



UNIUNEA EUROPEANĂ

PARLAMENTUL EUROPEAN

CONSILIUL

**Strasbourg, 24 aprilie 2024
(OR. en)**

**2022/0131 (COD)
LEX 2327**

**PE-CONS 93/1/23
REV 1**

**JAI 1716
MIGR 470
ASIM 121
SOC 880
EMPL 622
EDUC 484
IA 378
CODEC 2575**

DIRECTIVĂ

**A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI
PRIVIND O PROCEDURĂ UNICĂ DE SOLICITARE A UNUI PERMIS UNIC
PENTRU RESORTISANȚII ȚĂRILOR TERȚE ÎN VEDEREA ȘEDERII
ȘI OCUPĂRII UNUI LOC DE MUNCĂ PE TERITORIUL STATELOR MEMBRE
ȘI UN SET COMUN DE DREPTURI PENTRU LUCRĂTORII
DIN ȚĂRILE TERȚE CU ȘEDERE LEGALĂ PE TERITORIUL UNUI STAT MEMBRU
(REFORMARE)**

DIRECTIVA (UE) 2024/...
A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

din 24 aprilie 2024

**privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic
pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă
pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru
lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru
(reformare)**

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 79 alineatul (2) literele (a) și (b),

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ parlamentelor naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European¹,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor²,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară³,

¹ JO C 75, 28.2.2023, p. 136.

² JO C 79, 2.3.2023, p. 59.

³ Poziția Parlamentului European din 13 martie 2024 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial) și Decizia Consiliului din 12 aprilie 2024.

întrucât:

- (1) Directiva 2011/98/UE a Parlamentului European și a Consiliului⁴ va fi modificată în mod substanțial. Întrucât se impun noi modificări, este necesar, din motive de claritate, să se procedeze la reformarea directivei menționate.
- (2) Uniunea ar trebui să asigure un tratament echitabil resortisanților țărilor terțe aflați în situație de ședere legală pe teritoriul statelor membre și că o politică de integrare mai solidă ar trebui să vizeze acordarea acestor resortisanți ai țărilor terțe de drepturi și obligații comparabile cu cele ale cetățenilor Uniunii.
- (3) Dispozițiile privind instituirea unei proceduri unice de solicitare care să conducă la emiterea în cadrul unui act administrativ unic a unui titlu combinat care să includă atât permisul de ședere, cât și cel de muncă, vor contribui la simplificarea și armonizarea normelor care se aplică în prezent în statele membre.
- (4) Pentru a permite prima intrare pe teritoriul lor, statele membre ar trebui să poată elibera un permis unic sau o viză, în cazul în care eliberează permise unice numai după intrarea pe teritoriul lor. Statele membre ar trebui să elibereze astfel de permise unice sau vize în timp util.

⁴ Directiva 2011/98/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 privind o procedură unică de solicitare a unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în vederea șederii și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul statelor membre și un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru (JO L 343, 23.12.2011, p. 1).

- (5) Prezenta directivă ar trebui să stabilească un set de norme care să reglementeze procedura de analizare a solicitărilor privind permisul unic. Procedura respectivă ar trebui să fie eficientă și ușor de administrat, ținând seama de volumul normal de lucru al administrațiilor statelor membre. De asemenea, procedura ar trebui să fie transparentă, echitabilă și nediscriminatorie, astfel încât să ofere un nivel adecvat de securitate juridică persoanelor în cauză într-un interval de timp rezonabil.
- (6) Pilonul european al drepturilor sociale proclamat la Göteborg la 17 noiembrie 2017, stabilește un set de principii destinate să servească drept ghid pentru a asigura egalitatea de șanse și de acces la piața muncii, condiții de muncă echitabile și protecție și incluziune socială. Revizuirea unic Directivei 2011/98/UE face parte din pachetul de măsuri privind competențele și talentele, propus ca urmare a Comunicării Comisiei din 23 septembrie 2020 referitoare la un nou Pact privind migrația și azilul. Revizuirea respectivă este, de asemenea, unul dintre elementele Comunicării Comisiei din 4 martie 2021 referitoare la Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale.
- (7) Dispozițiile prezentei directive nu ar trebui să aducă atingere competenței statelor membre de a reglementa cerințele pentru eliberarea unui permis unic în scopul ocupării unui loc de muncă. Prezenta directivă ar trebui să nu aducă atingere dreptului statelor membre în conformitate cu articolul 79 alineatul (5) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). Pe această bază, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a considera o cerere pentru eliberarea unui permis unic ca fiind inadmisibilă sau de a o respinge.

- (8) Prezenta directivă ar trebui să reglementeze contractele de muncă și raporturile de muncă dintre resortisanții țărilor terțe și angajatori. În cazul în care legislația națională a unui stat membru permite admisia resortisanților țărilor terțe prin intermediul agenților de muncă temporară stabiliți pe teritoriul său și care au un raport de muncă cu lucrătorul, astfel de resortisanți ai țărilor terțe nu ar trebui excluși din domeniul de aplicare al prezentei directive. Dispozițiile prezentei directive referitoare la angajatori ar trebui să se aplice și acestor agenți.
- (9) Resortisanții țărilor terțe detașați nu ar trebui să intre sub incidența prezentei directive. Acest lucru nu ar trebui să îi împiedice pe resortisanții țărilor terțe cu ședere legală și care lucrează în mod legal într-un stat membru care sunt detașați într-un alt stat membru să beneficieze în continuare de tratament egal cu cel de care beneficiază resortisanții statului membru de origine pe durata detașării lor în ceea ce privește condițiile de angajare care nu sunt afectate de aplicarea Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului⁵.
- (10) Resortisanții țărilor terțe care beneficiază de protecție în conformitate cu legislația națională, cu obligațiile internaționale sau cu practica unui stat membru nu ar trebui să intre sub incidența prezentei directive, cu excepția capitolului III, care ar trebui să se aplice în cazul în care, în conformitate cu legislația națională, resortisanților respectivi ai țărilor terțe li se permite să lucreze și să desfășoare activități sau să fi lucrat.

⁵ Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO L 18, 21.1.1997, p. 1).

- (11) Resortisanții țărilor terțe care au obținut statutul de rezidenți pe termen lung în conformitate cu Directiva 2003/109/CE a Consiliului⁶ nu ar trebui să intre sub incidența prezentei directive datorită statutului lor mai privilegiat în ansamblu și tipului special de permis de ședere care le este acordat, și anume „rezident pe termen lung – UE”.
- (12) Resortisanții țărilor terțe care au fost admiși pe teritoriul unui stat membru pentru a ocupa un loc de muncă cu titlu sezonier și care au solicitat admisia sau au fost admiși pe teritoriul unui stat membru în conformitate cu Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului⁷ nu ar trebui să intre sub incidența prezentei directive, dat fiind faptul că aceștia intră în domeniul de aplicare al Directivei 2014/36/UE care instituie un regim specific.

⁶ Directiva 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung (JO L 16, 23.1.2004, p. 44).

⁷ Directiva 2014/36/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de lucrători sezonieri (JO L 94, 28.3.2014, p. 375).

- (13) Obligația statelor membre de a stabili dacă solicitarea trebuie depusă de un resortisant al unei țări terțe sau de către angajatorul respectivului resortisant al unei țări terțe nu ar trebui să aducă atingere niciunor acorduri care prevăd implicarea ambelor părți în procedură. Statele membre ar trebui să ia în considerare și să analizeze solicitările de permis unic fie atunci când resortisantul respectiv al țării terțe își are reședința în afara teritoriului statului membru în care dorește să fie admis, fie atunci când resortisantul respectiv al țării terțe este deja rezident pe teritoriul statului membru în cauză, deținând un permis de ședere valabil emis de respectivul stat membru în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1030/2002 al Consiliului⁸. Statele membre ar trebui, de asemenea, să aibă opțiunea de a accepta solicitările depuse de alți resortisanți ai unor țări terțe care sunt prezenți în mod legal pe teritoriul lor.
- (14) Dispozițiile prezentei directive cu privire la procedura unică de solicitare și la permisul unic nu ar trebui să se refere la vizele uniforme sau pe termen lung. Cu condiția ca cerințele prevăzute în legislația Uniunii sau în legislația națională să fie îndeplinite și în cazul în care un stat membru eliberează permise unice numai pe teritoriul său, statul membru respectiv ar trebui să îi elibereze resortisantului țării terțe viza necesară pentru a obține un permis unic.

⁸ Regulamentul (CE) nr. 1030/2002 al Consiliului din 13 iunie 2002 de instituire a unui model uniform de permis de ședere pentru resortisanții țărilor terțe (JO L 157, 15.6.2002, p. 1).

