



Strasbourg, 8.3.2016
COM(2016) 128 final

2016/0070 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

**de modificare a Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din
16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii**

(Text cu relevanță pentru SEE)

{SWD(2016) 52 final}

{SWD(2016) 53 final}

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

1.1. Motivele și obiectivele propunerii

Comisia a anunțat în orientările sale politice și a confirmat în programul său de lucru pentru 2016 o revizuire precis direcționată a Directivei privind detașarea lucrătorilor, cu scopul de a combate practicile neloiale și de a promova principiul conform căruia aceeași muncă desfășurată în același loc ar trebui să fie remunerată în același mod.

Detașarea lucrătorilor joacă un rol fundamental în cadrul pieței interne, în special în ceea ce privește prestarea de servicii la nivel transfrontalier. Directiva 96/71/CE¹ (denumită în continuare „directiva”) reglementează trei situații de detașare: prestarea directă de servicii de către o societate care acționează în baza unui contract de servicii, detașarea în cadrul unei sucursale sau societăți care aparține aceluiași grup („detașare intra-grup”) și detașarea prin punerea la dispoziție a unui lucrător prin intermediul unei agenții de muncă temporară stabilită în alt stat membru.

UE a creat o piață internă bazată pe o economie de piață socială extrem de competitivă, ale cărei obiective sunt ocuparea completă a forței de muncă și progresul social [articolul 3 alineatul (3) din TUE].

Tratatul instituie dreptul societăților de a presta servicii în alte state membre. Conform tratatului, „sunt interzise restricțiile privind libera prestare a serviciilor în cadrul Uniunii cu privire la resortisanții statelor membre stabiliți într-un alt stat membru decât cel al beneficiarului serviciilor” (articolul 56 din TFUE). Libertatea de a presta servicii poate fi limitată numai de norme care sunt justificate prin motive imperative de interes general, cu condiția ca acestea să fie justificate, proporționale și aplicate în mod nediscriminatoriu.

În total, în 2014 (conform celor mai recente date disponibile), în UE s-au înregistrat peste 1,9 milioane de detașări (reprezentând 0,7 % din totalul forței de muncă din Uniune), în creștere cu 10,3 % comparativ cu 2013 și cu 44,4 % comparativ cu 2010. Tendința ascendentă a urmat unei stagnări înregistrate în cursul anilor 2009 și 2010.

Directiva din 1996 instituie cadrul de reglementare al UE care stabilește un echilibru între obiectivele promovării și facilitării prestării transfrontaliere de servicii, asigurarea protecției lucrătorilor detașați și asigurarea unor condiții de concurență echitabile pentru competitorii locali și cei străini. Acest cadru formulează un set principal de termeni și condiții pentru încadrarea în muncă în statul membru gazdă, care sunt obligatorii de aplicat pentru prestatorii străini de servicii și care includ [articolul 3 alineatul (1) din directivă]: perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă; salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; durata minimă a concediilor anuale plătite; condițiile pentru punerea la dispoziție a lucrătorilor; sănătatea, securitatea și igiena la locul de muncă; măsuri de protecție în favoarea femeilor însărcinate, a mamelor care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor; egalitatea de tratament între bărbați și femei; precum și alte dispoziții privind nediscriminarea.

¹ Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, JO L 18, 21.1.97, p.1.

Directiva privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE², din 2014, prevede noi instrumente, mai drastice, pentru combaterea și sancționarea eludărilor, fraudelor și abuzurilor. Ea abordează probleme cauzate de așa numitele „firme de tip cutie poștală” și mărește capacitatea statelor membre de a monitoriza condițiile de lucru și de a asigura respectarea normelor aplicabile. Printre altele, directiva enumeră criteriile calitative care caracterizează existența unei legături efective între angajator și statul membru de stabilire, care pot fi utilizate și pentru a determina dacă o persoană se încadrează în definiția aplicabilă noțiunii de „lucrător detașat”. Directiva privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE prevede, totodată, dispoziții care vizează îmbunătățirea cooperării administrative dintre autoritățile naționale responsabile de detașare. De exemplu, se prevede obligația de a răspunde solicitărilor de asistență din partea autorităților competente din alte state membre în termen de două zile lucrătoare în cazul solicitărilor urgente de informații și în termen de 25 de zile lucrătoare în cazurile care nu prezintă urgență. De asemenea, directiva enumeră măsurile naționale de control pe care statele membre le pot aplica în cadrul activităților de monitorizare a respectării condițiilor de muncă aplicabile lucrătorilor detașați și impune instituirea unor controale și mecanisme de monitorizare adecvate și efective, precum și desfășurarea de către autoritățile naționale a unor inspecții efective și adecvate pe teritoriile lor, cu scopul de a monitoriza respectarea prevederilor și normelor stabilite în Directiva 96/71/CE. Efectele complete ale directivei vor fi vizibile începând cu mijlocul anului 2016, termenul de care dispun statele membre pentru a transpune directiva fiind 18 iunie 2016.

