

Bruxelles, 9 iunie 2017
(OR. en)

9882/17

**Dosar interinstituțional:
2016/0070 (COD)**

**SOC 456
EMPL 352
MI 472
COMPET 472
CODEC 966
JUSTCIV 136**

RAPORT

Sursă:	Președinția
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți/Consiliul
Nr. doc. ant.:	9434/17 SOC 407 EMPL 319 COMPET 436 MI 426 CODEC 854 JUSTCIV 120
Nr. doc. Csie:	6987/16 SOC 144 EMPL 97 MI 142 COMPET 118 CODEC 279 - 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 - Raport intermediar

I. INTRODUCERE

La 8 martie 2016, Comisia a adoptat o propunere de modificare a Directivei 96/71/CE¹ 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, veche de 20 de ani, nu mai reflectă în mod corespunzător evoluțiile intervenite după 1996 și nici situația actuală de pe piețele muncii, un exemplu constituindu-l diferențele salariale semnificativ mai pronunțate dintre statele membre.

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.

Grupul de lucru pentru chestiuni sociale a început dezbaterile cu privire la propunere în timpul președinției neerlandeze, iar raportul intermediar aferent figurează în documentele 9309/16 + ADD1. Pe baza acestor activități exploratorii și folosind ca punct de plecare cele cinci aspecte principale identificate în propunere, președinția slovacă a continuat să clarifice principalele probleme și noțiunile cu care operează directiva, precum și să discute diferite variante de formulări; raportul intermediar al președinției slovace este disponibil în documentul 14368/16. Progresele înregistrate în timpul președinției malteze, cu ocazia a cinci reuniuni succesive ale Grupului de lucru pentru chestiuni sociale, sunt prezentate în rezumat în partea a II-a a documentului, care se găsește mai jos.

Încă de 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. Un alt grup de state membre a salutat inițiativa drept bază potrivită pentru îmbunătățirea normelor actuale privind detașarea, care nu mai sunt de actualitate. Un al treilea grup a considerat că se justifică 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 cu privire la propunere, solicitat de Comisie cu titlu facultativ.

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

II. LUCRĂRILE CONSILIULUI ÎN CURSUL PREȘEDINȚIEI MALTEZE

În urma unor discuții inițiale care au continuat să clarifice principalele probleme și noțiuni ale directivei de față, președinția malteză a redus numărul de opțiuni valabile pentru fiecare dintre acestea și a început negocierile cu privire la un text unic, aducând modificări propunerii Comisiei legate de diferite chestiuni. În cadrul unor reuniuni succesive, grupul de lucru a analizat diferite variante de text de compromis vizând propunerea președinției luată în ansamblu.

Dezbaterile s-au axat pe principalele subiecte identificate deja de președințiile anterioare, precum și pe chestiunea transporturilor și a posibilității amânării aplicării directivei.

(1) Remunerația [articolul 3 alineatul (1)]

Propunerea Comisiei înlocuiește, la articolul 3 alineatul (1) litera (c), noțiunea de „salariu minim” cu noțiunea de „remunerație”, în contextul dispozițiilor „esențiale” ale statelor membre gazdă care se aplică în cazul lucrătorilor detașați, făcând astfel ca normele și legislația cu privire la remunerație prevăzute de dreptul intern sau convențiile colective cu aplicare generală să devină aplicabile și în cazul lucrătorilor detașați.

Președinția a sugerat menținerea propunerii Comisiei și completarea acesteia, astfel încât să se reitereze faptul că remunerația este stabilită în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale. Pe lângă această schimbare, Președinția a mai sugerat introducerea unui nou considerent care să clarifice relația dintre remunerație și noțiunea actuală de salariu minim (considerentul 12a), precum și a unui considerent privind calcularea remunerației în sensul prezentei directive (considerentul 12b), simplificând totodată considerentul referitor la competența ce revine statelor membre pentru stabilirea de norme privind remunerația (considerentul 12).

Un grup de delegații sprijină propunerea Președinției de a menține noțiunea de remunerație. Un alt grup de delegații nu poate să accepte încă acest lucru, considerând că este în continuare nevoie de mai multă claritate în legătură cu această noțiune și că ar trebui analizate mai bine eventuale soluții alternative, cum ar fi aplicarea salariului minim în cursul primelor luni ale detașării (durata exactă urmând a fi stabilită ulterior). Alte delegații consideră că se impune încă o mai bună înțelegere a noțiunii, unele dintre acestea sugerând că formularea trebuie detaliată suplimentar în ceea ce privește calcularea remunerației.

