



Doriți să lucrați într-un alt stat
membru al UE?

Aflați care vă sunt drepturile!



Comisia Europeană

Doriți să lucrați într-un alt stat membru al UE?

Aflați care vă sunt drepturile!

Comisia Europeană

Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Probleme Sociale și Șanse Egale

Unitatea E.3

Manuscris finalizat în 2007

Comisia Europeană și orice persoană care acționează în numele Comisiei nu sunt răspunzătoare pentru utilizarea care poate fi dată informațiilor conținute în prezenta publicație.

Europe Direct este un serviciu care vă ajută să găsiți răspunsuri la întrebările pe care le aveți despre Uniunea Europeană.

**Un număr unic gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Anumiți operatori de telefonie mobilă nu permit accesul la numerele 00 800 sau pot factura aceste apeluri.

Numeroase alte informații referitoare la Uniunea Europeană sunt disponibile pe internet prin serverul Europa (<http://europa.eu>).

O fișă bibliografică apare la sfârșitul prezentei publicații.

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene, 2009

ISBN 978-92-79-08875-9

DOI 10.2767/74437

© Comunitățile Europene, 2009

Reproducerea este autorizată cu condiția menționării sursei.

Printed in Germany

TIPĂRIT PE HÂRTIE ÎNĂLBITĂ FĂRĂ CLOR

Cuprins

Introducere	5
Dispoziții comunitare privind libera circulație a lucrătorilor	7
1. Mi se aplică dispozițiile privind libera circulație a lucrătorilor? Sunt un lucrător vizat de articolul 39 din Tratatul CE?	7
2. Ce drepturi conferă libera circulație a lucrătorilor?	8
3. În ce țări mă pot baza pe dispozițiile privind libera circulație a lucrătorilor?	9
4. Ce se întâmplă în cazul în care sunt lucrător detașat?	10
Accesul la muncă	11
5. Ce se întâmplă în cazul în care doresc să caut un loc de muncă într-o altă țară?	11
6. Am acces liber la muncă?	12
7. Ce se întâmplă în cazul în care mi-am obținut calificările profesionale într-un alt stat membru?	12
8. Am posibilitatea de a lucra în sectorul public al unui alt stat membru?	13
Tratament egal	15
9. Care sunt drepturile mele în comparație cu cele ale resortisanților statului membru gazdă?	15
10. Care sunt avantajele sociale?	15
11. Care sunt avantajele fiscale?	16
12. Am și alte drepturi în ceea ce privește tratamentul egal?	16
13. Ce se întâmplă în cazul în care lucrez într-un stat membru, dar locuiesc în altul?	16
Dreptul de intrare și de ședere	17
14. În cazul în care merg într-o altă țară pentru a lucra, trebuie să îndeplinesc formalități pentru a intra pe teritoriul acesteia și pentru a locui acolo?	17
15. Ce se întâmplă în cazul în care devin șomer sau urmez o formare profesională în statul membru gazdă?	18
16. Ce se întâmplă în cazul în care locuiesc pentru o perioadă îndelungată de timp în statul membru gazdă?	18
17. Intrarea și șederea mea în statul membru gazdă sunt supuse vreunei restricții?	19

Membrii familiei dumneavoastră	21
18. Care dintre membrii familiei mele mi se pot alătura sau mă pot însoți în statul membru gazdă?	21
19. Ce formalități administrative trebuie să îndeplinească membrii familiei mele pentru a intra și locui în statul membru gazdă?	22
20. Pot și aceștia să obțină un drept de ședere permanentă?	23
21. Ce se întâmplă în caz de divorț (inclusiv anularea căsătoriei sau încetarea parteneriatului înregistrat), de deces sau de plecare într-o altă țară? Membrii familiei mele au posibilitatea de a rămâne în statul membru gazdă?	23
22. Ce alte drepturi au membrii familiei mele? Pot să lucreze și ei în țara gazdă?	25
Extindere: măsuri tranzitorii	27
23. Ce sunt măsurile tranzitorii?	27
24. Care este situația pentru resortisanții statelor membre ale UE-8?	29
25. Care este situația pentru lucrătorii din Bulgaria și România?	30
Resortisanți ai țărilor terțe	31
26. Dar resortisanții țărilor terțe? Beneficiază și aceștia de dreptul la liberă circulație și la tratament egal?	31
Drepturile în materie de protecție socială	33
27. Ce se întâmplă cu drepturile mele în materie de protecție socială atunci când mă mut într-o altă țară din motive profesionale?	33
Cum vă puteți exercita drepturile	35
28. Cum trebuie să procedez în cazul în care autoritățile naționale sau angajatorul meu nu îmi respectă drepturile în calitate de lucrător migrant?	35
29. Care este rolul Curții de Justiție a Comunităților Europene?	36
30. Am posibilitatea de a introduce un recurs în fața Curții Europene de Justiție?	36
Surse de informații	39

Introducere

Libera circulație a persoanelor constituie una dintre libertățile fundamentale garantate de legislația comunitară. Cetățenii UE au posibilitatea de a se muta într-un alt stat membru pentru a munci sau studia, pentru a presta sau primi servicii, pentru a înființa o întreprindere, pentru a se stabili acolo după pensionare sau, în cazul persoanelor inactice din punct de vedere economic, pur și simplu pentru a locui acolo.

Prezentul ghid descrie exclusiv situația juridică a **persoanelor care migrează în cadrul Uniunii Europene din motive profesionale**. Obiectivul său este de a vă oferi informații despre drepturile dumneavoastră în calitate de lucrător migrant într-un format ușor de înțeles, sub formă de întrebări și răspunsuri.

Doriți să vă găsiți un loc de muncă într-un alt stat membru? Lucrați într-un alt stat membru și vă întrebați care vă sunt drepturile în comparație cu alți lucrători din țara respectivă? Ce se întâmplă în cazul în care lucrați într-o țară, dar aveți domiciliul într-o alta? Prezentul ghid vă va oferi răspunsuri la aceste întrebări și la multe altele.

Ghidul a fost publicat pentru prima dată în cadrul Anului European al Mobilității Lucrătorilor 2006, care a fost organizat pentru a spori gradul de conștientizare și înțelegerea beneficiilor de a lucra peste hotare. Această versiune actualizată a ghidului ține cont de aderarea României și a Bulgariei în 2007.



Dispoziții comunitare privind libera circulație a lucrătorilor

Libera circulație a lucrătorilor există încă de la înființarea Comunității Europene în 1957. Aceasta este consacrată de articolul 39 din Tratatul CE și a fost dezvoltată de legislația secundară, în special:

- Regulamentul (CEE) nr. 1612/68¹;
- Directiva 2004/38/CE². Directiva exprimă drepturile conferite de cetățenia Uniunii, consolidează și revizuieste corpul legislativ precedent cu privire la libera circulație a persoanelor, inclusiv a lucrătorilor. Directiva a intrat în vigoare la 30 aprilie 2006.

Prezenta broșură se referă în principal la normele stabilite de aceste două acte legislative.

Există alte dispoziții comunitare care reglementează probleme de importanță majoră pentru lucrătorii migranți, și anume recunoașterea calificărilor și a diplomelor³ și drepturile în materie de protecție socială⁴. În acest ghid se va face o scurtă referire și la aceste două aspecte.

Curtea Europeană de Justiție joacă un rol major în interpretarea și dezvoltarea conceptului și implicațiilor acestei libertăți. În prezentul ghid se vor face, prin urmare, trimiteri la jurisprudența acesteia⁵.

1. Mi se aplică dispozițiile privind libera circulație a lucrătorilor? Sunt un lucrător vizat de articolul 39 din Tratatul CE?