Prezenta inițiativă nu se referă la niciunul dintre aspectele abordate de directiva sus-menționată, ci se concentrează, mai degrabă, asupra unor chestiuni care nu au fost tratate de aceasta și care intră în domeniul de reglementare al UE stabilit prin directiva inițială, în 1996. Așadar, directiva privind detașarea lucrătorilor, revizuită, și directiva privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE sunt complementare și se susțin reciproc.

1.2. Coerența cu dispozițiile existente în domeniul de politică

Printre prioritățile principale în actualul mandat al Comisiei se numără eforturile de a dezvolta o piață unică mai aprofundată și mai echitabilă. Propunerea referitoare la o serie de modificări precise ale directivei privind detașarea lucrătorilor integrează și completează dispozițiile prevăzute de directiva privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE, care trebuie transpusă până la data de 18 iunie 2016.

În cadrul consultărilor pregătitoare desfășurate de Comisie cu circa 300 de părți interesate, în majoritatea lor IMM-uri, 30 % dintre întreprinderile care prestează servicii transfrontaliere au menționat probleme legate de normele actuale privind detașarea lucrătorilor, cum ar fi cerințele administrative împovărătoare, multitudinea documentelor, tarifele și obligațiile de înregistrare. Normele neclare privind piața muncii în țara de destinație sunt, la rândul lor, considerate drept un obstacol important în calea prestării serviciilor transfrontaliere, în special la nivelul IMM-urilor.

² Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”), JO L 159, 28.5.2014, p. 11.

Totodată, directiva privind detașarea lucrătorilor stă la baza inițiativelor pentru sectorul transportului rutier anunțate de Comisie în programul său de lucru pentru 2016. Aceste măsuri vor viza în special îmbunătățirea condițiilor sociale și de muncă ale lucrătorilor din domeniul transportului rutier, încurajând în același timp furnizarea eficientă și echitabilă de servicii în acest sector. Cele două milioane de lucrători implicați în operațiuni de transport rutier la nivel internațional își desfășoară în mod regulat activitatea pe teritoriul mai multor state membre, pentru scurte perioade de timp. În acest context, viitoarele inițiative pentru sectorul transportului rutier ar trebui să contribuie la clarificarea și la mai buna aplicare a normelor în vigoare pentru contractele de muncă din sectorul transportului și ar putea răspunde provocărilor specifice pe care le ridică în acest sector aplicarea dispozițiilor directivei privind detașarea lucrătorilor.

Un cadru legislativ modernizat pentru detașarea lucrătorilor va contribui la crearea unor condiții echitabile și transparente pentru punerea în aplicare a Planului de investiții pentru Europa. Acesta din urmă va impulsiona și mai mult prestarea transfrontalieră de servicii și va permite astfel satisfacerea unei cereri mai ridicate de forță de muncă calificată. În contextul proiectelor strategice de infrastructură realizate în statele membre, firmele vor cere competențe adecvate pentru activitățile desfășurate și va fi necesar să se stabilească condiții potrivite pentru ca această cerere să fie satisfăcută prin oferte pe măsură la nivel transfrontalier. Modernizarea directivei privind detașarea lucrătorilor va contribui la crearea unui climat pentru investiții caracterizat de o concurență echitabilă și de protecția drepturilor lucrătorilor.

