

RO

RO

RO



COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 13.7.2010
COM(2010)373 final

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE CONSILIU, PARLAMENTUL EUROPEAN,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL
REGIUNILOR**

Reafirmarea liberei circulații a lucrătorilor: drepturi și evoluții majore

Introducere

În ultimii 40 de ani principiul liberei circulații a persoanelor a evoluat în mod constant și a devenit din ce în ce mai puternic. Această libertate fundamentală, care inițial era destinată populației active, a fost extinsă în mod progresiv pentru a include alte segmente ale populației și reprezintă în momentul de față unul dintre cele mai importante drepturi individuale pe care UE le garantează cetățenilor săi.

Principiul liberei circulații a lucrătorilor este consacrat la articolul 45 (fostul articol 39 CE) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (denumit în continuare „TFUE”) și a fost elaborat prin intermediul legislației secundare [Regulamentul (CEE) nr. 1612/68¹ și Directiva 2004/38/CE², precum și Directiva 2005/36/CE³] și al jurisprudenței Curții de Justiție a Uniunii Europene (denumită în continuare „CJ”). Corpusul existent de legi din cadrul dreptului UE (acquis-ul) în acest domeniu oferă cetățenilor europeni dreptul de a circula liber pe teritoriul UE în interes profesional și protejează drepturile sociale ale lucrătorilor și ale membrilor familiilor lor⁴. În acest domeniu dinamic, care evoluează în ritmul politicilor de pe piața forței de muncă, al structurii familiale și al procesului de integrare europeană, libera circulație contribuie nu numai la realizarea unei piețe unice, dar are și o importantă dimensiune socială, în măsura în care favorizează integrarea socială, economică și culturală a lucrătorilor migranți din UE în statul membru gazdă.

În conformitate cu ultimele date Eurostat disponibile⁵, 2,3% din cetățenii UE (11,3 milioane de persoane) au reședința într-un stat membru diferit față de cel al cărui cetățeni sunt și mulți alții își exercită acest drept la un moment dat în timpul vieții⁶. Această cifră a crescut cu mai mult de 40%⁷ decât cea înregistrată în anul 2001. Conform unui sondaj Eurobarometru recent, 10% din persoanele anchetate în UE-27 au declarat că la un moment dat în trecut au locuit și au lucrat în altă țară, în timp ce 17% și-au manifestat intenția de a profita de libera circulație în viitor.

În principiu, fiecare cetățean al UE are dreptul de a lucra și de a locui în alt stat membru fără a fi discriminat pe motiv de naționalitate. Cu toate acestea, în ciuda progreselor realizate, încă mai există obstacole de natură juridică, administrativă și practică în calea exercitării acestui drept. Un raport recent⁸ privind aplicarea Directivei 2004/38/CE a ajuns la concluzia că transpunerea acesteia a fost în general dezamăgitoare și a subliniat o serie de probleme cu care se confruntă în străinătate cetățenii UE, lucrători sau nu, care se deplasează în afara granițelor.

¹ JO L 257, 19.10.1968, p. 2, denumit în continuare „regulamentul”.

² JO L 158, 30.4.2004, p. 77, denumită în continuare „directiva”.

³ JO L 255, 30.9.2005, p. 22.

⁴ Legislația UE privind libera circulație a lucrătorilor se aplică cetățenilor UE și membrilor familiilor lor, indiferent de naționalitatea acestora.

⁵ Situația din 2008.

⁶ În UE-27, 37% (11,3 milioane de persoane) din resortisanții străini sunt cetățeni ai unui alt stat membru. Numărul de resortisanți străini în UE-27 a crescut cu 42% din 2001 (pentru mai multe detalii, a se consulta buletinul Eurostat *Statistics in focus* nr. 94/2009).

⁷ Această cifră corespunde creșterii totale a numărului de străini, inclusiv resortisanți ai altor state membre ale UE și resortisanți ai țărilor din afara UE. Raportul nu menționează în mod explicit procentul de creștere în perioada 2001-2008 a numărului de resortisanți ai UE care au reședința în alt stat membru, dar această creștere s-a situat în jurul cifrei de 4 milioane, ceea ce semnifică o creștere de aproximativ 54%.

⁸ COM(2008) 840 din 10.12.2008.

Concluzia la care s-a ajuns după desfășurarea Anului european al mobilității lucrătorilor în 2006 a fost aceea că, în afară de obstacolele de natură juridică și administrativă asupra cărora au fost concentrate, în general, eforturi recente (de exemplu recunoașterea calificărilor și portabilitatea drepturilor la pensie suplimentară), există alți factori care influențează mobilitatea transnațională. Printre aceștia se numără găsirea unei locuințe, aspectul lingvistic, accesul la un loc de muncă pentru soț/soție sau partener/parteneră, mecanismele pentru întoarcerea în țara de origine, „barierele” istorice și recunoașterea experienței mobilității, în special în cadrul IMM-urilor. Rezolvarea acestor probleme necesită, prin urmare, o abordare mai amplă⁹, combinată cu punerea în aplicare efectivă a principiului liberei circulații. Președintele Barroso a declarat în orientările sale politice că „principiul liberei circulații și cel al tratamentului egal al cetățenilor UE trebuie să devină o realitate în viața de zi cu zi a oamenilor”¹⁰. În urma acestei declarații, Comisia a formulat o propunere în vederea facilitării și promovării mobilității în UE în cadrul strategiei „Europa 2020” și, în special, al inițiativei emblematice „O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă”¹¹.

Obiectivele prezentei comunicări sunt:

- prezentarea unei imagini de ansamblu a drepturilor lucrătorilor migranți din UE,
- actualizarea comunicării precedente a Comisiei pe această temă¹² în ceea ce privește evoluția legislației și a jurisprudenței, precum și
- sensibilizarea generală și promovarea drepturilor lucrătorilor migranți care se află într-o situație mai vulnerabilă decât cea a lucrătorilor resortisanți (în ceea ce privește aspectele menționate mai sus, de exemplu găsirea unei locuințe, aspectul lingvistic, accesul la un loc de muncă pentru soț/soție sau partener/parteneră etc.).

⁹ COM(2007) 773 din 6.12.2007.

¹⁰ http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/president/pdf/press_20090903_EN.pdf.

¹¹ COM(2010) 2020 din 3.3.2010.

¹² COM(2002) 694 din 11.12.2002.

PARTEA I: Pentru cine se aplică normele UE cu privire la libera circulație a lucrătorilor?

