβή μεταγραφής και ως εκ τούτου η Λιερς αρνήθηκε τη μετακίνηση του Μπόσμαν στην ομάδα της Δουνκέρνης. Επιπροσθέτως, πολλές ποδοσφαιρικές ομοσπονδίες, οι οποίες είχαν υιοθετήσει τους κανονισμούς της UEFA, προέβλεπαν ένα ανώτατο όριο μη υπηκόων παικτών ανά σύλλογο (3 παίκτες κατά ανώτατο όριο).

Από κριτικής απόψεως, θα υποστήριζε κανείς ότι πρόκειται για καταφανή παραβίαση της ελευθερίας μετακίνησης των εργαζομένων (άρθρο 45 ΣΛΕΕ, πρώην άρθρο 48 της Συνθήκης), αφού ένας εργαζόμενος εμποδίζεται από εσωτερικούς, ποδοσφαιρικούς κανονισμούς να επιλέγει ελεύθερα την ομάδα στην οποία επιθυμεί να παίξει εφόσον έχει λήξει το συμβόλαιό του με την προηγούμενη ομάδα του. Επιπλέον, προκύπτει ότι υπάρχει παραβίαση της ελευθερίας μετακίνησης του

εργαζομένου στη βάση της ιθαγένειάς του εφόσον προβλέπεται σε κάποιον κανονισμό ο περιορισμός του αριθμού των μη υπηκόων επαγγελματιών ποδοσφαιριστών, οι οποίοι δύνανται να συμμετέχουν σε μία ποδοσφαιρική ομάδα. Βεβαίως, πρέπει να λεχθεί ότι ο περιορισμός αυτός στον αριθμό των παικτών μίας ομάδας παραβιάζει άμεσα το άρθρο 4 του Κανονισμού 1612/68, ο οποίος προβλέπει ότι απαγορεύεται οποιαδήποτε πρόβλεψη ποσοστώσεων.

Απόφαση ΔΕΕ: Το ΔΕΕ στη συγκεκριμένη υπόθεση, αφού ερμήνευσε το άρθρο 45 ΣΛΕΕ (πρώην άρθρο 48 της Συνθήκης), έκρινε ότι είναι ανεπίτρεπτοι οποιοδήποτε κανονισμοί που θεσπίζονται από αθλητικές ομοσπονδίες και οι οποίοι περιορίζουν τον εργαζόμενο να μετακινηθεί ελεύθερα και να επιλέξει να απασχοληθεί σε σύλλογο άλλου κράτους μέλους, εφόσον έχει λήξει το συμβόλαιό του. Επιπροσθέτως, το ΔΕΕ έκρινε ότι αντίκειται στο άρθρο 4 του Κανονισμού 1612/68 σε συνδυασμό με το άρθρο 45 ΣΛΕΕ η επιβολή συγκεκριμένων ποσοστώσεων.

- C-151/94 Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Μεγάλου Δουκάτου του Λουξεμβούργου⁽³⁴⁾

Στη συγκεκριμένη υπόθεση, το Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου επέβαλλε, σύμφωνα με την εσωτερική φορολογική του νομοθεσία (η οποία δεν είχε εναρμονιστεί με βάση τη Συνθήκη και τον Κανονισμό 1612/68), επιπρόσθετη φορολογία σε διακινούμενο πρόσωπο επί της αμοιβής που έλαβε από τη μισθωτή εργασία που παρείχε στο συγκεκριμένο κράτος μέλος για περιορισμένο χρονικό διάστημα (μικρότερο των 9 μηνών) μέσα σε ένα φορολογικό έτος. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστήριξε ότι η επιπλέον παρακράτηση φόρου αντίκειται στα άρθρα 48§2 της Συνθήκης και στο άρθρο 7§2 του Κανονισμού 1612/68 και για το λόγο αυτό πρέπει να επιστραφεί στο φορολογούμενο και να μην παρακρατηθεί από το Δημόσιο.

"είναι ανεπίτρεπτοι οποιοδήποτε κανονισμοί που θεσπίζονται από αθλητικές ομοσπονδίες και οι οποίοι περιορίζουν τον εργαζόμενο να μετακινηθεί ελεύθερα και να επιλέξει να απασχοληθεί σε σύλλογο άλλου κράτους μέλους"

Δηλαδή, ο διακινούμενος εργαζόμενος έπρεπε να απολαύσει το ευεργέτημα της επιστροφής φόρου, όπως το απολαύουν και οι ημεδαποί πολίτες του Μεγάλου Δουκάτου του Λουξεμβούργου.

