



2024/1233

30.4.2024 г.

ДИРЕКТИВА (ЕС) 2024/1233 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ И НА СЪВЕТА

от 24 април 2024 година

относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка

(преработен текст)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взеха предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално — член 79, параграф 2, букви а) и б) от него,

като взеха предвид предложението на Европейската комисия,

след предаване на проекта на законодателния акт на националните парламенти,

като взеха предвид становището на Европейския икономически и социален комитет ⁽¹⁾,

като взеха предвид становището на Комитета на регионите ⁽²⁾,

в съответствие с обикновената законодателна процедура ⁽³⁾,

като имат предвид, че:

- (1) Директива 2011/98/ЕС на Европейския парламент и на Съвета ⁽⁴⁾ трябва да претърпи няколко изменения. С оглед постигане на яснота, посочената директива следва да бъде преработена.
- (2) Съюзът следва да гарантира справедливото третиране на гражданите на трети държави, които пребивават законно на територията на държавите членки, а по-активна интеграционна политика следва да има за цел да предостави на тези граждани на трети държави права и задължения, съпоставими с тези на гражданите на Съюза.
- (3) Разпоредби за единна процедура за кандидатстване, която да води до комбиниран акт, включващ разрешение за пребиваване и разрешение за работа в единен административен акт, ще допринесат за опростяване и хармонизиране на правилата, приложими понастоящем в държавите членки.
- (4) За да позволят първоначално влизане на своя територия, държавите членки следва да могат да издават единно разрешение или — в случай че такова разрешение се издава само след влизане на тяхна територия — виза. Държавите членки следва да издават такива единни разрешения или визи своевременно.
- (5) В настоящата директива следва да се предвидят правила, уреждащи процедурата за разглеждане на заявления за единно разрешение. Тази процедура следва да бъде ефективна и изпълнима, като се взема предвид нормалното натоварване на администрациите на държавите членки, а също така да бъде прозрачна, безпристрастна и недискриминационна, за да се предостави адекватна правна сигурност на заинтересованите в рамките на разумен срок.
- (6) Европейският стълб на социалните права, представен на 17 ноември 2017 г. в Гьотеборг, установява набор от принципи, които да служат като ръководство за гарантиране на равни възможности и достъп до пазара на труда, справедливи условия на труд, социална закрила и приобщаване. Прегледът на Директива 2011/98/ЕС е част от пакета от мерки за уменията и талантите, предложен като последващо действие във връзка със съобщението на Комисията от 23 септември 2020 г. относно Нов пакт за миграцията и убежището. Този преглед е също така един от елементите на съобщението на Комисията от 4 март 2021 г. относно плана за действие на Европейския стълб на социалните права.

⁽¹⁾ ОВ С 75, 28.2.2023 г., стр. 136.

⁽²⁾ ОВ С 79, 2.3.2023 г., стр. 59.

⁽³⁾ Позиция на Европейския парламент от 13 март 2024 г. (все още непубликувана в Официален вестник) и решение на Съвета от 12 април 2024 г.

⁽⁴⁾ Директива 2011/98/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 13 декември 2011 г. относно единна процедура за кандидатстване на граждани на трети страни за единно разрешение за пребиваване и работа на територията на държава членка и относно общ набор от права за работници от трети държави, законно пребиваващи в държава членка (ОВ L 343, 23.12.2011 г., стр. 1).

- (7) Разпоредбите на настоящата директива следва да не засягат компетентността на държавите членки да регулират изискванията за издаване на единно разрешение с цел работа. Настоящата директива не следва да засяга правото на държавите членки съгласно член 79, параграф 5 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). Предвид това държавите членки следва да могат да определят дадено заявление за единно разрешение като недопустимо или да го отхвърлят.
- (8) Настоящата директива следва да обхваща трудовите договори и трудовите правоотношения между гражданите на трети държави и работодателите. Когато националното право на държава членка допуска приема на граждани на трети държави чрез посредничеството на агенции за временна заетост, установени на нейна територия, които имат трудово правоотношение с работника, тези граждани на трети държави не следва да бъдат изключени от приложното поле на настоящата директива. Всички разпоредби на настоящата директива относно работодателите следва да се прилагат и към тези агенции.
- (9) Командираните граждани на трети държави не следва да попадат в приложното поле на настоящата директива. Това не следва да засяга правото на граждани на трети държави, които пребивават и работят законно в държава членка и са командирани в друга държава членка, да продължат да се ползват от равно третиране с гражданите на държавата членка по произход за времетраенето на командироването им по отношение на реда и условията на заетост, които не се засягат от прилагането на Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ⁽⁵⁾.
- (10) Граждани на трети държави, на които е предоставена закрила в съответствие с националното право, международните задължения или практиката на дадена държава членка, не следва да попадат в приложното поле на настоящата директива, с изключение на глава III, която следва да се прилага, ако съгласно съответното национално право допуска тези граждани на трети държави да работят и те работят или са работили.
- (11) Граждани на трети държави, придобили статут на дългосрочно пребиваващи в съответствие с Директива 2003/109/ЕО на Съвета ⁽⁶⁾, не следва да попадат в приложното поле на настоящата директива поради своя като цяло по-привилегирован статут и спецификата на разрешението си за пребиваване, а именно „дългосрочно пребиваващ в ЕС“.
- (12) Граждани на трети държави, приети за сезонна работа на територията на държава членка и които са кандидатствали за приемане или са приети на територията на държава членка в съответствие с Директива 2014/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета ⁽⁷⁾, не следва да попадат в приложното поле на настоящата директива, предвид това, че попадат в приложното поле на Директива 2014/36/ЕС, с която се установява специален режим.
- (13) Задължението на държавите членки да определят дали заявлението се подава от гражданин на трета държава или от работодателя на този гражданин на трета държава не следва да засяга каквито и да е правила, изискващи двете страни да участват в процедурата. Държавите членки следва да разгледат и проучат заявленията за единно разрешение или когато гражданинът на трета държава пребивава извън територията на държавата членка, в която този гражданин на трета държава членка иска да бъде приет, или когато вече пребивава на територията на съответната държава членка като притежател на валидно разрешение за пребиваване, издадено от тази държава членка в съответствие с Регламент (ЕО) № 1030/2002 на Съвета ⁽⁸⁾. Държавите членки следва също така да имат възможността да приемат заявления, подадени от други граждани на трети държави, които се намират законно на тяхна територия.
- (14) Разпоредбите на настоящата директива относно единната процедура за кандидатстване и единното разрешение не следва да се прилагат за единни визи или за визи за дългосрочно пребиваване. Ако изискванията, установени в правото на Съюза или в националното право, са изпълнени и когато държава членка издава единни разрешения единствено на своя територия, съответната държава членка следва да издаде на гражданина на трета държава необходимата виза за получаване на единно разрешение.
- (15) Срокът за приемане на решение относно заявлението следва да включва времето, необходимо за извършването на проверките на положението на пазара на труда, когато такава проверка се извършва във връзка с индивидуално заявление за единно разрешение. Следователно за общата проверка на положението на пазара на труда, която не е свързана с индивидуално заявление за единно разрешение, не се прилага срокът за приемане на решение. Държавите членки следва да се стремят да издават своевременно необходимата виза за получаване на единното разрешение.

⁽⁵⁾ Директива 96/71/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 16 декември 1996 г. относно командироването на работници в рамките на предоставянето на услуги (ОВ L 18, 21.1.1997 г., стр. 1).

⁽⁶⁾ Директива 2003/109/ЕО на Съвета от 25 ноември 2003 г. относно статута на дългосрочно пребиваващи граждани от трети страни (ОВ L 16, 23.1.2004 г., стр. 44).