Pentru a defini câmpul de aplicare personal al dreptului UE privind libera circulație a lucrătorilor și condițiile în care acesta este aplicat, este necesar să se facă o distincție între lucrătorii migranți și alte categorii de cetățeni ai UE (persoane inactive, lucrători care desfășoară activități independente și lucrători detașați). Libera circulație a lucrătorilor oferă fiecărui cetățean dreptul de a circula liber într-un alt stat membru pentru a lucra și pentru a se stabili acolo în acest scop și îl protejează împotriva discriminării în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, remunerarea și alte condiții de lucru față de colegii săi resortisanți ai statului membru respectiv. Libera circulație nu trebuie confundată cu libertatea de a presta servicii, care cuprinde dreptul întreprinderilor de a presta servicii în alt stat membru și de a-și trimite („a detașa”) temporar, în acest scop, proprii lucrători pentru a desfășura activitățile necesare. Lucrătorii detașați în contextul prestării de servicii intră sub incidența Directivei 96/71/CE¹³, care stabilește „un nucleu” de termeni și condiții de lucru clar definite pentru protecția minimă a lucrătorilor, inclusiv nivelurile minime de salarizare, care trebuie respectate de prestatorul de servicii în statul membru gazdă.

Prezenta comunicare nu se referă nici la lucrătorii detașați în contextul prestării de servicii, cărora li se aplică normele specifice stabilite în directiva privind detașarea lucrătorilor, nici la lucrătorii care desfășoară activități independente și care sunt liberi să se stabilească sau să presteze servicii în alte state membre.

1. LUCRĂTORII MIGRANȚI DIN UE

1.1. Definiție

Fiecare resortisant al unui stat membru are dreptul de a lucra în alt stat membru¹⁴. Termenul „lucrător” are un anumit sens în dreptul UE și nu poate face obiectul unor definiții naționale¹⁵ sau al unor interpretări restrictive¹⁶. Acesta se referă la orice persoană care efectuează sub direcția altcuiva o muncă reală și autentică pentru care este plătită¹⁷. Termenul nu acoperă lucrătorii migranți din țările terțe. Este responsabilitatea autorităților naționale să realizeze, conform acestei definiții, o evaluare de la caz la caz pentru a stabili dacă sunt îndeplinite criteriile respective.

Remunerarea

Un lucrător în sensul dreptului UE trebuie să primească o remunerație în schimbul serviciilor sale. Faptul că o persoană are un venit limitat nu o împiedică să fie considerată ca lucrător¹⁸,

¹³ JO L 18, 21.1.1997, p. 1.

¹⁴ Pot fi aplicate restricții temporare până la 30.4.2011 cel târziu, resortisanților Republicii Cehe, Estoniei, Letoniei, Lituaniei, Ungariei, Poloniei, Sloveniei și Slovaciei și până la 31.12.2013 cel târziu, resortisanților Bulgariei și României.

¹⁵ Cauza C-75/63.

¹⁶ Cauza C-53/63.

¹⁷ Cauza C-66/85.

¹⁸ Cauzele C-53/81 și C-139/85.

iar prestațiile în natură sunt, de asemenea, considerate ca o remunerație¹⁹. Este exclusă numai munca voluntară care nu este remunerată sub nicio formă.

Subordonarea

Un raport de subordonare permite diferențierea lucrătorilor de persoanele care desfășoară activități independente. Această distincție este importantă pentru aplicarea măsurilor tranzitorii²⁰ și accesul la prestațiile rezervate lucrătorilor.

Într-un raport de subordonare munca implică determinarea de către angajator a activității, a remunerației și a condițiilor de lucru²¹. Lucrătorii care desfășoară activități independente execută sarcini pe propria răspundere și pot fi astfel răspunzători pentru daunele provocate deoarece își asumă riscul economic al întreprinderii²², de exemplu în măsura în care profitul lor depinde de cheltuieli de personal și pentru echipamente, asociate activității pe care o desfășoară²³.

Munca reală și autentică

Criteriul cel mai important pentru a hotărî dacă o persoană este sau nu un lucrător este natura muncii în sine. CJ a susținut în mod sistematic că o persoană trebuie să desfășoare o activitate cu valoare economică autentică și reală, cu excepția activităților la o scară atât de redusă încât ar putea fi considerate ca fiind doar marginale sau auxiliare²⁴. Ocuparea unui loc de muncă de scurtă durată, programul de lucru limitat sau productivitatea scăzută²⁵ nu pot împiedica un cetățean al UE să fie considerat ca un lucrător migrant al UE. Trebuie luate în considerare toate circumstanțele specifice cazului în ceea ce privește natura activităților respective precum și raportul de muncă²⁶.

Lucrătorii cu fracțiuni de normă²⁷, stagiarilor²⁸ și lucrătorii au pair²⁹ intră în definiția UE dacă activitatea lor este reală și autentică. În cazul unei formări de scurtă durată, numărul de ore necesar pentru familiarizarea unei persoane cu o sarcină³⁰, precum și o creștere progresivă a remunerației în timpul formării respective pot indica faptul că activitatea desfășurată are o valoare economică din ce în ce mai mare pentru angajator³¹. Nu trebuie să se țină cont de durata scurtă a ocupării locului de muncă în ceea ce privește durata totală a șederii persoanei respective în statul membru gazdă³².

¹⁹ Cauzele C-196/87 și C-456/02.

²⁰ Măsurile tranzitorii, impuse în general cetățenilor noilor state membre pentru o anumită perioadă de timp după aderare, se aplică în cazul accesului la piața ocupării forței de muncă, nu și al activităților independente.

²¹ Cauza C- 268/99.

²² Cauza C-3/87.

²³ Cauza C-202/90.

²⁴ Cauza C-53/81.

²⁵ Cauza C-344/87.

²⁶ Cauza C-413/01.

²⁷ Cauza C-53/81.

²⁸ Cauza C-109/04.

²⁹ Cauza C-294/06.

³⁰ Case C-3/90.

³¹ Case C-188/00.

³² Cauza C-413/01.

Munca cu fracțiuni de normă nu trebuie să constituie principala activitate a unei persoane. O persoană care desfășoară o altă activitate în același timp (de exemplu studii sau activități independente) poate invoca statutul său de lucrător al UE, chiar dacă a doua activitate este efectuată în alt stat membru³³.

Natura raportului juridic dintre angajat și angajator nu are consecințe în ceea ce privește determinarea statutului de lucrător al angajatului: statutul de drept public (funcționari și angajați în sectorul public cu un raport de muncă în conformitate cu dreptul public) și contractele de drept privat (în sectorul public de asemenea) sunt reglementate³⁴; o persoană cu contract de muncă ocazională, precum un contract de muncă la solicitare (on call)³⁵, ar intra în definiția lucrătorului în măsura în care activitățile desfășurate de aceasta sunt reale și autentice și îndeplinesc celelalte condiții ale definiției UE.