Πράγματι, το άρθρο 7§2 του Κανονισμού 1612/68 δεν επιτρέπει φορολογικές διακρίσεις εις βάρος των διακινούμενων προσώπων εντός της Ε.Ε. διότι αυτό αποτελεί δυσμενή διάκριση σε βάρος τους. Παρόλο που το κοινοτικό δίκαιο δεν έχει αρμοδιότητα να ρυθμίζει σχετικά με τους άμεσους φόρους που θα επιβληθούν από ένα κράτος μέλος στους υπηκόους του, ωστόσο τα κράτη μέλη δεν μπορούν κατά την άσκηση των σχετικών αρμοδιοτήτων τους να παραβιάζουν το κοινοτικό δίκαιο και να επιβάλουν δυσανάλογους φόρους στους διακινούμενους πολίτες της Ε.Ε.

Απόφαση ΔΕΕ: Το ΔΕΕ στη συγκεκριμένη υπόθεση, ενέκρινε την άποψη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και θεώρησε ότι η περίπτωση όπου η εθνική νομοθεσία προέβλεπε ότι η επιπλέον παρακράτηση φόρου δύναται να επιστραφεί στους διακινούμενους πολίτες άλλων κρατών μελών μόνο εφόσον αυτοί εργάστηκαν στο κράτος υποδοχής για χρονικό διάστημα πάνω από 9 μήνες, παραβιάζει το άρθρο 48§2 της Συνθήκης και το άρθρο 7§2 του Κανονισμού 1612/68.

- C-337/97 C. P. M. Meeusen κατά Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep⁽³⁵⁾

Στη συγκεκριμένη υπόθεση, το Βέλγιο προέβλεπε στην εσωτερική του νομοθεσία τη χορήγηση υποτροφιών σε πρόσωπα που κατείχαν την ολλανδική ιθαγένεια ή είχαν τη μόνιμη κατοικία τους στην Ολλανδία. Όμως, η ενάγουσα, παρόλο που ήταν κάτοικος Βελγίου και κατείχε την βελγική ιθαγένεια, οι γονείς της εργάζονταν στην Ολλανδία και ως εκ τούτου επικαλέστηκε το άρθρο 7 του Κανονισμού 1612/68 προκειμένου να της χορηγηθεί το συγκεκριμένο κοινωνικό πλεονέκτημα

(υποτροφία) και να αρθεί η δυσμενής διάκριση η οποία δημιουργήθηκε σε βάρος της από τη νομοθεσία του Βελγίου.

Από μία κριτική σκοπιά, θα λέγαμε ότι το κριτήριο που έθεσε η βελγική νομοθεσία είναι το κριτήριο της κατοικίας, αφού αναγνώριζε το δικαίωμα χορήγησης υποτροφίας σε αλλοδαπά πρόσωπα τα οποία δεν κατοικούσαν στην επικράτεια του Βελγίου αλλά σε ένα άλλο κράτος μέλος. Συνεπώς, δημιουργήθηκε μία άνιση μεταχείριση⁽³⁶⁾ των υπηκόων του Βελγίου σε σχέση με τους υπηκόους άλλου κράτους μέλους, καθιστώντας μη δελεαστική την άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας στο κράτος μέλος καταγωγής ενός Βέλγου υπηκόου. Συμπερασματικά, οι αλλοδαποί πολίτες υπάγονταν σε ευνοϊκότερο καθεστώς από τους ημεδαπούς πολίτες ενός κράτους μέλους, καθιστώντας έτσι αναγκαία τη σύμπραξη του ενωσιακού δικαίου προκειμένου να αρθεί αυτή η διακριτική μεταχείριση, η οποία έπληττε τα δικαιώματα των ημεδαπών πολιτών.

Απόφαση ΔΕΕ: Το ΔΕΕ έκρινε ότι ένα πρόσωπο το οποίο συντηρείται από άλλο, και το δεύτερο πρόσωπο ασκεί μισθωτή δραστηριότητα σε άλλο κράτος μέλος, διατηρώντας παράλληλα την κατοικία του στο κράτος μέλος καταγωγής του, δύναται να επικαλεστεί το άρθρο 7§2 του Κανονισμού προκειμένου να του χορηγηθεί υποτροφία κάτω από τις ίδιες προϋποθέσεις με εκείνες που ισχύουν για τα τέκνα των υπηκόων του κράτους απασχολήσεως, αίροντας τη διακριτική μεταχείριση που επικρατούσε.

- C-20/12 Elodie Giersch, Benjamin Marco Stemper, Julien Taminiaux, Xavier Renaud Hodin, Joëlle Hodin κατά Μεγάλου Δουκάτου του Λουξεμβούργου⁽³⁷⁾,

Στη συγκεκριμένη υπόθεση, οι ενάγοντες (σπουδαστές), οι οποίοι σπούδαζαν σε κράτος μέλος διαφορετικό από αυτό του Λουξεμβούργου, ζήτησαν να τους χορηγηθεί οικονομικό βοήθημα για ανώτατες σπουδές,

"οι αλλοδαποί πολίτες υπάγονταν σε ευνοϊκότερο καθεστώς από τους ημεδαπούς πολίτες ενός κράτους μέλους, καθιστώντας έτσι αναγκαία τη σύμπραξη του ενωσιακού δικαίου προκειμένου να αρθεί αυτή η διακριτική μεταχείριση"

προκειμένου να προετοιμαστούν για το πτυχίο τους, στηριζόμενοι στο γεγονός ότι ένας εκ των γονέων τους εργαζόταν στο Λουξεμβούργο. Ο αρμόδιος Υπουργός αρνήθηκε τη χορήγηση του εν λόγω οικονομικού βοηθήματος, υποστηρίζοντας ότι δεν τηρείται η προϋπόθεση μόνιμης διαμονής στην επικράτεια του Λουξεμβούργου (άρθρο 2, στοιχείο β' του Νόμου 22ας Ιουνίου 2000)⁽³⁸⁾.