⁽⁷⁾ Директива 2014/36/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 февруари 2014 г. относно условията за влизане и престой на граждани на трети държави с цел заетост като сезонни работници (ОВ L 94, 28.3.2014 г., стр. 375).

⁽⁸⁾ Регламент (ЕО) № 1030/2002 на Съвета от 13 юни 2002 г. относно единния формат на разрешенията за пребиваване за гражданите на трети страни (ОВ L 157, 15.6.2002 г., стр. 1).

- (16) За да се избегне дублирането на работа и удължаването на процедурите, държавите членки следва да се стремят да изискват от кандидатите да подават съответните документи само веднъж и да извършват само една проверка по същество на документите, подадени от кандидата за издаването както на единно разрешение, така и, когато е приложимо, на необходимата виза за получаване на единно разрешение.
- (17) Определянето на компетентния орган съгласно настоящата директива не следва да засяга ролята и отговорностите на други органи и съответно на социалните партньори във връзка с разглеждането на заявлението и с решението по него.
- (18) Срокът за приемане на решение относно заявлението не следва обаче да включва времето, необходимо за признаване на професионални квалификации. Настоящата директива не следва да засяга националните процедури за признаване на дипломи.
- (19) Когато органите не вземат решение до изтичането на срока, последиците следва да се определят от националното право и срещу тях следва да има възможност за правна защита.
- (20) Както е посочено в съобщението на Комисията от 27 април 2022 г. относно привличането на умения и таланти в ЕС, партньорствата в подкрепа на талантите са един от ключовите инструменти на Новия пакт за миграцията и убежището по отношение на неговото външно измерение. Тези партньорства имат за цел да засилят сътрудничеството между Съюза, държавите членки и партньорските държави, да стимулират международната трудова мобилност и да развият таланти по взаимноизгоден и кръгов начин. Ускоряването на обработването на заявленията за единно разрешение в границите, предвидени в настоящата директива, би могло също така да допринесе за ефективното прилагане на партньорствата в подкрепа на талантите с ключови партньорски държави.
- (21) С цел пазарите на труда в Съюза да станат по-ефикасни и привлекателни, държавите членки следва да могат да ускорят обработването на заявленията за единно разрешение, подадени от или от името на граждани на трети държави, които вече притежават единно разрешение в друга държава членка, в границите, предвидени в настоящата директива.
- (22) Единното разрешение следва да бъде изготвено в съответствие с Регламент (ЕО) № 1030/2002, с който се дава възможност на държавите членки да включват допълнителна информация, по-специално дали на лицето е разрешено да работи. С оглед и на по-добрия контрол на миграцията не само в единното разрешение, а и във всички издадени разрешения за пребиваване дадена държава членка следва да включва, наред с другото, информация за разрешението за работа, независимо от вида на разрешението или на разрешението за пребиваване, въз основа на които гражданинът на трета държава е приет на територията на държавата членка и му е даден достъп до пазара на труда в нея. Гражданите на трети държави следва да имат право да проверяват информацията на хартиен носител или в електронен формат и когато е целесъобразно, да поискат нейните поправка или заличаване в съответствие с Регламент (ЕО) № 1030/2002.
- (23) Разпоредбите на настоящата директива относно разрешенията за пребиваване за цели, различни от работа, следва да се прилагат единствено за формата на тези разрешения и не следва да засягат правилата на Съюза или националните правила относно процедурите за прием и за издаване на такива разрешения.
- (24) Разпоредбите на настоящата директива относно единното разрешение и относно разрешението за пребиваване, издадено за цели, различни от работа, не следва да възпрепятстват държавите членки да издават допълнителен документ на хартиен носител, така че да бъдат в състояние да дадат по-точна информация относно трудовото правоотношение, за което формата на разрешението за пребиваване не оставя достатъчно място. Такива документи могат да служат за предотвратяване на експлоатацията на граждани от трети държави и за борба с незаконната заетост, като не следва да бъдат задължителни за държавите членки и не следва да служат за заместител на разрешението за работа, в разрез с принципа за единно разрешение. Техническите възможности, предвидени в член 4 от Регламент (ЕО) № 1030/2002 и буква а), точка 20 от приложението към него, също може да се използват за съхраняване на такава информация на електронен носител. Освен това от работодателите се изисква да информират работниците от трети държави за основните аспекти на трудовото правоотношение и за всяка промяна в тях в съответствие с Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета⁽⁹⁾.
- (25) Условието и критериите, въз основа на които може да бъде отхвърлено заявление за издаване, изменение или подновяване на единно разрешение, или въз основа на които единното разрешение може да бъде отнето, следва да са обективни и да бъдат уредени в националното право, включително задължението да се спазва принципът на преференциите на Съюза, както е изразен по-конкретно в съответните разпоредби на актовете за присъединяване от 2003 г. и от 2005 г. Решенията за отхвърляне и отнемане следва да бъдат надлежно мотивирани. Решението за отхвърляне на заявление за издаване, изменение или подновяване на единно разрешение и решението за отнемане на единно разрешение следва да се основават на критерии, предвидени в правото на Съюза или в националното право

⁽⁹⁾ Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105).

и следва да са съобразени с конкретните обстоятелства по случая, когато е целесъобразно, и с принципа на пропорционалност. В изключителни и надлежно обосновани обстоятелства, свързани със сложността на заявлението, и в интерес на заявителя, следва да е възможно удължаването на срока за вземане на решение съгласно настоящата директива с още 30 дни. В случай на смяна на работодателя от притежател на единно решение удължаването на срока с още 15 дни следва да бъде надлежно обосновано.

- (26) С цел да се гарантира, че гражданите на трети държави и техните семейства имат ефективна възможност да упражняват своите права, държавите членки следва да им предоставят безплатна достъпна информация относно документални доказателства, необходими за кандидатстване за единно разрешение, както и относно условията за влизане и пребиваване и правата, задълженията и процесуалните гаранции за тяхната защита и тази на членовете на техните семейства. Тази информация следва да включва информация относно социалните партньори, като се обърне специално внимание на организациите на работниците, с цел да се подобри тяхната осведоменост, за да бъдат по-добре защитени на работното място.
- (27) На граждани на трети държави, които притежават валиден документ за пътуване и единно разрешение, издадено от държава членка, прилагаща изцяло достиженията на правото от Шенген, следва да бъде разрешено да влизат и да се движат свободно на територията на държавите членки, прилагащи изцяло достиженията на правото от Шенген, за срок не по-дълъг от три месеца за всеки шестмесечен период, в съответствие с Регламент (ЕС) 2016/399 на Европейския парламент и на Съвета⁽¹⁰⁾ и член 21 от Конвенцията за прилагане на споразумението от Шенген от 14 юни 1985 г. между правителствата на държавите от Икономическия съюз Бенелюкс, Федерална република Германия и Френската република за постепенното премахване на контрола по техните общи граници⁽¹¹⁾ (наричана по-долу „Шенгенската конвенция“).
- (28) При отсъствието на хоризонтално законодателство на Съюза правата на гражданите на трети държави са различни в зависимост от държавата членка, в която работят, и в зависимост от тяхното гражданство. За по-нататъшното развитие на съгласувана имиграционна политика и за намаляване на несъответствието между правата на гражданите на Съюза и тези на гражданите на трети държави, законно работещи в държава членка, както и за да се допълнят съществуващите достижения на правото на Съюза в областта на имиграцията, следва да се установи набор от права, по-специално за да се уточнят областите, в които на такива работници от трети държави, които все още не са дългосрочно пребиваващи, се гарантира равно третиране със собствените ѝ граждани. Подобни разпоредби имат за цел да създадат минимални условия на равнопоставеност в рамките на Съюза и да признаят приноса към икономиката на Съюза чрез работа и плащане на данъци на законно работещите в държави членки граждани на трети държави, както и да служат като гаранция с цел намаляване на нелоялната конкуренция между гражданите на дадена държава членка и гражданите на трети държави, произтичаща от евентуалното експлоатиране на последните. В настоящата директива „работник от трета държава“ следва да се определи като гражданин на трета държава, който е приет на територията на държава членка, пребивава законно и му е разрешено да работи там в рамките на трудово правоотношение съгласно националното право или практика. В този контекст работник от трета държава трябва да има трудов договор или трудово правоотношение по смисъла на националното право, колективните трудови договори или практиката във всяка държава членка, като се отчита съдебната практика на Съда на Европейския съюз.
- (29) Когато притежател на единно разрешение промени работодателя си, новият работодател следва да съобщи на компетентните органи информацията относно трудовото правоотношение в съответствие с процедурите, установени в националното право. Промяната в условията на заетост, като например адреса на работодателя, обичайното място на работа, работното време и възнаграждението, сама по себе си не представлява промяна на работодателя.
- (30) Всички граждани на трети държави, които законно пребивават и работят в държавите членки, следва да разполагат най-малкото с общ набор от права на основата на равно третиране с гражданите на държавата членка, в която пребивават, независимо от първоначалната причина или основание за приема. Правото на равно третиране в попадащите в приложното поле на настоящата директива области следва да се предоставя не само на гражданите на трети държави, които са приети, за да работят в държава членка, но и на онези, които са приети по други причини и са получили достъп до пазара на труда в тази държава членка в съответствие с други разпоредби на правото на Съюза или на националното право, включително членове на семейството на работник от трета държава, които са приети на територията на държавата членка в съответствие с Директива 2003/86/ЕО на Съвета⁽¹²⁾, и граждани на трети държави, които са приети на територията на държава членка въз основа на Директива (ЕС) 2016/801 на Европейския парламент и на Съвета⁽¹³⁾.