Ca o adăugire la dispozițiile esențiale prevăzute la articolul 3 alineatul (1), Președinția a sugerat includerea condițiilor de cazare colectivă pentru lucrători [articolul 3 alineatul (1) litera (ga) și considerentul 7a], pentru a se garanta faptul că lucrătorilor detașați și celor locali li se aplică aceleași condiții. Un grup de delegații consideră că această noțiune rămâne neclară, că necesită precizări suplimentare și că ar fi dificil de controlat. Președinția a mai sugerat introducerea unor indemnizații pentru acoperirea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii plecați din țara de domiciliu din rațiuni profesionale, atunci când aceștia sunt obligați să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru gazdă sau atunci când sunt trimiși temporar de angajator de la locul de muncă respectiv la un alt loc de muncă în statul membru gazdă [articolul 3 alineatul (1) litera (gb) și considerentul 7b]. Câteva delegații susțin această propunere, iar altele i se opun.

(2) Detașarea pe termen lung

Propunerea Comisiei cuprinde, în noul articol 2a, o normă care prevede că, în cazul în care durata anticipată sau efectivă a detașării depășește 24 luni, statul membru gazdă este considerat a fi țara în care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea. Intenția Comisiei nu este de a modifica Regulamentul Roma I, ci de a crea securitate juridică în ceea ce privește aplicarea acestuia în situația specifică a detașării.

După ce a analizat soluțiile tehnice și sprijinul de care s-au bucurat diferitele opțiuni propuse de președinția anterioară, președinția malteză sugerează preluarea unei versiuni modificate a unei propuneri finlandeze: după scurgerea a 24 de luni, unui lucrător detașat trebuie să i se acorde toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile prevăzute de dreptul intern și de convențiile colective din statul membru gazdă, cu excepția explicită a procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de reziliere a contractului de muncă.

Un grup de delegații sprijină acest text al Președinției. Un alt grup de delegații consideră că o listă suplimentară de norme în domeniul muncii care să fie aplicate după 24 luni ar fi mai transparentă și mai clară din punct de vedere juridic (listă pozitivă) decât lista excluderilor propusă de Președinție (listă negativă). Unele delegații consideră că, în cazul în care se optează pentru o listă de excluderi, sistemele complementare de pensii ar trebui eliminate de pe această listă.

Câteva alte chestiuni legate de detașarea pe termen lung au făcut, la rândul lor, obiectul unor discuții intense. Președinția a încercat să clarifice noțiunea de „durată preconizată a detașării” introducând elemente vizând modul în care această durată preconizată ar urma să fie determinată. Cu toate acestea, în urma insistențelor mai multor delegații care susțin că această noțiune rămâne neclară și dificil de pus în practică, Președinția a sugerat eliminarea sa.

Președinția a mai sugerat eliminarea noțiunii de „perioade de absență” în ceea ce privește durata efectivă a detașării, întrucât aceasta a fost, la rândul său, contestată de mai multe delegații din motive similare. În ceea ce privește noțiunea „aceeași sarcină în același loc”, Președinția a încercat să o clarifice printr-o dispoziție care specifică modul în care trebuie determinată, însoțită de o altă dispoziție care vizează relația acesteia cu durata detașării.

În ceea ce privește durata cumulată a detașării în cazul înlocuirilor, Comisia a propus ca norma privind locul de muncă obișnuit să se aplice numai lucrătorilor detașați pentru o durată efectivă de cel puțin șase luni. În lumina observațiilor făcute de câteva delegații și a abordării diferite în raport cu propunerea Comisiei, Președinția a sugerat eliminarea acestei excluderi.

Președinția a mai sugerat că obligația de a face publice elementele constitutive ale remunerației pe site-ul național oficial unic prevăzut la articolul 5 din Directiva 2014/67/UE, astfel cum propune Comisia, ar trebui dublată de obligația de a face publice și toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3 alineatul (1) litera (-a) referitoare la detașarea pe termen lung.

(3) Convențiile colective

[eliminarea textului de la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf a doua liniuță și eliminarea alineatului (10) a doua liniuță de la articolul 3]

Comisia a propus ca prevederile dreptului intern și convențiile colective cu aplicare generală să fie aplicabile lucrătorilor detașați în toate sectoarele economiei. În conformitate cu Directiva 96/71/CE în vigoare, acest lucru este obligatoriu numai pentru sectorul construcțiilor și opțional pentru alte sectoare.

Președinția este de părere că această chestiune nu este controversată și sugerează menținerea propunerii Comisiei, remarcând totodată însă că unele delegații preferă ca nu toate sectoarele să fie incluse, ci numai cele în care detașarea este un fenomen amplu și constant.

(4) Subcontractarea [articolul 3 noul alineat (1a)]

Propunerea Comisiei introduce o nouă dispoziție în materie de subcontractare. Această dispoziție prevede că statele membre care obligă întreprinderile să subcontracteze numai acelor întreprinderi care oferă lucrătorilor anumite condiții referitoare la remunerație, inclusiv cele care decurg din convențiile colective fără aplicare generală, pot prevedea, de asemenea, ca această obligație să se aplice și întreprinderilor care detașează lucrători pe teritoriul lor.

