Consiliul
Uniunii Europene

Bruxelles, 18 octombrie 2017
(OR. en)

13153/17

Dosar interinstituțional:
2016/0070 (COD)

SOC 637
EMPL 484
COMPET 669
MI 706
CODEC 1578
JUSTCIV 240

RAPORT

Sursă:	Comitetul Reprezentanților Permanenți
Destinatar:	Consiliul
Nr. doc. ant.:	12595/17
Nr. doc. Csie:	6987/16 - COM(2016) 128 final + ADD 1 - ADD 2
Subiect:	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 - Abordare generală

I. INTRODUCERE

La 8 martie 2016, Comisia a prezentat o propunere de modificare a Directivei 96/71/CE[1] privind detașarea lucrătorilor. Propunerea reprezintă o revizuire precis direcționată, vizând asigurarea unor condiții de concurență echitabile pentru prestatorii de servicii și, în același timp, protecția lucrătorilor detașați. Potrivit Comisiei, directiva, care există deja de 20 de ani, nu mai reflectă în mod corespunzător evoluțiile intervenite din 1996 până astăzi și nici situația actuală de pe piețele muncii, de exemplu o diferențiere semnificativ mai mare între salariile din țările de origine și cele din țările-gazdă.

[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, 21.1.1997, p. 1-6.

La începutul dezbaterilor, un grup de state membre s-a opus propunerii Comisiei de revizuire a directivei, considerând că este prematură în stadiul punerii în aplicare a directivei de asigurare a respectării aplicării din 2014. Pe de altă parte, o serie de state membre au salutat inițiativa ca fiind o bază bună pentru îmbunătățirea normelor actuale privind detașarea, care nu mai sunt de actualitate. Un al treilea grup a considerat că sunt necesare o analiză și discuții mai aprofundate înainte de a se ajunge la o poziție definitivă la nivel național.

Pe baza temeiului juridic propus, și anume articolul 53 alineatul (1) și articolul 62 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), Consiliul acționează în conformitate cu procedura legislativă ordinară, împreună cu Parlamentul European.

Parlamentul European nu și-a adoptat încă poziția în primă lectură.

În cadrul reuniunii sale din 14 decembrie 2016, Comitetul Economic și Social și-a emis avizul, solicitat de Comisie, în mod facultativ, cu privire la propunere.

Comitetul Regiunilor a emis un aviz din proprie inițiativă în cadrul reuniunii sale din 7 decembrie 2016.

II. DISCUȚIILE DIN CADRUL GRUPURILOR DE PREGĂTIRE ALE CONSILIULUI

Grupul de lucru pentru chestiuni sociale (SQWP) a început discuțiile cu privire la propunere în cadrul președinției NL; raportul privind progresele înregistrate este disponibil în documentele 9309/16 + ADD1. Pe baza acestor activități exploratorii și folosind ca punct de plecare cele cinci aspecte principale identificate în propunere (detașarea pe termen lung, remunerarea, convențiile colective, subcontractarea, lucrătorii temporari), președinția slovacă a continuat să dezbată dosarul, să clarifice principalele probleme și noțiunile cu care operează directiva, precum și să discute diferite variante de formulări; raportul intermediar este disponibil în documentul 14368/16.

Președinția MT a continuat să clarifice principalele probleme și noțiuni ale acestei directive, reducând numărul de opțiuni valabile pentru fiecare dintre acestea, aducând modificări propunerii Comisiei vizând diferite aspecte și trecând la negocierile pe un text unic. După mai multe propuneri succesive de compromis menite să stabilească un echilibru între pozițiile divergente ale statelor membre, a devenit clar că era nevoie de mai mult timp pentru a găsi un compromis; raportul intermediar al președinției malteze este disponibil în documentul 9882/17.

Președinția estoniană a continuat discuțiile pe baza ultimei propuneri de compromis a președinției malteze, cu scopul de a perfecționa textul și de a ajunge la un text mai cuprinzător și mai echilibrat. Președinția a încercat să ajungă la o mai mare claritate în ceea ce privește prevederile tehnice, lăsând discuțiile privind chestiuni de natură politică la nivelurile Coreperului și Consiliului.