⁽¹⁰⁾ Регламент (ЕС) 2016/399 на Европейския парламент и на Съвета от 9 март 2016 г. относно Кодекс на Съюза за режима на движение на лица през границите (Кодекс на шенгенските граници) (ОВ L 77, 23.3.2016 г., стр. 1).

⁽¹¹⁾ ОВ L 239, 22.9.2000 г., стр. 19.

⁽¹²⁾ Директива 2003/86/ЕО на Съвета от 22 септември 2003 г. относно правото на събиране на семейството (ОВ L 251, 3.10.2003 г., стр. 12).

⁽¹³⁾ Директива (ЕС) 2016/801 на Европейския парламент и на Съвета от 11 май 2016 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави с цел провеждане на научно изследване, следване, стаж, доброволческа дейност, програми за ученически обмен или образователни проекти и работа по програми „au pair“ (ОВ L 132, 21.5.2016 г., стр. 21).

- (31) Правото на равно третиране в определени области следва да е свързано единствено и само с правото на законно пребиваване и с достъпа до пазара на труда в държава членка, предоставени на граждани на трети държави с единното разрешение, което обхваща едновременно разрешения за пребиваване и за работа, и с разрешения за пребиваване, издадени за други цели и съдържащи информация за разрешението за работа.
- (32) Правото на равно третиране на работниците от трети държави с гражданите на държавите членки по отношение на условията на заетост и условията на труд по настоящата директива допринася за достойния труд и предотвратяването на експлоатацията на работници от трети държави. Това право следва да обхваща най-малко условията на заетост, възнаграждението, включително ставките за извънреден труд, удръжките и плащанията със задна дата, исковите в случай на неплатежоспособност на работодателя, прилагането на принципа на равно заплащане за равен труд, уволнението, равното третиране на мъжете и жените, обучението, здравословните и безопасни условия на труд, работното време и отпуските и празничните дни. Правото на равно третиране следва да включва условията на труд, предвидени в правото на Съюза, националното право, колективните трудови договори и практиката в дадена държава членка при същите условия, както и за гражданите на съответната държава членка.
- (33) Дадена държава членка следва да признава придобитите от гражданин на трета държава професионални квалификации в друга държава членка по същия начин както тези на граждани на Съюза и следва да взема предвид квалификациите, придобити в трета държава в съответствие с Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ⁽¹⁴⁾. Правото на равно третиране, предоставено на работници от трети държави по отношение на признаването на дипломи, свидетелства и други професионални квалификации в съответствие с приложимите национални процедури, следва да не засяга компетентността на държавите членки да допускат тези работници от трети държави до своя пазар на труда.
- (34) Работниците от трети държави следва да се ползват от равно третиране по отношение на социалната сигурност. Клоновете на социалната сигурност са определени в Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета ⁽¹⁵⁾. Разпоредбите за равно третиране по отношение на социалната сигурност в настоящата директива следва да се прилагат и към работниците, приети в държава членка направо от трета държава. Независимо от това, настоящата директива не следва да предоставя на работниците от трети държави повече права от вече предвидените в действащото право на Съюза в областта на социалната сигурност за граждани на трети държави, които са в трансгранични условия.
- (35) В решението си от 25 ноември 2020 г. по дело C-302/19 ⁽¹⁶⁾ Съдът на Европейския съюз постанови, че дадена държава членка не може да откаже или да намали социалноосигурително обезщетение на притежател на единно разрешение въз основа на това, че членовете на семейството на притежателя на единно разрешение или някои от тях не пребивават на територията ѝ, а в трета държава, шом като предоставя това обезщетение на гражданите си без оглед на мястото, където пребивават членовете на техните семейства.
- (36) Държавите членки следва да осигурят най-малко равно третиране на граждани на трети държави, които са трудово заети или които след минимален период на заетост са регистрирани като безработни. Ограниченията на равното третиране в областта на социалната сигурност по настоящата директива следва да не засягат правата, предоставени съгласно Регламент (ЕС) № 1231/2010 на Европейския парламент и на Съвета ⁽¹⁷⁾.
- (37) Правото на Съюза не ограничава правомощията на държавите членки да организират системите си за социална сигурност. Всяка държава членка определя при какви условия се изплащат социалноосигурителни обезщетения, размера на тези обезщетения и срока, за който те се изплащат. Същевременно при упражняването на тези правомощия държавите членки следва да спазват правото на Съюза.
- (38) Равното третиране на работниците от трети държави не следва да се прилага към мерките в областта на професионалното обучение, които се финансират по схемите за социално подпомагане.
- (39) Държавите членки следва да гарантират, че предотвратяват дискриминацията срещу работници от трети държави по отношение на достъпа им до стоки и услуги, за които е гарантирано равното третиране на работниците от трети държави с гражданите на държавата членка, в която пребивават, в съответствие с настоящата директива и националното право. Особено внимание следва да се обърне на предотвратяването на евентуална дискриминация при достъпа до частни жилища под наем, за да се гарантира, че жилищните условия и договорите за наем са

⁽¹⁴⁾ Директива 2005/36/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 7 септември 2005 г. относно признаването на професионалните квалификации (ОВ L 255, 30.9.2005 г., стр. 22).

⁽¹⁵⁾ Регламент (ЕО) № 883/2004 на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. за координация на системите за социална сигурност (ОВ L 166, 30.4.2004 г., стр. 1).

⁽¹⁶⁾ Решение на Съда от 25 ноември 2020 г., *Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) v WS*, C-302/19, ECLI:EU:C:2020:957, точка 39.

⁽¹⁷⁾ Регламент (ЕС) № 1231/2010 на Европейския парламент и на Съвета от 24 ноември 2010 г. за разширяване обхвата на Регламент (ЕО) № 883/2004 и на Регламент (ЕО) № 987/2009 по отношение на гражданите на трети държави, които все още не са обхванати от тези регламенти единствено на основание тяхното гражданство (ОВ L 344, 29.12.2010 г., стр. 1).