Dispozițiile comunitare privind libera circulație a lucrătorilor se aplică *lucrătorilor migranți*, ceea ce înseamnă că dumneavoastră sunteți vizat în cazul în care sunteți resortisant al unuia dintre statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spațiului Economic European (a se vedea întrebarea 3) și vă mutați din țara dumneavoastră de origine într-un alt stat membru

- 1 Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității, JO L 257, 19.10.1968.
- 2 Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, JO L 158, 30.4.2004.
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm
- 3 http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm
- 5 Pentru informații mai detaliate despre jurisprudența CEJ referitoare la libera circulație a lucrătorilor, vă rugăm să consultați comunicarea Comisiei intitulată „Libera circulație a lucrătorilor – realizarea deplină a beneficiilor și a potențialului”, COM(2002) 694 final, 11.12.2002, http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm

(statul membru gazdă) pentru a lucra. Vă puteți baza, de asemenea, pe aceste dispoziții atunci când vă întoarceți în țara de origine după ce v-ați exercitat dreptul la liberă circulație. Nu veți fi însă acoperit în cazul în care nu v-ați exercitat niciodată acest drept.

Un lucrător este definit de jurisprudența Curții Europene de Justiție ca fiind o persoană care întreprinde o activitate (i) care este reală și efectivă, (ii) se află sub conducerea unei alte persoane și (iii) pentru care este plătit(ă). Această definiție este foarte largă și acoperă, de exemplu, o persoană care lucrează zece ore pe săptămână, un stagiar, o persoană al cărui salariu este mai mic decât nivelul minim de subzistență stabilit în statul membru gazdă sau decât salariul minim etc. Funcționarii și angajații din sectorul public sunt lucrători și la fel sunt și sportivii care se angajează în activități cu caracter lucrativ.

În cazul în care desfășurați activități independente, sunteți student, pensionar sau o persoană inactivă din punct de vedere economic, sunteți acoperit de alte dispoziții ale legislației comunitare⁶.

2. Ce drepturi conferă libera circulație a lucrătorilor?

Libera circulație a lucrătorilor înseamnă, în principal, că dumneavoastră aveți:

- dreptul de a căuta un loc de muncă într-un alt stat membru,
- dreptul de a lucra într-un alt stat membru,
- dreptul de a vă stabili acolo în perioada angajării,
- dreptul de a fi însoțit de familie,
- dreptul de a rămâne în statul membru în care ați lucrat și
- dreptul de a fi tratat la fel ca și cetățenii statului membru gazdă în ceea ce privește accesul la locuri de muncă, condițiile de lucru și toate celelalte avantaje care ar putea facilita integrarea dumneavoastră acolo.

6 Pentru informații suplimentare referitoare la libera circulație a persoanelor în general, vă rugăm să consultați următoarele adrese de internet:

Prestare de servicii și activități independente:

http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_19_en.htm

Studenti: http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_en.htm

Informații generale privind libera circulație a cetățenilor UE:

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm
și http://ec.europa.eu/justice_home/doc_centre/citizenship/doc_citizenship_intro_en.htm

3. În ce țări mă pot baza pe dispozițiile privind libera circulație a lucrătorilor?

Vă puteți baza pe dispozițiile comunitare privind libera circulație a lucrătorilor în toate cele 27 state membre ale Uniunii Europene. Acestea sunt:

Austria	Grecia	Regatul Unit
Belgia	Irlanda	Republica Cehă*
Bulgaria**	Italia	România**
Cipru	Letonia*	Slovacia*
Danemarca	Lituania*	Slovenia*
Estonia*	Luxemburg	Spania
Finlanda	Malta	Suedia
Franța	Polonia*	Țările de Jos
Germania	Portugalia	Ungaria*

Libera circulație a lucrătorilor se aplică, de asemenea, în termeni generali, țărilor membre ale Spațiului Economic European: Islanda, Liechtenstein și Norvegia⁷.

În acest ghid, termenii „țară”, „stat” sau „stat membru” se referă întotdeauna la cele **30 de țări de mai sus**. Toate celelalte state sunt numite „țări terțe”.

În temeiul dispozițiilor tranzitorii stabilite în tratatul de aderare, pentru lucrătorii provenind din opt din cele zece state care au aderat la Uniunea Europeană la 1 mai 2004 (țări marcate cu „*”), **accesul la piața muncii este supus anumitor restricții**. Pentru mai multe detalii, a se vedea capitolul intitulat „Extindere – Măsuri tranzitorii”. Dispozițiile tranzitorii sunt aplicabile, de asemenea, celor două state membre care au aderat la Uniunea Europeană la 1 ianuarie 2007 (țări marcate cu „**”).

7 În aceste țări, se pot aplica unele excepții în ceea ce privește unele dispoziții ale Directivei 2004/38/CE privind drepturile de ședere.

4. Ce se întâmplă în cazul în care sunt lucrător detașat?

Lucrătorii detașați reprezintă un caz special. Spre deosebire de lucrătorii migranți, lucrătorii detașați sunt trimiși într-o altă țară pentru a efectua o misiune și, odată ce misiunea s-a încheiat, aceștia se întorc în țara lor de origine, fără a se alătura pieței muncii statului membru gazdă. Pentru a reglementa această situație deosebită, a fost adoptată o directivă care stabilește norme obligatorii fundamentale cu privire la protecția minimă care va fi garantată în țara gazdă de către angajatorii care detașează lucrători pentru a realiza acolo o activitate temporară⁸.

8 Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm

Accesul la muncă

5. Ce se întâmplă în cazul în care doresc să caut un loc de muncă într-o altă țară?

Dacă sunteți resortisant al unui stat membru, aveți dreptul să căutați un loc de muncă într-un alt stat membru. Veți primi aceeași asistență din partea birourilor naționale de ocupare a forței de muncă ca și resortisanții țării respective.

În cazul în care vă căutați un loc de muncă, în conformitate cu jurisprudența Curții Europene de Justiție, puteți locui într-un stat membru gazdă pentru o perioadă de timp rezonabilă, suficientă pentru a vă permite să vă informați despre ofertele de locuri de muncă și să efectuați pașii necesari pentru a fi angajat. După expirarea unei astfel de perioade, nu puteți fi expulzat în cazul în care dovediți că încă vă căutați un loc de muncă și că aveți șanse să fiți angajat (de exemplu, în cazul în care aveți programate interviuri de angajare).

Conform evoluțiilor recente ale jurisprudenței Curții Europene de Justiție, cei care caută loc de muncă pot avea acces la anumite avantaje de natură financiară în aceeași măsură ca și resortisanții statului membru gazdă, sub rezerva existenței unei „legături reale” între cel care caută un loc de muncă și piața forței de muncă a statului respectiv, ceea ce se poate stabili, în special, cerându-i-se persoanei care caută un loc de muncă să dovedească faptul că a căutat cu adevărat un loc de muncă în acel stat membru, pentru o perioadă rezonabilă de timp⁹.

Portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă (EURES¹⁰) vă oferă informații utile cu privire la oportunități de angajare în Spațiul Economic European. Acesta conține informații despre regulile și procedurile legate de angajare din statele membre, informații practice cu privire la condițiile de trai și de muncă (costul vieții, taxele, drepturile sociale, cererea de forță de muncă în diferite sectoare), precum și o vastă bază de date a locurilor de muncă vacante disponibile în alte țări. Vă rugăm să consultați, de asemenea, site-ul de internet EUROPASS¹¹ pentru a afla cum puteți face ca abilitățile și calificările dumneavoastră să fie înțelese clar și ușor în toată Europa.

9 A se vedea hotărârea CEJ din 23 martie 2004 în cauza C-138/02, Collins.

10 <http://ec.europa.eu/eures/>

11 <http://europass.cedefop.europa.eu/>

6. Am acces liber la muncă?

Aveți dreptul să desfășurați o activitate într-un alt stat membru în aceleași condiții care se aplică resortisanților statului respectiv, fără a fi discriminat pe motivul naționalității. Există, totuși, câteva excepții de la această regulă generală.

O excepție se aplică accesului la anumite posturi din sectorul public, pentru care naționalitatea poate constitui un criteriu eliminativ (a se vedea întrebarea 8).