Președinția sugerează eliminarea acestei dispoziții, ceea ce ar face ca normele generale să devină aplicabile în cazul subcontractării. Un număr mare de delegații sprijină propunerea Președinției, considerând că aceasta este o soluție mai viabilă din punct de vedere juridic și că, dacă ar fi inclusă, dispoziția în cauză ar avea un impact negativ asupra întreprinderilor, în special a IMM-urilor. Un alt grup de delegații sprijină menținerea posibilității acordate statelor membre de a se asigura că întreprinderile străine din cadrul rețelelor de subcontractare sunt obligate să respecte toate normele privind remunerația, inclusiv cele prevăzute de convențiile colective de la nivel de întreprindere.

(5) Lucrătorii temporari [articolul 3 noul alineat (1b) și eliminarea articolului 3 alineatul (9)]

Propunerea Comisiei impune obligativitatea condițiilor prevăzute la articolul 5 din Directiva 2008/104/CE („Directiva privind munca prin agent de muncă temporară”)² pentru lucrătorii detașați, aplicându-se principiul egalității de tratament între lucrătorii temporari și lucrătorii întreprinderilor utilizatoare care efectuează o muncă similară.

Președinția sugerează menținerea propunerii Comisiei, dar extinderea noului alineat (1b) de la articolul 3 prin introducerea unui al doilea alineat, în care să se prevadă că întreprinderea utilizatoare transmite agenților de muncă temporară informații cu privire la condițiile care reglementează condițiile sale de muncă, în măsura în care acestea devin aplicabile în mod obligatoriu în cazul lucrătorilor detașați, în temeiul articolului 5 din Directiva 2008/104/CE. Această măsură s-ar combina cu modificarea articolului 3 alineatul (9) din Directiva 96/71/CE, a cărui eliminare a fost propusă de Comisie, astfel încât principiul egalității de tratament în ceea ce îi privește pe lucrătorii temporari ar putea fi aplicat, în mod facultativ, și în ceea ce privește alte condiții decât cele prevăzute la articolul 5 din Directiva 2008/104/CE.

Președinția consideră că există un consens larg cu privire la acest text, remarcând totuși că unele delegații preferă o egalitate de tratament pe deplin obligatorie a lucrătorilor temporari cu lucrătorii locali.

² 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. 9-14.

(6) Transportul [considerentul 10]

Comisia nu a sugerat nicio modificare a domeniului de aplicare al directivei din 1996, iar propunerea sa include un considerent în care se subliniază că provocările legate de punerea în aplicare a Directivei privind detașarea lucrătorilor în sectorul transportului rutier internațional ar putea fi abordate cel mai eficace printr-o legislație specifică sectorului. Comisia a prezentat recent propuneri în acest sens³.

Un grup de delegații consideră că, având în vedere caracteristicile specifice ale sectorului și mobilitatea sporită a acestor lucrători, transportul rutier internațional ar trebui să fie exclus în mod explicit din domeniul de aplicare al Directivei privind detașarea lucrătorilor și ar trebui reglementat prin intermediul unei legislații specifice sectorului. Un alt grup de delegații consideră că acest sector ar trebui să continue să facă parte din domeniul de aplicare al prezentei directive, cu posibilitatea ca legislația specifică sectorului să clarifice și/sau să îmbunătățească punerea în aplicare.

Președinția consideră că acest aspect necesită o analiză suplimentară, mai ales în contextul recentelor propuneri ale Comisiei privind transportul rutier.

(7) Transpunerea, aplicarea și revizuirea [articolul 2]

Președinția propune modificarea dispoziției propuse privind transpunerea și aplicarea. Aceasta propune ca măsurile de transpunere ale statelor membre să fie adoptate și publicate în termen de trei ani de la intrarea în vigoare a directivei și să fie aplicate începând cu trei ani de la intrarea în vigoare a acesteia. Ulterior, Comisia ar urma să revizuiască aplicarea și punerea în aplicare a directivei în termen de opt ani de la intrarea sa în vigoare.

³ Pachetul rutier al Comisiei din 31 mai 2017 (intitulat „Europa în mișcare”), care include o propunere de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei 2006/22/CE în ceea ce privește cerințele de control și de stabilire a unor norme speciale privind Directiva 96/71/CE și Directiva 2014/67/UE pentru detașarea conducătorilor auto în domeniul transportului rutier.

Unele delegații s-au declarat favorabile față de aceste modificări. Alte delegații consideră că este important ca acestea să fie evaluate din perspectiva acordului final global. Câteva delegații consideră că nu este necesară aplicarea măsurilor de transpunere concomitent în toate statele membre ale Uniunii.