съобразени с националните стандарти и националните правила за отдаване под наем на частни жилища, включително стандартите и правилата по отношение на размера на наема. От особено значение е да се гарантира, че работниците от трети държави остават свободни да избират жилището си, без да са длъжни да живеят в жилище, предоставено от работодателя, както е случаят с работниците от съответната държава членка съгласно националното право.

- (40) За да се засили равното третиране на работниците от трети държави, държавите членки следва да предвидят ефективни, пропорционални и възпиращи наказания за работодателите в случай на нарушение на националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива, по-специално по отношение на условията на труд, свободата на сдружаване и членство и клоновете на социалната сигурност, определени в Регламент (ЕО) № 883/2004.
- (41) С цел да се гарантира правилното прилагане на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива, държавите членки, в сътрудничество със социалните партньори, когато е приложимо в съответствие с националното право, следва да предвидят подходящи механизми за мониторинг и когато е целесъобразно, ефективни и адекватни проверки на съответните им територии съгласно националното право или административната практика. Службите, отговарящи за инспекциите по труда, или други компетентни органи следва, когато е целесъобразно, да имат достъп до работното място.
- (42) Държавите членки следва също така да гарантират наличието на ефективни механизми, чрез които работниците от трети държави да могат да търсят правна защита и да подават жалби пряко или чрез трети лица, които в съответствие с установените в националното право, административната практика или колективните трудови договори критерии имат законен интерес да се гарантира спазването на настоящата директива, като профсъюзи или други сдружения, или чрез компетентните органи. Тези ефективни механизми се считат за необходими във връзка със ситуации, в които работниците от трети държави не са запознати със съществуването на механизми за осигуряване на спазването или се колебаят да ги използват от свое име, например поради страх от възможни последици. Държавите членки следва да гарантират, че работниците от трети държави имат същия достъп като гражданите на държавата членка, в която пребивават, до съдебни производства, включително съдебни и административни процедури, жалби, медиация и други механизми, установени в националното право за гражданите на държавата членка. Държавите членки следва също така да гарантират достъп до правна помощ при същите условия като тези, предвидени за националните работници, в тези производства, ако това е предвидено в националното им право.
- (43) В контекста на защитата на работниците подобни национални мерки относно мониторинга, оценката, инспекциите, наказанията и улесняването на подаването на жалби следва вече да са приети и да са в сила на национално равнище.
- (44) С единното разрешение следва да се разрешава на притежателя му да променя работодателя по време на срока на валидност на разрешението. В допълнение към проверката дали притежателят на единно разрешение продължава да отговаря на изискванията, установени в правото на Съюза или в националното право, държавите членки следва да могат да въведат определени условия за промяна на работодателя, включително процедура за уведомяване и проверка на положението на пазара на труда, ако съответната държава членка извършва проверки на положението на пазара на труда за заявленията за единно разрешение. За да се предотвратят възможни злоупотреби с разпоредбите на настоящата директива, свързани с промяната на работодателя, държавите членки следва също така да могат да определят минимален срок, за който притежателят на единно разрешение трябва да работи за първия работодател преди промяна на работодателя. Независимо от продължителността на трудовия договор, установена съгласно националното право, този минимален срок при всички случаи не следва да надвишава шест месеца. В изключителни и надлежно обосновани случаи, например експлоатация на притежателя на единно разрешение или ако работодателят не изпълни правните си задължения по отношение на притежателя на единно разрешение, държавите членки следва да разрешат промяната на работодателя преди изтичането на този минимален срок.
- (45) В случай на безработица единното разрешение не следва да се отнема през период от най-малко три месеца или шест месеца, ако гражданинът на трета държава е притежавал единното разрешение в продължение на повече от две години. За периоди на безработица, по-дълги от три месеца, държавите членки следва да могат да изискват от притежателите на единно разрешение да представят доказателства, че разполагат с достатъчно средства за издръжка.
- (46) За да се подобри осведомеността относно процедурата за получаване на единно разрешение и на правата, задълженията и процедурните гаранции на работниците от трети държави и членовете на техните семейства, държавите членки се насърчават да увеличат рекламните дейности и информационните кампании по тези въпроси, включително, когато е целесъобразно, дейностите и кампаниите, насочени към трети държави.
- (47) Настоящата директива следва да се прилага, без да се засягат по-благоприятни разпоредби, съдържащи се в правото на Съюза и в приложимите международни актове.

- (48) Държавите членки следва да въведат в действие разпоредбите на настоящата директива без дискриминация по отношение на пол, раса, цвят на кожата, етнически или социален произход, генетични характеристики, език, религия или убеждения, политически или други възгледи, принадлежност към национално малцинство, имотно състояние, рождение, увреждане, възраст или сексуална ориентация, по-специално в съответствие с Директива 2000/43/ЕО на Съвета ⁽¹⁸⁾ и Директива 2000/78/ЕО на Съвета ⁽¹⁹⁾.
- (49) Доколкото целите на настоящата директива, а именно установяване на единна процедура за кандидатстване за издаване на единно разрешение на граждани на трети държави за работа на територията на държава членка и на общ набор от права на законно пребиваващите в държава членка работници от трети държави, не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите членки, а поради обхвата и последиците на действието, могат да бъдат по-добре постигнати на равнището на Съюза, Съюзът може да приеме мерки в съответствие с принципа на субсидиарност, уреден в член 5 от Договора за Европейския съюз (ДЕС). В съответствие с принципа на пропорционалност, уреден в същия член, настоящата директива не надхвърля необходимото за постигане на тези цели.
- (50) Настоящата директива спазва основните права и съблюдава принципите, признати в Хартата на основните права на Европейския съюз в съответствие с член 6, параграф 1 ДЕС.
- (51) В съответствие с членове 1 и 2 от Протокол № 21 относно позицията на Обединеното кралство и Ирландия по отношение на пространството на свобода, сигурност и правосъдие, приложен към ДЕС и към ДФЕС, и без да се засяга член 4 от посочения протокол, Ирландия не участва в приемането на настоящата директива и не е обвързана от нея, нито от нейното прилагане.
- (52) В съответствие с членове 1 и 2 от Протокол № 22 относно позицията на Дания, приложен към ДЕС и към ДФЕС, Дания не участва в приемането на настоящата директива и не е обвързана от нея, нито от нейното прилагане.
- (53) Задължението за транспониране на настоящата директива в националното законодателство трябва да бъде ограничено до разпоредбите, които представляват изменение по същество в сравнение с предходната директива. Задължението за транспониране на разпоредбите, които не са изменени, произтича от предходната директива.
- (54) Настоящата директива не следва да засяга задълженията на държавите членки по отношение на срока за транспониране в националното законодателство на директивата, посочен в приложение I,

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

ГЛАВА I

ОБЩИ РАЗПОРЕДБИ

Член 1

Предмет

1. С настоящата директива се предвижда:
 - а) единна процедура за кандидатстване на граждани на трети държави за издаване на единно разрешение за пребиваване с цел работа на територията на държава членка, за да се опростят процедурите за техния прием и да се облекчи контролът на статута им;
 - б) общ набор от права за работниците от трети държави, които пребивават законно в държава членка, независимо от целите, за които са приети първоначално на територията на тази държава членка, на основата на равно третиране с гражданите на тази държава членка.
2. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да определят капацитета за прием на граждани на трети държави съгласно член 79, параграф 5 ДФЕС.