O altă excepție se aplică cunoștințelor lingvistice: se poate solicita un anumit nivel de cunoștințe lingvistice, cu condiția ca acest nivel să fie rezonabil și necesar pentru locul de muncă respectiv, de exemplu, pentru a lucra în sistemul educațional al unui alt stat membru. Prin urmare, se poate solicita un anumit nivel de competențe lingvistice, dar angajatorii nu pot solicita o singură calificare specifică pentru a atesta competențele candidatului. În timp ce un nivel înalt de competențe lingvistice poate fi, în anumite condiții, justificat pentru anumite locuri de muncă, nu se poate impune ca limba respectivă să fie limba maternă a candidatului.

Nu vi se poate impune să obțineți un permis de muncă. Cu toate acestea, accesul pe piața muncii este supus anumitor restricții pentru resortisanții anumitor state membre care au aderat la UE la 1 mai 2004 sau la 1 ianuarie 2007. În practică, aceste restricții pot impune obligația de a solicita un permis de muncă (a se vedea capitolul intitulat „Extindere – Măsuri tranzitorii”).

7. Ce se întâmplă în cazul în care mi-am obținut calificările profesionale într-un alt stat membru?

În UE există un sistem general de recunoaștere a calificărilor și a diplomelor. Conform acestui sistem, în cazul în care sunteți pe deplin calificat să exercitați o profesie reglementată (adică o profesie care nu poate fi practică fără a avea anumite calificări profesionale specifice) într-un stat membru, calificările dumneavoastră profesionale pot fi recunoscute într-un alt stat membru. Cu toate acestea, dacă formarea sau domeniul de activitate al profesiei respective este substanțial diferit, statul membru gazdă vă poate solicita să treceți printr-o perioadă de adaptare sau să dați un test de aptitudini. În principiu, alegerea vă aparține. Recunoașterea automată a diplomelor există doar pentru un număr mic de profesii¹².

12 Pentru informații suplimentare cu privire la regulile comunitare referitoare la recunoașterea calificărilor, vă rugăm să accesați următoarea pagină de internet: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm

În septembrie 2005 a fost adoptată o nouă directivă privind recunoașterea calificărilor¹³. Scopul acesteia este de a clarifica și simplifica regulile existente pentru a facilita libera circulație a persoanelor calificate între statele membre.

8. Am posibilitatea de a lucra în sectorul public al unui alt stat membru?

După cum s-a menționat mai devreme, funcționarii și angajații din sectorul public sunt lucrători, ceea ce înseamnă că regulile privind libera circulație și principiul tratamentului egal li se aplică și lor.

Cu toate acestea, există o excepție în ceea ce privește **accesul la sectorul public**: posturile care implică exercitarea autorității publice și responsabilitatea de salvagardare a interesului general al statului pot fi limitate la cetățenii statului membru gazdă. Acestea ar putea include, de exemplu, anumite funcții ale statului și ale organismelor similare, cum ar fi forțele armate, poliția și alte forțe de ordine publică, magistratura, administrația fiscală sau corpul diplomatic. Cu toate acestea, nu toate posturile din aceste domenii implică exercitarea autorității publice și a responsabilității de salvagardare a interesului general al statului. Aceste criterii trebuie așadar evaluate de la caz la caz, în lumina naturii sarcinilor și responsabilităților postului.

În afară de această excepție, concursurile de recrutare pentru posturile din sectorul public trebuie să fie deschise cetățenilor UE.

Odată ce ați fost admis în sectorul public, nu puteți fi tratat diferit față de resortisanții statului respectiv în ceea ce privește alte aspecte privind accesul la post și condițiile de lucru. De exemplu, dacă ați acumulat o experiență profesională comparabilă în sectorul public al unui alt stat membru, această experiență trebuie luată în considerare în același mod ca și experiența acumulată în statul membru gazdă¹⁴.

13 Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale, JO L 255, 30.9.2005. Directiva trebuia să fie transpusă în legislația națională până în octombrie 2007.

14 Pentru informații mai detaliate privind întrebările legate de sectorul public, vă rugăm să consultați comunicarea Comisiei intitulată „Libera circulație a lucrătorilor – realizarea deplină a beneficiilor și a potențialului”, COM (2002) 694 final, 11.12.2002: http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm



Tratament egal

9. Care sunt drepturile mele în comparație cu cele ale resortisanților statului membru gazdă?

Dacă sunteți lucrător migrant, trebuie să fiți tratat exact în același mod ca și colegii dumneavoastră care sunt resortisanți ai țării în care lucrați. Nu puteți fi discriminat pe baza naționalității dumneavoastră. Principiul tratamentului egal se aplică în mod deosebit:

1. accesului la muncă (a se vedea întrebarea 5);
2. tuturor condițiilor de muncă, de exemplu, salariu, concediere și reintegrare profesională și
3. accesului la avantajele sociale și fiscale.

Acest drept la nediscriminare pe baza naționalității se aplică nu doar discriminării deschise, ci și regulilor neutre care, în cazul în care nu sunt justificate obiectiv și nu sunt proporționale scopului lor, pot afecta intrinsec lucrătorii migranți mai mult decât pe lucrătorii naționali și, prin urmare, riscă să îi dezavantajeze pe aceștia într-un mod deosebit. Aceasta reprezintă așa-numita „discriminare indirectă”. De exemplu, aceasta ar putea decurge din impunerea unei condiții de ședere sau de durată a șederii.

10. Care sunt avantajele sociale?

Avantajele sociale au fost definite de Curtea Europeană de Justiție ca reprezentând toate avantajele care, fie că sunt legate sau nu de un contract de muncă, sunt în general acordate lucrătorilor naționali în principal datorită statutului lor obiectiv de lucrători sau datorită simplului fapt al șederii lor pe teritoriul național și a căror extindere asupra lucrătorilor care sunt resortisanți ai altor state membre pare, prin urmare, să faciliteze mobilitatea unor astfel de lucrători în interiorul Comunității.

Printre avantajele sociale se numără reducerile de preț pentru biletele de transport public pentru familiile mari, alocațiile pentru creșterea copiilor, ajutoarele de înmormântare și ajutoarele de minimă subzistență.

11. Care sunt avantajele fiscale?

Lucrătorii migranți au dreptul la aceleași avantaje fiscale ca și lucrătorii naționali. De exemplu, dacă statul membru gazdă permite deduceri de impozite pentru contribuții la o pensie profesională și la asigurări de sănătate și invaliditate private, acesta trebuie să permită deduceri echivalente pentru contribuțiile plătite de lucrătorii migranți în țara lor de origine.

12. Am și alte drepturi în ceea ce privește tratamentul egal?

Trebuie, de asemenea, să beneficiați de tratament egal în ceea ce privește accesul la formare, calitatea de membru de sindicat și exercitarea drepturilor conexe, precum și în materie de locuințe.

13. Ce se întâmplă în cazul în care lucrez într-un stat membru, dar locuiesc în altul?

Dacă sunteți un lucrător frontalier, aveți dreptul la toate beneficiile acordate lucrătorilor migranți din statul membru în care sunteți angajat. Aveți, de asemenea, dreptul la avantajele sociale acordate lucrătorilor naționali chiar dacă nu locuiți în țara respectivă. Puteți invoca dreptul la tratament egal în materie de impozit pe venit. De exemplu, regulile care acordă un impozit mai favorabil cuplurilor decât persoanelor necăsătorite trebuie să vi se aplice și dumneavoastră în același mod ca și cuplurilor aflate într-o situație similară în statul membru în care sunteți angajat și nu pot fi condiționate de faptul ca ambii soți să locuiască în statul membru respectiv.

Pentru lucrătorii frontaliери se pot aplica reguli specifice în ceea ce privește anumite avantaje în materie de protecție socială¹⁵.

15 Pentru detalii suplimentare, vă rugăm să consultați ghidul intitulat „Dispozițiile comunitare privind protecția socială – Drepturile dumneavoastră în materie de protecție socială atunci când circulați în interiorul Uniunii Europene”, disponibil la următoarea adresă de internet:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

Dreptul de intrare și de ședere

14. În cazul în care merg într-o altă țară pentru a lucra, trebuie să îndeplinesc formalități pentru a intra pe teritoriul acesteia și pentru a locui acolo?

