



## DETAȘAREA LUCRĂTORILOR

Așa cum este prevăzut în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, libertatea de stabilire și libertatea de a presta servicii garantează mobilitatea întreprinderilor și a profesioniștilor în UE. Cu toate acestea, pentru a asigura o mobilitate și o concurență echitabile, există, de asemenea, legi specifice ale UE care reglementează drepturile lucrătorilor detașați.

### TEMEIUL JURIDIC

Articolul 54 și articolele 56-62 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE).

### OBIECTIVE

Un „lucrător detașat” este un angajat trimis de angajatorul său să presteze un serviciu într-un alt stat membru al UE cu titlu temporar. Legislația UE privind lucrătorii detașați este, în general, considerată ca un efort specific de reglementare și echilibrare a următoarelor două principii:

- crearea unor condiții echitabile pentru prestarea de servicii transfrontaliere într-o manieră cât mai nerestricționată cu putință;
- protejarea drepturilor lucrătorilor detașați, prin garantarea unui set comun de drepturi sociale pentru a se evita tratamentul inechitabil și crearea de forță de muncă ieftină.

### REALIZĂRI

**A.** Istoria Directivei privind detașarea lucrătorilor Susținerea liberei circulații a serviciilor

Istoria și temeiul juridic al Directivei privind detașarea lucrătorilor provin din libertatea de a presta servicii (articolul 56 din TFUE) și din angajamentul UE de a elimina obstacolele din calea liberei circulații transfrontaliere a serviciilor în cadrul pieței interne. Pe măsură ce Uniunea Europeană s-a extins în 1986, odată cu aderarea Spaniei și a Portugaliei, problema prestării transfrontaliere de servicii a fost adusă în prim-planul dezbaterii privind piața internă. După un deceniu de blocaj legislativ, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a pronunțat o hotărâre (C-113/89), odată cu aderarea Austriei, a Finlandei și a Suediei, care a declanșat, în cele din urmă, adoptarea unei directive care să reglementeze situația lucrătorilor detașați.

Directiva a fost adoptată la 16 decembrie 1996. Aceasta a stabilit o serie de condiții minime stricte de angajare și de muncă (cum ar fi perioade maxime de lucru, concedii anuale remunerate minime, un nivel minim de salarizare, sănătatea și siguranța la locul de muncă etc.) care trebuie respectate în conformitate cu principiul statului gazdă. Pentru restul relației de muncă, continuă să se aplice legislația muncii din țara de origine. În ceea ce privește asigurările sociale, lucrătorii detașați au rămas asigurați în sistemul de securitate socială din țara lor de origine cu condiția ca detașarea să dureze, în general, mai puțin de doi ani. În ceea ce privește impozitarea, dreptul

de a percepe impozit pe venit a rămas cel al țării de origine timp de 183 de zile, transferându-se în țara gazdă numai după această perioadă.

În consecință, diferențele privind costul forței de muncă între lucrătorii detașați și cei locali, care sunt detașați, în medie, pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 4 luni, ar putea fi, de asemenea, semnificative, în funcție de nivelul salariilor, contribuțiile la asigurări sociale și impozitul datorat pe venit.

În anii de după adoptarea primei Directive privind detașarea lucrătorilor, punerea în aplicare, interpretarea juridică și reglementările referitoare la cazul special al lucrătorilor detașați au demonstrat trei provocări specifice:

- diferențele tot mai mari în ceea ce privește salariile și costurile forței de muncă, care au determinat ca utilizarea lucrătorilor detașați să fie mai atractivă pentru întreprinderi; în consecință, între 2010 și 2014, numărul detașărilor a crescut cu 44,4 %;
- un mediu care conduce la practici incorecte, cum ar fi detașarea în sistem de rotație sau practicile întreprinderilor de tip „cutie poștală”, care au exploatat lacunele din directivă pentru a eluda legislația privind ocuparea forței de muncă și securitatea socială și pentru a desfășura operațiuni în alte state membre;
- lipsa de claritate a standardelor solide și a punctelor slabe ale cooperării dintre autorități, atât în interiorul statelor membre, cât și la nivel transfrontalier, creând probleme pentru organismele de aplicare a legii.