Член 2

Определения

За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- 1) „гражданин на трета държава“ означава лице, което не е гражданин на Съюза по смисъла на член 20, параграф 1 ДФЕС;

⁽¹⁸⁾ Директива 2000/43/ЕО на Съвета от 29 юни 2000 г. относно прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход (ОВ L 180, 19.7.2000 г., стр. 22).

⁽¹⁹⁾ Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите (ОВ L 303, 2.12.2000 г., стр. 16).

- 2) „работник от трета държава“ означава гражданин на трета държава, който е приет на територията на държава членка и който пребивава законно и му е разрешено да работи в рамките на трудово правоотношение в тази държава членка, в съответствие с националното право, колективните трудови договори или практика;
- 3) „единно разрешение“ означава разрешение за пребиваване, издадено от органите на държава членка, с което на гражданин на трета държава се разрешава да пребивава законно на нейна територия с цел работа;
- 4) „единна процедура за кандидатстване“ означава процедура, която на основата на единно заявление за разрешение за пребиваване и за работа на територията на държава членка, подадено от гражданин на трета държава или от работодателя на този гражданин на трета държава, води до издаване на решение по заявлението за единно разрешение.

Член 3

Приложно поле

1. Настоящата директива се прилага за гражданите на трети държави, които:
 - а) кандидатстват за разрешение за пребиваване в държава членка с цел работа;
 - б) са приети в държава членка за цели, различни от работа, в съответствие с правото на Съюза или националното право, на които е разрешено да работят и които притежават разрешение за пребиваване в съответствие с Регламент (ЕО) № 1030/2002; или
 - в) са приети в държава членка с цел работа в съответствие с правото на Съюза или националното право.
2. Настоящата директива не се прилага за граждани на трети държави:
 - а) които са членове на семействата на граждани на Съюза, които са упражнявали или упражняват правото си на свободно движение на територията на Съюза в съответствие с Директива 2004/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ⁽²⁰⁾;
 - б) които, съвместно с членовете на своите семейства и независимо от гражданството си, се ползват от права на свободно движение, равностойни на правата на гражданите на Съюза, въз основа на споразумения или между Съюза и държавите членки, или между Съюза и трети държави;
 - в) които са в командировка — за срока на командировката;
 - г) които са кандидатствали за приемане или са приети на територията на държава членка с цел работа като лица, преместени при вътрешнокорпоративен трансфер в съответствие с Директива 2014/66/ЕС на Европейския парламент и на Съвета ⁽²¹⁾;
 - д) които са кандидатствали за приемане или са приети на територията на държава членка като сезонни работници в съответствие с Директива 2014/36/ЕС или като работещи като „au pair“;
 - е) които имат разрешение за пребиваване в държава членка на основание временна закрила в съответствие с Директива 2001/55/ЕО на Съвета ⁽²²⁾ или са кандидатствали за разрешение за пребиваване в държава членка на това основание и очакват решение относно своя статут;
 - ж) които се ползват от международна закрила съгласно Директива 2011/95/ЕС на Европейския парламент и на Съвета ⁽²³⁾ или които са представили молба за международна закрила съгласно посочената директива, по която все още не е взето окончателно решение;
- 3) на които е предоставена закрила в съответствие с националното право, международните задължения или практиката на държава членка или които са подали молба за закрила в съответствие с националното право, международните задължения или практиката на държава членка и по чиято молба не е взето окончателно решение;

⁽²⁰⁾ Директива 2004/38/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 29 април 2004 г. относно правото на граждани на Съюза и на членове на техните семейства да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите членки, за изменение на Регламент (ЕО) № 1612/68 и отменяща Директиви 64/221/ЕО, 68/360/ЕО, 72/194/ЕО, 73/148/ЕО, 75/34/ЕО, 75/35/ЕО, 90/364/ЕО, 90/365/ЕО и 93/96/ЕО (ОВ L 158, 30.4.2004 г., стр. 77).

⁽²¹⁾ Директива 2014/66/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 15 май 2014 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави в рамките на вътрешнокорпоративен трансфер (ОВ L 157, 27.5.2014 г., стр. 1).

⁽²²⁾ Директива 2001/55/ЕО на Съвета от 20 юли 2001 г. относно минималните стандарти за предоставяне на временна закрила в случай на масово навлизане на разселени лица и за мерките за поддържане на баланса между държавите членки в полагането на усилия за прием на такива лица и понасяне на последиците от този прием (ОВ L 212, 7.8.2001 г., стр. 12).

⁽²³⁾ Директива 2011/95/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 13 декември 2011 г. относно стандарти за определянето на граждани на трети държави или лица без гражданство като лица, на които е предоставена международна закрила, за единния статут на бежанците или на лицата, които отговарят на условията за субсидиарна закрила, както и за съдържанието на предоставената закрила (ОВ L 337, 20.12.2011 г., стр. 9).

- и) които са дългосрочно пребиваващи в съответствие с Директива 2003/109/ЕО;
 - й) чието извеждане от страната е спряно на фактическо или правно основание;
 - к) които са кандидатствали за приемане или са приети на територията на държава членка като самостоятелно заети работници;
 - л) които са кандидатствали за приемане или са приети като морски лица за трудова заетост или работа в каквото и да е качество на борда на кораб, регистриран в държава членка или плаващ под знамето на държава членка.
3. Държавите членки могат да решат, че глава II не се прилага за граждани на трети държави, които са получили разрешение за работа на територията на държава членка за срок, който не надвишава шест месеца, или които са приети в държава членка с цел обучение.
4. Глава II не се прилага по отношение на граждани на трети държави, на които е разрешено да работят въз основа на виза.
5. Независимо от параграф 2, буква з) от настоящия член, глава III се прилага за лицата, на които е предоставена закрила в съответствие с националното право, международните задължения или практиката на държава членка, ако съгласно националното право им е разрешено да работят.

ГЛАВА II

ЕДИННА ПРОЦЕДУРА ЗА КАНДИДАТСТВАНЕ И ЕДИННО РАЗРЕШЕНИЕ

Член 4

Единна процедура за кандидатстване

1. Заявление за издаване, изменение или подновяване на единно разрешение се подава чрез единна процедура за кандидатстване. Държавите членки определят дали заявленията за издаване на единно разрешение се подават от гражданина на трета държава или от неговия работодател. Като друга възможност, държавите членки могат да допуснат заявлението да се подава от който и да било от двамата.
2. Заявлението за единно разрешение се разглежда и проучва, когато гражданинът на трета държава пребивава извън територията на държавата членка, в която гражданинът на трета държава членка иска да бъде приет, или когато гражданинът на трета държава членка вече пребивава на територията на тази държава членка като притежател на валидно разрешение за пребиваване. Държава членка може също така да приема, в съответствие с националното си право, заявления за единно разрешение, подадени от други граждани на трети държави, които законно се намират на нейна територия.
3. Държавите членки разглеждат заявлението, подадено съгласно параграф 1, и приемат решение за издаване, изменение или подновяване на единното разрешение, ако кандидатът отговаря на изискванията, установени в правото на Съюза или в националното право. Решението за издаване, изменение или подновяване на единното разрешение представлява единен административен акт, съчетаващ разрешение за пребиваване и разрешение за работа.
4. Когато изискванията, установени в правото на Съюза или в националното право, са изпълнени и когато държава членка издава единни разрешения единствено на своя територия, съответната държава членка издава на гражданина на трета държава необходимата виза за получаване на единно разрешение.
5. Когато предвидените условия са изпълнени, държавите членки издават единно разрешение на гражданите на трети държави, които кандидатстват за приемане, и на гражданите на трети държави, които вече са приети и които кандидатстват за подновяване или изменение на разрешението им за пребиваване след влизането в сила на националните разпоредби за прилагане.