Κριτικά σκεπτόμενος κανείς, θα έλεγε ότι η μη χορήγηση οικονομικού βοηθήματος σε μέλος της οικογένειας του εργαζομένου ο οποίος ασκεί οικονομική δραστηριότητα στην επικράτεια του Λουξεμβούργου, αποτελεί άνιση μεταχείριση η οποία αντιβαίνει άμεσα στο ενωσιακό δίκαιο και δημιουργεί δυσμενή διάκριση μεταξύ των ημεδαπών και των αλλοδαπών υπηκόων ενός κράτους μέλους, καθιστώντας την απόλαυση της ελευθερίας μετακίνησης εργαζομένων άνευ ουσίας (εφόσον δεν τους παραχωρούνται κοινωνικά ωφελήματα τα οποία παραχωρούνται σε ημεδαπούς πολίτες).

Απόφαση ΔΕΕ: Το ΔΕΕ, ερμηνεύοντας τη διάταξη του άρθρου 7§2 του Κανονισμού, έκρινε ότι η μη χορήγηση οικονομικής βοήθειας σε σπουδαστές οι οποίοι αν και δεν διαμένουν μόνιμα στο Λουξεμβούργο, εντούτοις όμως είναι τέκνα προσώπων οι οποίοι εργάζονται στην επικράτεια του Λουξεμβούργου, αποτελεί έμμεση δυσμενή διάκριση σε σχέση με τα πρόσωπα τα οποία διαμένουν μόνιμα στο συγκεκριμένο κράτος μέλος και αντιβαίνει στο άρθρο 7§2 του Κανονισμού 1612/68.

β) Το Πεδίο Εφαρμογής της Οδηγίας 2004/38/ΕΚ⁽³⁹⁾

Η εν λόγω Οδηγία 2004/38/ΕΚ⁽⁴⁰⁾ ρυθμίζει τα δικαιώματα των πολιτών της Ένωσης, καθώς και των μελών των οικογενειών τους⁽⁴¹⁾ προκειμένου αυτοί να διαμένουν και να εργάζονται στην επικράτεια των κρατών μελών της Ε.Ε., αποσκοπώντας στην ενίσχυση των θεμελιωδών ελευθεριών που παρέχονται από τις

Συνθήκες στους πολίτες της Ένωσης μέσω της χαλάρωσης των όρων και των προϋποθέσεων που αφορούν το δικαίωμα διαμονής σε ένα κράτος μέλος.

Από το συνδυασμό των άρθρων 6 και 7 της Οδηγίας προκύπτει ότι όλοι οι πολίτες της Ε.Ε. έχουν δικαίωμα να παραμένουν εντός της επικράτειας άλλων κρατών μελών –διαφορετικών από αυτό της χώρας καταγωγής τους- για διάστημα μέχρι και 3 μήνες, χωρίς να απαιτείται οποιαδήποτε περαιτέρω προϋπόθεση, εφόσον αυτοί διαθέτουν έγκυρο δελτίο ταυτότητας ή διαβατήριο το οποίο αποδεικνύει τον στενό σύνδεσμό τους με ένα κράτος μέλος της Ε.Ε. και κατ' επέκταση με την ίδια την Ε.Ε. Εν αντιθέσει, στην περίπτωση που ένα πρόσωπο επιθυμεί να παραμείνει στην επικράτεια ενός κράτους μέλους για χρονικό διάστημα πέραν των τριών μηνών, τότε θα πρέπει στο πρόσωπο αυτό να συντρέχουν μία από τις παρακάτω προϋποθέσεις:

- να είναι μισθωτός ή μη μισθωτός εργαζόμενος (ανάλογα με τις πρόνοιες της Συνθήκης)
- να έχει τους αναγκαίους πόρους να αυτοσυντηρηθεί είτε ο ίδιος είτε η οικογένειά του, που συντηρείται από αυτόν
- να πρόκειται για φοιτητές οι οποίοι επιθυμούν να σπουδάσουν σε ένα κράτος μέλος
- να διαθέτουν ασφαλιστική κάλυψη

Από τα παραπάνω, συνάγεται ότι το δικαίωμα διαμονής εντός ενός κράτους μέλους διευρύνεται πλέον και παράλληλα διευκολύνεται η άσκηση της ελευθερίας κυκλοφορίας εργαζομένων μέσω των διοικητικών διαδικασιών που υιοθετούνται σχετικά με τους όρους άδειας διαμονής εντός κράτους μέλους, την οριοθέτηση των όρων διαμονής των μελών της οικογένειας του διακινούμενου προσώπου, την παύση της άδειας παραμονής εντός ενός κράτους μέλους, τους όρους απέλασης και γενικά όλες τις διαδικασίες που αφορούν την διαμονή υπηκόων της Ένωσης σε ένα κράτος μέλος⁽⁴²⁾.