Având în vedere dispozițiile în materie de politică socială introduse în tratatele europene începând cu revizuirea Tratatului de la Lisabona din 2007, este discutabil dacă Directiva privind detașarea lucrătorilor din 1996 a prevăzut un instrument juridic adecvat pentru asigurarea unor condiții de concurență echitabile pentru furnizarea transfrontalieră liberă a serviciilor și, în același timp, a oferit o bază adecvată pentru drepturile sociale ale lucrătorilor. În cazurile în care Directiva privind detașarea lucrătorilor lasă punerea în aplicare și asigurarea respectării unor standarde minime de ocupare a forței de muncă la latitudinea statelor membre, hotărârile CJUE stau la baza interpretării terminologiei din Directiva privind detașarea lucrătorilor. Cu toate acestea, hotărârile CJUE după adoptarea Directivei privind detașarea lucrătorilor nu au oferit claritatea juridică necesară. Astfel cum a observat Comisia pe bună dreptate, absența unui standard clar a generat incertitudine cu privire la normele și dificultățile practice pentru organismele responsabile cu aplicarea normelor în statul membru gazdă; pentru prestatorul de servicii la stabilirea salariilor datorate unui lucrător detașat; și pentru sensibilizarea lucrătorilor detașați cu privire la drepturile lor. În plus, prin patru hotărâri în 2007/2008 în cauzele Viking (C-438/05), Laval (C-341/05), Ruffert (C-346/06) și Comisia vs. Luxemburg (C-319/06), CJUE a transformat standardele de muncă concepute inițial ca standarde minime în Directiva privind detașarea lucrătorilor într-un „plafon maxim” de termeni și condiții de ocupare a forței de muncă. Cu toate acestea, între timp CJUE a emis două hotărâri cu un efect mai protector pentru lucrătorii detașați: în cauza Sähköalojen ammattiliittory (C-396/13), Curtea a statuat că încadrarea lucrătorilor în grupe de salarizare diferite care sunt universal obligatorii și transparente într-un contract colectiv trebuie să fie, de asemenea, aplicabilă lucrătorilor detașați. Mai recent, aceasta a statuat în cauza Regio-Post (C-115/14) că statele membre pot solicita ofertanților achizițiilor publice și subcontractanților acestora să le plătească salariilor un salariu minim fix.

## **B. Reforme pentru îmbunătățirea performanței**

Având în vedere aceste deficiențe, Comisia a continuat reforma în efortul de a actualiza Directiva inițială privind detașarea lucrătorilor și de a consolida aplicarea legii. Aceste reforme

au ținut seama de actualizările aduse tratatelor europene și de modelele de mobilitate aflate în schimbare. În 2016, în UE existau 2,3 milioane de lucrători detașați, în timp ce în cei șase ani precedenți, detașarea crescuse cu 69 %.

Cele două propuneri legislative principale:

#### 1. Directiva de punere în aplicare 2014/67/UE

Directiva creează un cadru juridic comun pentru a identifica detașarea reală a lucrătorilor și permite o punere în aplicare, o aplicare și o asigurare a respectării unor standarde comune în mod mai uniform. Aceasta clarifică definiția detașării și definește responsabilitățile care le revin statelor membre în ceea ce privește verificarea conformității cu Directiva privind detașarea lucrătorilor, în special în sectoarele cu un risc mai mare de practici neregulate, cum ar fi construcțiile sau transportul rutier de mărfuri. Directiva urmărește să asigure o mai bună cooperare între autoritățile naționale responsabile de detașare, prin asigurarea respectării obligației de a răspunde cererilor de asistență și prin stabilirea termenelor pentru răspunsurile la cererile de informații. În cele din urmă, sancțiunile administrative și amenzi impuse prestatorilor de servicii de către un stat membru pot fi acum puse în aplicare și recuperate în alt stat membru.