- (15) Termenul pentru luarea unei decizii referitoare la o solicitare ar trebui să includă timpul necesar pentru efectuarea verificărilor privind situațiile pe piața muncii, în cazul în care o astfel de verificare se efectuează în legătură cu o solicitare individuală de permis unic. Prin urmare, o verificare generală a situației pe piața muncii care nu este legată de o solicitare individuală de permis unic nu intră sub incidența termenului pentru adoptarea unei decizii. Statele membre ar trebui să depună eforturi pentru a elibera în timp util viza necesară pentru obținerea permisului unic.
- (16) Pentru a se evita suprapunerea activităților și prelungirea procedurilor, statele membre ar trebui să ia măsurile necesare pentru a le cere solicitanților să prezinte documentele relevante o singură dată și ar trebui să efectueze o singură verificare substanțială a documentelor prezentate de solicitant în vederea eliberării atât a permisului unic, cât și, atunci când este cazul, a vizei necesare în vederea obținerii permisului unic.
- (17) Desemnarea autorității competente în temeiul prezentei directive nu ar trebui să aducă atingere rolului și responsabilităților altor autorități și, după caz, ale partenerilor sociali, în ceea ce privește examinarea solicitării și luarea unei decizii cu privire la aceasta.
- (18) Termenul pentru luarea unei decizii referitoare la o solicitare nu ar trebui, cu toate acestea, să includă timpul necesar recunoașterii calificărilor profesionale. Prezenta directivă nu ar trebui să aducă atingere procedurilor interne privind recunoașterea diplomelor.

- (19) În cazul în care autoritățile nu iau nicio decizie în termenele prevăzute, eventualele consecințe ar trebui să fie stabilite de legislația națională și ar trebui să poată face obiectul unor căi de atac.
- (20) Astfel cum se menționează în Comunicarea Comisiei din 27 aprilie 2022 referitoare la atragerea de competențe și de talente în UE, „parteneriatele pentru atragerea de talente” reprezintă unul dintre instrumentele-cheie ale noului Pact privind migrația și azilul în ceea ce privește dimensiunea sa externă. Respectivetele parteneriate vizează consolidarea cooperării dintre Uniune, statele membre și țările partenere, stimularea mobilității internaționale a forței de muncă și dezvoltarea talentelor într-un mod reciproc avantajos și circular. Accelerarea prelucrării solicitărilor de permis unic în limitele prevăzute în prezenta directivă ar putea contribui, de asemenea, la punerea în aplicare eficace a „parteneriatelor pentru atragerea de talente” cu principalele țări partenere.
- (21) Pentru ca piețele forței de muncă din Uniune să devină mai eficiente și mai atractive, statele membre ar trebui să poată accelera prelucrarea solicitărilor de permis unic depuse de resortisanții țărilor terțe care dețin deja un permis unic într-un alt stat membru sau în numele acestora, în limitele prevăzute de prezenta directivă.

- (22) Permisul unic ar trebui să fie eliberat în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1030/2002, fiind posibil pentru statele membre să introducă date suplimentare, în special cu privire la permisiunea ca o persoană să ocupe sau nu un loc de muncă. Un stat membru ar trebui să menționeze nu numai în cadrul permisului unic, ci și în alte permise de ședere eliberate – printre altele, în vederea unui control mai eficace al migrației – datele privind permisiunea de a ocupa un loc de muncă, indiferent de tipul de permis sau de permis de ședere pe baza căruia resortisantului țării terțe i s-a permis accesul pe teritoriul și la piața forței de muncă a respectivului stat membru. În conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1030/2002, resortisanții țărilor terțe ar trebui să aibă dreptul de a verifica informațiile conținute pe suport de hârtie sau în format electronic și, după caz, de a obține corectarea sau ștergerea acestora.
- (23) Dispozițiile prezentei directive privind permisele de ședere în alte scopuri decât ocuparea unui loc de muncă ar trebui să se aplice exclusiv formatului acestor permise și nu ar trebui să aducă atingere normelor Uniunii sau normelor naționale cu privire la procedurile de admisie și procedurile de eliberare a acestor permise.

- (24) Dispozițiile prezentei directive privind permisul unic și permisul de ședere eliberat pentru alte scopuri decât ocuparea unui loc de muncă nu ar trebui să împiedice statele membre să elibereze un document pe suport hârtie suplimentar, pentru a putea oferi informații mai exacte referitoare la relația de muncă pentru care formatul permisului de ședere nu dispune de un spațiu suficient. Un astfel de document poate servi la prevenirea exploatării resortisanților țărilor terțe și la combaterea angajării ilegale, dar ar trebui să fie opțional pentru statele membre și nu ar trebui să servească drept substitut pentru un permis de muncă, fapt ce ar compromite conceptul de permis unic. Pentru stocarea unor astfel de informații într-un format electronic pot fi, de asemenea, utilizate posibilitățile tehnice oferite de articolul 4 din Regulamentul (CE) nr. 1030/2002 și de punctul 20 litera (a) din anexa la acesta. În plus, angajatorilor le revine obligația de a informa lucrătorii din țările terțe cu privire la aspectele esențiale ale raportului de muncă și la orice modificare a acestora, în conformitate cu Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului⁹.

⁹ Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO L 186, 11.7.2019, p. 105).

- (25) Condițiile și criteriile pe baza cărora poate fi respinsă solicitarea privind acordarea, modificarea sau reînnoirea unui permis unic, ori pe baza cărora poate fi retras permisul unic, ar trebui să fie obiective și stabilite de legislația națională, inclusiv obligația de a respecta principiul preferinței Uniunii, astfel cum este exprimat, în special, în dispozițiile relevante din Actele de aderare din 2003 și 2005. Orice decizii de respingere și de retragere ar trebui să fie justificate în mod corespunzător. Decizia de respingere a unei solicitări de acordare, modificare sau reînnoire a unui permis unic și decizia de retragere a unui permis unic ar trebui să se bazeze pe criteriile prevăzute de dreptul Uniunii sau de legislația națională și ar trebui să țină seama de circumstanțele specifice ale cazului, după caz, și ar trebui să respecte principiul proporționalității. În circumstanțe excepționale și justificate în mod corespunzător legate de complexitatea solicitării și în interesul solicitantului, ar trebui să fie posibil ca termenul pentru luarea unei decizii să fie prelungit în temeiul prezentei directive cu o perioadă suplimentară de 30 de zile. În cazul schimbării angajatorului de către deținătorul permisului unic, o prelungire pentru o perioadă suplimentară de 15 zile ar trebui să fie justificată în mod corespunzător.

- (26) Pentru a se asigura că resortisanții țărilor terțe și familiile acestora au acces efectiv la drepturile lor, statele membre ar trebui să le ofere informații accesibile, în mod gratuit, cu privire la documentația necesară pentru solicitarea permisului unic, precum și cu privire la condițiile de intrare și de ședere și la drepturile, obligațiile și garanțiile procedurale pentru protecția lor și a membrilor familiilor lor. Informațiile respective ar trebui să includă informații cu privire la partenerii sociali, cu referire specială la organizațiile lucrătorilor, pentru a le îmbunătăți cunoștințele în vederea unei mai bune protecții a acestora la locul de muncă.
- (27) Resortisanților țărilor terțe, care dețin un document de călătorie valabil și un permis unic eliberat de un stat membru care aplică acquis-ul Schengen în totalitate, ar trebui să li se permită accesul și libera circulație pe teritoriul statelor membre care aplică acquis-ul Schengen în totalitate, pentru maximum trei luni în orice perioadă de șase luni, în conformitate cu Regulamentul (UE) 2016/399 al Parlamentului European și al Consiliului¹⁰ și cu articolul 21 din Convenția de punere în aplicare a Acordului Schengen din 14 iunie 1985 dintre Guvernele statelor Uniunii Economice Benelux, Republicii Federale Germania și Republicii Franceze privind eliminarea treptată a controalelor la frontierele comune ale acestora¹¹ (Convenția Schengen).

¹⁰ Regulamentul (UE) 2016/399 al Parlamentului European și al Consiliului din 9 martie 2016 cu privire la Codul Uniunii privind regimul de trecere a frontierelor de către persoane (Codul Frontierelor Schengen) (JO L 77, 23.3.2016, p. 1).

¹¹ JO L 239, 22.9.2000, p. 19.