Calendarul precis este încă supus dezbaterilor, unele delegații solicitând mai mult timp pentru transpunerea și aplicarea tuturor măsurilor necesare pentru respectarea directivei, în timp ce alte delegații ar prefera o perioadă mai scurtă.

III. REZERVE

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 [...].

În această etapă, se consideră că toate delegațiile au rezerve generale de examinare cu privire la cea mai recentă propunere de compromis a Președinției.

DK, HU, NL, MT, RO și UK mențin rezerve de examinare parlamentară.

PL, HU și SE mențin rezerve lingvistice.

Președinția înțelege că inclusiv fragmentele de text cu privire la care a remarcat existența unui consens larg depind de atingerea la un acord general care să acopere întreaga propunere.

IV. CONCLUZII

Președinția malteză a depus eforturi considerabile în încercarea de a obține un compromis global care să includă soluții pentru toate punctele principale supuse negocierilor. În opinia sa, cu toate că delegațiile continuă să aibă percepții diferite asupra unora dintre punctele principale, s-a ajuns la o mai mare convergență a pozițiilor și se tinde spre un acord.

Mai este nevoie de lucrări tehnice și de discuții politice suplimentare privind anumite chestiuni care stârnesc preocuparea diferitelor grupuri de delegații, cum ar fi cele vizând remunerația sau extinderea listei de dispoziții esențiale.

Președinția consideră că rezultatul eforturilor sale reprezintă o bună bază pentru discuțiile viitoare și marchează un pas important înainte spre adoptarea unei abordări generale privind propunerea în cadrul Consiliului.

[...]

**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 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 European⁴,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

⁴ 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 cerințele privind promovarea unui nivel ridicat al** ocupării forței de muncă, garantarea **unei** protecții sociale corespunzătoare și **combaterea** excluziunii sociale **în definirea și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor 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**⁵ 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 **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.

⁵ **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) Protecția lucrătorilor detașați este mai eficace dacă nucleul dur al normelor de protecție se extinde pentru a include și condițiile de cazare colectivă pentru lucrătorii care se află în țara gazdă, deoarece lucrătorilor respectivi [...] li se solicită să își desfășoare munca, pe o perioadă limitată, pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal. Verificările acestor condiții ar trebui efectuate de autoritățile naționale competente în conformitate cu legislația națională și/sau cu practicile naționale.
- (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 pentru acoperirea 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.
- (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 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) [...]
- (9c) La fel ca și în cazul Directivei 96/71/CE, prezenta directivă nu ar trebui să aducă atingere aplicării Regulamentului (CE) nr. 883/2004⁶ și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului⁷.

⁶ 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).

⁷ 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 **respectiv** 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 dreptul intern 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 dreptul intern și/sau practicile naționale.**
- (12) Este de competența statelor membre să stabilească norme privind remunerația, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile 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) Remunerația care trebuie plătită lucrătorilor detașați pe perioada detașării ar trebui stabilită în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale și în conformitate cu prezenta directivă. Atunci când se compară remunerația plătită lucrătorului detașat și remunerația cuvenită în conformitate cu respectivele acte legislative și/sau practici, ar trebui să se țină seama de suma brută a remunerației. După cum se prevede la articolul 3 alineatul (7) din Directiva 96/71/CE, alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a [...] remunerației. Trebuie deci să se țină seama de astfel de alocații când se face comparația, în afara cazului în care este vorba de cheltuieli suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă.
- (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 Consiliului⁸, este, prin urmare, justificat să se impună statelor membre obligația de a face publice elementele constitutive ale remunerației, precum și setul suplimentar de condiții aplicabile detașării pe termen lung [...], pe site-ul unic prevăzut la articolul respectiv.
- (14) [...]

⁸ 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).

- (15) Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului⁹ 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.**
- (16) În conformitate cu Declarația politică comună a statelor membre și a Comisiei din 28 septembrie 2011 privind documentele explicative¹⁰, 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,

⁹ 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).

¹⁰ JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

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):

(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;
- (ga) condițiile de cazare colectivă pentru lucrători;**
- (gb) indemnizațiile pentru acoperirea 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 efectuate 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.**

În sensul prezentei directive, **noțiunea de remunerație este stabilită de dreptul intern și/sau practica națională a 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) și

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

(c) [...]

(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 legea 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 și 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 [...] procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de reziliere a contractului de muncă.

[...]

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 articolului 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) despre condițiile pe care le aplică în ceea ce privește condițiile de muncă și de remunerare, în măsura în care acestea sunt acoperite de primul paragraf al prezentului alineat.”

(ca) [...]

(cb) 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.

Alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a remunerației, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă.”;

(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 trei 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 revizuieste 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
Președintele

Pentru Consiliu
Președintele