Platforma UE de combatere a muncii nedeclarate ar putea avea un efect pozitiv în ceea ce privește soluționarea problemelor legate de fraudă asociate fenomenului detașării lucrătorilor. Lucrătorii detașați sunt expuși riscului de a cădea victime ale muncii nedeclarate, cum ar fi practicile de tip „salariu în plic” sau „bani în mână” (care constau în a plăti oficial doar o parte din salariu, restul fiind înmănat angajatului în mod neoficial), activitățile independente false și eludarea legislației naționale și europene aplicabile. UE a declanșat acțiuni de combatere a muncii nedeclarate și continuă să ia măsuri împotriva societăților de tip „cutie poștală”. În aprilie 2014, Comisia a propus constituirea unei platforme pentru prevenirea și descurajarea muncii nedeclarate, care va reuni autoritățile responsabile de aplicarea legii din toate statele membre. Această platformă va facilita schimbul de bune practici, va ajuta la acumularea de expertiză și la efectuarea unor analize și va sprijini cooperarea transfrontalieră dintre statele membre în vederea combaterii muncii nedeclarate într-un mod mai eficace și mai eficient.

2. TEMEI JURIDIC, SUBSIDIARITATE ȘI PROPORȚIONALITATE

2.1. Temei juridic

Prezenta propunere modifică Directiva 96/71/CE și are, prin urmare, același temei juridic, și anume articolele 53 alineatul (1) și 62 din TFUE.

2.2. Subsidiaritate (pentru competență neexclusivă)

Modificarea directivei în vigoare nu poate avea loc decât prin adoptarea unei noi directive.

2.3. Proporționalitate

Potrivit jurisprudenței constante, restricțiile libertății de a presta servicii sunt admisibile numai dacă sunt justificate de motive imperative de interes public, legate, mai precis, de protecția lucrătorilor, și trebuie să fie proporționale și necesare.

Prezenta propunere se conformează acestei cerințe, deoarece nu armonizează costurile cu forța de muncă în Europa și se limitează la ceea ce este necesar pentru a garanta condiții adaptate costului vieții și nivelului de trai din statul membru gazdă pe durata desfășurării activității lucrătorilor detașați.

În cadrul unei piețe interne cu un nivel ridicat de competitivitate, concurența se bazează pe calitatea serviciilor, pe productivitate, pe costuri (în cadrul cărora costurile cu forța de muncă reprezintă numai o parte) și pe inovare. Așadar, prezenta propunere nu depășește ceea ce este necesar pentru a-și atinge obiectivul.

3. REZULTATELE EVALUĂRILOR EX-POST, ALE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRII IMPACTULUI

3.1. Consultările cu părțile interesate

Printr-o scrisoare comună, Austria, Belgia, Franța, Germania, Luxemburgul, Țările de Jos și Suedia au solicitat sprijin pentru modernizarea directivei privind detașarea lucrătorilor, cu scopul de a stabili principiul remunerației egale pentru aceeași muncă. Aceste state membre au sugerat următoarele: dispozițiile privind condițiile sociale și de muncă, printre care se numără în special salarizarea, aplicabile lucrătorilor detașați ar trebui modificate și extinse; ar trebui să se ia în considerare stabilirea unei limite maxime a perioadelor de detașare, acordându-se o atenție specială alinierii dispozițiilor la regulamentul UE privind coordonarea sistemelor de securitate socială; ar trebui clarificate condițiile aplicabile sectorului transportului rutier; baza de informații cuprinsă în documentele portabile A1 ar trebui consolidată pentru a fi mai fiabilă; cooperarea transfrontalieră dintre serviciile de inspecție ar trebui îmbunătățită; ar trebui să se promoveze efectuarea unui studiu privind amploarea și impactul activităților independente false în contextul detașării.

Printr-o scrisoare comună, Bulgaria, Republica Cehă, Estonia, Ungaria, Lituania, Letonia, Polonia, Slovacia și România au susținut că o revizuire a directivei din 1996 este prematură și că acest proces ar trebui amânat pentru perioada de după expirarea termenului pentru transpunerea directivei privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE și după evaluarea atentă a efectelor acesteia. Aceste state membre și-au exprimat îngrijorarea cu privire la faptul că principiul remunerației egale pentru aceeași muncă ar putea fi incompatibil cu piața unică, deoarece diferențele de salarizare constituie un element legitim al avantajului competitiv pe care îl au prestatorii de servicii. De asemenea, aceste țări consideră că lucrătorii detașați ar trebui să intre în continuare sub incidența legislației statului membru de origine în ceea ce privește securitatea socială; prin urmare, nu ar trebui să se ia nicio măsură pentru revizuirea legăturilor dintre detașarea lucrătorilor și coordonarea securității sociale în acest sens. În cele din urmă, statele semnatare au solicitat Comisiei să aibă în vedere acțiuni numai în măsura în care datele disponibile sunt riguros analizate în ceea ce privește provocările și specificitatea prestării serviciilor la nivel transfrontalier.