- (28) În absența unei legislații orizontale a Uniunii, drepturile resortisanților țărilor terțe variază în funcție de cetățenia acestora și de statele membre în care ocupă un loc de muncă. În vederea dezvoltării în continuare a unei politici coerente în domeniul imigrației și pentru a reduce discrepanțele dintre drepturile cetățenilor Uniunii și ale resortisanților țărilor terțe care lucrează în mod legal într-un stat membru, precum și pentru a completa acquis-ul existent în domeniul imigrației, ar trebui prevăzut un set de drepturi, în special pentru a menționa domeniile în care este prevăzută egalitatea de tratament între resortisanții unui stat membru și acei resortisanți din țările terțe care nu au dobândit încă statutul de rezidenți pe termen lung. Scopul acestor dispoziții este de a stabili un nivel minim de condiții de concurență echitabile în ansamblul Uniunii, de a recunoaște că resortisanții țărilor terțe respectivi contribuie la creșterea economiei Uniunii prin munca prestată și prin plata impozitelor, precum și de a constitui o garanție pentru a reduce concurența neloială dintre resortisanții unui stat membru și resortisanții țărilor terțe, rezultată din eventuala exploatare a acestora din urmă. Lucrător dintr-o țară terță, în sensul prezentei directive, ar trebui să însemne un resortisant al unei țări terțe care a fost admis pe teritoriul unui stat membru, care are dreptul de ședere legală și căruia i s-a acordat dreptul de muncă, în cadrul unui raport de muncă, în temeiul legislației naționale sau în conformitate cu practica națională. În acest context, un lucrător dintr-o țară terță trebuie să aibă un contract de muncă sau un raport de muncă definit de legislația națională, acordurile colective sau practicile în fiecare stat membru, ținând seama de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.

- (29) Atunci când un deținător de permis unic își schimbă angajatorul, noul angajator ar trebui să comunice autorităților competente detaliile angajării, în conformitate cu procedurile prevăzute în legislația națională. O modificare a condițiilor de angajare, cum ar fi adresa angajatorului, locul obișnuit de muncă, programul de lucru și remunerația, nu constituie în sine o schimbare a locului de muncă.
- (30) Toți resortisanții țărilor terțe cu ședere legală și care lucrează în mod legal în unul dintre statele membre ar trebui să beneficieze cel puțin de un set comun de drepturi în temeiul egalității de tratament cu cetățenii statului membru în care își au reședința, indiferent de scopul inițial sau motivul pentru care au fost admiși pe teritoriul statului membru. Dreptul la egalitatea de tratament în domeniile care intră sub incidența prezentei directive ar trebui garantat nu numai acelor resortisanți ai țărilor terțe care au fost admiși pe teritoriul unui stat membru pentru a ocupa un loc de muncă, dar și celor admiși pentru alte scopuri și cărora li s-a permis accesul la piața forței de muncă a respectivului stat membru în conformitate cu alte prevederi din legislația Uniunii sau din legislația națională, inclusiv membrii de familie ai lucrătorilor din țările terțe care au fost admiși în statul membru în conformitate cu Directiva 2003/86/CE a Consiliului¹² și resortisanții țărilor terțe care au fost admiși pe teritoriul unui stat membru în conformitate cu Directiva (UE) 2016/801 a Parlamentului European și a Consiliului¹³.

¹² Directiva 2003/86/CE a Consiliului din 22 septembrie 2003 privind dreptul la reîntregirea familiei (JO L 251, 3.10.2003, p. 12).

¹³ Directiva (UE) 2016/801 a Parlamentului European și a Consiliului din 11 mai 2016 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru cercetare, studii, formare profesională, servicii de voluntariat, programe de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă au pair (JO L 132, 21.5.2016, p. 21).

- (31) Dreptul la egalitatea de tratament în anumite domenii ar trebui să fie strâns corelat cu șederea legală a resortisantului țării terțe și cu accesul oferit la piața forței de muncă a unui stat membru, aspecte consacrate de permisul unic care autorizează atât șederea, cât și ocuparea unui loc de muncă, precum și de alte permise de ședere eliberate pentru alte scopuri, care conțin informații privind permisiunea de a ocupa un loc de muncă.
- (32) Dreptul la egalitatea de tratament între lucrătorii din țările terțe și resortisanții statelor membre în ceea ce privește condițiile de angajare și de lucru în sensul prezentei directive, contribuie la munca decentă și la prevenirea exploatării lucrătorilor din țările terțe. Dreptul respectiv ar trebui să includă cel puțin condițiile de angajare, remunerarea, inclusiv plata orelor suplimentare, deducerile și plățile retroactive ale acestora, creanțele în caz de insolvență a angajatorului, aplicarea principiului remunerației egale pentru muncă egală, concedierea, egalitatea de tratament între bărbați și femei, formarea, sănătatea și siguranța la locul de muncă, timpul de lucru, concediul și zilele libere. Dreptul la egalitatea de tratament ar trebui să includă condițiile de muncă prevăzute în dreptul Uniunii, în legislația națională, în acordurile colective și în practica unui stat membru, în aceleași condiții ca și resortisanții statului membru în cauză.

- (33) Un stat membru ar trebui să recunoască calificările profesionale dobândite de un resortisant al unei țări terțe în alt stat membru în același mod ca și pentru cetățenii Uniunii și ar trebui să ia în considerare calificările dobândite într-o țară terță în conformitate cu Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului¹⁴. Dreptul la egalitatea de tratament acordat lucrătorilor din țările terțe în ceea ce privește recunoașterea diplomelor, a certificatelor și a altor calificări profesionale, în conformitate cu procedurile interne aplicabile, nu ar trebui să aducă atingere competenței statelor membre în ceea ce privește admisia resortisanților țărilor terțe respectivi pe piețele forței de muncă ale acestora.
- (34) Lucrătorii din țările terțe ar trebui să beneficieze de tratament egal în ceea ce privește securitatea socială. Ramurile securității sociale sunt definite în Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului¹⁵. Dispozițiile prezentei directive privind egalitatea de tratament în domeniul securității sociale ar trebui să se aplice, de asemenea, lucrătorilor admiși într-un stat membru direct dintr-o țară terță. Cu toate acestea, prezenta directivă nu ar trebui să acorde lucrătorilor din țările terțe mai multe drepturi decât cele deja prevăzute de legislația Uniunii în vigoare în domeniul securității sociale pentru resortisanții țărilor terțe care se află în situații cu caracter transfrontalier.

¹⁴ Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale (JO L 255, 30.9.2005, p. 22).

¹⁵ Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 166, 30.4.2004, p. 1).

- (35) Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat în hotărârea sa din 25 noiembrie 2020 pronunțată în cauza C- 302/19¹⁶, că un stat membru nu poate să refuze sau să reducă beneficiul unei prestații de securitate socială titularului unui permis unic, pentru motivul că membrii familiei deținătorului respectiv sau unii dintre ei nu au reședința pe teritoriul său, ci într- o țară terță, în condițiile în care acordă acest beneficiu resortisanților săi independent de locul de reședință al membrilor familiei lor.
- (36) Statele membre ar trebui să asigure cel puțin egalitatea de tratament pentru resortisanții țărilor terțe care ocupă un loc de muncă sau care, după o perioadă minimă în care au ocupat un loc de muncă, sunt înregistrați ca șomeri. Nicio restricție din prezenta directivă privind egalitatea de tratament în domeniul securității sociale nu ar trebui să aducă atingere drepturilor acordate în temeiul Regulamentului (UE) nr. 1231/2010 al Parlamentului European și al Consiliului¹⁷.
- (37) Legislația Uniunii nu limitează competența statelor membre de a- și organiza propriile regimuri de securitate socială. Fiecare stat membru stabilește condițiile în temeiul cărora sunt acordate prestațiile de securitate socială, precum și valoarea acestor prestații și perioada pentru care sunt acordate. Cu toate acestea, atunci când își exercită această competență, statele membre ar trebui să respecte legislația Uniunii.

¹⁶ Hotărârea Curții de Justiție din 25 noiembrie 2020, *Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)/WS*, C-302/19, ECLI:EU:C:2020:957, punctul 39.

¹⁷ Regulamentul (UE) nr. 1231/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de extindere a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 la resortisanții țărilor terțe care nu fac obiectul regulamentelor respective exclusiv pe motive de cetățenie (JO L 344, 29.12.2010, p. 1).