Член 5

Компетентен орган

1. Държавите членки определят орган, компетентен да приема заявленията и да издава единното разрешение.
2. Компетентният орган приема решение по заявлението за единно разрешение във възможно най-кратък срок и при всички случаи в рамките на 90 дни от датата на подаването на пълно заявление.

Посоченият в първа алинея срок обхваща проверката на положението на пазара на труда, когато такава проверка се извършва във връзка с индивидуално заявление за единно разрешение.

Когато не е взето решение до изтичането на срока, предвиден в настоящия параграф, последиците се определят от националното право.

3. Компетентният орган уведомява кандидата за решението си писмено в съответствие с процедурите за уведомяване, предвидени в съответното национално право. Когато заявлението е подадено от работодателя на гражданина на трета държава, държавите членки гарантират, че работодателят своевременно информира гражданина на трета държава за статуса на заявлението и за резултата от неговото разглеждане.

4. Ако информацията или документите, представени в подкрепа на заявлението, са непълни според определените в националното право критерии, компетентният орган уведомява кандидата писмено за изискваните допълнително информация или документи и определя разумен срок за представянето им. Срокът, посочен в параграф 2, първа алинея от настоящия член, и допълнителният срок, посочен в член 8, параграф 3, спират да текат, докато компетентният орган или останалите участващи в процедурата органи получат изискваната допълнителна информация. Ако допълнителната информация или документи не бъдат представени в рамките на определения срок, компетентният орган може да отхвърли заявлението.

Член 6

Единно разрешение

1. Държавите членки издават единно разрешение, като използват единния формат, предвиден в Регламент (ЕО) № 1030/2002, и вписват информацията, свързана с разрешението за работа в съответствие с буква а), точки 12 и 16 от приложението към него.

Държавите членки могат да посочат на хартиен носител допълнителна информация, свързана с трудовото правоотношение на гражданин на трета държава, като име и адрес на работодателя, място на работа, вид работа, работно време и трудово възнаграждение, или да съхраняват такива данни на електронен носител съгласно член 4 от Регламент (ЕО) № 1030/2002 и буква а), точка 20 от приложението към него. В съответствие с член 4 от Регламент (ЕО) № 1030/2002 гражданинът на трета държава, на когото е издадено единното разрешение, има право да провери личните данни, съдържащи се в това разрешение, и когато е целесъобразно, да поиска поправянето или заличаването им.

2. При издаване на единното разрешение държавите членки не издават допълнителни разрешения като доказателство за разрешение за достъп до пазара на труда.

Член 7

Разрешения за пребиваване, издадени за цели, различни от работа

1. При издаване на разрешения за пребиваване за цели, различни от работа, в съответствие с Регламент (ЕО) № 1030/2002 държавите членки посочват информацията, свързана с разрешението за работа, независимо от вида на разрешението.

Държавите членки могат да посочат на хартиен носител допълнителна информация, свързана с трудовото правоотношение на гражданин на трета държава, като име и адрес на работодателя, място на работа, вид работа, работно време и трудово възнаграждение, или да съхраняват такива данни на електронен носител съгласно член 4 от Регламент (ЕО) № 1030/2002 и буква а), точка 20 от приложението към него. В съответствие с член 4 от Регламент (ЕО) № 1030/2002 гражданинът на трета държава, на когото е издадено разрешение за пребиваване, има право да провери допълнителната информация, съдържаща се в това разрешение, и когато е целесъобразно, да поиска тази информация да бъде поправена или заличена.

2. При издаване на разрешения за пребиваване в съответствие с Регламент (ЕО) № 1030/2002 държавите членки не издават допълнителни разрешения като доказателство за разрешение за достъп до пазара на труда.

Член 8

Процедурни гаранции

1. Въз основа на критерии, предвидени в правото на Съюза или в националното право, в писменото уведомление се посочват мотивите за решението, с което се отхвърля заявление за издаване, изменение или подновяване на единно разрешение, или за решение, с което се отнема единно разрешение.

2. В решението за отхвърляне на заявление за издаване, изменение или подновяване на единно разрешение, или решението за отнемане на единно разрешение се отчитат конкретните обстоятелства на всеки отделен случай и се зачита принципът на пропорционалност съгласно правото на Съюза и националното право. Решението може да бъде обжалвано в съответната държава членка съгласно националното право. В писменото уведомление, посочено в параграф 1, се указва съдът или административният орган, пред който заинтересованото лице може да подаде жалба, и срокът за това.

3. Срокът за вземане на решение съгласно член 5, параграф 2 може да бъде удължен с още 30 дни в изключителни и надлежно обосновани обстоятелства, свързани със сложността на заявлението, чрез уведомление или съобщение до заявителя в съответствие с процедурите, предвидени в националното право.

4. В изключителни и надлежно обосновани обстоятелства срокът, посочен в член 11, параграф 3, трета алинея, може да бъде удължен с още 15 дни.

Член 9

Достъп до информация

Държавите членки осигуряват лесен достъп и при поискване предоставят на гражданина на трета държава и на бъдещия работодател:

- а) подходяща информация относно всички документални доказателства, необходими за подаване на заявление, и когато е целесъобразно, относно приложимите такси;
- б) информация относно условията за влизане и пребиваване, включително правата, задълженията и процедурните гаранции, включително правната защита, на гражданите на трети държави и на членовете на техните семейства, както и информация относно организациите на работниците в съответствие с националното право.

Член 10

Такси

Държавите членки могат да изискват заплащането на такси за обработването на заявления в съответствие с настоящата директива. Размерът на таксите, които държава членка налага за обработването на заявленията, не може да е непропорционален или прекомерен. Когато таксата за обработване на заявление се заплаща от работодателя, работодателят няма право да си възстанови тази такса от гражданина на трета държава.

Член 11

Права въз основа на единното разрешение

1. Когато е издадено единно разрешение, то дава на притежателя си за срока на своята валидност най-малко правото:
 - а) на влизане и пребиваване на територията на държавата членка, издала единното разрешение, при условие че притежателят отговаря на всички изисквания за приемане съгласно националното право;
 - б) на свободен достъп до цялата територия на държавата членка, издала единното разрешение, в рамките, предвидени от националното право;
 - в) да упражнява конкретна трудова дейност, придобито с единното разрешение, в съответствие с националното право;
 - г) да бъде информиран за свързаните с разрешението права на притежателя, които му се предоставят съгласно настоящата директива, други правни актове на Съюза или националното право.
2. Държавите членки допускат притежателят на единно разрешение да променя работодателя си. Държавите членки могат да обвържат правото на притежателя на единно разрешение да променя работодателя си с някои от условията, посочени в параграф 3.
3. В рамките на срока на валидност на единното разрешение държавите членки могат:
 - а) да изискват промяната на работодателя да бъде съобщена на компетентните органи в съответната държава членка в съответствие с процедурите, установени в националното право;
 - б) да изискват промяната на работодателя да подлежи на проверка на положението на пазара на труда, ако съответната държава членка извършва проверките на положението на пазара на труда във връзка със заявленията за единно разрешение;
 - в) да изискват минимален срок, по време на който притежателят на единно разрешение да е длъжен да работи за първия работодател.

Минималният срок, посочен в първа алинея, буква в), не може да надвишава срока на трудовия договор или срока на валидност на разрешението. При всички случаи той не може надвишава шест месеца. Държавите членки разрешават на притежателя на единно разрешение да промени работодателя си преди изтичането на този минимален срок в надлежно обосновани случаи на тежко нарушение от страна на работодателя на условията на трудовото правоотношение.

