

Radu Răzvan Popescu

Dreptul european al muncii

Legislație, doctrină și jurisprudență

Ediția a II-a revizuită și adăugită

Editura
Hamangiu
2021

CAPITOLUL AL IX-LEA. CONTRACTELE DE MUNCĂ CU ELEMENT DE EXTRANEITATE

Secțiunea 1. Reglementări aplicabile cetățenilor români cu domiciliul în România, care lucrează în străinătate

Sediul materiei îl constituie *Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în străinătate*^[1].

În principiu, contractelor individuale de muncă ale cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în străinătate, într-un alt stat decât unul membru UE, li se aplică următoarele prevederi:

a) dacă contractul individual de muncă se încheie și se execută în același stat, se aplică legislația muncii din statul respectiv, cu excepția aspectelor privind capacitatea salariatului, care se supun legislației române;

b) dacă contractul individual de muncă se încheie într-un stat (diferit de România) și se execută în alt stat, se va aplica, după caz:

– pentru statele cu sisteme de drept de sorginte romană, în principiu, legea locului încheierii contractului de muncă, însă cu respectarea anumitor norme ale statului unde se execută contractul, respectiv cele privind programul de lucru, timpul de odihnă, securitatea și sănătate în muncă etc.;

– pentru statele din *common-law*, legea locului executării contractului de muncă;

c) dacă contractul individual de muncă se încheie în România, dar se execută în alt stat, trebuie făcute următoarele diferențieri:

– atunci când parte în contractul individual de muncă este un angajator român, se aplică legea română, cu respectarea normelor de aplicațiune necesare de la locul executării;

– atunci când parte în contractul individual de muncă este un angajator străin, există două ipoteze:

1. când contractul se încheie prin intermediar român, abilitat legal, situație în care se aplică legea în vigoare în statul angajatorului, mai puțin în problemele privind capacitatea salariatului, care sunt supuse legii române;

2. când contractul se negociază individual și direct între părți, se apreciază că se poate vorbi de o promisiune de a contracta; în acest caz, se aplică legislația muncii din statul unde s-a negociat și semnat contractul^[2].

[1] Republicată în M. Of. nr. 227 din 25 martie 2019, cu modificările și completările ulterioare.

[2] A se vedea I.T. ȘTEFĂNESCU, *op. cit.*, 2014, pp. 964-965.

Secțiunea a 2-a. Protecția cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în străinătate

Guvernul României, prin autoritățile competente, va depune diligențele necesare pentru încheierea de acorduri, înțelegeri, tratate sau convenții cu autorități publice similare din alte state, în vederea stabilirii condițiilor de protecție a cetățenilor români cu domiciliul în România care lucrează în țările respective.

În toate cazurile, acordurile, tratatele sau convențiile încheiate vor avea la baza următoarele principii:

- principiul egalității de tratament;
- aplicarea clauzelor mai favorabile prevăzute în legislația română, străină sau internațională la care România este parte.

Prin acordurile, înțelegerile, tratatele sau convențiile încheiate pe baza principiilor, de mai sus, se vor stabili cel puțin:

- nivelul salariului minim;
- durata timpului de lucru și de odihnă;
- condițiile generale de muncă, de protecție și de securitate a muncii;
- asigurarea pentru accidente de muncă sau boli profesionale, precum și pentru cele care intervin în afara procesului muncii^[1].

Conform art. 5 din Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, Ministerul Afacerilor Externe, prin misiunile diplomatice și oficiile consulare, va depune diligențele necesare pentru ca, prin intermediul autorităților publice sau al organismelor străine competente, să se asigure cetățenilor români:

- respectarea, pe durata angajării, a drepturilor prevăzute de legislația statului de primire, de acordurile, înțelegerile și convențiile bilaterale și multilaterale la care România și statul de primire sunt parte, precum și a clauzelor contractului individual de muncă sau, după caz, documentului echivalent acestuia;
- aplicarea măsurilor de protecție a salariaților, prevăzute de legislația statului respectiv;
- soluționarea, potrivit legislației aplicabile statului de primire, a unor eventuale litigii având ca obiect acordarea drepturilor prevăzute de prezenta lege care le revin cetățenilor români.