Confederația Europeană a Sindicatelor (CES) și-a exprimat susținerea pentru o revizuire, cu scopul de a asigura respectarea principiului egalității de tratament. În

acest context, totuși, CES a cerut Comisiei să respecte principiul autonomiei partenerilor sociali în negocierea salariilor și pluralitatea sistemelor naționale de relații de muncă, prin stabilirea unor dispoziții privind elementele constitutive ale remunerației care au efectul de a favoriza convențiile colective la nivel de întreprindere sau sector. În schimb, CES a recomandat Comisiei să propună măsuri privind cerința referitoare la o perioadă anterioară de încadrare în muncă în țara de origine care li se aplică în special lucrătorilor detașați prin agenții de muncă temporară, solicitând noi norme privind combaterea activităților independente false, măsuri îmbunătățite de asigurare a respectării legislației, în special în ceea ce privește inspecțiile, și formulare mai fiabile de securitate socială.

Confederația Europeană a Constructorilor (CEC), care reprezintă IMM-uri din sectorul construcțiilor, și-a exprimat susținerea față de rediscutarea directivei din 1996 în spiritul principiului remunerației egale pentru aceeași muncă desfășurată în același loc. Tot în favoarea revizuirii directivei s-au exprimat și Federația europeană a muncitorilor din construcții și din industria lemnului (EFBWW), Confederația sindicatelor olandeze (FNV), Confederația sindicatelor estoniene și Consiliul sindicatelor nordice. Partenerii sociali din sectorul construcțiilor (FIEC și EFBWW) din UE au adoptat, de asemenea, o poziție comună, solicitând Comisiei să evalueze o serie de aspecte legate de detașarea lucrătorilor.

BUSINESSEUROPE a subliniat că este o prioritate să se asigure transpunerea corectă a directivei privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE, deoarece consideră că majoritatea provocărilor asociate detașării lucrătorilor sunt legate de slaba aplicare a legislației și de absența controalelor în statele membre. BUSINESSEUROPE a mai sugerat că readucerea în discuție a directivei ar putea reduce activitățile de detașare din cauza nesiguranței pe care negocierile o vor crea în rândul întreprinderilor. Deși sprijină măsurile de creștere a fiabilității și transparenței documentelor portabile, BUSINESSEUROPE consideră că principiul remunerației egale pentru aceeași muncă ar permite o intervenție inadecvată a UE în stabilirea liberă a nivelului salariilor de către partenerii sociali și amintește că există un vast corp de legislație a UE referitor la diferite aspecte ale dreptului muncii care creează condiții de concurență echitabile. Aceste argumente au fost împărtășite și de reprezentanții patronatului din industria metalurgică, constructoare de mașini și tehnologică (CEEMET), precum și de Confederația managerilor europeni (CEC). Confederația industriei din Republica Cehă și asociațiile industriale din Finlanda, Suedia, Danemarca, Islanda și Norvegia și-au exprimat la rândul lor, într-o scrisoare comună, preocupările cu privire la introducerea principiului remunerației egale pentru aceeași muncă în cadrul directivei privind detașarea lucrătorilor.

La rândul său, UAPME consideră că directiva privind detașarea lucrătorilor nu ar trebui modificată înainte de finalizarea transunerii directivei privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE și de evaluarea efectelor acesteia.

EUROCIETT, care reprezintă sectorul agențiilor de muncă temporară, este de părere că, în general, nu este necesară readucerea în discuție a directivei din 1996. EUROCIETT susține însă principiul remunerației egale pentru aceeași muncă aplicat lucrătorilor detașați prin intermediul agențiilor, precum și aplicarea întregului set de norme prevăzute în cazul acestora de directiva privind munca prin agent de muncă temporară .

4. OBȚINEREA ȘI UTILIZAREA EXPERTIZEI

În cursul elaborării prezentei inițiative, au fost utilizate mai multe studii, rapoarte și articole. Trimiterile la acestea pot fi găsite în raportul privind evaluarea impactului care însoțește prezenta propunere.