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να λεχθεί ότι από

"Από το συνδυασμό των άρθρων 6 και 7 της Οδηγίας προκύπτει ότι όλοι οι πολίτες της Ε.Ε. έχουν δικαίωμα να παραμένουν εντός της επικράτειας άλλων κρατών μελών –διαφορετικών από αυτό της χώρας καταγωγής τους- για διάστημα μέχρι και 3 μήνες, χωρίς να απαιτείται οποιαδήποτε περαιτέρω προϋπόθεση"

το σύνολο της Οδηγίας διαπιστώνει κανείς ότι αυτή διακατέχεται από ένα αίσθημα ελευθερίας και προστασίας των υπηκόων της Ε.Ε., αφού η αρχή της ίσης μεταχείρισης επιβάλλει στα κράτη μέλη να προστατεύουν τα δικαιώματα των διακινούμενων πολιτών με τον ίδιο τρόπο που προστατεύουν τα δικαιώματα των δικών τους υπηκόων. Επιπλέον, μέσω της Οδηγίας αυτής συμπληρώνεται σε έντονο βαθμό η έννοια της «ευρωπαϊκής ιθαγένειας» (η οποία εγκαθιδρύεται στο άρθρο 20§1 ΣΛΕΕ)⁽⁴³⁾, η οποία προστίθεται σε κάθε πρόσωπο το οποίο έχει την ιθαγένεια οποιουδήποτε κράτους μέλους της Ένωσης και η οποία απαγορεύει κάθε είδους διακρίσεις, είτε έμμεσης είτε άμεσης, σε πολίτη που την κατέχει.

ι. Νομολογιακά παραδείγματα σχετικά με την Οδηγία 2004/38/ΕΚ

• C-127/08 Blaise Baheten Metock, Hanette Eugenie Ngo Ikeng, Christian Joel Baheten και λοιποί κατά Minister for Justice, Equality and Law Reform

Στη συγκεκριμένη υπόθεση, ο Metock, υπήκοος τρίτης χώρας, ζήτησε από το κράτος της Ιρλανδίας να του χορηγήσει άδεια διαμονής εντός της επικράτειάς της, επειδή αφενός διέμενε μόνιμα στην Ιρλανδία και αφετέρου η σύζυγος του εργαζόταν στην Ιρλανδία και κατείχε την βρετανική ιθαγένεια. Όμως, το κράτος της Ιρλανδίας δεν του χορήγησε την εν λόγω άδεια διαμονής, υποστηρίζοντας ότι αυτός δεν διέμενε προηγουμένως σε άλλο κράτος μέλος της Ε.Ε. (άρθρο 3§2 Κανονισμού 2006)⁽⁴⁴⁾.

Κριτικά σκεπτόμενος κανείς, θα υποστήριζε ότι από την γραμματική ερμηνεία των άρθρων 3§1 και 7§2 στοιχείο δ της Οδηγίας 2004/38, πηγάζει το δικαίωμα των μελών της οικογένειας ενός υπηκόου (εργαζομένου) σε κράτος μέλος της Ε.Ε. να μετακινούνται και να διαμένουν ελεύθερα σε κράτος μέλος της ένωσης, διότι αυτοί εξαρτώνται από τον εργαζόμενο και ως εκ τούτου προστατεύονται από την ελευθερία

μετακίνησης εργαζομένων. Πώς άλλωστε θα μπορούσαμε να μιλήσουμε για τον ενιαίο χώρο της εσωτερικής αγοράς, εάν τα μέλη της οικογένειας του εργαζομένου δεν προστατεύονταν από την ελευθερία την οποία απολαύει ο ίδιος ο εργαζόμενος; Ο οικογενειακός δεσμός που υπάρχει μεταξύ των συζύγων, αποτελεί κατά τη γνώμη μου τόσο σημαντικό ζήτημα, που οποιαδήποτε αντίθετη εθνική ρύθμιση (λόγου χάρη η διαμονή σε κράτος μέλος της ένωσης), θα καθιστούσε ανέφικτη την απόλαυση του πιο πάνω δικαιώματος.