Comitetul Reprezentanților Permanenți a dezbătut chestiunea în cadrul reuniunii sale din 11 octombrie. În general, delegațiile au fost de acord că dosarul este aproape gata de a fi aprobat și este necesară intensificarea eforturilor din partea tuturor părților implicate pentru a se ajunge la un acord în cadrul Consiliului EPSCO din octombrie. Acestea au recunoscut în mare măsură că textul de compromis este în general echilibrat și că Președinția a făcut eforturi intense pentru a alcătui un text care ține cont în mai mare măsură de preocupările lor și arată o mai bună redactare a aspectelor mai tehnice.

Discuțiile s-au concentrat pe aspectele cu un caracter politic mai pronunțat, și anume următoarele:

(1) Detașarea pe termen lung: delegațiile au opinii diferite în ceea ce privește numărul de luni după care ar trebui să se aplice condițiile de muncă și de încadrare în muncă ale statului membru gazdă. În timp ce numeroase delegații consideră că 24 de luni asigură un echilibru adecvat, unele cerând în plus posibile excepții pentru a depăși această perioadă, alte delegații consideră că 12 luni sau chiar mai puțin este mai adecvat.

(2) Data aplicării directivei de modificare: există opinii diferite cu privire la cât de lungă ar trebui să fie această perioadă, cu propuneri care variază de la 2 la 5 ani.

(3) Transporturi: numeroase delegații consideră că, având în vedere legătura intrinsecă dintre această propunere și propunerea de *lex specialis* privind detașarea conducătorilor auto din sectorul transportului rutier, relația dintre cele două trebuie să fie abordată în actuala Directivă privind detașarea lucrătorilor. Alte delegații consideră că negocierile privind *lex specialis* ar trebui să rămână separate.

În plus, au existat și discuții cu privire la dispozițiile referitoare la fraude și abuzuri, despre care unele delegații consideră că ar trebui să fie mutate în partea dispozitivă a textului, precum și cu privire la cele mai recente modificări tehnice introduse de Președinție, care au fost considerate ca fiind, în general, acceptabile, deși s-au prezentat propuneri alternative.

Ținând seama de discuțiile din Coreper și de punctele de vedere divergente ale delegațiilor cu privire la aspectele politice nesoluționate, Președinția a decis să își mențină propunerea sa de compromis, și să o transmită Consiliului (EPSCO) în vederea ajungerii la un acord. A fost introdus un amendament tehnic în considerentul 14b nou.

Cea mai recentă propunere de compromis a Președinției figurează în anexa la prezentul raport. Modificările în raport cu propunerea Comisiei (documentul 6987/16) sunt marcate cu **caractere aldine**, iar părțile eliminate sunt marcate cu **[...]**; modificările în raport cu propunerea de compromis anterioară a Președinției (anexa I la documentul 12595/17) sunt marcate cu **caractere aldine subliniate**, iar părțile eliminate sunt marcate cu **[...]**.

Aspecte nesoluționate

Președinția consideră că trebuie să se ajungă la un acord asupra următoarelor chestiuni:

(1) detașarea pe termen lung: numărul de luni după scurgerea cărora se aplică normele privind detașarea pe termen lung [considerentele 8 și 9, articolul 3 alineatul (1) litera (-a)] a fost stabilit, cu titlu provizoriu, la [24] de luni.

(2) data de aplicare a directivei de modificare a fost stabilită, cu titlu provizoriu, la [3] ani de la intrarea în vigoare [articolul 2 alineatul (1)].

(3) Detașarea în transportul rutier: mai multe delegații doresc să anticipeze unele norme din *lex specialis* privind transportul rutier în prezenta directivă, în timp ce altele nu doresc să reglementeze problema aici. În acest sens, Președinția este gata să analizeze opțiunile care ar permite Consiliului să avanseze cu actuala directivă, fără a aduce atingere rezultatului discuțiilor referitoare la *lex specialis* privind transportul rutier.