- (38) Egalitatea de tratament a lucrătorilor din țările terțe nu ar trebui să vizeze măsurile în domeniul formării profesionale, care sunt finanțate în cadrul unor regimuri de asistență socială.
- (39) Statele membre ar trebui să se asigure că previn discriminarea lucrătorilor din țările terțe în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii pentru care egalitatea de tratament între lucrătorii din țările terțe și resortisanții statului membru în care își au reședința este garantată în conformitate cu prezenta directivă și cu legislația lor națională. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită în vederea prevenirii unei posibile discriminări în ceea ce privește accesul la locuințe private închiriate, pentru a se asigura că condițiile de locuit și contractele de închiriere respectă standardele naționale și reglementările naționale privind închirierile private, inclusiv standardele și reglementările privind cuantumul chiriilor. Este deosebit de relevant să se asigure că lucrătorii din țările terțe își păstrează libertatea de a-și alege cazarea, fără obligația de a locui într-un spațiu de cazare oferit de angajator, astfel cum este cazul lucrătorilor din statul membru în cauză, în conformitate cu dreptul intern.
- (40) Pentru a consolida egalitatea de tratament a lucrătorilor din țările terțe, statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și cu efect de descurajare împotriva angajatorilor în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive, în special în ceea ce privește condițiile de lucru, libertatea de asociere și de afiliere și ramurile securității sociale, astfel cum sunt definite în Regulamentul (CE) nr. 883/2004.

- (41) Pentru a garanta aplicarea corespunzătoare a dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive, statele membre, în cooperare cu partenerii sociali, după caz, în conformitate cu legislația națională, ar trebui să prevadă mecanisme corespunzătoare de monitorizare și, atunci când este cazul, inspecții eficace și adecvate pe teritoriile lor, în conformitate cu legislația sau practicile administrative naționale. Serviciile responsabile cu inspecția muncii sau alte autorități competente ar trebui, după caz, să aibă acces la locul de muncă.
- (42) Statele membre ar trebui, de asemenea, să se asigure că există mecanisme eficace prin intermediul cărora lucrătorii din țările terțe să aibă acces la justiție și să poată depune plângeri în mod direct sau prin intermediul unor terți care au, în conformitate cu criteriile prevăzute în legislația națională, practicile administrative sau acordurile colective în vigoare, un interes legitim în a asigura respectarea prezentei directive, cum ar fi sindicatele ori alte asociații sau prin intermediul autorităților competente. Respectivemele mecanisme eficace sunt considerate necesare pentru a aborda situațiile în care lucrătorii din țările terțe nu au cunoștință de existența mecanismelor menite să asigure respectarea legislației sau ezită să le utilizeze în nume propriu, de exemplu de teama unor eventuale consecințe. Statele membre ar trebui să se asigure că lucrătorii din țările terțe au același acces ca și resortisanții statului membru în care își au reședința la acțiuni în justiție, inclusiv la proceduri judiciare și administrative, la plângeri, la mediere și la alte mecanisme prevăzute în legislația națională pentru resortisanții statului membru. Statele membre ar trebui, de asemenea, să garanteze accesul la asistență judiciară în aceleași condiții ca cele prevăzute pentru lucrătorii naționali în cadrul procedurilor respective, dacă acest lucru este prevăzut în dreptul lor intern.

- (43) În contextul protecției lucrătorilor, măsuri naționale similare privind monitorizarea, evaluarea, inspecțiile, sancțiunile și facilitarea depunerii plângerilor ar trebui să fie deja adoptate și în vigoare la nivel național.
- (44) Deținătorul permisului unic ar trebui să aibă dreptul de a-și schimba angajatorul în perioada de valabilitate a respectivului permis. Pe lângă verificarea îndeplinirii în continuare de către deținătorul permisului unic a cerințelor prevăzute de legislația Uniunii sau de legislația națională, statele membre ar trebui să poată institui anumite condiții pentru schimbarea angajatorului, inclusiv o procedură de notificare și o verificare a situației pe piața muncii în cazul în care statul membru în cauză efectuează verificări ale situației pe piața muncii pentru solicitările de permis unic. Pentru a preveni potențialele abuzuri cu privire la dispozițiile prezentei directive privind schimbarea angajatorului, statele membre ar trebui, de asemenea, să poată stabili o perioadă minimă în care deținătorul permisului unic trebuie să lucreze pentru primul angajator înainte de schimbarea angajatorului. În orice caz, indiferent de durata contractului de muncă stabilit în temeiul dreptului intern, această perioadă minimă nu ar trebui să depășească șase luni. În cazuri excepționale și justificate în mod corespunzător, de exemplu cu privire la exploatarea deținătorului permisului unic sau în cazul în care angajatorul nu își îndeplinește obligațiile legale cu privire la deținătorul permisului unic, statele membre ar trebui să permită schimbarea angajatorului înainte de expirarea unei astfel de perioade minime.

- (45) Permisul unic nu ar trebui să fie retras pe parcursul unei perioade de cel puțin trei luni în caz de șomaj sau de șase luni în cazul în care resortisantul țării terțe deține permisul unic de mai mult de doi ani. Pentru perioadele de șomaj mai mari de trei luni, statele membre ar trebui să poată solicita deținătorilor permisului unic să facă dovada că dispun de resurse suficiente pentru a se întreține.
- (46) Pentru a consolida cunoștințele privind procedura de obținere a permisului unic și drepturile, obligațiile și garanțiile procedurale ale lucrătorilor din țările terțe și ale membrilor familiilor acestora, statele membre sunt încurajate să consolideze activitățile publicitare și campaniile de informare cu privire la aceste aspecte, inclusiv, după caz, activitățile și campaniile care vizează țări terțe.
- (47) Prezenta directivă ar trebui să se aplice fără a aduce atingere dispozițiilor mai favorabile cuprinse în legislația Uniunii și în instrumentele internaționale aplicabile.
- (48) Statele membre ar trebui să pună în aplicare dispozițiile prezentei directive fără discriminare pe motiv de sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială, caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală, în special în conformitate cu Directiva 2000/43/CE a Consiliului¹⁸ și cu Directiva 2000/78/CE a Consiliului¹⁹.

¹⁸ Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică (JO L 180, 19.7.2000, p. 22).

¹⁹ Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă (JO L 303, 2.12.2000, p. 16).

- (49) Întrucât obiectivele prezentei directive, și anume stabilirea unei proceduri unice de solicitare în vederea eliberării unui permis unic pentru ca resortisanții țărilor terțe să ocupe un loc de muncă pe teritoriul unui stat membru, precum și a unui set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală într-un stat membru, nu pot fi realizate în mod satisfăcător de către statele membre, dar, având în vedere anvergura și efectele acțiunii, acestea pot fi mai bine realizate la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE). În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul respectiv, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivelor respective.
- (50) Prezenta directivă respectă drepturile fundamentale și principiile recunoscute de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) din TUE.
- (51) În conformitate cu articolele 1 și 2 din Protocolul nr. 21 privind poziția Regatului Unit și a Irlandei cu privire la spațiul de libertate, securitate și justiție, anexat la TUE și la TFUE, și fără a aduce atingere articolului 4 din protocolul menționat, Irlanda nu participă la adoptarea prezentei directive, nu are obligații în temeiul acesteia și nu face obiectul aplicării sale.

- (52) În conformitate cu articolele 1 și 2 din Protocolul nr. 22 privind poziția Danemarcei, anexat la TUE și la TFUE, Danemarca nu participă la adoptarea prezentei decizii, nu are obligații în temeiul acesteia și nu face obiectul aplicării sale.
- (53) Obligația de a transpune prezenta directivă în dreptul intern ar trebui să se limiteze la dispozițiile care constituie o modificare de substanță față de directiva anterioară. Transpunerea dispozițiilor care nu au făcut obiectul unor modificări se efectuează în temeiul directivei anterioare.
- (54) Prezenta directivă nu ar trebui să aducă atingere obligațiilor statelor membre în ceea ce privește termenul de transpunere în dreptul intern a directivei menționată în anexa I,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Capitolul I

Dispoziții generale

Articolul 1

Obiectul

- (1) Prezenta directivă stabilește:
 - (a) o procedură unică de solicitare a eliberării unui permis unic pentru resortisanții țărilor terțe în scopul ocupării unui loc de muncă pe teritoriul unuia dintre statele membre, astfel încât să se simplifice procedurile de admisie a acestora și să se faciliteze controlul statutului acestora;
 - (b) un set comun de drepturi pentru lucrătorii din țările terțe cu ședere legală pe teritoriul unui stat membru, indiferent de scopul pentru care au fost admiși inițial pe teritoriul statului membru respectiv, bazat pe egalitatea de tratament cu resortisanții statului membru respectiv.
- (2) Prezenta directivă nu afectează dreptul statelor membre de a stabili contingentele de admisie a resortisanților țărilor terțe în conformitate cu articolul 79 alineatul (5) din TFUE.