În același timp, potrivit art. 8 și art. 9 din Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, se stabilesc o serie de criterii precise vizând desfășurarea activității de recrutare și plasare a forței de muncă, în străinătate; astfel, agențiile de ocupare a forței de muncă pot desfășura activitatea de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate dacă îndeplinesc următoarele condiții:

- dispun de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității;
- au încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă;
- au organizat o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidenta lor;

^[1] Astfel, potrivit art. 7 din *Directiva 2011/24 privind aplicarea drepturilor pacienților în cadrul asistenței medicale transfrontaliere*, statul membru de afiliere asigură rambursarea costurilor suportate de o persoană asigurată care beneficiază de asistență medicală transfrontalieră, dacă asistența medicală respectivă se regăsește printre prestațiile la care are dreptul persoana asigurată în statul membru de afiliere.

– sunt înregistrați la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază își au sediul, în condițiile stabilite prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi;

– au încheiat cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă. Sunt considerate a fi ferme doar ofertele care cuprind elementele minimale stabilite de art. 11, respectiv: datele de identificare ale angajatorului străin; durata ofertei ferme; numărul locurilor de muncă din străinătate conținute de ofertele ferme; funcția, meseria sau ocupația; durata angajării în luni/zile, condițiile de angajare, de încetare a angajării sau de reangajare; durata maximă timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic; remunerația brută și netă, tariful orar și/sau salariul lunar brut și net, moneda în care se efectuează plata, modalitățile de plată și datele de plată a salariului; salariul minim/tariful minim garantat în plată prin legislația statului de primire; sporuri, ore suplimentare și alte drepturi salariale; cazurile în care pot fi urmărite drepturile salariale; durata minimă a concediului de odihnă anual plătit, modul de acordare și drepturile bănești aferente concediului de odihnă, prevăzute în legislația statului de primire; condițiile de muncă și de climă, măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă, de igienă la locul de muncă și securitate socială; încheierea și semnarea unei asigurări de sănătate a angajaților români în aceleași condiții cu cetățenii din statul de primire; acordarea de despăgubiri în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces; specificarea condițiilor de cazare de care va beneficia pe toată durata șederii, cazare de natură să îi asigure un nivel de trai adecvat, sau, după caz, de închiriere a unei locuințe și condițiile de acordare a unei indemnizații pentru asigurarea hranei; asigurarea transportului lucrătorilor cetățeni români în statul de primire, transportul de la locul cazării la locul desfășurării activității, precum și condițiile de transport și de repatriere a salariaților români, inclusiv în caz de boli profesionale, accidente de muncă sau deces; obiceiurile locului și orice alte aspecte specifice de natură a pune în pericol viața, libertatea sau siguranța lucrătorilor cetățeni români; taxele, impozitele și contribuțiile care grevează asupra veniturilor lucrătorilor cetățeni români, asigurându-se, după caz, evitarea dublei impuneri sau a dublei percepții de contribuții de asigurări sociale; datele de contact ale ambasadelor/misiunilor diplomatice ale României în statul de destinație; datele de contact ale autorităților locale din statul de primire la care lucrătorul cetățean român poate depune o reclamație cu privire la nerespectarea contractului sau, după caz, documentului echivalent acestuia, încheiat cu angajatorul;

– nu au fost condamnați definitiv pentru o infracțiune săvârșită cu intenție, prevăzută de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, incompatibilă cu activitatea pe care urmează să o desfășoare;

– nu se află în faliment;

– nu se află în dizolvare.

Din ansamblul prevederilor legale ale Legii nr. 156/2000 se poate observa că aceasta nu se aplică pentru următoarele categorii de persoane:

– cele care prestează activitatea în străinătate în baza unor convenții civile;

– în cazul cetățenilor români care prestează activitatea în străinătate, dar au și domiciliul în străinătate;

– în cazul apatrizilor domiciliați în România^[1].

[1] A se vedea I.T. ȘTEFĂNESCU, *op. cit.*, 2014, p. 977.

Secțiunea a 3-a. Reglementări vizând cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene

§1. Libera circulație a lucrătorilor

1.1. Cadrul juridic

Libera circulație a persoanelor reprezintă una dintre cele patru mari libertăți fundamentale care caracterizează spațiul european și care urmărește să creeze, în primul rând, din punct de vedere economic, o piață comună internă a forței de muncă, iar din punct de vedere politic, să realizeze o coeziune a popoarelor ce o compun^[1].

Libera circulație a lucrătorilor se poate defini prin dreptul de a răspunde liber la ofertele privind locurile de muncă, existente pe piața forței de muncă, oriunde pe teritoriul Uniunii Europene, de a rămâne pe teritoriul unui stat membru pentru a desfășura o activitate remunerată, precum și dreptul de a rămâne pe teritoriul unui stat membru după încetarea activității.