În plus, unele delegații consideră că aspectul combaterii fraudei și a abuzurilor ar trebui să joace un rol mai important, în timp ce altele preferă actualul compromis al Președinției.

Rezerve:

Președinția înțelege că fragmentele de text cu privire la care există un acord general depind de ajungerea la un acord general cu privire la întreaga propunere. În această etapă, se consideră că toate delegațiile au rezerve de examinare cu privire la noua propunere de compromis a Președinției.

DK, HU, NL şi UK mențin rezerve de examinare parlamentară.

HU, PL şi SE mențin rezerve lingvistice.

III. CONCLUZII

Consiliul (EPSCO) este invitat să examineze chestiunile nesoluționate identificate mai sus, în vederea ajungerii la o abordare generală privind textul, astfel cum figurează în anexa la prezentul raport.

ANEXĂ

2016/0070 (COD)

[…]

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI
din ...

de modificare a Directivei 96/71/CE [...] privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ŞI 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 naţionale,

având în vedere avizul Comitetului Economic şi Social European[2],

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

[2] **JO C 75, 10.3.2017, p. 81.**

întrucât:

(1) Libera circulație a lucrătorilor, libertatea de stabilire și libertatea de a presta servicii sunt principii fundamentale ale pieței interne **[...]**, înscrise în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). Aplicarea acestor principii este în permanență ameliorată de către Uniune **și are** 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 servicii **[...]** în acel loc.

(3) În conformitate cu articolul 3 din **Tratatul privind Uniunea Europeană**, Uniunea **trebuie să** promoveze justiția socială și protecția socială. **În conformitate cu** articolul 9 din TFUE, **[...]** Uniunea **trebuie să țină seama de cerinţele privind promovarea unui** nivel ridicat al ocupării forţei de muncă, garantarea **unei** protecţii sociale corespunzătoare şi **combaterea** excluziunii sociale **în definirea şi punerea în aplicare a politicilor şi acţiunilor sale**.

(4) La aproape douăzeci de ani de la adoptarea sa, **a devenit** necesar să se analizeze dacă **Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului**[3] 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 şi cel al interzicerii oricărei forme de discriminare bazată pe naționalitate **sunt** înscrise în legislația **Uniunii** 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 cei cu normă întreagă **și** dintre lucrătorii temporari și angajații întreprinderii utilizatoare care efectuează o muncă similară.

---

[3] 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, 21.1.1997, p.1).

(6) **[…]**

(7) **[…]**

(7a) Autoritățile naționale competente, în conformitate cu legislația și/sau practicile lor naționale, ar trebui să fie în măsură să verifice dacă condițiile de [...] cazare pentru lucrătorii detașați oferite de angajatori sunt în conformitate cu dispozițiile naționale relevante aflate în vigoare în statul membru gazdă și care ar putea fi aplicabile, de asemenea, lucrătorilor detașați.

(7b) Lucrătorii detașați care sunt trimiși temporar de la locul lor de muncă obișnuit, pe teritoriul statului membru în care au fost detașați, la un alt loc de muncă, ar trebui să beneficieze de cel puțin aceleași indemnizații [...] sau de același nivel de rambursare a cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii plecați din țara de domiciliu din rațiuni profesionale care se aplică lucrătorilor locali în statul membru respectiv. Același lucru ar trebui să fie valabil pentru cheltuielile suportate de un lucrător detașat atunci când acesta este obligat să călătorească către și de la locul său de muncă obișnuit în statul membru pe teritoriul căruia este detașat. Cu toate acestea, nucleul dur al drepturilor defensive nu ar trebui extins pentru a acoperi indemnizațiile sau rambursările cheltuielilor legate de [...] faptul că un lucrător care este detașat în sensul articolului 1 alineatul (3) din Directiva 96/71/CE nu se află pe teritoriul statului membru în care își desfășoară activitatea în mod normal. Plata dublă a cheltuielilor de transport, cazare și masă ar trebui evitată.