În plus, CJ a stabilit că sportul face obiectul dreptului UE în măsura în care constituie o activitate economică³⁶. Prin urmare, pot fi incluși sportivii profesioniști și/sau amatori implicați în activități lucrative. Activitățile profesionale de reabilitare care fac parte din programe de reintegrare profesională nu sunt neapărat excluse. Cu toate acestea, determinarea caracterului real și autentic al acestor activități va depinde de ceea ce presupune programul respectiv de reintegrare socială, precum și de natura și detaliile serviciilor prestate.

1.2. Legătura transfrontalieră

Pe lângă faptul că trebuie să respecte definiția lucrătorului menționată mai sus, o persoană trebuie să fie lucrător *migrant* pentru a fi reglementată de dreptul UE, de exemplu trebuie să își fi exercitat dreptul la libera circulație: normele UE se aplică atunci când o persoană lucrează într-un stat membru diferit față de țara de origine sau în țara de origine în timp ce are reședința în străinătate³⁷. Cetățenii UE care au reședința într-un stat membru și lucrează în alt stat membru (lucrători transfrontalieri) sunt, de asemenea, reglementați de dreptul UE privind libera circulație a lucrătorilor în statul membru în care sunt angajați³⁸. În cazul în care un astfel de lucrător transfrontalier nu este resortisantul statului membru în care are reședința, acesta poate fi încadrat în dreptul UE ca persoană inactivă care se întreține din resurse proprii în statul membru respectiv, în conformitate cu directiva.

O persoană poate fi considerată lucrător migrant al UE în statul membru de origine dacă și-a exercitat dreptul la libera circulație și se întoarce apoi în țara sa de origine³⁹. Dreptul UE reglementează astfel de migranți care se întorc în țările lor de origine deoarece a-i împiedica pe aceștia să invoce dreptul UE împotriva statului lor de origine ar putea descuraja resortisanții unui stat membru să exercite dreptul la libera circulație în același fel în care și-l exercită lucrătorii migranți din alte state membre.

1.3. Domeniu de aplicare teritorială

Dreptul UE în materie de liberă circulație a lucrătorilor se aplică în statele membre ale UE (Articolul 52 din TUE) și în teritoriile enumerate la articolul 355 din TFUE.

³³ Cauza C-106/91.

³⁴ Cauza C-152/73.

³⁵ Cauza C-357/89.

³⁶ Cauzele C-415/93 și C-519/04.

³⁷ Cauza C-212/05.

³⁸ Cauza C-357/89.

³⁹ Cauza C-370/90.

Acesta se aplică activităților profesionale desfășurate pe teritoriul unui stat membru sau în afara teritoriului UE dacă raportul juridic de muncă este exercitat pe teritoriul unui stat membru sau dacă are o legătură suficient de strânsă cu teritoriul respectiv⁴⁰. Acesta ar putea fi cazul unei persoane care lucrează la o ambasadă a unui alt stat membru într-o țară care nu aparține UE sau al unui navigator care lucrează la bordul navelor care arborează pavilionul unui alt stat membru în marea liberă sau al personalului de pe aeronave. Pot fi luate în considerare diferite elemente în momentul în care se determină dacă legătura cu teritoriul UE este suficientă⁴¹.

2. ALȚI BENEFICIARI

Alte categorii de persoane intră, de asemenea, sub incidența articolului 45 din TFUE.

2.1. Membri ai familiei

În definiția membrilor familiei intră soțul/soția, în anumite circumstanțe partenerul/partenera cu care cetățeanul UE a contractat un parteneriat înregistrat⁴², descendenții direcți în vârstă de cel mult 21 de ani sau care se află încă în întreținere, precum și ascendenții direcți care se află în întreținerea acestora și ascendenții direcți ai soțului/soției săi ai partenerului/parteneriei.

2.2. Persoane care își păstrează statutul de lucrători

În general, persoanele care au lucrat în statul membru gazdă, dar care nu mai lucrează acolo, își pierd statutul de lucrători⁴³. Cu toate acestea, dreptul UE prevede că, în anumite situații, cetățenii UE își păstrează statutul de lucrători chiar dacă nu mai sunt angajați⁴⁴ și, astfel, beneficiază de tratament egal.

2.3. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă

În conformitate cu articolul 45 alineatul (3) din TFUE, dreptul la libera circulație pe teritoriul statelor membre este conferit lucrătorilor pentru ca aceștia să accepte oferte concrete de ocupare a forței de muncă. Cu toate acestea, dacă dreptul UE s-ar aplica numai pentru cei care obținuseră oferte de ocupare a forței de muncă înainte de a se deplasa în alt stat membru, principiul fundamental ar fi pus sub semnul întrebării. Drept urmare, CJ a respins în mod explicit ideea că articolul 45 din TFUE s-ar aplica numai în cazul cetățenilor UE activi pe piața forței de muncă și a extins domeniul de aplicare al acestuia pentru a cuprinde persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în anumite condiții (persoanele în cauză trebuie să facă dovada faptului că își caută în continuare un loc de muncă și că au șanse reale de a fi angajați; pentru mai multe detalii, a se consulta informațiile de mai jos)⁴⁵.

⁴⁰ Cauza C-214/94.

⁴¹ De exemplu unde a fost angajată persoana, dacă respectivul contract de muncă a fost încheiat în conformitate cu dreptul dintr-un stat membru și dacă raportul de muncă este sub incidența dreptului statului respectiv sau dacă persoana este afiliată la sistemul de securitate socială al unui stat membru și plătește impozit pe venit în țara respectivă.

⁴² Articolul 2 alineatul (2) din directivă.

⁴³ Cauza C-85/96.

⁴⁴ Articolul 7 alineatul (3) din directivă.

⁴⁵ Cauza C-292/89.

PARTEA II: De ce drepturi se bucură lucrătorii migranți?

În această parte sunt analizate drepturile de care se bucură lucrătorii migranți în conformitate cu regulamentul și directiva. Nu sunt abordate aici drepturile în materie de asigurări sociale⁴⁶.

1. CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ ȘI ACCESUL LA PRESTAȚII

Cetățenii UE au dreptul de a căuta un loc de muncă în alt stat membru și de a primi aceeași asistență din partea biroului național de ocupare a forței de muncă de acolo, precum resortisanții statului membru respectiv⁴⁷. Rețeaua EURES oferă informare, consiliere și asistență pentru plasament și recrutare, pe lângă gruparea CV-urilor în funcție de posturile vacante. Aceste servicii sunt furnizate de consilierii EURES din cadrul serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă și de ceilalți membri ai personalului organizațiilor partenere ale EURES implicate. EURES dispune, de asemenea, de un site internet⁴⁸ unde cetățenii pot accesa posturile vacante online și își pot încărca CV-urile.