Libera circulație a lucrătorilor este reglementată de Tratatul de la Roma (actualul TFUE) în art. 45, făcând parte din conceptul mai larg al libertății de circulație a persoanelor, astfel: „(1) Libera circulație a lucrătorilor este garantată în cadrul Uniunii. (2) Libera circulație implică eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă. (3) Sub rezerva restricțiilor justificate de motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică, libera circulație a lucrătorilor implică dreptul: de a accepta ofertele reale de încadrare în muncă, de a circula liber în acest scop pe teritoriul statelor membre, de a ședea într-un stat membru pentru a desfășura activitatea salarizată în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative care reglementează încadrarea în muncă a lucrătorilor statului respectiv, de a rămâne pe teritoriul statului membru după ce a fost încadrat în muncă în acest stat, în condițiile care vor face obiectul unor regulamente adoptate de Comisie. Dispozițiile prezentului articol nu se aplică încadrării în administrația publică”.

Prevederile înscrise în tratat au căpătat consistență, de-a lungul timpului, printr-o serie de reglementări care formează, în prezent, legislația derivată. Astfel, a fost adoptată *Directiva 2004/38/CE privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii Europene și membrii familiilor acestora*^[2].

Ulterior a fost adoptat *Regulamentul nr. 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii*^[3].

Libertatea de circulație a lucrătorilor se diferențiază de libera circulație a serviciilor, deoarece aceasta din urmă vizează exercitarea unei profesii independente, care depășește

^[1] A se vedea A. POPESCU, *op. cit.*, p. 437.

^[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, 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 (J.O. L nr. 158 din 30 aprilie 2004).

^[3] Acesta a abrogat Regulamentul nr. 1612/68/CEE referitor la libera circulație în interiorul comunității.

granițele statului de domiciliu, fără ca aceasta să fie însoțită de o stabilire pe o perioadă îndelungată în alt stat membru^[1].

În legislația internă au fost adoptate în această materie următoarele reglementări:

– O.U.G. nr. 102 din 14 iulie 2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și a cetățenilor Confederației Elvețiene^[2], aprobată prin Legea nr. 260/2005^[3] care transpune Directiva 2004/38/CE;

– Legea nr. 248/2005 privind regimul liberei circulații a cetățenilor români în străinătate^[4];

– O.U.G. nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România^[5].

1.2. Noțiunea de lucrător

Lucrătorii sunt principalii beneficiari ai dreptului de liberă circulație. Astfel, nici Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene și nici legislația secundară adoptată în aplicarea prevederilor sale nu conțin o definiție clară a acestei construcții juridice, ele raportându-se doar la sintagma „lucrător”, aspect parțial explicat prin necesitatea cuprinderii, în sfera sa de aplicare, a tuturor categoriilor de lucrători din statele membre ce beneficiază de dreptul de liberă circulație în interiorul Uniunii Europene.

În aceste condiții, noțiunea de lucrător a fost conturată de Curtea de Justiție a Uniunii Europene în scopul de a evita limitarea câmpului de aplicare a principiului liberei circulații a persoanelor și a forței de muncă, limitare ce ar fi putut fi operată de unele state membre prin impunerea unei definiții prea restrictive.

Încă din 1964, Curtea a sesizat posibilitatea apariției unor controverse pe această temă, subliniind că *noțiunea de lucrător* „(...) este specifică dreptului comunitar, și nu dreptului intern, căci, dacă acest termen ar fi avut originea în dreptul intern, atunci fiecare stat ar fi avut posibilitatea de a modifica înțelesul noțiunii de lucrător migrant, eliminând astfel anumite categorii de persoane de la beneficiul protecției acordate de Tratat (...)”.

Astfel, în prezent, urmărind trăsăturile caracteristice raportului de muncă, Curtea de Justiție a conturat *elementele definitorii și cumulative ce caracterizează noțiunea de „lucrător”, respectiv:*

- lucrătorul trebuie să presteze o activitate economică;
- activitatea prestată trebuie să fie remunerată;
- activitatea remunerată să se desfășoare în cadrul unei raport sau relație de muncă.

Mai mult, Curtea a apreciat că dobândirea calității de lucrător nu poate fi condiționată de durata muncii, iar munca prestată trebuie să derive dintr-un scop economic^[6].

