



DOSAR: CETĂȚENIA UNIUNII

**STATUTUL, DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE
DUMNEAVOASTRĂ ÎN CALITATE DE CETĂȚEAN
AL UNIUNII**



I. CETĂȚENIA UNIUNII

În conformitate cu articolul 9 din **TUE (2)** și cu articolul 20 din **TFUE (3)**, cetățenii **Uniunii (1)** sunt cei care au cetățenia unui stat membru al Uniunii. Cetățenia Uniunii completează cetățenia națională, dar nu o înlocuiește. Aceasta cuprinde o serie de drepturi și obligații care se adaugă celor care decurg din cetățenia unui stat membru.

II. FORMA DE CETĂȚENIE A UNIUNII (ARTICOLUL 20 DIN TFUE)

Statutul de cetățean al Uniunii include pentru fiecare cetățean al Uniunii

- dreptul de a circula și de a **locui liber** pe teritoriul statelor membre (articolul 21 din TFUE),
- **dreptul de a vota și de a candida la alegerile** pentru Parlamentul European și la alegerile municipale în statul membru în care își are reședința [articolul 22 alineatul (1) din TFUE], în aceleași condiții ca și resortisanții statului respectiv
- dreptul la **protecție diplomatică** din partea autorităților diplomatice sau consulare ale oricărui stat membru într-o țară terță (din afara UE);
- dreptul de a adresa o **petiție** Parlamentului European și dreptul de a se adresa Ombudsmanului, numit de Parlamentul European, pentru a identifica cazurile de administrare defectuoasă în activitatea instituțiilor și organelor Uniunii (ambele în temeiul articolului 24 din TFUE),
- dreptul de a se adresa **în scris** oricărei instituții sau oricărui organ al Uniunii **în una dintre limbile statelor membre** și de a primi un răspuns în aceeași limbă [articolul 24 alineatul (4) din TFUE],
- dreptul de **acces la documentele** Parlamentului European, ale Consiliului și ale Comisiei, sub rezerva anumitor condiții [articolul 15 alineatul (3) din TFUE].

1



2



3





III. LIBERA CIRCULAȚIE A LUCRĂTORILOR ÎN CADRUL UNIUNII EUROPENE

Cel mai important drept asociat cu cetățenia UE **este libertatea de circulație** a lucrătorilor. Este una dintre cele patru **libertăți fundamentale** ale UE și reprezintă un **principiu consacrat** la articolul 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. Libera circulație a persoanelor le permite cetățenilor celor 27 de state membre ale UE, precum și Islandei, Liechtensteinului, Norvegiei și Elveției **să se angajeze în una dintre aceste țări fără a avea nevoie de un permis de muncă.**

Libera circulație a lucrătorilor se aplică, de asemenea, membrilor de familie ai cetățenilor din țările menționate mai sus, chiar dacă aceștia provin din țări terțe.

În cadrul liberei circulații a lucrătorilor, aveți dreptul la

- să caute un loc de muncă în altă țară
- să lucreze acolo fără a avea nevoie de un permis de muncă,
- să locuiască acolo în acest scop,
- să rămână acolo chiar și după ce raportul de muncă a luat sfârșit,
- să fie tratați în același mod ca și resortisanții țării gazdă în ceea ce privește accesul la locuri de muncă, la educație și formare profesională, la sindicate, la locuințe și la toate celelalte beneficii sociale și fiscale, precum și la condițiile de muncă.

Libera circulație a lucrătorilor poate fi solicitată de următoarele persoane sau grupuri de persoane:

- Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, adică cetățenii UE care se deplasează într-o altă țară din UE pentru a căuta un loc de muncă, dacă sunt îndeplinite anumite condiții,
- Cetățenii UE care lucrează în altă țară din UE,
- Cetățenii UE care se întorc în țara lor de origine după ce au lucrat în străinătate,
- membrii de familie ai persoanelor menționate mai sus.

Reguli ușor diferite se pot aplica persoanelor care doresc să devină lucrători independenți, studenților, pensionarilor și altor persoane inactive.

IV. EGALITATEA DE TRATAMENT A LUCRĂTORILOR DIN UE

În calitate de cetățean al UE, aveți dreptul, în principiu, la un tratament egal în ceea ce privește:

- accesul la educație, la școli profesionale și la cursuri de perfecționare,
- accesul la locuințe, inclusiv la locuințe sociale, sau facilitarea accesului la proprietate,
- prestații sociale și fiscale, inclusiv prestații de subzistență suplimentare în cazul în care venitul dumneavoastră este prea mic.