5. EVALUAREA IMPACTULUI

Prezenta propunere este însoțită de un raport privind evaluarea impactului care analizează fenomenul detașării, descrie problema în raport cu cadrul juridic actual, ia în considerare diferite opțiuni de politică în vederea soluționării problemei și, în final, evaluează impactul social și economic al opțiunilor de politică.

6. DREPTURILE FUNDAMENTALE

Prezenta directivă respectă drepturile fundamentale și principiile recunoscute de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Mai precis, ea este concepută pentru a asigura respectarea deplină a articolului 31 din cartă, care prevede că orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa, la o limitare a duratei maxime de muncă, la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.

7. EXPLICAȚIA DETALIATĂ A DISPOZIȚIILOR SPECIFICE ALE PROPUNERII

Articolul 1 din propunere introduce câteva modificări la Directiva 96/71/CE.

7.1. Alineatul (1)

Alineatul (1) adaugă un nou articol 2a la această directivă. Articolul se referă la legislația muncii care trebuie să se aplice lucrătorilor detașați în cazul în care durata anticipată sau efectivă a detașării depășește douăzeci și patru de luni. Acest fapt nu aduce atingere duratei posibile a prestării temporare de servicii. Conform jurisprudenței constante a Curții de Justiție, distincția dintre libertatea de stabilire și libertatea de a presta servicii pe o bază temporară trebuie să se facă pentru fiecare caz în parte, luându-se în considerare nu numai durata, ci și regularitatea, periodicitatea și continuitatea prestării serviciilor.

Alineatul (1) al noului articol 2a se aplică în cazul în care se anticipează că durata detașării va depăși 24 de luni sau dacă durata efectivă a detașării este mai mare de 24 de luni. În ambele situații, statul membru gazdă este considerat a fi țara în care lucrătorul își desfășoară munca în mod normal. În conformitate cu normele regulamentului Roma I³, legislația muncii din statul membru gazdă se aplică, așadar, contractelor de muncă ale lucrătorilor detașați, în cazul în care părțile nu au optat pentru o altă legislație. Dacă s-a exprimat, însă, o altă opțiune, aceasta nu poate să ducă la privarea angajatului de protecția acordată acestuia de anumite dispoziții de la care nu sunt permise abateri în virtutea acordului stabilit în temeiul legislației statului membru gazdă.

Pentru a se evita eludarea normei stabilite la alineatul (1), alineatul (2) clarifică faptul că, în cazul înlocuirii unui lucrător pentru îndeplinirea aceleiași sarcini, în calcularea duratei detașării trebuie să se țină cont de durata cumulată a detașării

³ Regulamentul (CE) nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I), JO L 177, 4.7.2008, p. 6.

lucrătorilor respectivi. Dispoziția stabilită la alineatul (1) se aplică ori de câte ori durata acumulată depășește 24 de luni dar, pentru a se respecta principiul proporționalității, numai lucrătorilor detașați pentru cel puțin șase luni.

7.2. Alineatul (2)

Alineatul (2) introduce câteva modificări la articolul 3 din directivă.

Litera (a)

Litera (a) înlocuiește alineatul (1) al articolului 3 din directivă.

Noul text introduce trei modificări principale:

- suprimă trimiterea la „activitățile menționate în anexă” de la a doua liniuță;
- înlocuiește trimiterea la „salariul minim” printr-o trimitere la „remunerație”⁴;
- adaugă un nou paragraf care impune statelor membre obligația de a publica informații privind elementele constitutive ale remunerației.

Prima modificare prevede aplicarea convențiilor colective de aplicare generală în sensul articolului 3 alineatul (8) în cazul lucrătorilor detașați din toate sectoarele economiei, indiferent dacă activitățile sunt sau nu menționate în anexa la directivă (în prezent, acesta este doar cazul sectorului construcțiilor).

Statele membre au competența de a stabili norme privind salarizarea în conformitate cu legislația și cu practicile naționale. A doua modificare impune ca normele privind salarizarea aplicabile lucrătorilor locali, rezultate din legislație sau din convențiile colective de aplicare generală în sensul articolului 3 alineatul (8), să se aplice și lucrătorilor detașați.

În fine, noul paragraf impune statelor membre obligația de a publica pe site-ul menționat la articolul 5 din Directiva 2014/67/UE elementele constitutive ale remunerației aplicabile lucrătorilor detașați.