Un alt moment esențial în conturarea noțiunii de lucrător a fost ocazionat de o decizie a Curții de Justiție care a statuat că noțiunea de lucrător include orice persoană care, exercitând sau nu o activitate profesională, posedă *calitatea de asigurat*, conform legislației

[1] G. GORNIG, I.E. RUSU, *Dreptul Uniunii Europene*, Ed. C.H. Beck, București, 2006, p. 102.

[2] Republicată în M. Of. nr. 774 din 2 noiembrie 2011.

[3] M. Of. nr. 900 din 7 octombrie 2005.

[4] Publicată în M. Of. nr. 682 din 29 iulie 2005, cu modificările și completările ulterioare.

[5] Republicată în M. Of. nr. 421 din 5 iunie 2008.

[6] C.J.U.E., cauza C-413/01, *Franca Ninni-Orasche c. Bundesminister für Wissenschaft, Verkehr und Kunst*, Hotărârea din 6 noiembrie 2003.

din cel puțin un stat membru^[1], adică persoana care a renunțat la locul său de muncă sau se află în imposibilitate de a lucra.

Totodată, potrivit art. 7 alin. (3) din Directiva 2004/38/CE, își menține calitatea de lucrător și cel care:

- se află în incapacitate temporară de a munci, ca rezultat al unei boli sau al unui accident;
- este înregistrat ca fiind în șomaj involuntar, după ce a fost angajat pe o perioadă de peste un an, și s-a înregistrat ca persoană care caută de lucru la serviciul competent de ocupare a forței de muncă;
- începe un stagiul de pregătire profesională, iar cu excepția cazului în care se află în șomaj involuntar, menținerea statutului de lucrător presupune ca pregătirea să aibă legătură cu activitatea profesională anterioară.

Potrivit art. 45 TFUE, se bucură de dreptul la liberă circulație și membrii familiei lucrătorului.

Astfel, potrivit art. 2 pct. 2 din Directiva 2004/38/CE, prin *membru de familie* se înțelege:

- soțul;
- partenerul cu care cetățeanul Uniunii a contractat un parteneriat înregistrat, în temeiul legislației unui stat membru, dacă, potrivit legislației statului membru gazdă, parteneriatele înregistrate sunt considerate drept echivalente căsătoriei și în conformitate cu condițiile prevăzute de legislația relevantă a statului membru gazdă;
- descendenții direcți în vârstă de cel mult 21 de ani sau care se află în întreținerea sa, precum și descendenții direcți ai soțului sau ai partenerului;
- ascendenții direcți care se află în întreținere și cei ai soțului sau ai partenerului.

Lucrătorii beneficiază, conform dispozițiilor Directivei 2004/38/CE, de posibilitatea exercitării unor drepturi, astfel:

- *dreptul de ieșire* pentru a călători pe teritoriul statelor membre, recunoscut tuturor cetățenilor Uniunii Europene care dețin o carte de identitate sau un pașaport valabil;
- *dreptul de intrare* pe teritoriul unui stat membru, reglementat pentru toți cetățenii statelor Uniunii, cu condiția ca aceștia să poată prezenta o carte de identitate sau un pașaport valabil;
- *dreptul de ședere* pe teritoriul unui stat membru care aparține oricărui cetățean prezintă următoarele modalități: fie o ședere temporară (de maximum 3 luni sau peste 3 luni), fie o ședere permanentă.

Dreptul de ședere pe o perioadă de până la 3 luni poate fi exercitat de orice cetățean al Uniunii, fără să îndeplinească vreo formalitate sau condiție.

Dreptul de ședere pe o perioadă mai mare de 3 luni poate fi exercitat de orice cetățean al Uniunii, dacă îndeplinește cel puțin una dintre următoarele condiții:

- este lucrător care desfășoară activități salariate sau activități independente în statul membru gazdă;
- dispune de suficiente resurse pentru el și pentru membrii familiei sale, astfel încât să nu devină o povară pentru sistemul de asistență socială al statului membru gazdă în cursul șederii și dețin asigurări medicale complete în statul membru gazdă;

^[1] C.J.U.E., cauza C-75/63, *Mrs M.K.H. Hoekstra (née Unger) v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten (Administration of the Industrial Board for Retail Trades and Businesses)*, Hotărârea din 19 martie 1964.