(8) **Detașarea are un caracter temporar, iar lucrătorul detașat se întoarce de obicei în țara de origine după finalizarea muncii pentru care a fost detașat. Cu toate acestea**, având în vedere durata lungă a anumitor **detașări și recunoscând legătura dintre piața muncii din țara gazdă și lucrătorii detașați pe astfel de perioade lungi, este necesar să se prevadă că, în cazul detașărilor care depășesc [24] de luni, țările gazdă ar trebui să asigure că întreprinderile care detașează lucrători pe teritoriul lor garantează un set suplimentar de condiții de muncă și de încadrare care se aplică în mod obligatoriu lucrătorilor din statul membru în care se desfășoară munca**.

(9) **Este necesar să se asigure un nivel mai ridicat de protecție a lucrătorilor pentru a se garanta libertatea de a presta servicii pe bază echitabilă atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, în special prin împiedicarea utilizării abuzive a drepturilor garantate prin tratate. Cu toate acestea, normele care asigură o astfel de protecție a lucrătorilor nu pot aduce atingere dreptului întreprinderilor care detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru de a invoca libertatea de a presta servicii și în situațiile în care detașarea depășește [24] de luni. Orice dispoziție aplicabilă lucrătorilor detașați în contextul unei detașări care depășește [24] de luni trebuie, prin urmare, să fie compatibilă cu această libertate.** Potrivit jurisprudenței constante, restricțiile libertății de a presta servicii sunt admisibile **[...] numai** dacă sunt justificate de motive imperative de interes public și **dacă sunt** proporționale și necesare.

(9a) Setul suplimentar de condiții care trebuie garantate de întreprinderea care detașează lucrători într-un alt stat membru ar trebui să se aplice și în cazul lucrătorilor detașați pentru a înlocui alți lucrători detașați, pentru a se asigura că nu se recurge la astfel de înlocuiri pentru a se eluda normele aplicabile în mod normal.

(9b) La fel ca și în cazul Directivei 96/71/CE, prezenta directivă nu ar trebui să aducă atingere aplicării Regulamentului (CE) nr. 883/2004[4] și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului[5].

---

4 Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 166, 30.4.2004, p. 1).

5 Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 284, 30.10.2009, p. 1).

(10) **Având în vedere** caracterul foarte mobil al muncii în domeniul transportului rutier internațional, punerea în aplicare a **Directivei 96/71/CE** generează întrebări și dificultăți juridice deosebite**,** mai ales în cazurile în care legătura cu statul membru vizat este insuficientă. Cel mai potrivit ar fi ca **respectivele** provocări să fie abordate printr-o legislație specifică sectorului, alături de alte inițiative ale **Uniunii** care vizează îmbunătățirea funcționării pieței interne a transportului rutier.

(11) În cadrul unei piețe interne competitive, prestatorii de servicii concurează nu doar pe baza costurilor forței de muncă, ci și **pe baza** altor factori, cum ar fi productivitatea și eficiența sau calitatea și caracterul inovator al produselor și serviciilor.

(11a) Prezenta directivă nu ar trebui să afecteze în niciun fel exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în statele membre și la nivelul Uniunii, inclusiv dreptul sau libertatea de a intra în grevă sau de a întreprinde alte acțiuni care țin de sistemele specifice de relații de muncă din statele membre, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale. Prezenta directivă nu ar trebui să afecteze nici dreptul de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare convenții colective și de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale.

(12) Este de competența statelor membre să stabilească norme privind remunerația, în conformitate cu legislația și/**sau** practicile lor naționale. **[…]**

(12a) Noțiunea „remunerație” ar trebui să includă, fără a se limita însă la acestea, toate elementele salariului minim elaborate de Curtea de Justiție a Uniunii Europene.