Tot ceea ce vă trebuie pentru a **intra** pe teritoriul statului membru gazdă este o carte de identitate sau un pașaport valabil. În cazul în care nu aveți documentele de călătorie, trebuie să vi se acorde, înainte de a fi respins, posibilitatea de a le obține într-o perioadă rezonabilă de timp sau trebuie să vă dovediți prin alte mijloace identitatea și naționalitatea și să stabiliți că beneficiați de dreptul la liberă circulație și ședere.

În temeiul noii directive privind dreptul de ședere, dacă sunteți lucrător migrant în UE, nu mai este necesar să obțineți un permis de ședere în statul membru în care **locuiți** din motive profesionale: simpla înregistrare la autoritățile competente va fi suficientă și aceasta va fi solicitată doar dacă este considerată necesară de către statul membru gazdă.

Formalitățile pe care trebuie să le îndepliniți depind de *durata angajării dumneavoastră în statul membru gazdă*:

- în cazul în care este de așteptat ca angajarea să dureze *mai puțin de trei luni*, nu sunt necesare niciun fel de formalități de ședere. Cu toate acestea, autoritățile naționale vă pot solicita să le comunicați prezența dumneavoastră pe teritoriul lor;
- în cazul în care angajarea durează *mai mult de trei luni*, statul membru vă poate solicita să vă înregistrați la autoritatea competentă. Termenul limită pentru înregistrare nu poate fi stabilit la mai puțin de trei luni de la data sosirii dumneavoastră. Trebuie să vi se elibereze un **certificat de înregistrare** imediat ce prezentați o carte de identitate sau un pașaport valabil și o confirmare a angajării de la angajator sau un certificat de angajare. În acest scop nu pot fi solicitate alte documente (fișe de salariu, facturi de electricitate, chirie, declarații fiscale etc.).

Dacă nu îndepliniți aceste formalități, sunteți pasibil de sancțiuni proporționale și nediscriminatorii. Cu toate acestea, puteți începe să lucrați înainte de a fi înregistrat.

Pentru detalii privind dreptul de intrare și ședere al membrilor familiei dumneavoastră, vă rugăm să consultați capitolul intitulat „Membrii familiei dumneavoastră”.

15. Ce se întâmplă în cazul în care devin șomer sau urmez o formare profesională în statul membru gazdă?

În următoarele situații, vă mențineți statutul de lucrător în cazul în care:

- vă aflați în **șomaj involuntar**, constatat în mod corespunzător, după ce ați fost angajat timp de mai mult de un an și v-ați înregistrat în calitate de persoană care caută de lucru la serviciul competent de ocupare a forței de muncă;
- vă aflați în șomaj involuntar, constatat în mod corespunzător, după încheierea unui contract de angajare cu durată determinată de mai puțin de un an sau ați ajuns în această situație în timpul primelor douăsprezece luni și v-ați înregistrat în calitate de persoană care caută de lucru la serviciul competent de ocupare a forței de muncă. În acest caz, vă mențineți statutul de lucrător pentru cel puțin șase luni;
- urmați o **formare profesională**, dar numai în cazul în care aceasta este legată de locul de muncă anterior. Cu toate acestea, dacă vă aflați în șomaj involuntar, formarea nu trebuie să fie legată de locul de muncă anterior;
- vă aflați în incapacitate temporară de muncă, ca urmare a **unei boli sau a unui accident**.

„Menținerea” statutului dumneavoastră de lucrător implică faptul că în aceste cazuri sunteți considerat în continuare drept lucrător și, prin urmare, puteți solicita dreptul de ședere și de acces la avantajele sociale (a se vedea întrebarea 10 din capitolul intitulat „Tratament egal”).

16. Ce se întâmplă în cazul în care locuiesc pentru o perioadă îndelungată de timp în statul membru gazdă?

Dacă ați locuit legal timp de o *perioadă continuă de cinci ani*¹⁶ în statul membru gazdă, dobândiți **un drept de ședere permanentă** în acea țară. La solicitarea dumneavoastră, statul membru gazdă ar trebui să vă elibereze un certificat care să ateste șederea permanentă.

Odată dobândit, dreptul de ședere permanentă poate fi pierdut doar în cazul în care părăsiți țara pentru o perioadă de mai mult de doi ani consecutivi.

16 Continuitatea șederii nu va fi afectată de absențe temporare care nu depășesc un total de șase luni pe an sau de absențe pentru o perioadă mai lungă pentru îndeplinirea serviciului militar obligatoriu sau de o absență de un maxim de douăsprezece luni consecutive pentru motive importante, cum ar fi sarcina și nașterea, o boală gravă, studiile sau formarea profesională ori detașarea într-un alt stat membru sau într-o țară terță.

Dreptul de ședere permanentă poate fi dobândit, de asemenea, de membrii familiei dumneavoastră (a se vedea întrebarea 20). Acest drept vă oferă dumneavoastră și familiei dumneavoastră un statut mai stabil în statul membru gazdă. Nu veți mai fi supus niciunui fel de condiții cu privire la exercitarea dreptului dumneavoastră de ședere și veți primi tratament egal în comparație cu resortisanții naționali. De asemenea, veți fi mai bine protejat împotriva expulzării pe motiv de ordine publică sau securitate publică.

În anumite circumstanțe specifice, dumneavoastră (și membrii familiei dumneavoastră, a se vedea întrebarea 20) puteți dobândi acest statut mai devreme:

- în cazul în care ați încetat să lucrați deoarece ați ajuns la vârsta pensionării (sau ați optat pentru pensionare anticipată), cu condiția să fi lucrat în statul membru gazdă cel puțin cele douăsprezece luni precedente și să fi locuit în continuu acolo mai mult de trei ani;
- în cazul în care ați încetat să lucrați ca urmare a unei incapacități permanente de muncă, cu condiția să fi locuit în statul membru gazdă mai mult de doi ani. Dacă o astfel de incapacitate este urmarea unui accident de muncă sau a unei boli profesionale, nu se aplică nicio condiție de durată a șederii;
- în cazul în care, după trei ani de angajare și ședere continuă în statul membru gazdă, lucrați într-un alt stat membru, păstrându-vă reședința în statul membru gazdă, unde vă întoarceți, de regulă, în fiecare zi sau cel puțin o dată pe săptămână.

Dacă ați dobândit dreptul de ședere permanentă ca urmare a uneia dintre circumstanțele menționate mai sus, membrii familiei dumneavoastră care locuiesc cu dumneavoastră în statul membru gazdă vor avea, de asemenea, acest drept în țara respectivă.

17. Intrarea și șederea mea în statul membru gazdă sunt supuse vreunei restricții?

Dreptul dumneavoastră de ședere într-un stat membru poate fi pierdut în cazul în care nu mai sunteți lucrător sau nu vă mențineți acest statut și nu îndepliniți condițiile pentru a avea dreptul de ședere printr-un alt statut, conform legislației comunitare (de exemplu, în calitate de persoană inactivă, de student etc.).

De altfel, dreptul dumneavoastră de a intra și locui într-un alt stat membru în calitate de lucrător poate fi limitat numai din motive legate de ordinea publică, securitatea publică și sănătatea publică. Aceste motive trebuie să fie proporționale și să se bazeze exclusiv pe conduita dumneavoastră personală, care ar trebui să reprezinte o amenințare reală, prezentă și suficient de gravă pentru unul dintre interesele fundamentale ale societății. De exemplu, condamnările penale anterioare nu constituie în sine motive pentru luarea unor astfel de măsuri. În mod similar, expirarea cărții de identitate utilizate pentru a intra pe teritoriu nu justifică expulzarea. Măsurile adoptate din motive de sănătate publică se pot referi doar la bolile la care se face referire în Directiva 2004/38/CE.