Απόφαση ΔΕΕ: Το ΔΕΕ, αφού ερμήνευσε τις διατάξεις της Οδηγίας 2004/38/ΕΚ, έκρινε ότι το δικαίωμα διαμονής στην επικράτεια ενός κράτους μέλους πρέπει να παρέχεται σε κάθε εργαζόμενο πολίτη εντός κράτους μέλους της Ε.Ε., καθώς και στα μέλη της οικογένειάς του, ακόμα και αν αυτά τα πρόσωπα είναι υπήκοοι τρίτης χώρας, τα οποία συνοδεύουν τον εργαζόμενο και εξαρτώνται από αυτόν, και δεν επιτρέπεται να εξαρτάται το δικαίωμα διαμονής από οποιαδήποτε άλλη προϋπόθεση η οποία αντιβαίνει στην Οδηγία.

Κεφάλαιο 3: Καταληκτικά Συμπεράσματα

Αφορμώμενη από την έννοια της εσωτερικής αγοράς, η οποία συνίσταται στην ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων, των υπηρεσιών, των εμπορευμάτων και των κεφαλαίων σε ένα χώρο χωρίς φραγμούς και εσωτερικά σύνορα, θα έλεγε κανείς ότι η ίδια η «ελευθερία» αποτελεί τον πυρήνα αυτής της έννοιας. Θα καθίστατο, άλλωστε, αδύνατο να πραγματοποιηθεί η ιδέα της ενοποιημένης Ευρώπης, εάν το ενωσιακό δίκαιο δεν έθετε την ελευθερία ως τον πρωταρχικό του στόχο από τον οποίο θα πηγάζουν επιμέρους ελευθερίες.

Μία από τις ελευθερίες που πηγάζει από την έννοια της εσωτερικής αγοράς, είναι η ελευθερία μετακίνησης των εργαζομένων η οποία συνίσταται στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι δύνανται πλέον να μετακινούνται

"το δικαίωμα διαμονής στην επικράτεια ενός κράτους μέλους πρέπει να παρέχεται σε κάθε εργαζόμενο πολίτη εντός κράτους μέλους της Ε.Ε., καθώς και στα μέλη της οικογένειάς του, ακόμα και αν αυτά τα πρόσωπα είναι υπήκοοι τρίτης χώρας"

ελεύθερα εντός των κρατών μελών της Ε.Ε. προκειμένου να εργαστούν, χωρίς να τίθεται κανένας περιορισμός σε αυτούς και χωρίς οι ίδιοι να υφίστανται κανενός είδους διακρίσεως από το κράτος μέλος υποδοχής, η οποία να συνίσταται στην διαφορετική τους ιθαγένεια. Καίριο όμως είναι το ερώτημα, ποιος μπορεί να προστατευτεί από τη συγκεκριμένη ελευθερία εφόσον από τη Συνθήκη δεν έχει οριστεί η έννοια του «εργαζομένου». Στο σημείο αυτό, κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί ότι η λύση έχει δοθεί από τη Νομολογία του ΔΕΕ, το οποίο σε πλείστες αποφάσεις του έχει ερμηνεύσει την έννοια αυτή, και έχει καταλήξει στο συμπέρασμα ότι εργαζόμενος θεωρείται ένα πρόσωπο το οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του προς ένα άλλο πρόσωπο υπό τη διεύθυνση αυτού (εργοδότη), κατόπιν αμοιβής.

Συμπεραίνει επομένως κανείς ότι η μετακίνηση των εργαζομένων αφενός αποτελεί ένα θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων, και αφετέρου αποτελεί ένα σημαντικό «όπλο» της Ε.Ε. για την ανάπτυξη μίας ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη, θα πρέπει να θεσπίσουν κίνητρα για τους εργαζομένους της Ε.Ε. προκειμένου αυτοί να μετακινούνται ελεύθερα στο εσωτερικό της. Παράλληλα, θα πρέπει τα κράτη μέλη να δημιουργήσουν τις κατάλληλες υποδομές, ώστε να ελαχιστοποιούνται όλα τα εμπόδια που μπορεί να αναδυθούν από την άσκηση της ελευθερίας μετακίνησης των εργαζομένων.

Για την προώθηση της ελευθερίας μετακίνησης των εργαζομένων, τα κράτη μέλη έχουν δημιουργήσει το EURES, δηλαδή ένα δίκτυο συνεργασίας μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (ως συντονιστικό όργανο), των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης των κρατών του Ε.Ο.Χ. και άλλων συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων προκειμένου να προαχθεί η επαγγελματική και η γεωγραφική κινητικότητα εντός της Ε.Ε. Αυτός ο στόχος επιτυγχάνεται μέσω της παροχής πληροφοριών αφενός στους εργαζόμενους για τις κενές θέσεις που υπάρχουν εντός της Ένωσης και αφετέρου

στους εργοδότες οι οποίοι αναζητούν διαθέσιμους εργαζομένους οι οποίοι κατέχουν τα τυπικά προσόντα που αυτοί επιθυμούν.