(12b) [...] Atunci când se compară remunerația plătită lucrătorului detașat și remunerația cuvenită în conformitate cu legislația și/sau practicile statului membru pe teritoriul căruia lucrătorul este detașat, ar trebui să se țină seama de suma brută a remunerației. Ar trebui comparate sumele totale brute ale remunerației, mai degrabă decât elementele individuale ale remunerației devenite obligatorii conform prevederilor de la articolul 3 alineatul (1) [...]. Pentru a asigura transparența și a oferi asistență autorităților competente atunci când efectuează verificări și controale, este necesar totuși ca elementele care alcătuiesc remunerația să poată fi identificate în mod suficient de detaliat, în conformitate cu legislația și cu practicile naționale din statul membru de origine. După cum se prevede la articolul 3 alineatul (7) din Directiva 96/71/CE, indemnizațiile specifice detașării ar trebui să fie considerate parte a remunerației. Ar trebui deci să se țină seama de astfel de indemnizații când se efectuează comparația, în afara cazului în care acestea vizează cheltuieli suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă.

(12c) (nou) Indemnizațiile specifice detașării servesc adeseori mai multor scopuri. În măsura în care scopul acestora este de rambursare a cheltuielilor suportate pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă, Directiva 96/71/CE prevede că acestea nu sunt considerate ca făcând parte din remunerație. Având în vedere relevanța indemnizațiilor specifice detașării, ar trebui evitată incertitudinea cu privire la care elemente din indemnizațiile specifice detașării sunt alocate pentru rambursarea cheltuielilor. Astfel de indemnizații ar trebui să fie considerate ca fiind plătite cu titlu de rambursare a cheltuielilor, cu excepția cazului în care termenii și condițiile care decurg din actele cu putere de lege sau din actele administrative, din convențiile colective sau din acordurile contractuale care se aplică raporturilor de muncă definesc care elemente anume ale indemnizației sunt alocate pentru rambursarea cheltuielilor.

(13) Elementele remunerației **și alte condiții de muncă și de încadrare în muncă** stabilite prin legislația națională sau prin convenții colective de aplicare generală ar trebui să fie clare și transparente pentru toți prestatorii de servicii **și pentru lucrătorii detașați**. **Pe lângă cerințele prevăzute la articolul 5 din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului**[6], este, prin urmare, justificat să se impună statelor membre obligația de a face publice elementele constitutive ale remunerației, **precum și setul suplimentar de condiții de muncă și de încadrare în muncă aplicabile detașării pe termen lung,** pe site-ul internet unic prevăzut la **articolul respectiv**. **[...] Caracterul proporțional al oricăror sancțiuni aplicate unui furnizor de servicii pentru nerespectarea condițiilor de muncă și de încadrare care trebuie să fie asigurate lucrătorilor detașați ar putea să țină cont, în special, de măsura în care informațiile de pe site-ul internet național unic privind condițiile respective sunt furnizate în conformitate cu articolul 5 din Directiva 2014/67/UE, cu respectarea totodată a autonomiei partenerilor sociali.** […]

(14) **[…]**

(14a) […]

(14bnou) În contextul combaterii fraudelor legate de detașarea lucrătorilor, platforma europeană pentru intensificarea cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate[7] **<u>creată prin Decizia (UE) 2016/344</u> ar trebui, în cadrul mandatului său, să participe la monitorizarea și la evaluarea cazurilor de fraudă, a căror anonimitate ar trebui asigurată în mod corespunzător, să îmbunătățească punerea în aplicare și eficiența cooperării administrative dintre statele membre, să dezvolte mecanisme de alertă și să furnizeze asistență și sprijin în vederea unei cooperări administrative sporite și a schimbului de informații între birourile de legătură. În acest sens, platforma trebuie să lucreze în strânsă cooperare cu Comitetul de experți privind detașarea lucrătorilor.**

---

6 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).

7 **<u>Decizia (UE) 2016/344 a Parlamentului European și a Consiliului din 9 martie 2016 privind instituirea unei platforme europene pentru intensificarea cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate (JO L 65, 11.3.2016, p. 12)</u>**.