În timp ce înainte se considera că astfel de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să fie tratate la fel ca resortisanții numai în ceea ce privește accesul la muncă⁴⁹, CJ a ajuns la concluzia că introducerea cetățeniei Uniunii înseamnă că aceste persoane ar trebui să beneficieze, de asemenea, de tratament egal în ceea ce privește accesul la prestații de natură financiară destinate facilitării accesului la ocuparea forței de muncă pe piața forței de muncă a statului membru gazdă⁵⁰.

Cu toate acestea, în vederea limitării presiunii exercitate asupra sistemelor de asistență socială, CJ a adăugat că un stat membru ar putea solicita existența unei legături autentice între persoana aflată în căutarea unui loc de muncă și piața geografică a ocupării forței de muncă respective, de exemplu persoana respectivă trebuie să fi căutat cu adevărat, de-a lungul unei perioade de timp rezonabile, un loc de muncă în statul membru respectiv. CJ a considerat, de asemenea, că, pentru a se face dovada existenței unei legături cu piața forței de muncă, poate fi utilă o cerință privind reședința proporționată.

În timp ce organele legislative naționale rămân competente în ceea ce privește determinarea naturii legăturii cu piața proprie a ocupării forței de muncă, ele ar trebui să respecte principiul proporționalității. Criteriile nu ar trebui să depășească ceea ce este necesar pentru a ajunge la concluzia că persoana respectivă caută într-adevăr un loc de muncă pe piața ocupării forței de muncă a statului membru gazdă. Apărarea drepturilor cetățenilor UE înseamnă, de asemenea, că aceștia cunosc dinainte criteriile de acest gen și că se pot adresa autorităților judecătorești pentru a solicita măsuri de reparare.

Articolul 24 alineatul (2) din directivă autorizează statele membre să nu acorde asistență socială persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în primele trei luni de ședere sau

⁴⁶ Regulamentul (CE) nr. 883/2004 (JO L 166, 30.4.2004, p.1) tratează subiectul drepturilor în materie de asigurări sociale de la 1.5.2010; Directiva 98/49/CE din 29 iunie 1998 a Consiliului (JO L 209, 25.7.1998, p. 46) constituie un prim pas în domeniul pensiilor suplimentare.

⁴⁷ Articolul 5 din regulament.

⁴⁸ <http://ec.europa.eu/eures/>.

⁴⁹ Cauza C-149/79.

⁵⁰ Cauzele C-138/02, C-258/04 și C-22/08.

pentru o perioadă mai lungă. Cu toate acestea, CJ a precizat clar într-o decizie ulterioară⁵¹ că prestațiile financiare pentru facilitarea accesului la piața forței de muncă nu pot fi considerate ca „asistență socială” în sensul articolului respectiv. Prin urmare, CJ a concluzionat că persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să se bucure de tratament egal în ceea ce privește accesul la prestații care urmăresc facilitarea accesului la piața forței de muncă. Pentru a determina dacă o prestație specifică prevăzută de dreptul național are ca scop facilitarea accesului la piața forței de muncă, trebuie analizat obiectivul acesteia în funcție de rezultatele sale, nu în funcție de structura sa formală⁵².

Includerea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în domeniul de aplicare a principiului tratamentului egal în ceea ce privește anumite prestații constituie garanția unei protecții mai bune pentru cei care se pot afla într-o situație mai vulnerabilă pentru o anumită perioadă de timp și reprezintă un pas înainte concret către o Europă socială.

3. ACCESUL LA MUNCĂ ÎN ACELEAȘI CONDIȚII CA CELE PENTRU LUCRĂTORII RESORTISANȚI

Cetățenii UE au dreptul să desfășoare o activitate în alt stat membru în aceleași condiții ca acelea care se aplică lucrătorilor naționali. Cu toate acestea, se aplică o restricție, precum și o serie de aspecte specifice.

3.1. Recunoașterea calificărilor profesionale

Un cetățean al UE care deține calificarea necesară pentru a practica o profesie într-un stat membru și care dorește să își exercite acea profesie în alt stat membru în care profesia respectivă este reglementată trebuie, mai întâi, să își depună candidatura pentru recunoașterea calificării sale. O profesie este reglementată atunci când accesul la aceasta face obiectul unor norme juridice sau administrative privind deținerea unei calificări profesionale. Accesul la piața forței de muncă depinde de acordarea unei astfel de recunoașteri.

Directiva 2005/36/CE se aplică în cazul recunoașterii calificărilor profesionale obținute într-un stat membru în vederea practicării unei profesii reglementate în alt stat membru⁵³.

Dispozițiile acestei directive variază în funcție de felul în care este exercitată profesia în statul membru gazdă: temporar (lucrători sezonieri de exemplu) sau permanent (de exemplu stabilire în cadrul unui contract pe durată nedeterminată sau pe termen lung). În cazul în care profesia este exercitată temporar, nu este autorizat niciun control al calificărilor lucrătorului dacă profesia nu are implicații în materie de sănătate sau siguranță. Cu toate acestea, statul membru gazdă poate solicita anual o declarație. În caz de stabilire, regimul de recunoaștere diferă în funcție de profesie.

Directiva 2005/36/CE nu se aplică, totuși, în cazul în care diploma nu atestă o formare profesională specifică, adică o formare oferită în mod specific pentru o anumită profesie. Locurile de muncă în sectorul public al unui stat membru solicită un alt tip de diplomă care atestă un anumit nivel de educație (diplomă de studii universitare, certificat de încheiere a studiilor secundare plus trei ani de studii superioare etc.) sau o diplomă care atestă un nivel de

⁵¹ Cauza C-22/08.

⁵² Ibidem.

⁵³ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_en.htm și http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/users_guide_en.pdf.

educație ce îndeplinește anumite criterii în materie de conținut, fără ca acel conținut să constituie o formare profesională în sensul Directivei 2005/36/CE (de exemplu obligația de a deține o diplomă fie în economie, fie în științe politice sau științe sociale etc.).

Asemenea cazuri intră mai degrabă sub incidența articolului 45 din TFUE decât în domeniul de aplicare a Directivei 2005/36/CE. Atunci când contează numai nivelul de studii pentru care este acordată diploma, autoritățile statului membru gazdă au dreptul de a evalua nivelul diplomei, dar nu și conținutul său în materie de formare.

În cazul în care este necesar ca diploma să respecte anumite criterii în materie de conținut, pe lângă faptul de a se situa la un anumit nivel, echivalența acesteia ar trebui recunoscută dacă a fost acordată la încheierea studiilor sau a formării în domeniul solicitat. Nu este autorizată o evaluare ulterioară a conținutului formării.