#### 1. Revizuirea Directivei privind detașarea lucrătorilor (iunie 2018)

În martie 2016, Comisia a propus o revizuire a Directivei inițiale privind detașarea lucrătorilor (Directiva 96/71/CE) în vederea asigurării aplicării legislației muncii din statul membru gazdă în cazul detașării pe termen lung și în vederea soluționării unor probleme precum egalitatea de remunerare, aplicabilitatea contractelor colective de muncă și tratamentul aplicat lucrătorilor detașați prin agenții de muncă temporară.

La data publicării prezentei propuneri, 11 camere parlamentare ale statelor membre au transmis un aviz motivat, declanșând astfel un control al respectării principiului subsidiarității, așa-numita procedură a cartonașului galben. Cele mai multe avize au deplâns faptul că principiul „remunerării egale pentru aceeași muncă prestată” ar cauza un dezavantaj competitiv pentru lucrătorii lor, și faptul că statele membre și-ar pierde dreptul de a decide cu privire la condițiile de muncă și de angajare de bază ale lucrătorilor detașați prin agenții de muncă temporară, astfel cum se prevede în Directiva privind munca prin agent de muncă temporară din 2008.

În urma unor negocieri intense între Comisie, Consiliu și Parlamentul European, Consiliul a adoptat Directiva revizuită la 21 iunie 2018. Versiunea finală păstrează multe dintre principalele elemente propuse de Comisie, dar cu o serie de amendamente:

- Detașarea pe termen lung: Detașarea poate dura până la 12 luni, cu o posibilă prelungire de șase luni (Comisia propusese inițial 24 de luni). După această perioadă, se vor aplica dispozițiile din legislația muncii din statul membru gazdă.
- Remunerația: Toate normele din țara gazdă aplicabile lucrătorilor locali se vor aplica și tuturor lucrătorilor detașați încă din prima zi, și anume principiul egalității de remunerare pentru aceeași muncă în același loc. În ceea ce privește alte elemente ale remunerației, revizuirea introduce norme mai clare privind indemnizațiile, în timp ce costurile de călătorie, masă și cazare nu sunt deductibile din salariile lucrătorilor. În conformitate cu Directiva de punere în aplicare, elementele obligatorii care constituie remunerație într-un stat membru trebuie să fie disponibile pe un site internet național unic.
- Condițiile de muncă: Statele membre pot să aplice acorduri colective regionale sau sectoriale ample, reprezentative. Anterior, acest lucru era valabil numai pentru contractele colective universal aplicabile în sectorul construcțiilor. În ceea ce privește condițiile de

cazare în țara gazdă, trebuie să se aplice normele naționale existente pentru lucrătorii locali în afara domiciliului în scopuri profesionale.

- Lucrătorii detașați prin agenții de muncă temporară: Versiunea revizuită a Directivei privind detașarea lucrătorilor garantează egalitatea de tratament a lucrătorilor detașați prin agenții de muncă temporară. Aceleași condiții aplicabile agențiilor naționale de ocupare a forței de muncă cu caracter temporar se vor aplica și în cazul agențiilor transfrontaliere care angajează lucrători.
- Transporturi: Noile elemente ale Directivei se vor aplica sectorului transporturilor odată ce se aplică legislația specifică a UE pentru acest sector (în prezent în curs de negociere).

## **ROLUL PARLAMENTULUI EUROPEAN**

Parlamentul European a reprezentat o forță motrice în procesul de legiferare privind libertatea de circulație a persoanelor și serviciilor. Acesta a jucat un rol decisiv în cadrul dezbaterilor privind reglementarea și normele pentru lucrătorii detașați și, începând din 2004, a evocat problema îmbunătățirii Directivei privind detașarea lucrătorilor (a se vedea [studiul](#) Parlamentului din iunie 2016).

În timpul negocierilor referitoare la revizuirea Directivei privind detașarea lucrătorilor, Parlamentul a susținut în special „remunerarea egală pentru aceeași muncă prestată” și a sprijinit aplicarea de către statele membre a acordurilor regionale, sectoriale sau industriale. În plus, a încercat să le permită statelor membre, prin intermediul unei clauze de revizuire, să impună întreprinderilor străine aceleași obligații naționale în caz de subcontractare. De asemenea, a contribuit cu succes la obținerea unei perioade de transpunere și aplicare de doi ani pentru directivă.

Susanne Kraatz

10/2018