Когато държава членка изисква промяната на работодателя да бъде съобщена в съответствие с първа алинея, буква а), правото на притежателя на единно разрешение да промени работодателя си може да бъде отнето за максимален срок от 45 дни, считано от датата, на която е изпратено съобщението до националните компетентни органи. През този срок националните компетентни органи могат да проверят дали са изпълнени условията, установени в първа алинея, букви б) и в), в зависимост от случая, и да проверят дали другите изисквания, установени в правото на Съюза или в националното право, продължават да са изпълнени. Държавата членка може да се противопостави на промяната на работодателя в рамките на този 45-дневен срок.

4. Безработицата сама по себе си не представлява основание за отнемане на единно разрешение, при условие че:

- а) общият период на безработица не надвишава три месеца в рамките на срока на валидност на единно разрешение или шест месеца, ако гражданинът на трета държава е притежавал единно разрешение в продължение на повече от две години;
- б) началото и когато е приложимо, крайт на всеки период на безработица се съобщават на компетентните органи на съответната държава членка в съответствие с приложимите процедури.

Чрез дерогация от първа алинея, буква а), държавите членки могат да допуснат притежател на единно разрешение да бъде безработен за по-дълъг период.

За целите на първа алинея, буква б) държавите членки определят дали гражданинът на трета държава или работодателят на гражданина на трета държава уведомява компетентните органи.

За периоди на безработица, по-дълги от три месеца, държавите членки могат да изискат от притежателите на единно разрешение да представят доказателства, че разполагат с достатъчно средства, за да се издържат, без да ползват системата за социално подпомагане на съответната държава членка.

Ако безработен притежател на единно разрешение намери нов работодател в рамките на допустимия период на безработица, посочен в настоящата алинея, и ако държава членка обвързва започването на ново трудово правоотношение с някое от условията, посочени в параграф 3, тя допуска притежателят на единно разрешение да остане на нейна територия, докато компетентните органи направят проверка на изпълнението на условията, посочени в параграф 3, дори ако допустимият период на безработица е изтекъл.

5. Когато срокът на валидност на единното разрешение изтече по време на процедурата за подновяване, държавите членки допускат гражданинът на трета държава да остане на тяхната територия, ако този гражданин на трета държава членка е притежател на единно разрешение, докато компетентните органи вземат решение по заявлението за подновяване.

6. Когато в съответствие с процедурите, предвидени в националното право, компетентните органи на държавата членка установят, че са налице основателни причини да смята, че притежателят на единно разрешение е бил подложен на особено експлоататорски условия на труд съгласно определението в член 2, буква и) от Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета⁽²⁴⁾, тази държава членка удължава с три месеца допустимия период на безработица, посочен в параграф 4 от настоящия член.

ГЛАВА III

ПРАВО НА РАВНО ТРЕТИРАНЕ

Член 12

Право на равно третиране

1. Работниците от трети държави по смисъла на член 3, параграф 1, букви б) и в) се ползват от право на равно третиране с гражданите на държавата членка, в която пребивават, най-малко по отношение на:

- а) условията за заетост и условията на труд, включително по отношение на възнаграждение, уволнение, работно време, отпуски и празнични дни и равно третиране на мъжете и жените, както и здравословни и безопасни условия на труд;
- б) правото на стачка и на колективни действия, в съответствие с националното право и практика на държавата членка, и свободата на сдружаване, принадлежност и членство в организации, представляващи работници или работодатели, или други организации, чиито членове упражняват определена професионална дейност, включително по отношение на предоставяните от подобни организации права и обезщетения, като правото на договаряне и сключване на колективни трудови договори, без да се засягат националните разпоредби относно обществения ред и обществената сигурност;

⁽²⁴⁾ Директива 2009/52/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 18 юни 2009 г. за предвиждане на минимални стандарти за санкциите и мерките срещу работодатели на незаконно пребиваващи граждани на трета държава (ОВ L 168, 30.6.2009 г., стр. 24).

- в) образованието и професионалното обучение;
- г) признаването на дипломи, свидетелства и други професионални квалификации в съответствие с приложимите национални процедури;
- д) клоновете на социалната сигурност, определени в Регламент (ЕО) № 883/2004;
- е) данъчните облекчения, доколкото се счита, че за целите на данъчното облагане работникът пребивава в съответната държава членка;
- ж) достъпа до стоки и услуги и доставката на стоки и услуги, предоставяни на обществеността, включително до процедурите за получаване на достъп до настаняване в жилище, притежавано от орган на публична власт, и частно жилище, предвидени в националното право, без да се засяга свободата на договаряне в съответствие с правото на Съюза и националното право;
- з) консултации и информация, предоставяни от службите по заетостта.

2. Държавите членки могат да ограничат равното третиране:

а) съгласно параграф 1, буква в), като:

- i) ограничат неговото прилагане до работници от трети държави, които са трудово заети или са били трудово заети и са регистрирани като безработни;
- ii) изключат работниците от трети държави, които са приети на територията им в съответствие с Директива (ЕС) 2016/801;
- iii) изключат стипендиите и заемите за обучение и издръжка или други безвъзмездни средства и заеми;
- iv) установят специални предварителни изисквания, включително владее на език и заплащане на такси за обучение, в съответствие с националното право, по отношение на достъпа до висше образование, образование след завършено средно образование и обучение и професионално образование и обучение, което не е пряко свързано с конкретната трудова дейност;

б) като ограничат правата на работници от трети държави съгласно параграф 1, буква д), но не ограничават такива права за онези работници от трети държави, които са трудово заети или са били трудово заети за минимален срок от шест месеца и са регистрирани като безработни.

Освен това държавите членки могат да решат, че параграф 1, буква д) във връзка със семейните обезщетения не се прилага за граждани на трети държави, получили разрешение за работа в държава членка за срок до шест месеца, за граждани на трети държави, приети с цел обучение, или за граждани на трети държави, на които се разрешава да работят въз основа на виза;

в) съгласно параграф 1, буква е), по отношение на данъчните облекчения, като ограничат прилагането му до случаи, при които регистрираното или обичайното местопребиваване на членовете на семейството на работник от трета държава, за които този работник от трета държава подава заявление за облекчения, е на територията на съответната държава членка;

г) съгласно параграф 1, буква ж), като:

- i) ограничат прилагането му до работниците от трети държави, които са трудово заети;
- ii) ограничат достъпа до жилищно настаняване, с изключение на наемането на частни жилища, в рамките, предвидени в националното право.

3. Предвиденото в параграф 1 право на равно третиране не засяга правото на държавата членка да отнеме или да откаже да поднови разрешение за пребиваване, издадено в съответствие с настоящата директива, разрешение за пребиваване, издадено за цели, различни от работа, или друг вид разрешение за работа в държава членка.

4. Работници от трети държави, които се преместват в трета държава, или преживелите ги лица, пребиваващи в трета държава, чиито права произтичат от тези на работника, получават законоустановени пенсии във връзка със старост, инвалидност и смърт, които се основават на предишната заетост на тези работници и са придобити в съответствие със законодателството, посочено в член 3 от Регламент (ЕО) № 883/2004, при същите условия и в същия размер като гражданите на съответните държави членки, когато се преместват в трета държава.

Член 13

Мониторинг, оценка, инспекции и наказания

1. Държавите членки предвиждат мерки за предотвратяване на евентуални злоупотреби и за налагане на наказания за нарушения от страна на работодателите на националните разпоредби за равно третиране, приети съгласно член 12. Мерките включват мониторинг, оценка и когато е подходящо — инспекции, по-специално в секторите, за които е установено, че са свързани с висок риск от нарушения на трудовите права, в съответствие с националното право или административна практика.

2. Държавите членки предвиждат наказания за работодателите, които не са изпълнили задълженията си съгласно настоящата директива. Тези наказания трябва да са ефективни, пропорционални и възпиращи.