3.2. Cerințe de natură lingvistică⁵⁴

CJ a stabilit că orice cerință de natură lingvistică trebuie să fie rezonabilă și necesară pentru locul de muncă respectiv și că nu poate constitui un motiv pentru excluderea lucrătorilor care provin din alte state membre⁵⁵. Angajatorii nu pot solicita o anumită calificare numai pe bază de dovezi, iar testele de limbă sistematice sub formă standardizată sunt considerate contrare principiului proporționalității⁵⁶.

În timp ce în anumite situații și pentru anumite locuri de muncă poate fi justificat un nivel înalt de competențe lingvistice, Comisia consideră că nu este acceptabilă cerința conform căreia persoana în cauză trebuie să fie vorbitor nativ al limbii respective.

3.3. Accesul la locuri de muncă în sectorul public⁵⁷

În conformitate cu articolul 45 alineatul (4) din TFUE, autoritățile statelor membre pot rezerva accesul la anumite locuri de muncă în administrația publică numai resortisanților statelor respective. Aceasta este o excepție și trebuie interpretată în mod restrictiv. CJ a stabilit în mod constant că această excepție se referă la posturile care implică participarea directă sau indirectă la exercitarea puterilor conferite de dreptul public și la funcțiile care au ca scop protejarea intereselor generale ale statului sau ale altor autorități publice⁵⁸. Aceste criterii trebuie să fie evaluate de la caz la caz în funcție de natura sarcinilor și a responsabilităților pe care le implică locul de muncă respectiv. În 2003 CJ a hotărât că un stat membru poate rezerva resortisanților săi postul de căpitan și postul de secund pe nave din sectorul privat care arborează pavilionul său numai dacă drepturile și atribuțiile conferite în temeiul dreptului public sunt exercitate efectiv în mod regulat și nu reprezintă o parte foarte redusă din activitățile acestora⁵⁹. Comisia consideră că această jurisprudență trebuie luată în considerare de către autoritățile statelor membre atunci când hotărâsc ce locuri de muncă din sectorul public pot fi rezervate resortisanților.

Având în vedere că articolul 45 alineatul (5) din TFUE le permite statelor membre să rezerve anumite posturi resortisanților lor însă nu le obligă în acest sens, Comisia le invită să își

⁵⁴ Articolul 3 alineatul (1) din regulament și articolul 53 din Directiva 2005/36/CE.

⁵⁵ Cauza C-379/87.

⁵⁶ Cauza C-281/98.

⁵⁷ Un viitor document de lucru al serviciilor Comisiei va aborda aceste aspecte în detaliu.

⁵⁸ Recent în cauza C-290/94.

⁵⁹ Cauzele C-405/01 și C-47/02; Curtea a confirmat această interpretare în patru hotărâri.

deschidă pe cât posibil sectoarele publice (la toate nivelurile, inclusiv la nivel local, regional și central) cetățenilor altor state membre pentru a contribui la modernizare și la reformă.

Odată ce un loc de muncă din cadrul sectorului public este accesibil pentru lucrătorii migranți, statele membre trebuie să garanteze un tratament egal în ceea ce privește alte aspecte ale recrutării. CJ a stabilit că, pentru a oferi accesul la administrația lor publică, autoritățile statelor membre trebuie să țină cont de perioadele anterioare de experiență profesională comparabilă obținută de lucrătorii migranți în alte state membre la fel ca de experiența profesională obținută în cadrul propriului lor sistem⁶⁰. Statele membre trebuie, de asemenea, să ia în considerare, în cadrul procesului de recrutare, diplomele comparabile (atunci când, de exemplu, sunt atribuite puncte suplimentare pentru o diplomă).

În ceea ce privește concursurile destinate recrutării de persoane pentru formări specifice în vederea ocupării unor locuri de muncă dintr-un anumit domeniu al sectorului public, Curtea a stabilit că lucrătorii migranți careu au calificările necesare în domeniu trebuie să fie scutiți de urmarea acelei formări specifice, având în vedere formarea și experiența profesională pe care aceștia le-au dobândit deja în țara lor de origine⁶¹. CJ a stabilit că un stat membru nu poate obliga lucrătorii migranți respectivi să dea un astfel de concurs, dar trebuie să prevadă, în schimb, metode diferite de recrutare.

2.4 Sportul și libera circulație a lucrătorilor

Impactul legislației UE privind libera circulație a lucrătorilor asupra sportului și în special a fotbalului reprezintă un subiect deosebit de actual, având în vedere, mai ales faptul că sportul are o dimensiune din ce în ce mai europeană. Cartea albă privind sportul, elaborată de Comisie în 2007, precizează în mod clar că, ținând cont de caracteristicile specifice ale sportului, acțiunea Comisiei are ca scop îndeplinirea obiectivelor principale ale tratatului și respectarea principiilor fundamentale ale acestuia în domeniu.

Odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Lisabona, sportul devine un domeniu în care UE poate contribui la promovarea intereselor europene în materie și poate încuraja cooperarea între statele membre (articolul 165 din TFUE). Această nouă competență nu împiedică, totuși, aplicarea în domeniul sportului a principiilor fundamentale ale dreptului UE, precum normele privind libera circulație și concurența.

Curtea a confirmat de mai multe ori că sportivii profesioniști și semiprofesioniști sunt lucrători în temeiul faptului că activitățile lor sunt activități profesionale remunerate⁶².

Faptul că sportivii profesioniști intră în domeniul de aplicare a articolului 45 din TFUE înseamnă că principiul tratamentului egal se aplică în sport, ceea ce interzice orice discriminare directă din motive legate de naționalitate, solicită ca măsurile discriminatorii indirecte să fie proporționate și necesare pentru realizarea obiectivului lor legitim și impune eliminarea obstacolelor inutile și disproporționate din calea exercitării dreptului la libera circulație⁶³.

⁶⁰ Cauza C-419/92.

⁶¹ Cauza C-285/01.

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

⁶³ Comisia intenționează să prezinte în octombrie 2010 o Comunicare privind punerea în aplicare a Tratatului de la Lisabona în domeniul sportului, iar impactul normelor privind libera circulație asupra sportului vor fi discutate prin intermediul unei abordări mai detaliate și mai integrate.

4. TRATAMENTUL EGAL

Articolul 45 alineatul (2) din TFUE atrage după sine eliminarea oricărei discriminări din motive legate de naționalitate între lucrătorii din statele membre, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, remunerarea și alte condiții de lucru.