(14c) (nou) Natura transnațională a anumitor cazuri de fraude sau de abuzuri legate de detașarea lucrătorilor justifică măsuri concrete, menite să consolideze dimensiunea transnațională a inspecțiilor, a anchetelor și a schimburilor de informații între autoritățile competente din statele membre în cauză. În acest scop, în cadrul cooperării administrative prevăzute în Directiva 96/71/CE și în Directiva 2014/67/UE, în special la articolul 7 alineatul (4), autoritățile naționale competente ar trebui să dispună de mijloacele necesare pentru lansarea de alerte cu privire la astfel de cazuri și pentru a face schimb de informații, în scopul prevenirii și combaterii acestor fraude. Platforma europeană este, în limitele mandatului său, cadrul relevant pentru facilitarea schimbului de informații și a cooperării între statele membre.

(15) Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului[8] privind munca prin agent de muncă temporară formulează principiul potrivit căruia condițiile elementare de lucru și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor temporari 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 temporari detașați într-un alt stat membru. **În cazul în care acest principiu se aplică, întreprinderea utilizatoare ar trebui să informeze agentul de muncă temporară cu privire la condițiile de muncă și remunerare care se aplică angajaților săi. Statele membre pot, în anumite condiții, să prevadă excepții de la principiul egalității de tratament sau al egalității de remunerare în conformitate cu articolul 5 alineatul (2) și cu articolul 5 alineatul (3) din Directiva privind munca prin agent de muncă temporară. În cazul în care se aplică o astfel de excepție, agentul de muncă temporară nu are nevoie de informațiile referitoare la condițiile de muncă ale întreprinderii utilizatoare și, în consecință, cerința de informare nu ar trebui să se aplice. Statele membre ar trebui să se asigure că întreprinderea utilizatoare informează agentul de muncă temporară cu privire la lucrătorii detașați care își desfășoară temporar activitatea într-un alt stat membru decât statul membru pe teritoriul căruia au fost detașați, pentru a permite angajatorului să aplice, după caz, condițiile de muncă și de încadrare care sunt mai favorabile lucrătorului detașat.**

---

8 **Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO L 327, 5.12.2008, p. 9).**

(16) În conformitate cu Declarația politică comună a statelor membre și a Comisiei din 28 septembrie 2011 privind documentele explicative[9], 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 aduse Directivei 96/71/CE

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

1. **[…]**

2. Articolul 3 se modifică după cum urmează:

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

(1) Statele membre se asigură că, **oricare ar fi legea aplicabilă** raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor **care sunt** detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la **următoarele aspecte** și care sunt 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):

[9] JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

(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 muncă 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**;**

(ga) […]

(gb) indemnizațiile [...] sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii plecați din țara de domiciliu din rațiuni profesionale; prezentul punct se aplică exclusiv cheltuielilor de transport, cazare și masă suportate de un lucrător detașat atunci când acesta este obligat să călătorească către și de la locul său de muncă obișnuit în statul membru pe teritoriul căruia este detașat, sau în cazul în care acesta este trimis temporar de angajatorul său de la locul de muncă respectiv la un alt loc de muncă. acesta nu se aplică indemnizațiilor sau rambursării cheltuielilor legate de faptul că lucrătorul, pe durata detașării menționate la articolul 1 alineatul (3), nu se află pe teritoriul statului membru în care lucrează în mod normal.

În sensul prezentei directive, **noțiunea de** remunerație **este stabilită de legislația și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul și 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 **respectivul** stat membru **[...]**.

Fără a aduce atingere articolului 5 din Directiva 2014/67/UE, statele membre publică pe site-ul național oficial unic **[...], menționat la articolul respectiv, informații cu privire la:**

(a) elementele constitutive ale remunerației, în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) prima liniuță litera (c) şi

(b) toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) litera (-a).

În cazul în care informațiile de pe site-ul național oficial unic nu indică, în conformitate cu articolul 5 din Directiva 2014/67/UE, care condiții de muncă și de încadrare în muncă trebuie aplicate, se poate ține cont de această împrejurare, în conformitate cu legislația și cu practicile naționale, atunci când se stabilesc sancțiunile aplicabile în eventualitatea încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate în temeiul prezentei directive.