– este înscris într-o instituție privată sau publică, acreditată sau finanțată de către statul membru gazdă pe baza legislației sau practicilor sale administrative, cu scopul principal de a urma studii, inclusiv de formare profesională; persoana în cauză trebuie să dețină o asigurare medicală completă în statul membru gazdă și să asigure autoritatea națională competentă, printr-o declarație sau o altă procedură echivalentă la propria alegere, că posedă suficiente resurse pentru el și pentru membrii familiei sale, astfel încât să nu devină o povară pentru sistemul de asistență socială din statul membru de primire;

– este membru de familie și îl însoțește sau se alătură cetățeanului Uniunii care se află în una dintre situațiile menționate anterior.

Dreptul de ședere permanentă poate fi obținut dacă cetățeanul și-a stabilit reședința legală pe teritoriul unui stat membru, unde are și calitatea de lucrător, pentru o perioadă neîntreruptă de minimum 5 ani.

Dreptul de ședere se pierde numai dacă cel în cauză a absentat din statul membru de primire o perioadă care depășește doi ani consecutivi.

Decesul sau plecarea cetățeanului Uniunii din statul membru gazdă nu afectează, de regulă, dreptul de ședere al membrilor familiei sale care au cetățenia unui stat membru.

1.3. Exercițarea dreptul la muncă

Odată cu exercitarea dreptului de a circula liber pe teritoriul Uniunii Europene, lucrătorul beneficiază și de un liber acces la angajare în condiții de egalitate de tratament cu salariații din statul gazdă.

Potrivit art. 7 din Regulamentul nr. 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii, *lucrătorul resortisant al unui stat membru nu poate fi tratat diferit, pe teritoriul celorlalte state membre, față de lucrătorii naționali, pe criterii de cetățenie, în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și de muncă și, în special, în ceea ce privește remunerarea, concedierea și, în cazul în care rămâne fără un loc de muncă, reintegrarea profesională și reangajarea.*

Totodată, lucrătorul va beneficia de aceleași avantaje sociale și fiscale ca cele garantate lucrătorilor naționali.

Potrivit art. 8 din regulament, un lucrător migrant are dreptul la tratament egal în ceea ce privește afilierea la organizații sindicale și exercitarea drepturilor sindicale, inclusiv dreptul de vot și accesul la posturi administrative sau de conducere ale organizației sindicale. Mai mult, el poate fi ales în organele reprezentative ale lucrătorilor din cadrul întreprinderii.

Potrivit art. 9 din același act, un lucrător migrant beneficiază de toate drepturile și avantajele acordate lucrătorilor naționali în domeniul locuințelor, inclusiv dreptul de proprietate asupra locuinței necesare.

1.4. Restricții privind dreptul la liberă circulație a lucrătorilor

Restricțiile sunt trasate, în linii generale, chiar în izvorul primar, respectiv în art. 45 TFUE, potrivit căruia libera circulație a lucrătorilor poate fi îngrădită:

- pentru motive de ordine publică, securitate publică sau sănătate publică;
- la angajarea în administrația publică.

Motivele de ordine publică și securitate publică nu pot avea în vedere decât comportamentul individual și actual al lucrătorului.

Motivele de sănătate publică se referă la boli cu potențial endemic, stabilite ca boli infecțioase sau parazitare (așa cum sunt definite de Organizația Mondială a Sănătății).

1.5. Reglementare specială (Roma I)

În situația în care un lucrător dintr-un stat membru se stabilește în alt stat membru, raportul său de muncă dobândește un element de extraneitate, iar legea aplicabilă contractului său de muncă este determinată de art. 8 din *Regulamentul nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I)*^[1].

Regulamentul nr. 593/2008 se aplică tuturor statelor membre, mai puțin Danemarcei, și prevede:

- contractul individual de muncă cu element de extraneitate este reglementat de legea aleasă de părțile sale;
- dacă legea aplicabilă nu a fost aleasă de părți, contractul individual de muncă este reglementat de legea țării în care sau, în lipsă, din care salariatul își desfășoară activitatea în mod obișnuit în executarea respectivului contract;
- în cazul în care legea aplicabilă nu poate fi determinată, contractul este reglementat de legea țării în care este situat angajatorul;
- dacă reiese că respectivul contract are o legătură mai strânsă cu o altă țară decât cea menționată în ipotezele anterioare, se aplică legea din țara respectivă^[2].