Litera (b)

Se adaugă un nou alineat care se referă la situații legate de lanțurile de subcontractare. Această nouă dispoziție prevede capacitatea statelor membre de a obliga întreprinderile să subcontracteze doar către întreprinderi care le oferă lucrătorilor anumite condiții de salarizare aplicabile contractantului, printre acestea numărându-se cele care rezultă din convenții colective fără aplicare generală. Acest lucru este posibil doar pe o bază proporțională și nediscriminatorie și, ca atare, este necesar în special ca aceleași obligații să fie impuse tuturor subcontractanților de la nivel național.

Litera (c)

Se adaugă un nou alineat care stabilește condițiile aplicabile lucrătorilor menționați la articolul 1 alineatul (3) litera (c) din directivă, și anume lucrătorii puși la dispoziție de o agenție de muncă temporară stabilită într-un alt stat membru decât statul membru de stabilire al întreprinderii utilizatoare. Acest nou alineat corespunde articolului 3 alineatul (9) din directivă. Conform precizărilor acestui alineat, condițiile care trebuie aplicate agențiilor transfrontaliere care pun la dispoziție lucrători trebuie să fie cele aplicate, în temeiul articolului 5 din Directiva 2008/104/CE, agențiilor naționale care pun la dispoziție lucrători. Contrar

⁴ Pornind de la jurisprudența Curții de Justiție în cauza C-396/13.

prevederilor articolului 3 alineatul (9) din directivă, aceasta este acum o obligație legală impusă statelor membre.

7.3. Alineatul (3)

Alineatul (3) modifică anexa la directivă, ca urmare a modificărilor aduse articolului 3 alineatul (1).

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

de modificare a Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 53 alineatul (1) și articolul 62,

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European⁵,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

- (1) Libera circulație a lucrătorilor, libertatea de stabilire și libertatea de a presta servicii sunt principii fundamentale ale pieței interne a Uniunii, înscrise în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). Aplicarea acestor principii este în permanență ameliorată de către Uniune, cu scopul de a garanta condiții de concurență echitabile pentru întreprinderi și respectarea drepturilor lucrătorilor.
- (2) Libertatea de a presta servicii include dreptul întreprinderilor de a presta servicii într-un alt stat membru, în care își pot detașa temporar propriii lucrători, cu scopul de a presta serviciile respective în acel loc.
- (3) În conformitate cu articolul 3 din TUE, Uniunea promovează justiția socială și protecția socială. Articolul 9 din TFUE prevede că Uniunea are sarcina de a promova un nivel ridicat al ocupării forței de muncă, de a garanta o protecție socială adecvată și de a combate excluziunea socială.
- (4) La aproape douăzeci de ani de la adoptarea directivei privind detașarea lucrătorilor, este necesar să se analizeze dacă acest act asigură în continuare echilibrul adecvat între nevoia de a promova libertatea de prestare a serviciilor și nevoia de a proteja drepturile lucrătorilor detașați.
- (5) Principiul egalității de tratament și cel al interzicerii oricărei forme de discriminare bazată pe naționalitate sunt înscrise în legislația UE încă de la adoptarea tratatelor fondatoare. Principiul egalității de remunerare a fost implementat prin intermediul legislației secundare și se referă nu doar la egalitatea dintre femei și bărbați, ci și la egalitatea dintre angajații cu contract pe durată determinată și angajații cu contract permanent care efectuează o muncă similară, dintre lucrătorii cu fracțiune de normă și

⁵ JO C , , p . .

cei cu normă întreagă sau dintre angajații detașați de o agenție de muncă temporară și angajații întreprinderii utilizatoare care efectuează o muncă similară.