4.1. Interzicerea discriminării și a obstacolelor în calea liberei circulații a lucrătorilor

Articolul 45 din TFUE interzice orice discriminare pe motiv de naționalitate în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, remunerarea și celelalte condiții de lucru. Această noțiune include nu numai discriminarea directă, ci și discriminarea indirectă care, prin aplicarea altor criterii de diferențiere, ajunge, de fapt, la același rezultat⁶⁴. CJ a concluzionat că, chiar dacă anumite criterii sunt aplicabile indiferent de naționalitate, acestea trebuie considerate ca fiind indirect discriminatorii în cazul în care există riscul de a defavoriza în special lucrătorii migranți⁶⁵. Exemple curențe de discriminare indirectă sunt situațiile în care o anumită alocație⁶⁶ este acordată cu condiția ca cerințele privind reședința sau cerințele de natură lingvistică să fie îndeplinite pentru unele posturi care, prin definiție, pot fi ocupate mai ușor de către resortisanți decât de neresortisanți⁶⁷.

Dreptul UE cu privire la libera circulație a lucrătorilor are ca scop facilitarea accesului la locuri de muncă remunerate din UE pentru resortisanții UE. Prin urmare, acesta interzice obstacolele în calea liberei circulații a lucrătorilor, precum măsurile care pot defavoriza resortisanții UE care doresc să practice o activitate economică în cadrul unui raport de muncă pe teritoriul unui alt stat membru, chiar dacă aceste măsuri se aplică indiferent de naționalitatea lucrătorului (de exemplu indemnizații de transfer ridicate pentru fotbalistii profesioniști⁶⁸ și deduceri fiscale⁶⁹).

4.2. Condițiile de lucru

Atunci când își practică profesia, un lucrător migrant se supune legilor și acordurilor colective din statul membru gazdă. Articolul 7 alineatul (1) din regulament prevede că un lucrător migrant trebuie să se bucure de un tratament egal în ceea ce privește remunerarea, stabilitatea locului de muncă, perspectivele de promovare⁷⁰ și de concediere⁷¹. CJ a stabilit că administrațiile statelor membre trebuie să țină cont de perioadele anterioare de experiență profesională comparabilă dobândită de lucrătorii migranți în alte state membre la fel ca de experiența profesională dobândită în cadrul propriului lor sistem în scopul determinării condițiilor de muncă (de exemplu salariul și gradul)⁷².

Comisia consideră că autoritățile statelor membre trebuie să ia în calcul diplomele comparabile la fel ca diplomele obținute în propriul lor sistem în scopul determinării condițiilor de muncă și a perspectivelor de carieră.

⁶⁴ Cauza C-152/73.

⁶⁵ Cauza C-237/94.

⁶⁶ Cauza C-138/02.

⁶⁷ Cauzele C-379/87 și C-424/97.

⁶⁸ Cauza C-415/93.

⁶⁹ Cauza C-136/00.

⁷⁰ Cauza C-225/85.

⁷¹ Cauza C-44/72.

⁷² Cauza C-15/96.

Articolul 8 din regulament extinde noțiunea de tratament egal pentru a include afilierea la organizațiile sindicale: un lucrător migrant are dreptul de a se afilia la o astfel de organizație, de a vota și de a fi eligibil pentru posturi de administrație sau de conducere în cadrul unei organizații sindicale.

În plus, legislația UE în domeniul sănătății și al securității lucrătorilor facilitează accesul la locuri de muncă transfrontaliere, având în vedere că lucrătorii se bucură de cel puțin un nivel minim de protecție a sănătății și a securității lor în toate statele membre.

4.3. Avantaje sociale

Articolul 7 alineatul (2) din regulament oferă lucrătorilor migranți aceleași avantaje sociale ca cele pentru lucrătorii naționali din prima lor zi de lucru în statul membru gazdă: aceasta înseamnă că primirea unor astfel de avantaje nu pot fi condiționate de încheierea unei perioade determinate de activitate profesională⁷³.

Avantajele sociale au fost definite de CJ ca reprezentând toate avantajele care, fie că sunt legate sau nu de un contract de muncă, sunt în general acordate lucrătorilor naționali în principal datorită statutului lor obiectiv de lucrători sau datorită simplului fapt al șederii lor pe teritoriul național și a căror extindere asupra lucrătorilor care sunt resortisanți ai altor state membre pare să faciliteze mobilitatea lor în cadrul UE⁷⁴.

Conceptul de avantaj social este foarte vast și acoperă prestații financiare⁷⁵ și avantaje care nu sunt de natură financiară și care nu sunt în general percepute drept avantaje sociale. CJ a hotărât, de exemplu, că dreptul de a solicita ca o procedură judiciară să se desfășoare într-o anumită limbă specifică⁷⁶ și posibilitatea pentru un lucrător migrant de a obține pentru partenerul său necăsătorit permisiunea de a locui împreună cu el⁷⁷ trebuie considerate ca făcând parte din conceptul de avantaj social în conformitate cu articolul 7 alineatul (2) din regulament.

Statele membre susțin deseori că, întrucât lucrătorii transfrontalieri nu locuiesc în statul în care își desfășoară activitatea profesională, aceștia și/sau membrii familiei lor nu ar trebui să beneficieze de aceleași avantaje sociale ca ceilalți lucrători migranți. Curtea a respins argumentele respective și a stabilit, de exemplu, că nicio cerință în materie de reședință nu poate fi aplicată în cazul copilului unui lucrător transfrontalier, care are, așadar, dreptul la o indemnizație de școlarizare în aceleași condiții ca cele aplicabile în cazul copiilor resortisanților statului membru în care își desfășoară activitatea profesională⁷⁸.

4.4. Avantaje fiscale

În lipsa unor măsuri de armonizare la nivelul UE, fiscalitatea directă rămâne în mare măsură o competență națională. Cu toate acestea, statele membre nu pot adopta o legislație care să implice discriminări directe sau indirecte pe motiv de naționalitate. Există o jurisprudență a

⁷³ Cauza C-197/86.

⁷⁴ Cauza C-85/96.

⁷⁵ Precum o alocație minimă de subzistență sau o indemnizație pentru creșterea copilului, burse de studii și indemnizație de naștere, împrumuturi.

⁷⁶ Cauza C-137/84.

⁷⁷ Cauza C-59/85.

⁷⁸ Cauza C-337/97.

CJ din ce în ce mai vastă în ceea ce privește aplicarea libertăților din tratate în cazul taxelor directe, inclusiv articolul 45 din TFUE.