Articolul 2

Definiții

În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

1. „resortisant al unei țări terțe” înseamnă o persoană care nu este cetățean al Uniunii în sensul articolului 20 alineatul (1) din TFUE;
2. „lucrător dintr-o țară terță” înseamnă un resortisant al unei țări terțe care a fost admis pe teritoriul unui stat membru, care are dreptul de ședere legală și căruia i s-a acordat dreptul de muncă, în cadrul unui raport de muncă, în conformitate cu legislația națională, cu acordurile colective sau cu practica națională;
3. „permis unic” înseamnă un permis de ședere eliberat de autoritățile unui stat membru, care conferă unui resortisant al unei țări terțe dreptul de ședere legală pe teritoriul acestuia în scopul ocupării unui loc de muncă;
4. „procedură unică de solicitare” înseamnă orice procedură care conduce, în baza unei solicitări unice introduse de către un resortisant al unei țări terțe sau de către angajatorul unui resortisant al unei țări terțe în vederea obținerii dreptului de ședere legală și ocupării unui loc de muncă pe teritoriul unui stat membru, la adoptarea unei decizii cu privire la respectiva solicitare de permis unic.

Articolul 3
Domeniul de aplicare

- (1) Prezenta directivă se aplică resortisanților țărilor terțe:
- (a) care solicită șederea într-un stat membru în scopul ocupării unui loc de muncă;
 - (b) care au fost admiși într-un stat membru în alt scop decât cel al ocupării unui loc de muncă, în conformitate cu legislația Uniunii sau cu legislația națională, cărora li se permite să ocupe un loc de muncă și care dețin un permis de ședere în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1030/2002; sau
 - (c) care au fost admiși într-un stat membru în scopul ocupării unui loc de muncă, în conformitate cu legislația Uniunii sau cu legislația națională.
- (2) Prezenta directivă nu se aplică resortisanților țărilor terțe:
- (a) care sunt membri de familie ai unor cetățeni ai Uniunii care și-au exercitat ori își exercită dreptul de liberă circulație în interiorul Uniunii în conformitate cu Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului²⁰;

²⁰ 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, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 și de abrogare a Directivelor 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE și 93/96/CEE (JO L 158, 30.4.2004, p. 77).

- (b) care, împreună cu membrii familiilor lor și indiferent de cetățenia lor, beneficiază de drepturi de liberă circulație echivalente cu cele ale cetățenilor Uniunii în temeiul acordurilor fie dintre Uniune și statele sale membre, fie dintre Uniune și țări terțe;
- (c) care sunt detașați, pe durata detașării;
- (d) care au solicitat admisie sau au fost admiși pe teritoriul unui stat membru ca persoane transferate în cadrul aceleiași companii în conformitate cu Directiva 2014/66/UE a Parlamentului European și a Consiliului²¹;
- (e) care au solicitat admisie sau au fost admiși pe teritoriul unui stat membru în calitate de lucrători sezonieri în conformitate cu Directiva 2014/36/UE sau de persoane în regim au pair;
- (f) care au autorizație de ședere într-un stat membru în temeiul unei protecții temporare în conformitate cu Directiva 2001/55/CE a Consiliului²² sau au solicitat autorizația de ședere pentru același motiv și sunt în așteptarea unei decizii privind statutul lor;

²¹ Directiva 2014/66/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii (JO L 157, 27.5.2014, p. 1).

²² Directiva 2001/55/CE a Consiliului din 20 iulie 2001 privind standardele minime pentru acordarea protecției temporare, în cazul unui aflus masiv de persoane strămutate, și măsurile de promovare a unui echilibru între eforturile statelor membre pentru primirea acestor persoane și suportarea consecințelor acestei primiri (JO L 212, 7.8.2001, p. 12).

- (g) care sunt beneficiari ai protecției internaționale în temeiul Directivei 2011/95/UE a Parlamentului European și a Consiliului²³ sau care au solicitat protecție internațională în temeiul directivei respective și a căror solicitare nu a făcut încă obiectul unei decizii definitive;
- (h) care sunt beneficiari ai protecției în conformitate cu legislația națională, cu obligațiile internaționale sau cu practica unui stat membru sau care au solicitat protecție internațională în conformitate cu legislația națională, cu obligațiile internaționale sau cu practica unui stat membru și a căror cerere nu a făcut încă obiectul unei decizii definitive;
- (i) care sunt rezidenți pe termen lung în conformitate cu Directiva 2003/109/CE;
- (j) a căror îndepărtare a fost suspendată de fapt sau de drept;
- (k) care au solicitat admisia sau care au fost admiși pe teritoriul unui stat membru ca lucrători care desfășoară activități independente;
- (l) care au solicitat admisia sau au fost admiși ca navigatori pentru ocuparea unui loc de muncă sau pentru a lucra în orice calitate la bordul unei nave înregistrate într-un stat membru sau care navighează sub pavilionul unui stat membru.

²³ Directiva 2011/95/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 decembrie 2011 privind standardele referitoare la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească resortisanții țărilor terțe sau apatrizii pentru a putea beneficia de protecție internațională, la un statut uniform pentru refugiați sau pentru persoanele eligibile pentru obținerea de protecție subsidiară și la conținutul protecției acordate (JO L 337, 20.12.2011, p. 9).

- (3) Statele membre pot decide să nu aplice capitolul II resortisanților țărilor terțe care au fost fie autorizați să ocupe un loc de muncă pe teritoriul unui stat membru pentru o perioadă de maximum șase luni, fie admiși într-un stat membru în scopul de a urma studii.
- (4) Capitolul II nu se aplică resortisanților țărilor terțe cărora li se permite să lucreze pe baza unei vize.
- (5) În pofida alineatului (2) litera (h) de la prezentul articol, capitolul III se aplică beneficiarilor de protecție în conformitate cu legislația națională, cu obligațiile internaționale sau cu practica unui stat membru, dacă, în conformitate cu legislația națională, acestora li se permite să lucreze.

Capitolul II

Procedura unică de solicitare și permisul unic

Articolul 4

Procedura unică de solicitare

- (1) Solicitarea privind eliberarea, modificarea sau reînnoirea unui permis unic se prezintă în cadrul unei proceduri unice de solicitare. Statele membre stabilesc dacă solicitările de permis unic urmează a fi depuse de către resortisantul țării terțe sau de către angajatorul acestuia. Ca alternativă, statele membre pot să permită depunerea solicitărilor de către oricare dintre cele două părți.
- (2) O solicitare de permis unic este luată în considerare și analizată fie atunci când resortisantul respectiv al țării terțe își are reședința în afara teritoriului statului membru în care dorește să fie admis, fie atunci când resortisantul respectiv al țării terțe este deja rezident pe teritoriul statului membru în cauză, deținând un permis de ședere valabil. Un stat membru poate de asemenea accepta, în conformitate cu legislația sa națională, solicitările de permis unic depuse de alți resortisanți ai unor țări terțe care sunt prezenți în mod legal pe teritoriul său.

- (3) Statele membre analizează solicitarea depusă în conformitate cu alineatul (1) și adoptă o decizie de acordare, modificare sau reînnoire a permisului unic, dacă solicitantul îndeplinește cerințele prevăzute în legislația Uniunii sau în cea națională. Decizia de acordare, modificare sau reînnoire a permisului unic constituie un act administrativ unic, care combină permisul de ședere și permisul de muncă.
- (4) Cu condiția ca cerințele prevăzute în legislația Uniunii sau în legislația națională să fie îndeplinite și în cazul în care un stat membru eliberează permise unice numai pe teritoriul său, respectivul stat membru trebuie să îi elibereze resortisantului țării terțe viza necesară pentru a obține un permis unic.
- (5) Statele membre eliberează un permis unic, atunci când sunt întrunite condițiile necesare, pentru resortisanții țărilor terțe care solicită admisia și pentru resortisanții țărilor terțe deja admiși care solicită reînnoirea sau modificarea permisului lor de ședere după intrarea în vigoare a dispozițiilor interne de punere în aplicare.

Articolul 5

Autoritatea competentă

- (1) Statele membre desemnează o autoritate competentă să primească solicitările și să elibereze permisul unic.
- (2) Autoritatea competentă adoptă o decizie privind solicitarea de permis unic cât mai rapid posibil și, în orice caz, în termen de 90 de zile de la data depunerii unei solicitări complete.

Termenul menționat la primul paragraf include verificarea situației pe piața muncii atunci când o astfel de verificare se efectuează în legătură cu o solicitare individuală de permis unic.

În cazul în care nu este luată nicio decizie în termenul prevăzut la prezentul alineat, se aplică consecințele juridice prevăzute de legislația națională.