- (6) Regulamentul Roma I permite, în general, angajatorilor și angajaților să aleagă legislația aplicabilă contractului de muncă. Cu toate acestea, angajatul nu trebuie să fie privat de protecția oferită de normele obligatorii prevăzute de legislația din țara în care sau, dacă nu este cazul, din care își desfășoară munca în mod normal. Dacă nu există mai multe opțiuni, contractul face obiectul legislației din țara în care sau, dacă nu este cazul, din care angajatul își desfășoară munca în mod normal în cadrul contractului respectiv.
- (7) În conformitate cu regulamentul Roma I, nu se consideră că țara în care angajatul își desfășoară munca în mod normal se schimbă dacă acesta este angajat temporar într-o altă țară.
- (8) Având în vedere durata prelungită a anumitor detașări, este necesar să se prevadă ca, în cazul detașărilor care depășesc 24 de luni, statul membru gazdă să fie considerat țara în care se desfășoară munca. În conformitate cu principiul enunțat în regulamentul Roma I, contractele de muncă ale acestor lucrători detașați fac, așadar, obiectul legislației statului membru gazdă în cazul în care părțile nu au optat pentru o altă legislație. Dacă s-a exprimat însă o altă opțiune, aceasta nu poate să ducă la privarea angajatului de protecția acordată acestuia de anumite dispoziții de la care nu sunt permise abateri în virtutea acordului stabilit în temeiul legislației statului membru gazdă. Aceste condiții ar trebui să se aplice de la începutul perioadei de detașare dacă se prevede ca aceasta să depășească 24 de luni și din prima zi ulterioară celor 24 de luni dacă se depășește efectiv această durată. Această regulă nu aduce atingere dreptului întreprinderilor care detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru de a invoca libertatea de a presta servicii inclusiv în circumstanțe în care detașarea depășește 24 de luni. Scopul este pur și simplu acela de a oferi certitudine juridică în ceea ce privește aplicarea regulamentului Roma I într-o situație specifică, fără ca regulamentul respectiv să se modifice în niciun fel. În mod concret, lucrătorul se va bucura de protecția și de beneficiile care decurg din aplicarea regulamentului Roma I.
- (9) Potrivit jurisprudenței constante, restricțiile libertății de a presta servicii sunt admisibile numai dacă sunt justificate de motive imperative de interes public și trebuie să fie proporționale și necesare.
- (10) Având în vedere caracterul foarte mobil al muncii în domeniul transportului rutier internațional, implementarea directivei privind detașarea lucrătorilor ridică aspecte și dificultăți juridice deosebite (în special în cazurile în care legătura cu statul membru vizat este insuficientă). Cel mai potrivit ar fi ca aceste provocări să fie abordate prin legislație specifică sectorului, alături de alte inițiative ale UE îndreptate către îmbunătățirea funcționării pieței interne a transportului rutier.
- (11) În cadrul unei piețe interne competitive, prestatorii de servicii concurează nu doar pe baza costurilor cu forța de muncă, ci și din alte puncte de vedere, precum productivitatea și eficiența sau calitatea și caracterul inovator al produselor și serviciilor.
- (12) Este de competența statelor membre să stabilească norme privind salarizarea, în conformitate cu legislația și cu practicile naționale. Cu toate acestea, normele naționale privind salarizarea aplicate lucrătorilor detașați trebuie să fie justificate de nevoia de a asigura protecția acestora și nu trebuie să restricționeze în mod disproporționat prestarea transfrontalieră a serviciilor.

- (13) Elementele remunerației stabilite prin legislația națională sau prin convenții colective de aplicare generală ar trebui să fie clare și transparente pentru toți prestatorii de servicii. Prin urmare, este justificat ca statelor membre să li se impună obligația de a face publice elementele constitutive ale remunerației pe site-ul unic prevăzut la articolul 5 din directiva privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE.
- (14) Actele cu putere de lege, actele administrative sau convențiile colective aplicabile în statele membre pot garanta că subcontractarea nu le oferă întreprinderilor posibilitatea de a eluda normele care stabilesc termenii și condițiile de încadrare în muncă cu privire la salarizare. Dacă există la nivel național astfel de norme privind salarizarea, statele membre le pot aplica într-un mod nediscriminatoriu în cazul întreprinderilor care detașează lucrători pe teritoriul lor, cu condiția ca aceste norme să nu restricționeze în mod disproporționat prestarea transfrontalieră a serviciilor.
- (15) Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind munca prin agent de muncă temporară formulează principiul potrivit căruia condițiile elementare de lucru și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor recrutați prin agenții de muncă temporară ar trebui să fie cel puțin identice cu cele care s-ar aplica lucrătorilor respectivi dacă ar fi recrutați de întreprinderea utilizatoare pentru a ocupa același tip de post. Acest principiu ar trebui să se aplice și lucrătorilor detașați într-un alt stat membru de către agențiile de muncă temporară.
- (16) În conformitate cu Declarația politică comună a statelor membre și a Comisiei din 28 septembrie 2011 privind documentele explicative⁶, statele membre s-au angajat ca, în cazuri justificate, notificarea măsurilor de transpunere să fie însoțită de unul sau mai multe documente care să explice relația dintre componentele unei directive și părțile corespunzătoare din instrumentele naționale de transpunere. În ceea ce privește prezenta directivă, legiuitorul consideră că este justificată transmiterea unor astfel de documente,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1
Modificări la Directiva 96/71/CE