Trebuie să fiți informat în scris în legătură cu orice decizie luată împotriva dumneavoastră din astfel de motive, într-un mod în care să puteți înțelege conținutul și implicațiile acesteia. Trebuie să vi se ofere acces la recursurile juridice disponibile la nivel național.

Aceleași reguli se aplică intrării și șederii membrilor familiei dumneavoastră.

Membrii familiei dumneavoastră

18. Care dintre membrii familiei mele mi se pot alătura sau mă pot însoți în statul membru gazdă?

Următorii membri ai familiei dumneavoastră, indiferent de naționalitatea acestora, au dreptul să locuiască cu dumneavoastră în statul membru gazdă:

- **soțul/soția dumneavoastră;**
- **partenerul dumneavoastră** cu care ați semnat un **parteneriat înregistrat** într-un stat membru, dar numai dacă legislația statului membru gazdă conferă acestui tip de parteneriat același statut ca și căsătoriei și în conformitate cu condițiile stabilite de statul membru gazdă;
- **urmașii dumneavoastră** și cei ai soțului/soției dumneavoastră sau ai partenerului dumneavoastră înregistrat care **nu au împlinit 21 de ani sau sunt aflați în întreținere;**
- **rudele dumneavoastră aflate în întreținere pe linie ascendentă** și cele ale soțului/soției dumneavoastră sau ale partenerului dumneavoastră înregistrat.

Statele membre sunt, de asemenea, obligate să faciliteze intrarea și stabilirea:

- altor membri ai familiei aflați în întreținere sau membri ai gospodăriei sau persoane care necesită îngrijirea dumneavoastră personală din cauza unor motive grave de sănătate și
- partenerului cu care aveți o relație durabilă, atestată în mod corespunzător¹⁷.

Această obligație le impune autorităților statului membru gazdă să efectueze o analiză minuțioasă a situației dumneavoastră personale și să justifice orice refuz privind intrarea sau șederea persoanelor respective. Cu toate acestea, statele membre nu sunt obligate să le acorde acestora dreptul de ședere în mod automat.



¹⁷ Noțiunea de relație durabilă poate include diferite situații, cum ar fi căsătoriile între parteneri de același sex, parteneriatele înregistrate, alte parteneriate legale și coabitarea legală.

19. Ce formalități administrative trebuie să îndeplinească membrii familiei mele pentru a intra și locui în statul membru gazdă?

În cazul în care membrii familiei dumneavoastră sunt cetățeni ai Uniunii Europene, aceștia pot **intra** pe teritoriul statului membru gazdă în urma prezentării unei cărți de identitate sau a unui pașaport valabil. Dacă sunt resortisanți ai unei țări terțe, va fi necesar un pașaport valabil și, în unele cazuri, o viză de intrare¹⁸. Totuși, în cazul în care aceștia nu au documentele de călătorie sau vizele necesare, înainte de orice refuz al intrării, trebuie să li se ofere posibilitatea de a le obține într-o perioadă rezonabilă de timp sau să dovedească prin alte mijloace că beneficiază de dreptul de liberă circulație și ședere.

Statele membre ar trebui să pună la dispoziția membrilor familiei dumneavoastră toate mijloacele existente pentru a le permite acestora să obțină o viză, care ar trebui să fie gratuită. Vizele ar trebui eliberate cât de repede posibil, pe baza unei proceduri accelerate. În cazul în care membrul familiei dumneavoastră are deja un permis de ședere eliberat de un stat membru (a se vedea mai jos), acestuia nu îi poate fi impusă obținerea unei vize.

Formalitățile legate de dreptul de **ședere** de mai mult de trei luni depind de naționalitatea membrilor familiei dumneavoastră, dacă aceștia sunt cetățeni ai UE sau resortisanți ai unor țări terțe.

Membrilor familiei dumneavoastră care sunt cetățeni ai UE li se poate impune, la fel ca și dumneavoastră, să se înregistreze la autoritatea competentă, caz în care li se va elibera un **certificat de înregistrare**. În acest scop, pot fi solicitate doar următoarele documente:

- o carte de identitate sau un pașaport valabil;
- dovada relației de familie sau a parteneriatului înregistrat;
- certificatul de înregistrare al lucrătorului pe care membrii familiei îl însoțesc sau, în absența unui sistem de înregistrare, orice altă dovadă a șederii în statul membru gazdă;
- în cazul rudelor aflate în întreținere, al altor membri ai familiei sau al persoanelor cu care aveți o relație durabilă, dovada că aceștia fac parte dintr-una din aceste categorii.

18 Solicitarea unei vize de intrare se va face în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 539/2001 sau, în Regatul Unit sau Irlanda, unde regulamentul nu este aplicabil, în conformitate cu legislația națională.

Membrilor familiei dumneavoastră care sunt resortisanți ai unor țări terțe li se va elibera un „**permis de ședere** de membru al familiei unui cetățean al Uniunii”. Acest permis de ședere va fi valabil timp de cinci ani sau pentru perioada prevăzută a șederii cetățeanului Uniunii, în cazul în care această perioadă este mai mică de cinci ani. Documentele care pot fi solicitate în scopul eliberării unui permis de ședere sunt aceleași cu cele enumerate mai sus, cu singura deosebire că membrii familiei care sunt resortisanți ai unor țări terțe trebuie să prezinte un pașaport valabil ca document de identitate. Termenul limită până la care poate fi depusă cererea de obținere a unui permis de ședere nu poate fi mai mic de trei luni de la data sosirii.

20. Pot și aceștia să obțină un drept de ședere permanentă?

Dacă membrii familiei dumneavoastră sunt cetățeni ai UE, ei vor beneficia, de asemenea, de dreptul de ședere permanentă în statul membru gazdă după o perioadă de ședere continuă de cinci ani. La cerere, statul membru gazdă trebuie să le elibereze un document care să ateste șederea permanentă.

Dacă membrii familiei dumneavoastră sunt resortisanți ai unor țări terțe, ei vor dobândi acest drept dacă vor fi locuit legal cu dumneavoastră în statul membru gazdă timp de cinci ani consecutivi. Dacă această condiție este îndeplinită, acestora li se va elibera un permis de ședere permanentă care poate fi reînnoit o dată la zece ani.

În anumite circumstanțe, dumneavoastră și membrii familiei dumneavoastră puteți dobândi acest statut mai devreme (a se vedea întrebarea 16).

21. Ce se întâmplă în caz de divorț (inclusiv anularea căsătoriei sau încetarea parteneriatului înregistrat), de deces sau de plecare într-o altă țară? Membrii familiei mele au posibilitatea de a rămâne în statul membru gazdă?

În cazul în care membrii familiei dumneavoastră au dobândit deja dreptul de ședere permanentă, aceștia au dreptul să rămână în statul membru gazdă și nu mai trebuie să dovedească că îndeplinesc vreo condiție.

În cazul în care aceștia nu au dobândit încă dreptul de ședere permanentă, situația va depinde de naționalitatea membrilor familiei dumneavoastră.

Dacă aceștia sunt cetățeni ai UE, ei au dreptul de a locui în statul membru gazdă pe cont propriu. Ei vor trebui, totuși, să dovedească faptul că îndeplinesc condițiile de ședere în oricare dintre situațiile prevăzute în legislația comunitară, cum ar fi să fie ei înșiși lucrători, să desfășoare activități independente, să fie studenți, pensionari sau persoane inactice din punct de vedere economic sau membri ai familiei unui cetățean al UE care îndeplinește aceste condiții¹⁹.