Principiul egalității de tratament se extinde în mai multe domenii în temeiul **Directivei UE privind libera circulație a lucrătorilor**:

- accesul la educație, la școli profesionale și la cursuri de perfecționare,
- accesul la locuințe, inclusiv la locuințe sociale, sau facilitarea accesului la proprietate,
- Beneficii sociale și fiscale, inclusiv beneficii suplimentare prestații de subzistență suplimentare în cazul în care venitul dumneavoastră este prea mic.

Dreptul la tratament egal înseamnă pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă:

Aceștia au dreptul la același sprijin din partea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă ca și cetățenii țării gazdă. Cu toate acestea, se aplică restricții în ceea ce privește ajutoarele de subzistență.

În calitate de **lucrător**, aveți dreptul la aceleași beneficii ca și cetățenii germani din prima zi de muncă:

- Accesul la educație, la școli profesionale și la cursuri de perfecționare,
- accesul la locuințe, inclusiv la locuințe sociale, sau scutire la achiziționarea de proprietăți rezidențiale,
- beneficii sociale și fiscale, inclusiv beneficii dacă venitul dumneavoastră este prea mic.

Și la locul de muncă trebuie să fiți tratat în același mod ca și colegii dumneavoastră care sunt cetățeni germani.

Acest lucru se aplică în special pentru:

- Remunerarea, concedierea și alte aspecte legate de angajare și condiții de lucru,
- sănătatea și siguranța la locul de muncă,



ESTE BINE DE ȘTIUT:

Atunci când depuneți candidatura pentru un loc de muncă, angajatorul nu vă poate discrimina în comparație cu alți candidați pentru că sunteți rezident într-un alt stat membru.

- Dreptul de a fi membru al unui sindicat, de a alege consiliul de administrație al acestuia sau de a fi ales într-o funcție administrativă în cadrul sindicatului însuși

În principiu, angajatorii pot solicita de la candidații din alte state membre cunoștințe de limbă germană. Cu toate acestea, cerințele lingvistice trebuie să fie adecvate și necesare pentru postul în cauză. În special, cunoștințele de limba germană nu pot fi folosite ca pretext pentru a discrimina cetățenii UE în procesul de depunere a candidaturii sau pentru a-i exclude din procesul de depunere a candidaturii. În anumite cazuri și pentru anumite locuri de muncă, poate fi justificat să se solicite cunoștințe lingvistice foarte bune. Cu toate acestea, este inacceptabil să se ceară candidaților să fie "vorbitori nativi".

Dacă mergeți să locuiți sau să lucrați în altă țară din UE, nu ar trebui să suferiți niciun dezavantaj. Acest lucru se referă, de asemenea, la **securitatea socială**.

Prin urmare, există norme europene care protejează drepturile dumneavoastră de securitate socială. Normele se aplică în cele 27 de țări ale UE, precum și în Islanda, Liechtenstein, Norvegia și Elveția.

Normele juridice în detaliu se bazează pe 4 principii:

- Sunteți întotdeauna supus sistemului de securitate socială al unei singure țări. Aceasta înseamnă că veți plăti contribuții de securitate socială doar în țara respectivă.
- Aveți aceleași drepturi și obligații ca și cetățenii țării respective.
- Perioadele de asigurare, de angajare și de ședere pe care le-ați efectuat în alte țări sunt luate în considerare pentru drepturile dumneavoastră de asigurări sociale.
- Dacă aveți dreptul la prestații în bani într-o țară, le veți primi chiar dacă nu locuiți în țara respectivă.

Aveți dreptul legal ca aceste principii să fie respectate în cadrul relației dumneavoastră de muncă. Aceste drepturi pot **fi valorificate în instanță**.



V. PROTECȚIA ÎMPOTRIVA DISCRIMINĂRII

Practica arată că cetățenii UE, indiferent de cât timp au locuit în Germania, sunt adesea afectați de discriminare. De exemplu, la angajare, atunci când caută locuință sau când solicită beneficii și oportunități educaționale. Discriminarea are loc în ciuda legilor existente privind tratamentul juridic egal al cetățenilor UE. Prin urmare, este cu atât mai important să cunoaștem temeiul juridic pentru a ne apăra împotriva discriminării.