Directiva 96/71/CE se modifică după cum urmează:

- (1) Se adaugă următorul articol 2a:

Articolul 2a

Detașarea cu o durată de peste douăzeci și patru de luni

1. Atunci când durata anticipată sau efectivă a detașării depășește douăzeci și patru de luni, statul membru pe teritoriul căruia este detașat un lucrător este considerat a fi țara în care respectivul lucrător își desfășoară munca în mod normal.

2. În sensul alineatului (1), în cazul înlocuirii unor lucrători detașați care îndeplinesc aceeași sarcină în același loc, se ia în considerare durata cumulată a perioadelor de detașare ale lucrătorilor respectivi, raportat la lucrătorii care sunt detașați pentru o perioadă efectivă de cel puțin șase luni.

- (2) Articolul 3 se modifică după cum urmează:

(a) Aliniatul (1) se înlocuiește cu următorul text:

⁶ JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

1. Statele membre se asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor termenii și condițiile de încadrare în muncă legate de următoarele aspecte, stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca
 - prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau
 - prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate de aplicare generală în sensul alineatului (8):
 - (a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
 - (b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
 - (c) remunerația, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;
 - (d) condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
 - (e) sănătatea, securitatea și igiena la locul de muncă;
 - (f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de lucru și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;
 - (g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În sensul prezentei directive, „remunerație” înseamnă toate elementele remunerației care sunt obligatorii conform legislației naționale, actelor cu putere de lege și actelor administrative, convențiilor colective sau sentințelor arbitrale care au fost declarate de aplicare generală și/sau, în absența unui sistem de declarare a convențiilor colective sau a sentințelor arbitrale ca fiind cu aplicare generală, conform altor convenții colective sau sentințe arbitrale în sensul alineatului (8) al doilea paragraf, în statul membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

Statele membre publică pe site-ul național oficial unic menționat la articolul 5 din Directiva 2014/67/UE elementele constitutive ale remunerației, în conformitate cu litera (c).

- (b) Se adaugă următorul alineat:

1a. Dacă întreprinderile stabilite pe teritoriul unui stat membru sunt obligate prin acte administrative, acte cu putere de lege sau convenții colective să subcontracteze în contextul obligațiilor lor contractuale numai către întreprinderi care garantează anumite condiții de încadrare în muncă referitoare la remunerație, statul membru respectiv poate, pe o bază nediscriminatorie și proporțională, să prevadă ca aceste întreprinderi să se supună aceleiași obligații privind subcontractarea ca întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) care detașează lucrători pe teritoriul său.

- (c) Se adaugă următorul alineat:

1b. Statele membre prevăd ca întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (3) litera (c) să garanteze lucrătorilor detașați condițiile care se aplică, în temeiul articolului 5 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a

Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, lucrătorilor temporari puși la dispoziție prin intermediul agențiilor de muncă temporară stabilite în statul membru unde se desfășoară munca.

(d) Alineatul (9) se elimină.

(e) Alineatul (10) al doilea paragraf se elimină.

(3) Primul paragraf din anexă se modifică după cum urmează:

Activitățile menționate la articolul 3 înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor legate de construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de:

Articolul 2

1. Statele membre pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până cel târziu la [doi ani după adoptare]. Acestea comunică de îndată Comisiei textele respectivelor acte.

Atunci când statele membre adoptă respectivele dispoziții, ele trebuie să conțină o trimitere la prezenta directivă sau să fie însoțite de o astfel de trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre determină modul în care se efectuează această trimitere.

2. Statele membre comunică Comisiei textul principalelor dispoziții din legislația națională pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Articolul 3

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

Articolul 4

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Strasbourg,

Pentru Parlamentul European
Președintele

Pentru Consiliu
Președintele