Παρόλες τις προσπάθειες που γίνονται σε ενωσιακό επίπεδο, το αποτέλεσμα δείχνει να είναι περισσότερο απογοητευτικό, αφού πολλά κράτη μέλη σε πλείστες περιπτώσεις παραβιάζουν την ελευθερία μετακίνησης των εργαζομένων, μη σεβόμενα τις Συνθήκες, τους Κανονισμούς και τις Οδηγίες, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να υφίστανται ανεπίτρεπτες δυσμενείς διακρίσεις.

Με δεδομένο λοιπόν το γεγονός ότι στην εποχή της παγκοσμιοποίησης, οι οικονομίες των σύγχρονων κρατών μελών στηρίζονται στη γνώση, την εκπαίδευση, την εξειδίκευση και την κατάρτιση των προσώπων, θα πρέπει τα κράτη μέλη να δημιουργήσουν τις κατάλληλες συνθήκες (π.χ. δημιουργία νέων θέσεων εργασίας), προκειμένου τα πρόσωπα να μπορούν να μετακινούνται ελεύθερα, αποτελώντας έτσι έναν ισχυρό αντίπαλο απέναντι στον ανταγωνισμό των νέων αναδυόμενων οικονομιών (π.χ. Κίνα). Για το λόγο αυτό τα κράτη μέλη, στο βωμό της ενοποιημένης Ευρώπης, θα πρέπει όχι απλά να αναδεικνύουν την ανάγκη της μετακίνησης των εργαζομένων, αλλά παράλληλα θα πρέπει να την προωθούν με κάθε μέσο, αποφεύγοντας τις διακρίσεις οι οποίες εμποδίζουν την κινητικότητα των προσώπων.

Συνοψίζοντας λοιπόν θα έλεγε κανείς ότι τα κράτη μέλη της Ε.Ε. πρέπει να συνεργάζονται στενά προκειμένου να αντιμετωπίσουν όλες τις προκλήσεις, χαράσσοντας κοινούς και αλληλένδετους στόχους προκειμένου να επιτευχθούν όλες οι πολιτικές της Ένωσης. Για το λόγο αυτό, απαιτείται τα κράτη μέλη και όλοι οι οικονομικοί φορείς να παρέχουν στους εργαζομένους όλες τις απαραίτητες πληροφορίες που χρειάζονται προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι θα μπορούν να επωφεληθούν από την κινητικότητα η οποία παρέχεται από τις Συνθήκες. Συνάμα, το ΔΕΕ, το οποίο είναι επιφορτισμένο με την επίλυση

"το αποτέλεσμα δείχνει να είναι περισσότερο απογοητευτικό, αφού πολλά κράτη μέλη σε πλείστες περιπτώσεις παραβιάζουν την ελευθερία μετακίνησης των εργαζομένων"

οποιασδήποτε διαφοράς η οποία προκύπτει από την επιβολή δυσμενούς διακρίσεως εκ μέρους των κρατών μελών σε βάρος των κοινοτικών υπηκόων οι οποίοι μετακινούνται μέσα την Ε.Ε., θα πρέπει να βρίσκεται σε εγγήγορη προκειμένου να προστατεύσει τις πολιτικές που τίθενται από τις Συνθήκες για μία ενοποιημένη Ευρώπη και να άρει οποιαδήποτε διάκριση προκύπτει σε βάρος των πολιτών της.

.....