- (3) Autoritatea competentă notifică în scris solicitantului decizia, în conformitate cu procedurile de notificare prevăzute de dispozițiile corespunzătoare din legislația națională. În cazul în care angajatorul resortisantului țării terțe depune cererea, statele membre se asigură că angajatorul îl informează în timp util pe resortisantul țării terțe cu privire la statutul cererii și rezultatul acesteia.
- (4) În cazul în care informațiile sau documentele care susțin solicitarea sunt incomplete în conformitate cu criteriile specificate în legislația națională, autoritatea competentă notifică în scris solicitantului informațiile sau documentele suplimentare necesare și stabilește un termen rezonabil pentru furnizarea acestora. Termenul menționat la alineatul (2) primul paragraf de la prezentul articol și perioada suplimentară menționată la articolul 8 alineatul (3) se suspendă până la primirea de către autoritatea competentă sau de către alte autorități relevante a informațiilor suplimentare cerute. În cazul în care în această perioadă nu au fost furnizate informațiile sau documentele suplimentare, autoritatea competentă poate respinge solicitarea.

Articolul 6
Permisul unic

- (1) Statele membre eliberează permisul unic pe baza modelului uniform prevăzut de Regulamentul (CE) nr. 1030/2002 și cu menționarea informațiilor legate de acordarea permisiunii de a ocupa un loc de muncă în conformitate cu punctele 12 și 16 de la litera (a) din anexa la acest regulament.

Statele membre pot indica informații suplimentare legate de relația de muncă a resortisantului țării terțe, precum denumirea și adresa angajatorului, locul de muncă, tipul de muncă, programul de lucru și remunerarea, în format de hârtie sau pot stoca aceste date în format electronic, astfel cum se prevede la articolul 4 din Regulamentul (CE) nr. 1030/2002 și la punctul 20 de la litera (a) din anexa la acest regulament. În conformitate cu articolul 4 din Regulamentul (CE) nr. 1030/2002, fără a aduce atingere normelor privind protecția datelor cu caracter personal, resortisantul țării terțe căruia i se eliberează permisul unic are dreptul de a verifica datele cu caracter personal cuprinse în permisul de ședere și, după caz, de a obține corectarea sau ștergerea acestora.

- (2) Atunci când eliberează permisul unic, statele membre nu eliberează niciun fel de permise suplimentare ca dovadă a autorizației de acces la piața forței de muncă.

Articolul 7

Permise de ședere eliberate pentru alte scopuri decât cel de a ocupa un loc de muncă

- (1) Atunci când eliberează permise de ședere pentru alte scopuri decât cel de a ocupa un loc de muncă în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1030/2002, statele membre menționează informațiile privind permisiunea de a ocupa un loc de muncă, indiferent de tipul de permis.

Statele membre pot indica informații suplimentare legate de relația de muncă a resortisantului țării terțe, precum denumirea și adresa angajatorului, locul de muncă, tipul de muncă, programul de lucru și remunerarea în format de hârtie sau pot stoca aceste date în format electronic, astfel cum se prevede la articolul 4 din Regulamentul (CE) nr. 1030/2002 și la punctul 20 de la litera (a) din anexa la acesta. În conformitate cu articolul 4 din Regulamentul (CE) nr. 1030/2002, resortisantul țării terțe căruia i se eliberează permisul unic are dreptul de a verifica informațiile suplimentare conținute în permisul unic și, după caz, de a obține corectarea sau ștergerea informațiilor respective.

- (2) Atunci când eliberează permise de ședere în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1030/2002, statele membre nu eliberează niciun fel de permise suplimentare ca dovadă a autorizației de acces la piața forței de muncă.

Articolul 8
Garanții procedurale

- (1) Decizia de respingere a unei solicitări privind eliberarea, modificarea sau reînnoirea unui permis unic sau decizia de retragere a unui permis unic pe baza criteriilor prevăzute de legislația Uniunii sau de legislația națională se motivează în mod corespunzător în cadrul unei notificări scrise.
- (2) Decizia de respingere a unei solicitări privind eliberarea, modificarea sau reînnoirea permisului unic sau de retragere a acestuia ține seama de circumstanțele specifice ale cazului și respectă principiul proporționalității, în conformitate cu legislația Uniunii și cu cea națională. O astfel de decizie este atacabilă din punct de vedere juridic în statul membru în cauză, în conformitate cu legislația națională. Notificarea scrisă menționată la alineatul (1) indică instanța sau autoritatea administrativă la care persoana vizată poate introduce o cale de atac și termenul pentru exercitarea acesteia.
- (3) Termenul pentru luarea unei decizii în temeiul articolului 5 alineatul (2) poate fi prelungit cu o perioadă suplimentară de 30 de zile, în circumstanțe excepționale și justificate corespunzător legate de complexitatea cererii, prin intermediul unei notificări sau al unei comunicări adresate solicitantului în conformitate cu procedurile prevăzute de legislația națională.
- (4) Perioada menționată la articolul 11 alineatul (3) al treilea paragraf poate fi prelungită cu o perioadă suplimentară de 15 zile, în circumstanțe excepționale și justificate corespunzător.

Articolul 9
Accesul la informații

Statele membre pun la dispoziție, într-un mod ușor accesibil, și furnizează la cerere, resortisantului țării terțe și viitorului angajator:

- (a) informații corespunzătoare cu privire la toate documentele justificative necesare pentru depunerea unei solicitări și, după caz, cu privire la taxele aplicabile;
- (b) informații privind condițiile de intrare și de ședere, inclusiv drepturile, obligațiile și garanțiile procedurale, inclusiv accesul la justiție, aplicabile resortisanților țărilor terțe și membrilor de familie ai acestora și informații privind organizațiile de lucrători în conformitate cu legislația națională.

Articolul 10
Taxe

Statele membre pot cere plata unor taxe pentru tratarea solicitărilor, în conformitate cu prezenta directivă. Quantumul taxelor solicitate de un stat membru pentru prelucrarea cererilor nu este disproporționat sau excesiv. Atunci când taxele pentru prelucrarea solicitărilor sunt plătite de angajator, angajatorul nu are dreptul să recupereze respectivele taxe de la resortisantul țării terțe.

Articolul 11

Drepturile acordate în temeiul permisului unic

- (1) În cazul în care s-a eliberat un permis unic deținătorul acestuia are, în perioada de valabilitate a respectivului permis, cel puțin următoarele drepturi:
 - (a) dreptul de intrare și de ședere pe teritoriul statului membru care eliberează permisul unic, cu condiția ca deținătorul să îndeplinească toate cerințele de admitere în conformitate cu legislația națională;
 - (b) dreptul de acces liber la întreg teritoriul statului membru care eliberează permisul unic, în limitele prevăzute de legislația națională;
 - (c) dreptul de exercitare a unei anumite activități profesionale autorizate în baza permisului unic, în conformitate cu legislația națională;
 - (d) dreptul de a fi informat în legătură cu drepturile pe care i le conferă permisul unic în temeiul prezentei directive, al altor acte din dreptul Uniunii sau al legislației naționale.
- (2) Statele membre permit ca un deținător de permis unic să își schimbe angajatorul. Statele membre pot supune dreptul unui deținător de permis unic de a-și schimba angajatorul oricăreia dintre condițiile prevăzute la alineatul (3).
- (3) Pe durata perioadei de valabilitate a unui permis unic, statele membre pot:
 - (a) să solicite ca schimbarea angajatorului să fie notificată autorităților competente din statul membru în cauză, în conformitate cu procedurile prevăzute în legislația națională;

- (b) să solicite ca schimbarea angajatorului să facă obiectul unei verificări a situației pe piața muncii dacă statul membru în cauză efectuează verificări ale situației de pe piața muncii pentru solicitările de permis unic;
- (c) să solicite o perioadă minimă în care deținătorul permisului unic trebuie să lucreze pentru primul angajator.

Perioada minimă menționată la primul paragraf litera (c) nu depășește durata contractului de muncă sau perioada de valabilitate a permisului. În orice caz, această perioadă minimă nu depășește șase luni. Statele membre permit unui deținător de permis unic să schimbe angajatorul înainte de expirarea perioadei minime respective în cazuri justificate corespunzător de încălcare gravă de către angajator a clauzelor și condițiilor contractuale sau a raporturilor de muncă.

În cazul în care statul membru solicită ca schimbarea angajatorului să fie notificată în conformitate cu primul paragraf litera (a), dreptul deținătorului permisului unic de a schimba angajatorul poate să fie suspendat pentru o perioadă maximă de 45 de zile de la data la care a avut loc notificarea către autoritățile naționale competente. În această perioadă, autoritățile naționale competente pot verifica dacă sunt îndeplinite condițiile prevăzute în primul paragraf literele (b) și (c), după caz, și, de asemenea, dacă sunt îndeplinite în continuare celelalte cerințe prevăzute în legislația Uniunii sau în legislația națională. Statul membru se poate opune schimbării angajatorului în perioada respectivă de 45 de zile.