Schimbarea reședinței

Conform jurisprudenței stabilite, normele fiscale naționale care descurajează un resortisant al unui stat membru să își exercite dreptul la libera circulație pot constitui un obstacol în calea acelei libertăți⁷⁹. Printre astfel de restricții ilegale se numără refuzul de a permite cetățenilor UE rambursarea sumei plătite în exces ca impozit pe venit în cazul în care și-au schimbat reședința în timpul anului fiscal⁸⁰ sau impozitarea imediată la ieșire a unor profituri de capital nerealizate ale cetățenilor UE care își transferă reședința în străinătate⁸¹. Dreptul UE asigură de asemenea protecția împotriva tratamentului fiscal discriminatoriu aplicat altor tipuri de venit, precum pensiile, atât publice, cât și private și alte avantaje sociale⁸². CJ a confirmat în mai multe cauze faptul că lucrătorii ar trebui să poată deduce contribuțiile la sistemele de pensie profesionale la fel cum procedează în cazul contribuțiilor la sistemele naționale.

Lucrătorii transfrontalieri

Regula nediscriminării se aplică avantajelor legate de situația personală și familială a lucrătorilor nerezidenți în cazul în care situația lor este comparabilă cu aceea a unui lucrător rezident deoarece aceștia câștigă (aproape) toate veniturile în statul în care își desfășoară activitatea profesională⁸³. Mai mult, normele naționale care le refuză nerezidenților dreptul de a deduce costuri și cheltuieli aflate în legătură directă cu activitatea economică prin care s-au generat veniturile impozitabile nu sunt admisibile⁸⁴.

Probleme de impozitare transfrontalieră a cetățenilor UE

În situații în care mai multe state membre au dreptul de a percepe impozit pe venit, CJ a confirmat că statele membre sunt libere să își repartizeze între ele drepturile de impozitare⁸⁵. Acestea procedează de obicei astfel pe baza unor convenții bilaterale de dublă impunere. Cu toate acestea, convențiile bilaterale nu rezolvă toate problemele legate de dubla impunere provocate de interacțiunea sistemelor de impozitare directă a statelor membre. Comisia consideră că dubla impunere internațională constituie un obstacol major în calea activității transfrontaliere și că astfel de probleme pot fi rezolvate printr-o coordonare mai bună a sistemelor de impozitare directă a statelor membre⁸⁶. La 27 aprilie 2010, Comisa a lansat o consultare publică pentru a obține informații din partea persoanelor fizice, a societăților și a consilierilor fiscali cu privire la cazuri reale de dublă impunere și, pe baza răspunsurilor și a altor dovezi obținute în acest domeniu, poate lua în considerare lansarea unei Comunicări sau a unei alte inițiative în 2011.

În sens mai general, Comisia face eforturi pentru eliminarea problemelor asociate impozitării directe și indirecte cu care se confruntă cetățenii UE atunci când trec frontiera pentru a lucra sau pentru a desfășura activități economice sau pentru a locui în alt stat membru. Printre

⁷⁹ Cauza C-385/00.

⁸⁰ Cauzele C-175/88 și C-151/94.

⁸¹ COM(2006) 825 din 19.12.2006.

⁸² COM(2001) 214 din 19.4.2001.

⁸³ Cauza C-391/97.

⁸⁴ Cauzele C-234/01 și C-290/04.

⁸⁵ Cauza C-336/96.

⁸⁶ COM (2006) 823 din 19.12.2006

aceste probleme care pot împiedica cetățenii să își exercite în totalitate drepturile garantate prin tratat se numără nu numai dubla impunere, ci și tratamentul discriminatoriu aplicat nerezidenților și neresortisanților, lipsa unor informații clare cu privire la normele fiscale transfrontaliere, problemele specifice ale lucrătorilor transfrontalieri, dificultățile în domeniul comunicării cu administrațiile fiscale străine și dificultatea de a obține diminuarea obligațiilor fiscale prevăzute în tratatele privind dubla impunere, de exemplu din cauza formularelor de cerere complicate, a termenelor scurte de solicitare a reducerilor și a întârzierii administrațiilor fiscale de acordare a rambursărilor. O comunicare, prevăzută la sfârșitul anului 2010 va analiza aceste probleme transfrontaliere de natură fiscală în detaliu și va descrie măsurile planificate și în curs de aplicare în vederea eliminării acestora.

4.5. Drepturi după încetarea raportului de muncă

Cetățenii UE își păstrează statutul de lucrător după încetarea raportului de muncă fie dacă se află în incapacitate temporară de a lucra ca rezultat al unei boli, fie dacă se află în șomaj involuntar sau îndeplinesc una dintre celelalte condiții de la articolul 7 alineatul (3) din directivă și se bucură de tratament egal cu cel acordat resortisanților statului membru gazdă⁸⁷.

5. DREPTURI DE ȘEDERE

Din punct de vedere istoric, lucrătorii migranți au beneficiat de condiții mai bune decât cetățenii inactivi ai UE în ceea ce privește anumite drepturi în materie de rezidență⁸⁸. Directiva, care reunește normele anterioare cu privire la drepturile de ședere a cetățenilor UE, continuă să facă distincția între cetățenii UE activi și inactivi din punct de vedere economic.

Lucrătorii migranți nu trebuie să îndeplinească nicio altă condiție decât aceea de a fi lucrător pentru a avea drept de ședere în alt stat membru, însă statele membre le pot solicita să se înregistreze dacă perioada de ocupare a forței de muncă este mai lungă de trei luni. Membrii familiei lucrătorilor migranți, indiferent de naționalitatea acestora, au dreptul să locuiască împreună cu ei în statul membru gazdă. Lucrătorii migranți pot obține drept de ședere permanentă după cinci ani de ședere legală neîntreruptă în statul membru gazdă sau după o perioadă mai scurtă dacă îndeplinesc condițiile de la articolul 17 din directivă.

Pe lângă lucrătorii migranți, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă beneficiază, de asemenea, de tratamentul favorabil menționat mai sus. Astfel, în timp ce cetățenii inactivi trebuie să solicite un certificat de înregistrare pentru o ședere mai lungă de trei luni, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă au dreptul, în conformitate cu jurisprudența CJ⁸⁹ și a considerentului 9 din directivă, la o ședere în statul membru de cel puțin șase luni fără îndeplinirea altor condiții sau formalități decât aceea de a deține un pașaport sau o carte de identitate valabilă. După expirarea acestei perioade, dacă persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă furnizează o dovadă potrivit căreia sunt în continuare în căutarea unui loc de muncă și au șanse veritabile de a fi angajate, directiva le acordă dreptul de ședere în statul

⁸⁷ Cauza C-22/08.

⁸⁸ Directiva 68/360/CEE pentru lucrătorii migranți și Directiva 90/364/CEE pentru persoane inactivă.

⁸⁹ Cauza C-292/89.

membru gazdă⁹⁰ cu condiția ca aceștia să nu devină o povară exagerată pentru sistemul de asistență socială din statul membru gazdă respectiv⁹¹.