3. Държавите членки гарантират, че службите, които отговарят за провеждането на инспекции по труда, или други компетентни органи и — когато е предвидено в националното право за гражданите на държавите членки — организациите, представляващи интересите на работниците, получават достъп до работното място. Когато работодателя предоставя настаняване и когато това е предвидено в националното право за гражданите на държавата членка, достъпът до работното място включва достъп до това настаняване, при условие че работникът от трета държава е съгласен да бъде даден такъв достъп.

Член 14

Улесняване на подаването на жалби и правна защита

1. Държавите членки гарантират, че са налице ефективни механизми, чрез които работниците от трети държави могат да подават жалби срещу своите работодатели:

- а) пряко;
- б) чрез трети лица, които в съответствие с предвидените в тяхното национално право критерии имат законен интерес от гарантиране спазването на настоящата директива и националните разпоредби, приети в съответствие с настоящата директива; и
- в) чрез компетентен орган на държавата членка, когато това е предвидено в националното право.

2. Държавите членки гарантират възможност за третите лица, посочени в параграф 1, буква б), да участват от името на работник от трета държава или в негова подкрепа, със съгласието на този работник от трета държава, във всяко административно или гражданско производство, имащо за цел осигуряване на спазването на настоящата директива и на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива.

3. Държавите членки гарантират, че работниците от трети държави имат еднакъв достъп като гражданите на държавата членка, в която пребивават, по отношение на:

- а) мерките за защита от уволнение или друго неблагоприятно третиране от работодателя като реакция срещу подаване на жалба в рамките на предприятието;
- б) всички съдебни производства, имащи за цел осигуряване на спазването на настоящата директива и на националните разпоредби, приети съгласно настоящата директива.

ГЛАВА IV

ЗАКЛЮЧИТЕЛНИ РАЗПОРЕДБИ

Член 15

По-благоприятни разпоредби

1. Настоящата директива се прилага, без да се засягат по-благоприятните разпоредби на:

- а) правото на Съюза, включително двустранни и многостранни споразумения между Съюза или Съюза и неговите държави членки, от една страна, и една или повече трети държави, от друга страна; както и
- б) двустранни или многостранни споразумения между една или повече държави членки и една или повече трети държави.

2. Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да приемат или да запазват разпоредби, по-благоприятни за лицата, към които тя се прилага.

Член 16

Информация за обществеността

Всяка държава членка създава условия за лесен достъп на обществеността до редовно актуализирана информация, включително чрез източници, достъпни в съответните трети държави:

- а) относно условията за прием и пребиваване на нейна територия на граждани на трети държави с цел работа;

- б) относно всички документални доказателства, необходими за подаване на заявлението за единно разрешение;
- в) относно условията за влизане и пребиваване, включително правата, задълженията и процедурните гаранции на гражданите на трети държави и на членовете на техните семейства.

Член 17

Докладване

1. Комисията докладва периодично относно прилагането на настоящата директива в държавите членки на Европейския парламент и на Съвета, като първият доклад се представя не по-късно от 21 май 2029 г., и предлага измененията, които счита за необходими.
2. За първи път не по-късно от 30 юни 2028 г. и ежегодно след това държавите членки изпращат на Комисията (Евростат) статистическа информация за броя на гражданите на трети държави, които са кандидатствали за единно разрешение, на които е издадено единно разрешение и чието единно разрешение е подновено или отнето през предходната календарна година, в съответствие с Регламент (ЕО) № 862/2007 на Европейския парламент и на Съвета⁽²⁵⁾. Тази статистическа информация се отнася до референтни периоди от една календарна година с разбивка по вид решение, основание на решението, срок на валидност на разрешенията, гражданство, пол и възраст и ако има такава информация — професия, и се предава в срок от шест месеца след края на референтния период.

Член 18

Транспониране

1. Държавите членки въвеждат в сила законовите, подзаконовите и административните разпоредби, необходими, за да се съобразят с член 2, точка 2, член 3, параграфи 2 и 5, член 4, параграфи 1, 2 и 4, член 5, параграфи 2, 3 и 4, член 6, параграф 1, член 7, параграф 1, член 8, параграфи 2, 3 и 4, членове 9 и 10, член 11, параграф 1, буква г) и параграфи 2—6, член 12, параграф 1, букви а), б), ж) и з) и параграф 2, буква г), точка ii), членове 13, 14, 16 и 17 до 21 май 2026 г. Те незабавно съобщават на Комисията текста на тези разпоредби.

Когато държавите членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или то се извършва при официалното им публикуване. Те включват също така уточнение, че позоваванията в действащите закони, подзаконови и административни разпоредби на директивата, отменена с настоящата директива, се считат за позовавания на настоящата директива. Условията и редът на позоваване и формулировката на уточнението се определят от държавите членки.

2. Държавите членки съобщават на Комисията текста на основните разпоредби от националното законодателство, които те приемат в областта, уредена с настоящата директива.

Член 19

Отмяна

Директива 2011/98/ЕС се отменя, считано от 22 май 2026 г., без да се засягат задълженията на държавите членки относно срока за транспониране в националното законодателство на директивата, посочен в приложение I.

Позоваванията на отменената директива се считат за позовавания на настоящата директива и се четат съгласно таблицата на съответствието в приложение II.

Член 20

Влизане в сила и прилагане

Настоящата директива влиза в сила на двадесетия ден след публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейския съюз*.

Член 1, член 2, точки 1, 3 и 4, член 3, параграфи 1, 3 и 4, член 4, параграфи 3 и 5, член 5, параграф 1, член 6, параграф 2, член 7, параграф 2, член 8, параграф 1, член 11, параграф 1, букви а), б) и в), член 12, параграф 1, букви в)- е), параграф 2, букви а), б) и в) и буква г), точка i) и параграфи 3 и 4 и член 15 се прилагат от 22 май 2026 г.

⁽²⁵⁾ Регламент (ЕО) № 862/2007 на Европейския парламент и на Съвета от 11 юли 2007 г. относно статистиката на Общността за миграцията и международната закрила и за отмяна на Регламент (ЕИО) № 311/76 на Съвета относно изготвяне на статистика за чуждестранните работници (ОВ L 199, 31.7.2007 г., стр. 23).

Член 21

Адресати

Адресати на настоящата директива са държавите членки в съответствие с Договорите.

Съставено в Страсбург на 24 април 2024 година.

За Европейския парламент

Председател

R. METSOLA

За Съвета

Председател

M. MICHEL

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Срок за транспониране в националното право
(посочен в член 19)

Директива	Срок за транспониране
2011/98/ЕС	25 декември 2013 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Таблица на съответствието

Директива 2011/98/ЕС	Настоящата директива
Член 1	Член 1
Член 2	Член 2
Член 3	Член 3
—	Член 3, параграф 5
Член 4, първо и второ изречение	Член 4, първо и второ изречение
Член 4, параграфи 1, трето изречение	Член 4, параграф 2
Член 4, параграф 2	Член 4, параграф 3
Член 4, параграф 3	Член 4, параграф 4
Член 4, параграф 4	Член 4, параграф 5
Член 5	Член 5
Член 6	Член 6
Член 7	Член 7
Член 8	Член 8
—	Член 8, параграф 3
—	Член 8, параграф 4
Член 9	Член 9, буква а)
—	Член 9, буква б)
Член 10	Член 10
Член 11	Член 11, параграф 1
—	Член 11, параграфи 2—5
Член 12	Член 12
—	Член 13
—	Член 14
Член 13	Член 15
Член 14	Член 16, буква а)
—	Член 16, букви б) и в)
Член 15	Член 17
Член 16	Член 18
—	Член 19
Член 17	Член 20
Член 18	Член 21
—	Приложение I
—	Приложение II