Conform unei definiții științifice, **discriminarea** se referă la orice formă de dezavantaj sau degradare, fie ca individ, fie ca grup. În dreptul comunitar european, discriminarea este opusul tratamentului egal.

Articolul 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului conține o interdicție a discriminării.

Discriminarea poate apărea sub mai multe forme:

- **Discriminarea directă** are loc atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o alta într-o situație comparabilă din cauza unui motiv declarat. Exemplu: Atunci când o persoană nu este angajată sau promovată pentru că aparține unei minorități etnice.
- **Discriminarea indirectă** apare atunci când o practică, o politică sau un regulament care se aplică tuturor are un impact negativ asupra unui anumit grup. De exemplu, punerea în aplicare a unor norme care sunt dezavantajoase pentru angajații ce lucrează timp parțial poate discrimina indirect femeile, deoarece majoritatea angajaților ce lucrează timp parțial sunt femei.
- **Hărțuirea** este un comportament nedorit, hărțuirea sau alte acțiuni care conduc la un mediu de lucru ostil. Exemplu: Când supraveghetorii sau colegii spun glume unui coleg homosexual despre orientarea sexuală a acestuia.
- O **instrucțiune de discriminare** este atunci când cineva le spune altora să discrimineze o altă persoană. De exemplu, atunci când un angajator îi spune unei agenții de muncă temporară să caute numai lucrători cu vârsta sub 40 de ani.
- **Victimizarea** apare atunci când supraveghetorii sau colegii reacționează prin represalii ca răspuns la o plângere de discriminare. De exemplu, în cazul în care o persoană a fost concediată sau i s-a refuzat o promovare pentru că a depus o plângere de discriminare împotriva superiorilor săi.



Interzicerea juridică a discriminării în raport cu cetățenii UE include standarde juridice precum **principiul egalității** de tratament și prevede, în esență, următoarele:

- Discriminarea pe motive de vârstă, sex, handicap, origine etnică sau rasială, religie sau convingeri sau orientare sexuală este interzisă pe întreg teritoriul UE, atât în sectorul public, cât și în cel privat.
- În consecință, în calitate de cetățean al UE, trebuie să fiți tratat în același mod ca și colegii dvs. care sunt cetățeni ai țării în cauză în ceea ce privește drepturile de angajare, prestațiile sociale și accesul la serviciile publice de ocupare a forței de muncă.

Dacă ați fost discriminat, vă puteți adresa mai multor organisme naționale. Printre acestea se numără organismul național **pentru egalitate al Confederației (1)**. De asemenea, puteți apela la organizații precum sindicatele, organizațiile neguvernamentale și avocații pentru ajutor și consiliere.

De asemenea, aveți dreptul de a depune o plângere pe site-ul **web al Comisiei Europene (2)** dacă doriți să rezolvați probleme cu o autoritate publică în ceea ce privește drepturile dumneavoastră în UE. Puteți face acest lucru utilizând **formularul de plângere pentru (3)** raportarea unei încălcări a legislației UE.

1



2



3



PUNCTE DE CONTACT ȘI CONSILIERE LA FAȚA LOCULUI



În caz de discriminare, **Agenția antidiscriminare din Saxonia-Anhalt** este gata de a vă ajuta. Acesta este punctul central și independent de contact și de consiliere pentru persoanele care au fost dezavantajate în diverse domenii ale vieții. Agenția Antidiscriminare oferă consiliere calificată și sprijin pentru persoanele care au fost discriminate pe baza următoarelor criterii

- originea etnică
 - gen
 - religie sau credință
 - handicap
 - vârstă
 - identitate sexuală
- au fost discriminați.

Biroul pentru combaterea discriminării ascultă și caută soluții posibile împreună cu persoana care solicită consiliere și o însoțește în demersurile ulterioare. Consilierea este gratuită și confidențială.

Kontakt: <https://demokratie.sachsen-anhalt.de/zusammenhalt-durch-teilhabe/antidiskriminierungsstelle/>

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer (MBE)

Jugendmigrationsdienste (JMD)



MATERIALE ȘI PORTALURI DE INFORMARE



Ausgeschlossen oder privilegiert?
Zur aufenthalts- und sozialrechtlichen Situation von
Unionsbürger*innen und ihren Familienangehörigen

RICHTLINIE 2014/54/EU DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTES UND
DES RATES vom 16. April 2014 über Maßnahmen zur Erleichterung der
Ausübung der Rechte, die Arbeitnehmern im Rahmen der Freizügig-
keit zustehen