Situația este diferită pentru membrii familiei care nu sunt resortisanți ai unui stat membru, caz în care condițiile depind de circumstanțe:

- în cazul decesului lucrătorului migrant, aceștia au dreptul să rămână în statul membru gazdă dacă au locuit acolo ca membri ai familiei timp de cel puțin un an înainte de deces și dacă sunt „independenți din punct de vedere economic”²⁰ (sunt fie lucrători, fie desfășoară activități independente sau dispun de mijloace suficiente de trai și de o asigurare de sănătate sau sunt membrii familiei deja constituite a unei persoane care îndeplinește aceste cerințe – aceasta include, de exemplu, copiii care nu îndeplinesc ei înșiși condiția de ședere, dar al căror părinte rămas o îndeplinește);
- în cazul încetării căsătoriei (prin anulare sau divorț) sau a unui parteneriat înregistrat, un membru al familiei resortisant al unei țări terțe are dreptul de a rămâne în statul membru gazdă în cazul în care:
 - căsătoria (sau parteneriatul) a durat cel puțin trei ani, inclusiv un an în statul membru gazdă sau
 - soțul care este resortisant al unei țări terțe are custodia copiilor cetățeanului UE sau

19 Nu vor fi necesare niciun fel de condiții în cazul decesului lucrătorului migrant dacă acesta, la momentul decesului, va fi locuit continuu pe teritoriul statului membru respectiv timp de doi ani; sau dacă decesul s-a produs ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale sau dacă soțul supraviețuitor și-a pierdut cetățenia celui stat membru în urma căsătoriei cu lucrătorul respectiv. În aceste circumstanțe, membrii familiei sale vor obține dreptul de ședere permanentă în statul membru gazdă.

20 Nu vor fi necesare niciun fel de condiții dacă lucrătorul, la momentul decesului, va fi locuit continuu pe teritoriul statului membru gazdă timp de doi ani sau dacă decesul s-a produs ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale sau dacă soțul supraviețuitor și-a pierdut cetățenia celui stat membru în urma căsătoriei cu lucrătorul respectiv. În aceste circumstanțe, membrii familiei sale vor obține dreptul de ședere permanentă în statul membru gazdă.

- faptul este justificat de circumstanțe deosebit de dificile, cum ar fi cea ca persoana respectivă să fi fost victimă a violenței domestice sau
- prin acord între cei doi soți, soțul resortisant al unei țări terțe are drept de vizită a unui copil minor, cu condiția ca instanța să fi hotărât ca acest drept să fie exercitat în statul membru gazdă, oricare ar fi durata sa.

Dacă una dintre aceste condiții este îndeplinită, membrii familiei trebuie să dovedească, de asemenea, că vor fi „independenți din punct de vedere economic” (a se vedea mai sus) sau că fac parte dintr-o familie deja constituită în statul membru gazdă a unei persoane care îndeplinește o astfel de cerință.

În nicio împrejurare plecarea lucrătorului migrant din statul membru gazdă sau decesul acestuia nu implică pierderea dreptului de ședere de către copiii săi sau de către părintele care deține custodia copiilor, indiferent de naționalitatea sa, în cazul în care copiii locuiesc în statul membru gazdă și sunt înscriși la o instituție de învățământ pentru a studia, până la încheierea studiilor lor.

22. Ce alte drepturi au membrii familiei mele?

Pot să lucreze și ei în țara gazdă?

Indiferent de naționalitatea lor, membrii familiei dumneavoastră au dreptul să se angajeze sau să desfășoare o activitate independentă în statul membru gazdă. Dacă aceștia sunt resortisanți ai unor țări terțe, nu vor avea nevoie de un permis de muncă. Membrii familiei dumneavoastră au dreptul la tratament egal, inclusiv la avantaje sociale.

Copiii dumneavoastră, indiferent de naționalitate, au dreptul la educație în statul membru gazdă în aceeași măsură ca și resortisanții statului respectiv. Aceștia beneficiază, de exemplu, de dreptul la tratament egal privind acordarea burselor de studiu.



Extindere: măsuri tranzitorii

23. Ce sunt măsurile tranzitorii?

Măsurile tranzitorii permit statelor membre, în timpul unei perioade de tranziție, să restricționeze accesul la piețele lor de muncă pentru lucrătorii din opt dintre cele zece state membre care au aderat la Uniunea Europeană la 1 mai 2004 și pentru lucrătorii din Bulgaria și România, după aderarea țărilor lor la 1 ianuarie 2007.

Comisia Europeană a publicat două ghiduri care prezintă dispozițiile tranzitorii privind libera circulație a lucrătorilor din aceste state membre²¹. Informațiile de mai jos reprezintă un scurt rezumat al măsurilor respective. Pentru informații mai ample, vă rugăm să consultați ghidurile menționate anterior.

La 1 mai 2004, Uniunea Europeană a celor 15 state membre de atunci s-a extins, primind încă zece state membre. Tratatul de aderare din 2003, care constituie temeiul juridic al acestei extinderi, permite celor 15 state membre care făceau parte din UE înainte de această aderare (UE-15) să amâne aplicarea legislației comunitare cu privire la accesul la muncă și să aplice, în schimb, dispozițiile lor de drept intern cetățenilor Republicii Cehe, Estoniei, Letoniei, Lituaniei, Ungariei, Poloniei, Sloveniei și Slovaciei (UE-8). Nu se aplică niciun fel de măsuri tranzitorii lucrătorilor din Cipru și Malta, dar Malta are posibilitatea de a invoca o clauză de salvagardare în cazul în care piața sa internă a muncii suferă perturbări grave.

Tratatul de aderare a Bulgariei și României din 2005 (UE-2) cuprinde dispoziții tranzitorii aproape similare, care permit celor 25 de state membre care făceau parte din UE înainte de această aderare (UE-25) să restricționeze libera circulație a lucrătorilor bulgari și români.

Practic, aceasta înseamnă că unui cetățean al statelor membre ale UE-8 sau UE-2 i se poate impune obținerea unui permis de muncă înainte de a putea să se angajeze într-unul dintre statele membre ale UE-15 sau UE-25.

21 Ghidul „Libera circulație a lucrătorilor în și din noile state membre – Cum va funcționa practic?” și ghidul „Libera circulație a lucrătorilor în și din Bulgaria și România – Cum va funcționa practic?”, disponibile la următoarea adresă de internet:
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm

Țările din UE-8 și UE-2 pot aplica restricții reciproce resortisanților statelor membre ale UE-15 sau UE-25 care aplică restricții cetățenilor lor.

Lucrătorilor care sunt supuși măsurilor tranzitorii trebuie să li se acorde prioritate față de lucrătorii din țări terțe. Odată ce lucrătorul a dobândit acces la piața muncii, acesta beneficiază de tratament egal.

Mai mult, resortisanții statelor membre ale UE-8 și UE-2, care lucrează legal într-unul dintre statele membre ale UE-15 sau UE-25 la data aderării sau ulterior și care au fost admiși pe piața muncii a celui stat membru timp de o perioadă neîntreruptă de douăsprezece luni sau mai mult, au acces direct (fără permise de muncă) la piața muncii a celui stat membru, dar nu în mod automat și la piețele muncii din alte state membre ale UE-15 sau UE-25.

Măsurile tranzitorii se aplică pentru o perioadă maximă de 7 ani după data aderării. Această perioadă este împărțită în trei faze distincte (2+3+2 ani), în timpul cărora se aplică condiții diferite.

Prima fază

În timpul primilor doi ani după aderare, legislația națională hotărăște accesul la piața muncii. Statele membre care făceau parte din UE înainte de ultima aderare pot să restricționeze accesul resortisanților țărilor nou aderate la piețele lor de muncă, dar pot decide, de asemenea, să liberalizeze acest acces și să anuleze obligația de a obține un permis de muncă.

Faza a doua

Statele membre pot continua să aplice măsuri naționale timp de încă trei ani, cu condiția să informeze în mod corespunzător Comisia înainte de încheierea primei faze. Acestea pot însă, oricând în timpul celei de a doua faze, să oprească aplicarea dispozițiilor de drept intern și să aplice în schimb legislația comunitară.

Faza a treia

În principiu, legislația comunitară ar trebui să se aplice pe deplin după cinci ani de la aderare. Cu toate acestea, în cazul în care apar perturbări grave pe piețele muncii (sau dacă există un astfel de pericol), statele membre pot prelungi măsurile naționale pentru încă doi ani, după informarea Comisiei.