Σημειώσεις

1. Δήλωση του πρώην Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με το μέλλον της εσωτερικής αγοράς σε άρθρο με θέμα «ένα όραμα για την ενιαία αγορά»
2. Έννοια η οποία συνάγεται από τον ορισμό ο οποίος δίνεται από το άρθρο 26 ΣΛΕΕ
3. Ο πρώτος πυλώνας, ο κοινοτικός –όπως λεγόταν-, ήταν υπερεθνικός, στηριζόμενος στη μέθοδο μεταβίβασης εθνικών κυριαρχικών δικαιωμάτων από το εθνικό στο υπερεθνικό επίπεδο. Ο δεύτερος και ο τρίτος πυλώνας ήταν διακυβερνητικοί, στηριζόμενοι στον κανόνα της ομόφωνης λήψης των αποφάσεων.
4. Παναγιώτης Ι. Κανελλόπουλος, Το Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2010, Έκδοση 5η, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σελ. 90
5. Παναγιώτης Ι. Κανελλόπουλος, Το Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2010, Έκδοση 5η, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σελ. 23-24 σε συνδυασμό με τις σελ. 4-7
6. Β. Σκουρής, Ερμηνεία Συνθηκών για την Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, 2003, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, σελ.515
7. «1. Εξασφαλίζεται η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων εντός της Ένωσης. 2. Η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων συνεπάγεται την κατάργηση κάθε διακρίσεως λόγω ιθαγένειας μεταξύ των εργαζομένων των κρατών μελών, όσον αφορά την απασχόληση, την αμοιβή και τους άλλους όρους εργασίας.
3. Με την επιφύλαξη των περιορισμών που δικαιολογούνται για λόγους δημοσίας τάξεως, δημοσίας ασφαλείας και δημοσίας υγείας, η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων περιλαμβάνει το δικαίωμά τους: α) να αποδέχονται κάθε πραγματική προσφορά εργασίας, β) να διακινούνται ελεύθερα για τον σκοπό αυτό εντός της επικρατείας των κρατών μελών, γ) να διαμένουν σε ένα από τα κράτη μέλη με τον σκοπό να ασκούν εκεί ορισμένη εργασία σύμφωνα με τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που διέπουν την απασχόληση των εργαζομένων υπηκόων αυτού του κράτους μέλους, δ) να παραμένουν στην επικράτεια ενός κράτους μέλους και μετά την άσκηση σ' αυτό ορισμένης εργασίας, κατά τους όρους που θα αποτελέσουν αντικείμενο κανονισμών που θα εκδώσει η Επιτροπή.
4. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν εφαρμόζονται προκειμένου περί απασχολήσεως στη δημόσια διοίκηση.»
8. Β. Σκουρής, Ερμηνεία Συνθηκών για την Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, 2003, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, σελ.521-522
9. Κοτσίρης Ε. Λάμπρος, Ευρωπαϊκό Εμπορικό Δίκαιο, 2012, Έκδοση 2η, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σελ.204
10. Paul Craig Grainne de Burca, EU Law Text, Cases, And Materials, 2011, Fifth Edition, Oxford University Press, page 719-720
11. Βλέπετε αιτιολογική σκέψη 15 της υπόθεσης C-66/85 Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden- Württemberg
12. C-66/85, Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden- Württemberg
13. C-53/81 D.M. Levin v. Staatssecretaris van justitie
14. C-27/91 Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d' allocations familiales de la Savoie (URSSAF) v. Société Hostellerie Le Manoir
15. C-107/94 P. H. Asscher v. Staatssecretaris van Financiën
16. C-292/89 The Queen v. The Immigration Appeal Tribunal, ex parte Gustaff Desiderius Antonissen
17. C-337/97 C.P.M. Meeusen v. Hoofddirectie van de Informatie Beheer Groep και C-53/81 D.M. Levin v. Staatssecretaris van justitie, Paul Craig Grainne de Burca, EU Law Text, Cases, And Materials, 2011, Fifth Edition, Oxford University Press, page 719
18. C-413/01 Franca Ninni-Orasche v. Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst
19. C-66/85 Deborah Lawrie-Blum v. Land Baden- Württemberg
20. C-221/89 The Queen κατά Secretary of State for Transport, ex parte Factortame Ltd και λοιποί, όπου κρίθηκε ότι «εγκατάσταση είναι η πραγματική επιδίωξη οικονομικής δραστηριότητας μέσω σταθερής μόνιμης εγκατάστασης σε άλλο κράτος μέλος για αόριστο χρόνο»
21. C-53/81 D.M. Levin v. Staatssecretaris van justitie

22. C-235/87 Annunziata Matteucci v. Communaute Francaise de Belgique

23. Συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-225/95, C-226-95, C-227/95, Ανέστης Καπασακάλης κλπ κατά Ελληνικού Δημοσίου

24. Με τη Συνθήκη της Ρώμης, η οποία υπογράφηκε στις 25 Μαρτίου 1957, ιδρύθηκε η Ευρωπαϊκή Κοινότητα, η οποία ενώ αρχικά είχε ως στόχο την οικονομική ενοποίηση των κρατών μελών της, μετέπειτα ο σκοπός της αναπτύχθηκε και σε άλλους τομείς, όπως για παράδειγμα τη δημιουργία μίας ενοποιημένης εσωτερικής αγοράς.

25. Συνθήκη ΕΟΚ 25/03/1957, Οι Πολιτικές της Κοινότητας Τίτλος III: Η ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων, των υπηρεσιών και των κεφαλαίων, Κεφάλαιο 1: Οι εργαζόμενοι, αρ. 48. Για περαιτέρω πληροφορίες ανατρέξτε στην ιστοσελίδα: <http://eur-lex.europa> και Παναγιώτης Ι. Κανελλόπουλος, Το Δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2010, Έκδοση 5η, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σελ. 69-70.

26. Για την πλήρη ανάλυση των δικαιωμάτων που απορρέουν από το άρθρο 45 της ΣΛΕΕ και τον κανονισμό 492/2011, μπορείτε να ανατρέξετε στην ανακοίνωση της Επιτροπής «Επιβεβαίωση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων: δικαιώματα και σημαντικές εξελίξεις», COM(2010) 373 τελικό της 13ης Ιουλίου 2010.

27. Κανονισμός (ΕΕ) υπ' αριθμ. 492/2011 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Απριλίου 2011, που αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων στο εσωτερικό της Ένωσης (Επίσημη Εφημερίδα L 141 της 27.5.2011, σελ. 1). Ο εν λόγω κανονισμός κωδικοποιεί τον κανονισμό 1612/68 και τις διαδοχικές τροποποιήσεις του.