- (4) Șomajul în sine nu constituie un motiv de retragere a unui permis unic, cu condiția ca:
- (a) perioada totală de șomaj să nu depășească trei luni în perioada de valabilitate a permisului unic sau șase luni dacă resortisantul țării terțe deține permisul unic de mai mult de doi ani;
 - (b) începutul și, după caz, sfârșitul oricărei perioade de șomaj să fie notificate autorităților competente ale statului membru în cauză, în conformitate cu procedurile relevante.

Prin derogare de la primul paragraf litera (a), statul membru îi pot permite unui deținător de permis unic să fie șomer pentru o perioadă mai lungă.

În sensul primului paragraf litera (b), statele membre stabilesc dacă resortisantul țării terțe sau angajatorul acestuia transmite notificarea autorităților competente.

Pentru perioadele de șomaj mai mari de trei luni, statele membre pot solicita deținătorilor permisului unic să facă dovada că dispun de resurse suficiente pentru a se întreține fără a recurge la sistemul de asistență socială al statului membru în cauză.

Atunci când un titular de permis unic aflat în șomaj găsește un nou angajator în perioada de șomaj permisă menționate la prezentul alineat și un stat membru supune accesul la noul loc de muncă oricăreia dintre condițiile stabilite la alineatul (3), statul membru respectiv îi permite deținătorului permisului unic să rămână pe teritoriul său până când autoritățile competente verifică îndeplinirea condițiilor prevăzute la alineatul (3), chiar dacă perioada permisă de șomaj a expirat.

- (5) Atunci când perioada de valabilitate a permisului unic expiră în cursul procedurii de reînnoire, statele membre îi permit resortisantului țării terțe să rămână pe teritoriul lor ca și cum respectivul resortisant al țării terțe ar fi deținător de permis unic, până când autoritățile competente iau o decizie cu privire la cererea de reînnoire.
- (6) Atunci când, în conformitate cu procedurile prevăzute de legislația națională, autoritățile competente ale statului membru stabilesc că există motive întemeiate pentru a se considera că un deținător de permis unic s-a confruntat cu condiții de muncă extrem de abuzive, astfel cum sunt definite la articolul 2 litera (i) din Directiva 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului²⁴, statele membre respective prelungesc cu trei luni perioada permisă de șomaj menționată la alineatul (4) de la prezentul articol.

²⁴ Directiva 2009/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 de stabilire a standardelor minime privind sancțiunile și măsurile la adresa angajatorilor de resortisanți din țări terțe aflați în situație de ședere ilegală (JO L 168, 30.6.2009, p. 28).

Capitolul III

Dreptul la egalitatea de tratament

Articolul 12

Dreptul la egalitatea de tratament

- (1) Lucrătorii din țările terțe menționați la articolul 3 alineatul (1) literele (b) și (c) beneficiază de egalitate de tratament în raport cu resortisanții statului membru în care își au reședința, cel puțin în legătură cu:
- (a) condițiile de angajare și de lucru, inclusiv în ceea ce privește remunerarea, concedierea, programul de lucru, zilele libere și concediile și egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și în materie de sănătate și siguranță la locul de muncă;
 - (b) dreptul la grevă și la acțiuni sindicale, în conformitate cu legislația și practicile naționale ale statului membru, libertatea de asociere, afiliere și apartenență la o organizație care reprezintă lucrătorii sau angajatorii sau la orice altă organizație ai cărei membri desfășoară o activitate specifică, inclusiv drepturile și beneficiile pe care le oferă o asemenea organizație, cum ar fi dreptul la negocieri colective și la încheierea de contracte colective, fără a aduce atingere legislației naționale în materie de ordine și securitate publică;
 - (c) educație și formare profesională;

- (d) recunoașterea diplomelor, a certificatelor și a altor calificări profesionale, în conformitate cu procedurile interne aplicabile;
 - (e) ramurile securității sociale, astfel cum sunt definite în Regulamentul (CE) nr. 883/2004;
 - (f) beneficii fiscale, cu condiția ca lucrătorul să aibă domiciliul fiscal în statul membru în cauză;
 - (g) accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii publice, inclusiv procedurile privind accesul la locuințe publice și private, în conformitate cu legislația națională, fără a se aduce atingere libertății contractuale în conformitate cu legislația Uniunii și cu legislația națională;
 - (h) servicii de consiliere și informații furnizate de oficiile forțelor de muncă.
- (2) Statele membre pot restrânge egalitatea de tratament:
- (a) în temeiul alineatului (1) litera (c), prin:
 - (i) limitarea aplicării acesteia la lucrătorii din țările terțe care au un loc de muncă sau care au avut un loc de muncă și care sunt înregistrați ca șomeri;
 - (ii) excluderea lucrătorilor din țările terțe care au fost admiși pe teritoriul lor în conformitate cu Directiva (UE) 2016/801;
 - (iii) excluderea burselor și a împrumuturilor pentru studii și pentru întreținere sau a altor burse și împrumuturi;

- (iv) stabilirea unor condiții prealabile specifice, inclusiv cunoașterea corespunzătoare a limbii și plata taxelor de studii, în conformitate cu legislația națională, aferente accesului la studii universitare, la educație și formare postliceală și la educație și formare profesională care nu au legătură directă cu o anumită activitate desfășurată la locul de muncă;
- (b) prin limitarea drepturilor acordate lucrătorilor din țările terțe în temeiul alineatului (1) litera (e), dar fără restricționarea acestor drepturi în cazul lucrătorilor din țările terțe care au un loc de muncă sau care au avut un loc de muncă pentru o perioadă de cel puțin șase luni sau care sunt înregistrați drept șomeri.

De asemenea, statele membre pot decide ca alineatul (1) litera (e), în ceea ce privește prestațiile familiale, să nu se aplice în cazul resortisanților țărilor terțe care au fost autorizați să lucreze pe teritoriul unui stat membru pentru o perioadă de maximum șase luni, al resortisanților țărilor terțe care au fost admiși pentru studii sau al resortisanților țărilor terțe cărora li se permite să lucreze pe baza unei vize;

- (c) în temeiul alineatului (1) litera (f), în ceea ce privește beneficiile fiscale, prin limitarea aplicării acesteia la cazurile în care domiciliul înregistrat sau obișnuit al membrilor familiei unui lucrător dintr-o țară terță, pentru care lucrătorul dintr-o țară terță solicită beneficii, se află pe teritoriul statului membru respectiv;

- (d) în temeiul alineatului (1) litera (g), prin:
- (i) limitarea aplicării acesteia la lucrătorii din țările terțe care au un loc de muncă;
 - (ii) limitarea accesului la locuințe, cu excepția închirierii unei reședințe private, în limitele prevăzute de legislația națională.
- (3) Dreptul la egalitatea de tratament, astfel cum este prevăzut la alineatul (1), nu aduce atingere dreptului statului membru de a retrage sau de a refuza reînnoirea permisului de ședere eliberat în temeiul prezentei directive, a permisului de ședere eliberat în alte scopuri decât ocuparea unui loc de muncă sau a oricărei alte autorizații de ocupare a unui loc de muncă într-un stat membru.
- (4) Lucrătorii din țările terțe care se mută într-o țară terță sau urmașii acestor lucrători care își au reședința într-o țară terță și care beneficiază de drepturile lucrătorilor respectivi primesc drepturi de pensie legală pentru limită de vârstă, invaliditate și deces, în funcție de locul de muncă anterior al lucrătorilor respectivi și dobândite în conformitate cu dispozițiile menționate la articolul 3 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, în aceleași condiții și la același nivel ca resortisanții statelor membre în cauză atunci când se mută într-o țară terță.

Articolul 13

Monitorizare, evaluare, inspecții și sancțiuni

- (1) Statele membre prevăd măsuri care să prevină eventualele abuzuri și să sancționeze încălcările de către angajatori a dispozițiilor naționale privind egalitatea de tratament adoptate în temeiul articolului 12. Aceste măsuri includ monitorizarea, evaluarea și, dacă este cazul, efectuarea de inspecții, mai ales în sectoarele identificate ca prezentând un risc ridicat de încălcare a drepturilor lucrătorilor, în conformitate cu legislația națională sau cu practica administrativă națională.
- (2) Statele membre prevăd sancțiuni împotriva angajatorilor care nu își respectă obligațiile în temeiul prezentei directive. Sancțiunile respective trebuie să fie eficace, proporționale și cu efect de descurajare.
- (3) Statele membre se asigură că serviciile responsabile cu inspecția muncii sau alte autorități competente și, în cazul în care legislația națională prevede acest lucru pentru resortisanții statului membru, organizațiile care reprezintă interesele lucrătorilor au acces la locul de muncă. În cazul în care angajatorul oferă cazare și dacă acest lucru este prevăzut de legislația națională pentru resortisanții statului membru, accesul la locul de muncă include accesul la cazarea respectivă, cu condiția ca lucrătorul dintr-o țară terță să își dea consimțământul pentru un astfel de acces.