24. Care este situația pentru resortisanții statelor membre ale UE-8?

Perioada de tranziție pentru lucrătorii din statele membre ale UE-8 a început odată cu aderarea lor 1 mai 2004 și se va încheia în mod irevocabil la 30 aprilie 2011²².

În timpul primei faze, trei state membre și-au deschis piețele muncii în temeiul legislației naționale²³.

Odată cu începutul celei de a doua faze la 1 mai 2006, încă patru state membre au decis să aplice pe deplin legislația comunitară cu privire la libera circulație²⁴. De atunci li s-au alăturat încă trei state membre²⁵, astfel încât, în cel de-al treilea an de la aderare, resortisanții țărilor din UE-8 pot lucra liber în zece state membre ale UE-15²⁶.

22 Prima fază: 1 mai 2004 – 30 aprilie 2006.
Faza a doua: 1 mai 2006 – 20 aprilie 2009.
Faza a treia: 1 mai 2009 – 30 aprilie 2011.

23 Suedia și Irlanda au decis să nu aplice niciun fel de restricții de acces pe piețele lor de muncă. Regatul Unit a ales, de asemenea, să nu aplice niciun fel de restricții, dar a introdus un sistem de înregistrare a lucrătorilor. Toate celelalte țări ale UE-15 au menținut un sistem al permiselor de muncă, combinat în unele cazuri cu cote. Malta a eliberat permise de muncă în scop de monitorizare. Polonia, Slovenia și Ungaria au decis să aplice restricții reciproce resortisanților statelor membre ale UE-15 care aplică restricții. Toate statele membre ale UE-10 și-au deschis piețele muncii pentru lucrătorii din celelalte state membre ale UE-10.

24 Finlanda, Grecia, Portugalia și Spania.

25 Italia de la 27 iulie 2006, Țările de Jos de la 1 mai 2007, Luxemburg de la 1 noiembrie 2007.

26 Celelalte țări au redus restricțiile în unele sectoare/profesii sau au simplificat procedurile (Austria, Belgia, Danemarca, Franța și Germania). Doar Ungaria menține măsuri reciproce.

25. Care este situația pentru lucrătorii din Bulgaria și România?

Perioada de tranziție pentru lucrătorii din Bulgaria și România a început la 1 ianuarie 2007 și se va încheia în mod irevocabil la 31 decembrie 2013²⁷.

În timpul primei faze, zece state membre au decis să nu aplice niciun fel de restricții de acces pe piețele lor de muncă pentru lucrătorii bulgari și români²⁸.

Pentru evoluții ulterioare ale deciziilor statelor membre cu privire la dreptul de lucru al resortisanților statelor membre ale UE-8 și ai Bulgariei și României, vă rugăm să consultați site-ul de internet al Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă, Probleme Sociale și Șanse Egale a Comisiei²⁹.

Site-ul de internet al EURES³⁰ oferă informații mai detaliate cu privire la regulile aplicabile în fiecare stat membru în timpul fiecărei faze a perioadei de tranziție.

27 Prima fază: 1 ianuarie 2007 – 31 decembrie 2008.
Faza a doua: 1 ianuarie 2009 – 31 decembrie 2011.
Faza a treia: 1 ianuarie 2012 – 31 decembrie 2013.

28 Cipru, Estonia, Finlanda, Letonia, Lituania, Polonia, Republica Cehă, Slovacia, Slovenia și Suedia. Cipru, Finlanda și Slovenia aplică un sistem de înregistrare în scop de monitorizare. Celelalte state membre au menținut un sistem de permise de muncă chiar dacă, în unele cazuri, cu o procedură simplificată. Bulgaria și România nu au restricționat accesul la piețele lor de muncă.

29 http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/enlargement_en.htm

30 <http://europa.eu/eures/>

Resortisanți ai țărilor terțe

26. Dar resortisanții țărilor terțe? Beneficiază și aceștia de dreptul la liberă circulație și la tratament egal?

Membrii familiei unui lucrător migrant din Comunitate se află într-o poziție mai avantajoasă decât alți resortisanți ai țărilor terțe. Ei au dreptul de a-l urma pe lucrător și de a lucra în statul membru gazdă fără a fi nevoiți să obțină un permis de muncă.

În afară de aceste cazuri, resortisanții țărilor terțe care doresc să lucreze într-un stat membru al UE sunt supuși legislației naționale a acelui stat membru. În majoritatea cazurilor, ei vor trebui să obțină un permis de muncă.

UE a încheiat acorduri cu mai multe țări terțe, care cuprind o clauză de tratament egal în ceea ce privește condițiile de lucru. Aceasta înseamnă că, odată ce resortisanții acestor țări au dobândit acces pe piața muncii unui stat membru, în conformitate cu legislația sa națională, aceștia trebuie să fie tratați în același mod ca și resortisanții statului membru în cauză.

Resortisanții țărilor terțe care sunt admiși pe teritoriul unui stat membru *nu* au dreptul de liberă circulație spre un alt stat membru. Cu toate acestea, resortisanții țărilor terțe care locuiesc legal pe teritoriul unui stat membru timp de cinci ani și care, prin îndeplinirea condițiilor prevăzute de Directiva 2003/109/CE obțin un „statut de rezident pe termen lung” stabilit de directivă, pot circula dintr-un stat membru în altul în anumite condiții, care includ obligația de a se supune anumitor proceduri naționale, atunci când statul membru solicită acest lucru. Odată ce locuiesc în alt stat membru, ei vor beneficia de drepturi și beneficii foarte asemănătoare cu cele acordate în primul stat membru.

Cu toate acestea, Directiva 2003/109/CE nu este aplicabilă Irlandei, Regatului Unit și Danemarcei. Din acest motiv, resortisanții țărilor terțe care locuiesc în aceste state membre nu au dreptul să obțină un „statut de rezident pe termen lung” și, prin urmare, nu vor avea dreptul să se deplaseze într-un alt stat membru. Mai mult, resortisanții țărilor terțe care au obținut acest „statut de rezident pe termen lung” în statele membre în care se aplică directiva nu se vor putea deplasa, la rândul lor, nici ei în aceste trei state membre³¹.

31 Pentru informații suplimentare cu privire la aceste aspecte, vă rugăm să consultați următoarea adresă de internet:

http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm



Drepturile în materie de protecție socială

27. Ce se întâmplă cu drepturile mele în materie de protecție socială atunci când mă mut într-o altă țară din motive profesionale?

Există dispoziții comunitare care împiedică pierderea tuturor sau a unei părți a drepturilor dumneavoastră în materie de protecție socială atunci când vă mutați dintr-un stat membru în altul. O prezentare detaliată a acestora poate fi găsită în ghidul intitulat „Dispoziții comunitare privind protecția socială – Drepturile dumneavoastră atunci când circulați în interiorul Uniunii Europene”, publicat de Comisia Europeană³².

Sistemele de pensii suplimentare pentru limită de vârstă sunt, de asemenea, importante. Pentru a reduce problemele care apar din lipsa de „portabilitate” a unor astfel de sisteme, Comisia Europeană a adoptat o propunere de directivă cu privire la această problemă specifică³³.

32 Disponibil la următoarea adresă de internet:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

33 Propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind îmbunătățirea portabilității drepturilor la pensie suplimentară, COM(2005) 507 final din 20.10.2005, disponibilă la următoarea adresă de internet:

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/oct/dir_191005_en.pdf



Cum vă puteți exercita drepturile

28. Cum trebuie să procedez în cazul în care autoritățile naționale sau angajatorul meu nu îmi respectă drepturile în calitate de lucrător migrant?

În cazul în care considerați că autoritățile naționale ale statului membru în care lucrați sau angajatorul dumneavoastră nu vă respectă drepturile în calitate de lucrător migrant, este extrem de important să cereți, mai întâi, reparație în fața autorităților naționale, oricând considerați că o anumită regulă sau o decizie specifică care vă privește ar putea fi contrară normelor comunitare privind libera circulație a lucrătorilor.