(aa) se adaugă următorul alineat:

„[1(-a)] În cazul în care durata efectivă a unei detașări depășește [24] de luni, statele membre se asigură că, oricare ar fi legislația aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor, în plus față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la alineatul (1) al prezentului articol, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca:

(a) prin acte cu putere de lege sau acte administrative și/sau

(b) prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate de aplicare generală în sensul alineatului (8).

Primul paragraf al prezentului alineat nu se aplică următoarelor:

(a) procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de reziliere a contractului de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;
(b) sistemelor complementare de pensii.

În cazul în care întreprinderea menționată la articolul 1 alineatul (1) înlocuiește un lucrător detașat cu un alt lucrător detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc, durata detașării în sensul prezentului alineat este durata cumulată a perioadelor de detașare a fiecăruia dintre lucrătorii în cauză.

În sensul prezentului articol, noțiunea „aceeași sarcină în același loc” se stabilește ținând cont, printre altele, de natura serviciului care urmează să fie furnizat, de activitatea care urmează să fie efectuată și de adresa (adresele) locului de muncă.”

(b) **[…]**

(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 articolul**ui** 5 **din** Directiva 2008/104/CE **[...]**, lucrătorilor temporari puși la dispoziție prin intermediul agențiilor de muncă temporară stabilite în statul membru unde se desfășoară munca.

Statele membre se asigură că întreprinderea utilizatoare informează întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (3) litera (c) în legătură cu:

1) termenii și condițiile pe care le aplică în ceea ce privește condițiile de muncă și de remunerare, în măsura prevăzută în primul paragraf al prezentului alineat și

2) lucrătorii detașați care își desfășoară temporar activitatea într-un alt stat membru decât statul membru în care au fost detașați.”

(ca) alineatul (7) se înlocuiește cu următorul text:

„(7) Alineatele (1)-(6) nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători.

Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a remunerației, cu excepția cazului în care sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă. În cazul în care din condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile raportului de muncă nu reiese dacă elementele unei indemnizații specifice detașării sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor sau fac parte din remunerație și, în cazul în care prima variantă este valabilă, care anume sunt aceste elemente, atunci întreaga indemnizație se consideră a fi vărsată cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare.

(d) alineatul (9) **se modifică după cum urmează:**

„Fără a aduce atingere articolului 3 alineatul (1b), statele membre pot să prevadă ca întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) să garanteze lucrătorilor menționați la articolul 1 alineatul (3) **litera (c)** condițiile, **altele decât cele menționate la alineatul 3 alineatul (1b)** de la prezentul articol, aplicabile lucrătorilor cu contract pe durată determinată din statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările.**”**;

(e) **[...]** alineatul (10) **se înlocuiește cu următorul text:**

„(10) Prezenta directivă nu împiedică statele membre să impună, în baza tratatului, întreprinderilor naționale și celor din alte state, cu respectarea principiului egalității de tratament, condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele menționate la alineatul (1) primul paragraf, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică.”

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 **adoptă și publică, în termen de doi ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive,** actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive **[...]**. Acestea comunică **imediat Comisiei** textul **[...] măsurilor** respective.

[...] Ele aplică respectivele măsuri cel mai devreme după scurgerea a [trei] ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive. Până la acea dată, Directiva 96/71/CE [...] rămâne aplicabilă în versiunea anterioară modificărilor introduse prin prezenta directivă.

Atunci când statele membre adoptă aceste **măsuri**, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea 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.

(3) Comisia revizuiește aplicarea și punerea în aplicare a prezentei directive. În termen de opt ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive, Comisia prezintă Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social European un raport privind aplicarea și punerea în aplicare a prezentei directive și, dacă este cazul, propune amendamentele și modificările necesare la prezenta directivă.

Articolul 3

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

Articolul 4

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Strasbourg,

Pentru Parlamentul European	*Pentru Consiliu*
Președintele	*Președintele*