



## 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, acte legislative 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 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 pe piața internă. Odată cu extinderea Uniunii Europene în 1986 prin aderarea Spaniei și Portugaliei, problema prestării transfrontaliere de servicii a fost adusă în prim-planul dezbaterii privind piața internă. După un deceniu de blocaj legislativ, o hotărâre a Curții de Justiție a Uniunii Europene (C-113/89), alături de aderarea Austriei, Finlandei și Suediei, a declanșat, în cele din urmă, adoptarea unei directive care să reglementeze situația lucrătorilor detașați.



Prima directivă a fost adoptată la 16 decembrie 1996. Aceasta stabilea 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, se aplica în continuare legislația muncii din țara de origine. În ceea ce privește asigurările sociale, lucrătorii detașați erau în continuare 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 îi revenea țării de origine timp de 183 de zile, transferându-se către țara gazdă numai după această perioadă.

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

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 scos la iveală trei probleme specifice:

- diferențele tot mai mari în ceea ce privește salariile și costurile forței de muncă, care au făcut 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 favorabil practicilor 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 stabilite și deficiențe în cooperarea 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 din Tratatul de la Lisabona din 2007, era discutabil dacă Directiva privind detașarea lucrătorilor din 1996 constituia un instrument juridic adecvat pentru asigurarea unor condiții de concurență echitabile pentru furnizarea transfrontalieră liberă a serviciilor și oferea, în același timp, 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 directivă. Cu toate acestea, hotărârile CJUE după adoptarea Directivei privind detașarea lucrătorilor nu au oferit claritatea juridică necesară. Așa cum a observat Comisia pe bună dreptate, absența unui standard clar a generat incertitudini 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 din 2007/2008 în cauzele Viking (C-438/05), Laval (C-341/05), Ruffert (C-346/06) și Comisia /



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 se aplice și lucrătorilor detașați. Mai recent, aceasta a statuat în cauza Regio-Post (C-115/14) că statele membre pot solicita ofertanților în contextul achizițiilor publice și subcontractanților acestora să le plătească angajaților 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 2017, în UE erau 2,8 milioane de lucrători detașați, un număr care a crescut cu 83 % între 2010 și 2017.

Cele două propuneri legislative principale:

### **1. Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării**

Directiva creează un cadru juridic comun pentru a identifica detașarea reală a lucrătorilor și a permite transpunerea în practică, aplicarea și asigurarea respectării unor standarde comune în mod mai uniform. Ea 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 amenziile impuse prestatorilor de servicii de către un stat membru pot fi acum puse în aplicare și recuperate în alt stat membru.

### **2. Directiva revizuită privind detașarea lucrătorilor, din 28 iunie 2018 (Directiva (UE) 2018/957)**

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 propunerii, 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 muncă egală” ar cauza un dezavantaj competitiv pentru lucrătorii lor și că statele membre și-ar pierde dreptul de a decide cu privire la condițiile de bază de muncă și de angajare 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. Fiind în vigoare din 30 iulie 2020, Directiva din 2018 de modificare a Directivei privind detașarea lucrătorilor afectează următoarele domenii:

- 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.
- Remunerarea: Toate normele din țara gazdă aplicabile lucrătorilor locali se vor aplica și tuturor lucrătorilor detașați încă din prima zi, și anume principiul remunerării egale pentru muncă egală în același loc. În ceea ce privește alte elemente ale remunerației, revizuirea introduce norme mai clare privind indemnizațiile și prevede că costurile de călătorie, masă și cazare nu sunt deductibile din salariile lucrătorilor. În conformitate cu Directiva privind asigurarea respectării, elementele obligatorii care constituie remunerație într-un stat membru trebuie să fie disponibile pe un site național unic.
- Condițiile de muncă: Statele membre pot aplica contracte colective regionale sau sectoriale ample și 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 care lucrează departe de casă.
- 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. Condițiile aplicabile agențiilor naționale de muncă temporară se vor aplica și în cazul agențiilor transfrontaliere care pun la dispoziție lucrători spre angajare.
- Transporturi: Directiva (UE) 2020/1057, care a intrat în vigoare la 1 august 2020, stabilește norme specifice pentru Directiva 96/71/CE și Directiva 2014/67/UE în ceea ce privește detașarea șoferilor în sectorul transportului rutier. Modifică Directiva 2006/22/CE în ceea ce privește cerințele de asigurare a respectării legislației și Regulamentul (UE) nr. 1024/2012. Statele membre trebuie să transpună dispozițiile noii directive în legislația națională până la 2 februarie 2022. Sunt încă în așteptare clarificări legislative privind alți lucrători foarte mobili din alte sectoare decât transportul rutier. În Hotărârea din cauza *Dobersberger* (C-16/18) din 19 decembrie 2019, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a exclus lucrătorii care prestează servicii la bordul trenurilor internaționale din domeniul de aplicare al Directivei privind detașarea lucrătorilor.

## ROLUL PARLAMENTULUI EUROPEAN

Parlamentul European a reprezentat o forță motrice în procesul de legiferare privind libertatea de circulație a persoanelor și serviciilor. Din 2004, Parlamentul a ridicat



problema necesității de a îmbunătăți Directiva privind detașarea lucrătorilor (a se vedea acest [studiu](#) al Parlamentului din iunie 2016).

În timpul negocierilor referitoare la revizuirea Directivei privind detașarea lucrătorilor, Parlamentul a susținut în mod special „remunerarea egală pentru muncă egală” și faptul că statele membre trebuie să poată aplica acorduri 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.

Regina Konle-Seidl / Zahra Boudalaoui-Buresi  
12/2020