28. Κοτσίρης Ε. Λάμπρος, Ευρωπαϊκό Εμπορικό Δίκαιο, 2012, Έκδοση 2η, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ.88-91, 204

29. Άμεση είναι η διάκριση η οποία συνίσταται στην ανόμοια αντιμετώπιση καταστάσεων σε σχέση με την ιθαγένεια των προσώπων, η οποία δε συνάδει προς το κοινοτικό δίκαιο. Αντιθέτως, η έμμεση ή συγκεκριμένη διάκριση δε βασίζεται στην ιθαγένεια, αλλά σε άλλα κριτήρια, όπως για παράδειγμα η διάρκεια διαμονής σε ένα κράτος μέλος υποδοχής. Για περισσότερες πληροφορίες ανατρέξτε στο σύγγραμμα Χάρης Ν. Ταγαράς, Η ελεύθερη κυκλοφορία εμπορευμάτων, προσώπων, υπηρεσιών, κεφαλαίων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, 20022, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, σελ.80 επόμ.

30. Κοτσίρης Ε. Λάμπρος, Ευρωπαϊκό Εμπορικό Δίκαιο, 2012, Έκδοση 2η, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ.220-222

31. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τον Ε.Ο.Χ. ανατρέξτε στην ιστοσελίδα, europarl.europa.eu/aboutparliament/el/displayFtu.html?ftuId=FTU_6.5.3.html

32. Για περισσότερες πληροφορίες ανατρέξτε στις ιστοσελίδες eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2003:106:0003:0010:EL:PDF,ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=faq&lang=el&catId=2547&parentCategory=2547,

www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=622&Itemid=364&lang=el

33. <http://curia.europa.eu>

34. <http://eurlex.europa.eu/legalcontent/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:61994CJ0151&from=EN>

35. Βλέπετε ιστοσελίδα <http://curia.europa.eu>

36. Πρόκειται για το φαινόμενο της «αντίστροφης διακριτικής μεταχείρισης», το οποίο συνίσταται στην αδυναμία των ημεδαπών πολιτών ενός κράτους μέλους να απολαύσουν τα ειδικά προνόμια τα οποία χορηγούνται σε αλλοδαπούς κατοίκους, οι οποίοι ασκούν μία από τις θεμελιώδεις ελευθερίες της Συνθήκης, στο κράτος μέλος των ημεδαπών κατοίκων και συνεπεία αυτού, εμπίπτουν στην σφαίρα προστασίας που παρέχεται από το κοινοτικό δίκαιο.

37. Βλέπετε ιστοσελίδα <http://curia.europa.eu>

38. «Δικαιούχοι κρατικής χρηματοδότησεως για σπουδές τριτοβάθμιας εκπαίδευσεως είναι υπήκοοι άλλου κράτους μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατοικούν στο Μεγάλο Δουκάτο του Λουξεμβούργου και υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων των άρθρων 7 και 12 του κανονισμού [1612/68]»

39. Οδηγία 2004/38/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 29ης Απριλίου 2004 σχετικά με το δικαίωμα των πολιτών της Ένωσης και των μελών των οικογενειών τους να κυκλοφορούν και να διαμένουν ελεύθερα στην επικράτεια των κρατών μελών της Ε.Ε., Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 229 της 29.06.2004, σελ. 35-48

40. Η Οδηγία 2004/38/ΕΚ κατήργησε τον Κανονισμό 1251/70, τα άρθρα 10 και 11 του Κανονισμού 1612/68 και τις Οδηγίες 64/221, 68/360, 72/194, 73/148, 75/34, 90/365 και 93/96/ΕΟΚ

41. Βλέπετε κεφάλαιο 1γ για το ποια πρόσωπα περιλαμβάνονται στην έννοια των «μελών οικογένειας του εργαζομένου»

42. Κοτσίρης Ε. Λάμπρος, Ευρωπαϊκό Εμπορικό Δίκαιο, 2012, Έκδοση 2η, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ.211

43. πρώην άρθρο 17 ΕΚ (νυν άρθρο 20 ΣΛΕΕ), Β. Σκουρής, Ερμηνεία Συνθηκών για την Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, 2003, Εκδόσεις Αντ.Ν.Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή 2003, σελ. 327-333

44. Ο κανονισμός έχει εφαρμογή: «στα μέλη της οικογένειας μόνον εφόσον αυτά διαμένουν νομίμως σε άλλο κράτος μέλος και: α) σκοπεύουν να εισέλθουν στη χώρα μαζί με τον πολίτη της Ένωσης, στην οικογένεια του οποίου ανήκουν ή β) σκοπεύουν να εισέλθουν στη χώρα, με σκοπό την οικογενειακή επανένωση με τον πολίτη της Ένωσης στην οικογένεια του οποίου ανήκουν και ο οποίος διαμένει νομίμως στη χώρα.»