Cetățenii UE care păstrează statutul de lucrători pot, de asemenea, să-și continue șederea în statul membru gazdă în aceleași condiții precum lucrătorii⁹².

6. MEMBRI AI FAMILIEI

Membrii familiei lucrătorilor migranți, indiferent de naționalitatea lor sau dacă se află în întreținerea cetățeanului UE, au dreptul de a lucra în statul membru gazdă⁹³. Copiii lucrătorilor migranți, indiferent de naționalitate, au dreptul la educație în statul membru gazdă în aceeași măsură ca și resortisanții statului respectiv⁹⁴.

Membrii familiei lucrătorilor migranți au acces la avantaje sociale, inclusiv la burse de studii⁹⁵, fără condiții referitoare la ședere sau la perioade anterioare de ședere în statul membru gazdă⁹⁶, în timp ce cetățenii UE inactivi și membrii familiei lor trebuie să fi avut reședința în statul membru respectiv pentru cel puțin cinci ani pentru a obține ajutoare pentru studii sub forma unor burse de studii sau credite pentru studii.

CJ a stabilit, de asemenea, că bursele de studii constituie un avantaj social pentru un lucrător migrant care continuă să aibă un copil în întreținere și că, în funcție de dreptul național, un copil aflat în întreținere poate invoca, de asemenea, articolul 7 alineatul (2) din regulament în calitate de beneficiar indirect al tratamentului egal acordat lucrătorului migrant⁹⁷.

Acest aspect este valabil și dacă prestația este destinată finanțării studiilor în afara statului membru gazdă⁹⁸.

7. ÎMBUNĂTĂȚIREA PROCESULUI DE PUNERE ÎN APLICARE ȘI A COOPERĂRII ADMINISTRATIVE

Astfel cum a fost indicat în prealabil, cadrul juridic aplicabil liberei circulații a lucrătorilor este substanțial, detaliat și bine elaborat.

Comisia consideră că punerea în aplicare a acestor drepturi este din ce în ce mai importantă deoarece acestea promovează integrarea europeană.

⁹⁰ Articolul 14 din Directivă.

⁹¹ A se consulta „Dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul Uniunii pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora: Ghid de folosire la adevăratul său potențial a Directivei 2004/38/CE” la adresa: http://ec.europa.eu/archives/commission_2004-2009/barrot/archive/guide_2004_38_ec_ro.pdf.

⁹² Articolul 7 alineatul (3) din directivă.

⁹³ Articolul 23 din Directivă.

⁹⁴ Articolul 12 din regulament.

⁹⁵ Cauzele comune C-389/87 și C-390/87.

⁹⁶ Cauzele comune C-310/08 și C-480/08. În hotărârile din 23.2.2010 privind aceste cauze, CJ a stabilit că articolul 12 din Regulamentul 1612/68 permite recunoașterea în cazul copilului unui lucrător migrant a unui drept independent de ședere asociat dreptului de acces la educație în statul membru gazdă. CJ menționează, de asemenea, că dreptul de ședere a copilului și a părintelui nu poate fi subordonat autonomiei lor financiare.

⁹⁷ Cauza C-3/90.

⁹⁸ Ibidem.

În acest scop, cetățenii UE pot invoca direct articolul 45 din TFUE și Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 pentru a contesta în fața curților naționale și a autorităților administrative orice legislație sau practică națională a angajatorilor publici și privați pe care o consideră contrară dreptului UE. Comisia poate intenta o acțiune împotriva unui stat membru înaintea Curții de Justiție a UE pentru neconformitatea legislației naționale sau a practicii administrative naționale cu dreptul UE.

În plus, există o serie de servicii de informare și servicii extrajudiciare care ajută la aplicarea dispozițiilor privind libera circulație a lucrătorilor. Noul portal „Europa ta” oferă informații clare privind drepturile cetățenilor atunci când lucrează, locuiesc sau studiază în altă țară a UE. Acesta oferă acces direct la serviciile cele mai utile de asistență, precum SOLVIT⁹⁹, IMI¹⁰⁰ sau EURES și la alte site-uri internet specializate¹⁰¹. Pentru punerea în aplicare a dreptului UE, este esențială sensibilizarea lucrătorilor, a membrilor familiilor lor și a părților interesate cu privire la drepturile, posibilitățile și instrumentele existente în vederea promovării și garantării liberei circulații¹⁰². Cetățenii UE au nevoie de informații ușor de accesat și de înțeles cu privire la drepturile lor și de asistență adecvată atunci când circulă în cadrul Uniunii Europene¹⁰³. Comisia continuă o operațiune mai vastă destinată abordării tuturor obstacolelor cu care se confruntă cetățenii europeni atunci când își exercită drepturile în calitate de cetățeni ai Uniunii în toate aspectele vieții lor zilnice. În acest scop, Comisia și-a anunțat intenția de a prezenta un raport privind cetățenia în programul său de lucru pentru 2010.

În ceea ce privește lucrătorii în special, Comisia va examina modul în care partenerii sociali și ONG-urile pot contribui la consolidarea și concretizarea drepturilor lor cu sprijinul rețelei de experți actuale¹⁰⁴.

În ciuda îmbunătățirilor aduse de evoluțiile recente, încă mai este necesar să se acorde atenție aspectului aplicabilității Regulamentului (CEE) nr. 1612/68. Comisia va studia modalitățile de abordare a noilor nevoi și provocări (având în vedere, în special, noile modele de mobilitate) cu care se confruntă lucrătorii migranți din UE și membrii familiilor lor, iar în contextul noii strategii pentru piața unică (rezultat al prezentării raportului Monti) va examina modalitățile posibile de promovare și de îmbunătățire a mecanismelor de punere în aplicare efectivă a principiului tratamentului egal pentru lucrătorii UE și membrii familiilor lor care își exercită dreptul la libera circulație.

⁹⁹ <http://ec.europa.eu/solvit/>

¹⁰⁰ Sunt utile și instrumentele informatice precum Sistemul de informare al pieței interne (IMI) destinat facilitării cooperării administrative între administrațiile statelor membre.

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

¹⁰² A se consulta, de exemplu, orientările pentru o mai bună aplicare a Directivei 2004/38/CE, COM(2009) 313 din 2.7.2009.

¹⁰³ A se consulta ghidul actualizat „Doriți să lucrați în alt stat membru? Aflați care sunt drepturile dumneavoastră!” la adresa <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=en&pubId=215&type=2&furtherPubs=yes>.

¹⁰⁴ Rețeaua europeană privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene se poate accesa la adresa: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=475&langId=en>.