De asemenea, aveți posibilitatea:

- de a cere asistență prin intermediul *sistemului SOLVIT*³⁴;
- de a cere asistență prin intermediul *Serviciului de orientare pentru cetățeni*³⁵;
- de a adresa o reclamație Comisiei Europene³⁶; cu toate acestea, Comisia nu va putea interveni în cazul în care problema dumneavoastră este legată de decizii luate de către un angajator privat. Mai mult, depunerea unei reclamații nu va avea un efect direct asupra cazului dumneavoastră individual. Prin urmare, este vital să cereți reparație în fața autorităților naționale;
- de a trimite o petiție Parlamentului European³⁷.

34 http://europa.eu/solvit/site/index_en.htm

35 http://europa.eu./citizensrights/signpost/front_end/index_en.htm

36 http://ec.europa.eu/community_law/your_rights/your_rights_forms_en.htm

37 <http://www.europarl.europa.eu/parliament/public/staticDisplay.do?id=49&language=EN>

29. Care este rolul Curții de Justiție a Comunităților Europene?

Curtea Europeană de Justiție a pronunțat numeroase hotărâri cu privire la modul de interpretare a normelor comunitare privind libera circulație a lucrătorilor, majoritatea dintre ele în favoarea lucrătorilor migranți și a membrilor familiilor acestora. Aceasta a contribuit la consolidarea protecției cetățenilor europeni. Rolul Curții Europene de Justiție este, prin urmare, esențial atunci când apar îndoieli privind domeniul de aplicare a dispozițiilor comunitare, aplicarea lor la cazuri individuale și interpretarea lor în raport cu legislația națională.

Prin urmare, se poate afirma fără exagerare că, în absența jurisprudenței Curții Europene de Justiție, protecția oferită de dispozițiile comunitare cu privire la libera circulație a lucrătorilor ar fi mai puțin eficientă, mai puțin completă și mai puțin satisfăcătoare. Curtea Europeană de Justiție este gardianul juridic al cetățenilor europeni în ceea ce privește exercitarea dreptului lor de circulație și ședere în Europa.

30. Am posibilitatea de a introduce un recurs în fața Curții Europene de Justiție?

Dat fiind acest rol important al Curții Europene de Justiție, ar trebui să știți cum trebuie să procedați pentru a implica CEJ în hotărârea privind cazul dumneavoastră:

- Curtea Europeană de Justiție **nu decide în mod direct asupra unor cazuri individuale**. Hotărârile sale sunt limitate la interpretarea dispozițiilor comunitare relevante în lumina cazului respectiv. Această interpretare este obligatorie, totuși, pentru toate părțile implicate (instanțe naționale, instituții naționale și persoane fizice) și este, prin urmare, esențială pentru hotărârea finală cu privire la cazul dumneavoastră.
- Rezultă că dumneavoastră nu aveți posibilitatea de a introduce un recurs direct în fața Curții Europene de Justiție. Trebuie să **utilizați toate procedurile juridice și toate mijloacele de recurs disponibile la nivel național**.
- În caz de îndoială, instanța națională care se ocupă de cazul dumneavoastră îi poate solicita Curții Europene de Justiție să interpreteze o

normă comunitară specifică cu privire la libera circulație, în cazul în care hotărârea în cauza dumneavoastră depinde de această interpretare. Aceasta poartă numele de „acțiune pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare”. Fiecare tribunal național vizat, chiar și unul de primă instanță, poate solicita o astfel de hotărâre preliminară. În cazul în care nu mai este posibil niciun apel împotriva hotărârii tribunalului național, se solicită o hotărâre preliminară. Prin urmare, aveți întotdeauna posibilitatea de a propune ca judecătorul care hotărăște în cauza dumneavoastră să consulte Curtea Europeană de Justiție, bineînțeles, cu excepția cauzelor clare, în care o astfel de hotărâre nu este necesară.

- În final, o altă posibilitate este sesizarea Curții europene de Justiție de către Comisia Europeană, în cazul în care aceasta consideră că legislația și regulamentele de drept intern sunt incompatibile cu normele europene („procedura privind încălcarea dreptului comunitar”). Totuși, o astfel de procedură presupune un timp îndelungat și nu va avea un efect direct asupra situației dumneavoastră personale.



Surse de informații

Documente

- Comunicarea Comisiei „Libera circulație a lucrătorilor – realizarea deplină a beneficiilor și a potențialului”, COM(2002) 694 final, 11.12.2002
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Ghidul „Libera circulație a lucrătorilor în și din noile state membre – Cum va funcționa practic?”
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Ghidul „Libera circulație a lucrătorilor în și din Bulgaria și România – Cum va funcționa practic?”
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/docs_en.htm
- Ghidul „Dispoziții comunitare privind protecția socială – Drepturile dumneavoastră atunci când circulați în interiorul Uniunii Europene”
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm

Linkuri de internet utile

- Libera circulație a lucrătorilor în interiorul Uniunii Europene
http://ec.europa.eu/employment_social/free_movement/index_en.htm
- Libera circulație a persoanelor în interiorul Uniunii Europene
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/citizenship/movement/fsj_citizenship_movement_en.htm și
http://ec.europa.eu/justice_home/doc_centre/citizenship/doc_citizenship_intro_en.htm
- Libertatea de a presta servicii și libertatea de stabilire
http://ec.europa.eu/internal_market/top_layer/index_19_en.htm
- Recunoașterea diplomelor și a calificărilor
http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm
- Drepturi de protecție socială
http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/index_en.htm
- Sisteme de pensie suplimentară
http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/pensions_en.htm#forum

- EURES (Portalul mobilității europene pentru ocuparea forței de muncă
<http://ec.europa.eu/eures/>
- EUROPASS
<http://europass.cedefop.europa.eu/>
- Detașarea lucrătorilor
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/postingofworkers_en.htm
- Imigrare
http://ec.europa.eu/justice_home/fsj/immigration/fsj_immigration_intro_en.htm
- Studenți
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_en.htm
- Anul European al Mobilității Lucrătorilor
http://ec.europa.eu/employment_social/workersmobility_2006/index_en.htm
- SOLVIT:
<http://ec.europa.eu/solvit/>
- Serviciul de orientare pentru cetățeni
http://ec.europa.eu/citizensrights/signpost/front_end/
- Legislația comunitară
<http://eur-lex.europa.eu/>
- Curtea Europeană de Justiție
<http://curia.europa.eu/ro/index.htm>
- Informații generale despre Uniunea Europeană
<http://europa.eu/>
- „Europa voastră”
<http://ec.europa.eu/youreurope/>
- Europe direct
http://europa.eu/europedirect/index_ro.htm

Comisia Europeană

**Doriți să lucrați într-un alt stat membru al UE?
Aflați care vă sunt drepturile!**

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene

2009 – 40 p. – 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-08875-9

DOI 10.2767/74437

VÂNZĂRI ȘI ABONAMENTE

Publicațiile cu plată ale Oficiului pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene sunt disponibile prin birourile de vânzări ale acestuia din întreaga lume.

Lista birourilor de vânzări este disponibilă pe site-ul internet al Oficiului pentru Publicații (<http://publications.europa.eu>) sau poate fi solicitată prin fax la numărul (352) 29 29-42758.

Contactați biroul de vânzări ales de dumneavoastră și transmiteți comanda.

Vă interesează **publicațiile** Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă,
Probleme Sociale și Șanse Egale?

Le puteți descărca la:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/publications/index_en.cfm

sau vă puteți abona gratuit online la:

http://ec.europa.eu/employment_social/sagapLink/dspSubscribe.do?lang=ro

ESmail este buletinul informativ electronic al Direcției Generale Ocuparea Forței de Muncă,
Probleme Sociale și Șanse Egale.

Vă puteți abona online la buletinul informativ la:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/news/esmail_en.cfm

<http://ec.europa.eu/social>