Secțiunea a 4-a. Reglementări ale Uniunii Europene pentru resortisanții statelor terțe

Sediul materiei îl reprezintă *Directiva 2011/98/CE 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*^[3].

Politica europeană lipsită de coerență în domeniul imigrației a condus la prezenta reglementare, care își stabilește ca obiective:

- o procedură unică de solicitare și de acordare a permisului unic (care combină dreptul de ședere cu dreptul de muncă);
- în temeiul permisului unic, să se asigure egalitatea de tratament a lucrătorilor din țările terțe cu resortisanții statului membru în care își au reședința.

Prin *resortisant al unei țări terțe se înțelege* orice persoană care nu este cetățean al Uniunii Europene.

^[1] J.O. L nr. 177 din 4 iulie 2008.

^[2] Potrivit dispozițiilor art. 28 din regulament, acesta se aplică contractelor încheiate după data de 17 decembrie 2009.

^[3] J.O. L nr. 343 din 23 decembrie 2011.

Prin *lucrător dintr-o țară terță* se desemnează 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 plătit, în temeiul legislației naționale și/sau în conformitate cu practica națională.

Prezenta directivă *se aplică* următoarelor categorii de persoane:

– resortisanților din țări terțe care solicită șederea într-un stat membru în scopul ocupării unui loc de muncă;

– resortisanților din țări terțe care au fost admiși într-un stat membru în alt scop decât cel al ocupării unui loc de muncă în temeiul legislației Uniunii sau al legislației naționale, 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^[1];

– resortisanților din țări terțe care au fost admiși într-un stat membru în scopul ocupării unui loc de muncă în temeiul legislației Uniunii sau al legislației naționale.

Directiva 2011/98/CE *nu se aplică* resortisanților din țări terțe:

– 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;

– care, împreună cu membrii familiilor lor și indiferent de cetățenia lor, beneficiază de drepturi în materie 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;

– care sunt detașați, pe durata detașării;

– care au solicitat admisia sau au fost admiși pe teritoriul unui stat membru ca persoane transferate în cadrul aceleiași societăți;

– care au solicitat admisia sau au fost admiși pe teritoriul unui stat membru în calitate de lucrători sezonieri sau de persoane în regim *au pair*;

– care au autorizație de ședere într-un stat membru în temeiul unei protecții temporare sau au solicitat autorizația de ședere pentru același motiv și sunt în așteptarea unei decizii privind statutul lor;

– care sunt beneficiari ai protecției internaționale în conformitate cu Directiva 2004/83/CE a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind standardele minime referitoare la condițiile pe care trebuie să le îndeplinească resortisanții țărilor terțe sau apatrizii pentru a putea beneficia de statutul de refugiat sau persoanele care, din alte motive, au nevoie de protecție internațională și referitoare la conținutul protecției acordate^[2] sau care au solicitat protecție internațională în temeiul directivei respective și a căror solicitare nu a făcut încă obiectul unei decizii definitive;

– 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;

^[1] 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 (J.O. L nr. 157 din 15 iunie 2002).

^[2] În prezent, abrogată prin 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 (J.O. L nr. 337 din 20 decembrie 2011).

- care sunt rezidenți pe termen lung în conformitate cu Directiva 2003/109/CE^[1];
- a căror îndepărtare a fost suspendată de fapt sau de drept;
- care au solicitat admisia sau care au fost admiși pe teritoriul unui stat membru ca lucrători care desfășoară activități independente;
- 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 pavilion sau care navighează sub pavilionul unui stat membru.

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. În acest caz, persoana poate opta pentru a ataca în instanță decizia de respingere, în conformitate cu legislația națională.

În cazul în care s-a eliberat un permis unic în conformitate cu legislația națională, permisul unic acordă deținătorului acestuia, pe durata valabilității sale, cel puțin următoarele drepturi:

- dreptul de intrare și de ședere pe teritoriul statului membru care eliberează permisul unic, cu condiția ca deținătorul să îndeplinească toate cerințele de admisie în conformitate cu legislația națională;
- dreptul de acces liber la întreg teritoriul statului membru care eliberează permisul unic, în limitele prevăzute de legislația națională;
- dreptul de exercitare a unei anumite activități autorizate în baza permisului unic, în conformitate cu legislația națională;
- dreptul de a fi informat în legătură cu drepturile conferite deținătorului de permis unic în virtutea prezentei directive și/sau a legislației naționale.

^[1] Directiva 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung (J.O. L nr. 16 din 23 ianuarie 2004).