Articolul 14

Facilitarea depunerii plângerilor și a accesului la justiție

- (1) Statele membre se asigură că există mecanisme eficace prin intermediul cărora lucrătorii din țările terțe pot să depună plângeri împotriva angajatorilor lor:
 - (a) în mod direct;
 - (b) prin intermediul unor terți care au, în conformitate cu criteriile prevăzute în legislația lor națională, un interes legitim în a asigura respectarea prezentei directive și a dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive; și
 - (c) prin intermediul unei autorități competente a statului membru, în cazul în care legislația națională prevede acest lucru.
- (2) Statele membre se asigură că terții menționați la alineatul (1) litera (b) pot iniția, în numele sau în sprijinul unui lucrător dintr-o țară terță, cu consimțământul lucrătorului respectiv dintr-o țară terță, orice proceduri administrative sau civile menite să asigure respectarea dispozițiilor prezentei directive și a dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive.

- (3) Statele membre se asigură că lucrătorii din țările terțe beneficiază de același acces ca și resortisanții statului membru în care își au reședința în ceea ce privește:
- (a) măsurile de protecție împotriva concedierii sau a altui tratament punitiv din partea angajatorului ca reacție la o plângere formulată în cadrul întreprinderii;
 - (b) orice acțiune în justiție menită să asigure respectarea prezentei directive și a dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive.

Capitolul IV

Dispoziții finale

Articolul 15

Dispoziții mai favorabile

- (1) Prezenta directivă se aplică fără a aduce atingere dispozițiilor mai favorabile prevăzute în:
 - (a) legislația Uniunii, inclusiv în acordurile bilaterale și multilaterale încheiate între Uniune, sau între Uniune și statele membre ale acesteia, pe de o parte, și una sau mai multe țări terțe, pe de altă parte; și
 - (b) acordurile bilaterale sau multilaterale încheiate între unul sau mai multe state membre și una sau mai multe țări terțe.
- (2) Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a adopta sau de a menține dispoziții mai favorabile pentru persoanele cărora li se aplică.

Articolul 16
Informații destinate publicului

Fiecare stat membru pune la dispoziția publicului, într-un mod ușor accesibil, un set de informații actualizate periodic, inclusiv prin surse accesibile în țările terțe în cauză:

- (a) privind condițiile de admisie și de ședere ale resortisanților țărilor terțe pe teritoriul acestuia în scopul ocupării unui loc de muncă;
- (b) privind toate documentele justificative necesare pentru depunerea solicitării unui permis unic;
- (c) privind condițiile de intrare și de ședere, inclusiv drepturile, obligațiile și garanțiile procedurale aplicabile resortisanților țărilor terțe și membrilor familiei acestora.

Articolul 17
Raportarea

- (1) Pentru prima dată cel târziu la ... [cinci ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive]și, ulterior, periodic, Comisia prezintă un raport Parlamentului European și Consiliului cu privire la aplicarea prezentei directive în statele membre și propune modificările pe care le consideră necesare.

- (2) Pentru prima dată până la 30 iunie 2028 și, ulterior, anual, statele membre comunică Comisiei (Eurostat) datele statistice privind numărul de resortisanți ai țărilor terțe care au solicitat un permis unic, cei cărora li s-a acordat un permis unic și cei cărora li s-a reînnoit sau retras permisul unic în cursul anului calendaristic anterior, în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 862/2007 al Parlamentului European și al Consiliului²⁵. Aceste statistici se referă la perioade de referință de un an calendaristic, sunt defalcate pe tip de decizie, motivul deciziei, durata de valabilitate a permiselor, cetățenie, sex și vârstă și, dacă sunt disponibile date, ocupație și se transmit în termen de șase luni de la sfârșitul perioadei de referință.

Articolul 18

Transpunere

- (1) Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma articolului 2 punctul 2, articolului 3 alineatele (2) și (5), articolului 4 alineatele (1), (2) și (4), articolului 5 alineatele (2), (3) și (4), articolului 6 alineatul (1), articolului 7 alineatul (1), articolului 8 alineatele (2), (3) și (4), articolului 9, articolului 10, articolului 11 alineatul (1) litera (d) și alineatele (2)-(6), articolului 12 alineatul (1) literele (a), (b), (g) și (h) și alineatul (2) litera (d) punctul (ii) și articolelor 13, 14, 16 și 17 până la ... [doi ani de la data intrării în vigoare a prezentei directive]. Statele membre comunică de îndată Comisiei textul dispozițiilor respective.

²⁵ Regulamentul (CE) nr. 862/2007 al Parlamentului European și al Consiliului din 11 iulie 2007 privind statisticile comunitare din domeniul migrației și protecției internaționale și de abrogare a Regulamentului (CEE) nr. 311/76 al Consiliului privind elaborarea de statistici cu privire la lucrătorii străini (JO L 199, 31.7.2007, p. 23).

Atunci când statele membre adoptă dispozițiile respective, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Acestea conțin, de asemenea, o mențiune care precizează că trimiterile, în acte cu putere de lege și acte administrative în vigoare, la directiva abrogată prin prezenta directivă se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a unei astfel de trimiteri și de formulare a acestei mențiuni.

- (2) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 19

Abrogare

Directiva 2011/98/UE se abrogă cu efect de la ... [ziua următoare datei prevăzute la articolul 18 alineatul (1) primul paragraf din prezenta directivă], fără a se aduce atingere obligațiilor statelor membre în ceea ce privește termenul de transpunere în dreptul intern a directivei prevăzut în anexa I.

Trimiterile la directiva abrogată se interpretează ca trimiteri la prezenta directivă și se citesc în conformitate cu tabelul de corespondență din anexa II.

Articolul 20

Intrarea în vigoare și aplicarea

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 1, articolul 2 punctele 1, 3 și 4, articolul 3 alineatele (1), (3) și (4), articolul 4 alineatele (3) și (5), articolul 5 alineatul (1), articolul 6 alineatul (2), articolul 7 alineatul (2), articolul 8 alineatul (1), articolul 11 alineatul (1) literele (a), (b) și (c), articolul 12 alineatul (1) literele (c)-(f), articolul 12 alineatul (2) literele (a), (b), (c) și (d) punctul (i) și alineatele (3) și (4) și articolul 15 se aplică de la ... [ziua următoare datei prevăzute la articolul 18 alineatul (1) primul paragraf din prezenta directivă].

Articolul 21

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre în conformitate cu tratatele.

Adoptată la Strasbourg,

Pentru Parlamentul European

Președinta

Pentru Consiliu

Președintele

ANEXA I

Termenul de transpunere în dreptul intern
(menționat la articolul 19)

Directivă	Termen de transpunere
2011/98/UE	25 decembrie 2013

ANEXA II

Tabel de corespondență

Directiva 2011/98/UE	Prezenta directivă
Articolul 1	Articolul 1
Articolul 2	Articolul 2
Articolul 3	Articolul 3
–	Articolul 3 alineatul (5)
Articolul 4 alineatul (1) prima și a doua teză	Articolul 4 alineatul (1) prima și a doua teză
Articolul 4 alineatul (1) a treia teză	Articolul 4 alineatul (2)
Articolul 4 alineatul (2)	Articolul 4 alineatul (3)
Articolul 4 alineatul (3)	Articolul 4 alineatul (4)
Articolul 4 alineatul (4)	Articolul 4 alineatul (5)
Articolul 5	Articolul 5
Articolul 6	Articolul 6
Articolul 7	Articolul 7
Articolul 8	Articolul 8
–	Articolul 8 alineatul (3)
–	Articolul 8 alineatul (4)
Articolul 9	Articolul 9 litera (a)
–	Articolul 9 litera (b)
Articolul 10	Articolul 10
Articolul 11	Articolul 11 alineatul (1)
–	Articolul 11 alineatele (2)–(5)
Articolul 12	Articolul 12
–	Articolul 13
–	Articolul 14

Directiva 2011/98/UE	Prezenta directivă
Articolul 13	Articolul 15
Articolul 14	Articolul 16 litera (a)
–	Articolul 16 literele (b) și (c)
Articolul 15	Articolul 17
Articolul 16	Articolul 18
–	Articolul 19
Articolul 17	Articolul 20
Articolul 18	Articolul 21
–	Anexa I
–	Anexa II