

Ghid practic privind detașarea lucrătorilor

Sumar

1. INTRODUCERE

Legislația UE privind detașarea lucrătorilor asigură protecția lucrătorilor detașați în timpul detașării lor în legătură cu libertatea de a furniza servicii transfrontaliere, prin stabilirea unor dispoziții obligatorii privind condițiile de muncă și protecția sănătății și securității lucrătorilor care trebuie respectate. În scopul de a asigura exercitarea corectă a libertății de a furniza servicii și de a spori protecția lucrătorilor, Comisia Juncker a lansat o revizuire a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor, care a fost adoptată de co-legiuitori drept Directiva 2018/957/UE. Pentru a se asigura că normele privind detașarea sunt aplicate în mod uniform, co-legislatorii au adoptat și Directiva 2014/67/UE privind aplicarea Directivei 96/71/CE.

Această reformă a cadrului legal vizează asigurarea unei mobilități echitabile a forței de muncă pe piața internă. În acest scop, Comisia Juncker a propus și înființarea Autorității Europene a Muncii (ELA), instituită prin Regulamentul (UE) 2019/1149. ELA este însărcinată să sprijine punerea în aplicare de către autoritățile naționale a legislației UE privind mobilitatea forței de muncă, inclusiv normele privind detașarea lucrătorilor, să faciliteze accesul la informații persoanelor fizice, angajatorilor și organizațiilor partenerilor sociali, să medieze litigiile transfrontaliere între administrațiile naționale și să sprijine cooperarea statelor membre în combaterea muncii nedecarate.

1.1. *De ce avem nevoie de acest document?*

Acest document urmărește să ajute lucrătorii, angajatorii și autoritățile naționale având ca scop înțelegerea regulilor privind detașarea lucrătorilor, deoarece acestea au fost revizuite odată cu adoptarea Directivei 2014/67/UE și a Directivei 2018/957/UE. Această înțelegere este esențială pentru a se asigura că lucrătorii sunt conștienți de drepturile lor și că regulile sunt aplicate corect și constant de către autoritățile naționale și angajatorii din întreaga UE.

Conform jurisprudenței Curții, libertatea de a furniza servicii poate fi restricționată pentru a atinge un obiectiv legitim, cum ar fi protecția lucrătorilor, cu condiția ca măsurile în cauză să fie adecvate pentru atingerea aceluși obiectiv și nu depășesc ceea ce este necesar pentru a-l atinge. Cadrul legislativ al UE privind detașarea lucrătorilor este format din diferite acte. În ceea ce privește termenii și condițiile de angajare a lucrătorilor detașați, există trei directive (denumite în continuare „Directivele privind detașarea lucrătorilor” atunci când se referă la toate cele trei directive):

- Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;
- Directiva 2014/67/UE privind aplicarea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul sistemului de informații privind piața internă („Regulamentul IMI”); și
- Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii. Dispozițiile prezentei directive sunt aplicabile numai de la 30 iulie 2020. Până la această dată, Directiva 96/71/CE rămâne aplicabilă în redactarea sa inițială.

În ceea ce privește securitatea socială, asigurarea lucrătorilor detașați (în sensul Directivei 96/71/CE) este reglementată de articolele 12, 13 și 16 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea

INSPECȚIA MUNCII

sistemelor de securitate socială și Regulamentul de punere în aplicare (CE) nr. 987/2009. Aceste reglementări oferă un cadru legal care stabilește în ce stat membru trebuie să fie asigurat lucrătorul detașat, precum și alte condiții care trebuie îndeplinite pentru ca persoanei respective să i se aplice prevederile legislației privind securitatea socială din statul membru în care ea desfășoară în mod curent activitatea ca angajat.

Directiva recent adoptată 2019/1152/UE privind condițiile de muncă transparente și previzibile în Uniunea Europeană impune ca fiecare lucrător să fie informat despre aspectele esențiale ale relației de muncă.

Articolul 6 din Directiva 2019/1152/UE impune angajatorilor să furnizeze aceste informații lucrătorilor trimiși într-un alt stat membru înainte de plecarea lor, specificând, de asemenea, informații suplimentare care trebuie furnizate lucrătorilor înscriși în sensul Directivei 96/71/CE (a se vedea întrebarea 2.19).

2. ÎNAINTE DE DETAȘARE

2.1. Când poate o companie să aibă în vedere detașarea lucrătorilor într-un alt stat membru?

Detașarea lucrătorilor are loc în contextul furnizării de servicii transfrontaliere. Doar companiile stabilite legal într-un stat membru („statul de origine”) pot folosi libertatea de a furniza servicii. O întreprindere este înființată atunci când își desfășoară o activitate economică pe o perioadă nedeterminată și printr-o infrastructură stabilă de unde se desfășoară în mod efectiv activitatea de a furniza servicii.

În ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă, detașarea lucrătorilor este reglementată de Directiva 96/71/CE dacă aceasta apare, în contextul furnizării transfrontaliere de servicii și pentru o perioadă limitată, de către o întreprindere care se află într-una dintre următoarele situații:

- a) a încheiat un contract de servicii cu o entitate căreia îi sunt destinate serviciile, care operează într-un alt stat membru („statul membru gazdă”) (în continuare „detașarea în baza unui contract de servicii”); sau
- b) dorește să detașeze un lucrător într-o unitate sau într-o întreprindere deținută de același grup pe teritoriul altui stat membru (în continuare „detașare intra-grup”); sau
- c) este un agent de muncă temporară sau o agenție de plasare de forță de muncă și intenționează să angajeze un lucrător la o „companie beneficiar” stabilită sau care operează pe teritoriul altui stat membru (denumită în continuare „detașarea prin AMT”).

În toate aceste cazuri, întreprinderea poate posta un lucrător în conformitate cu Directiva 96/71/CE numai dacă există o raport de muncă între lucrător și întreprindere pe întreaga perioadă a detașării.

2.2. Trebuie să îndeplinesc orice formalitate înainte de a începe furnizarea de servicii în alt stat membru?

Da.

2.3. Trebuie să mă conformez cu anumite cerințe înainte de a detașa în cadrul prestării de servicii în alt stat membru?

Da.

Din punct de vedere al securității sociale, Regulamentele nr. 883/2004 și nr. 987/2009 cu privire la coordonarea sistemelor de Securitate socială stabilesc condiții în statul membru de înființare: o întreprindere care detașează un lucrător în alt stat membru trebuie să contacteze autoritatea

INSPECȚIA MUNCII

competență din statul de destinație și acest lucru ar trebui făcut pe cât posibil înainte de începerea detașării. Autoritatea competentă trebuie să îi elibereze lucrătorului documentul portabil A1, care certifică faptul că acesta se află temporar în situația special prevăzută de către Regulamentele nr. 883/2004 și nr. 987/2009. Documentul trebuie să ateste, dacă este cazul, în ce condiții specifice de detașare se află. De asemenea, vezi Ghidul Practic cu privire la legislația aplicabilă în UE, EEA și Elvețiaⁱ.

În ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă, Directiva 2014/67/UE permite statelor membre, fără a le impune, să aplice anumite cerințe administrative și măsuri de control, cu condiția ca acestea să fie justificate și proporționale în conformitate cu legislația UE.

Articolul 9(1) din Directiva 2014/67/UE permite statelor membre de destinație să aplice următoarele cerințe administrative înaintea începerii detașării:

- Obligația de a transmite o simplă declarație autorității naționale competente cel târziu la începutul prestării de servicii care să conțină informații relevante și necesare efectuării unui control, inclusiv:
 - date de identificare ale prestatorului;
 - numărul preconizat de lucrători detașați; persoana de legătură și de contact;
 - durată estimată a prestării, cu data preconizată a începerii și încetării detașării;
 - adresa beneficiarului unde are loc prestarea de servicii;și
- cu privire la tipul de servicii prestate.
- Obligația de a desemna o persoană de contact care să relaționeze cu autoritățile competente din statul membru gazdă;
- Obligația de a desemna un reprezentant al întreprinderii cu care partenerii sociali să poată începe negocierea colectivă în statul membru gazdă.

Țineți cont că statele membre gazdă au dreptul să aplice anumite cerințe administrative și măsuri de control, cu condiția ca acestea să fie justificate și proporționale.

ÎN PRACTICĂ

Majoritatea statelor membre au implementat un sistem electronic pentru declararea anterioară a detașării lucrătorilor. Pentru a vedea care dintre aceste măsuri sunt implementate în statele membre trebuie să citiți acest documentⁱⁱ sau să vizitați Site-ul unic oficial care poate fi accesat de pe pagina Your Europe:

https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/postedworkers/posting-staff-abroad/index_en.htm

2.4. *Intenționez să detașez lucrători pentru o perioadă foarte scurtă. Se aplică aceleași reguli?*

În ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrarea în muncă, Directiva 96/71/CE se aplică tuturor situațiilor de detașare, indiferent de durata lor. Totodată, anumite prevederi nu se aplică în cazul unei detașări pe termen scurt sau permit statelor membre gazdă să nu aplice aceste reguli detașărilor pe termen scurt.

În primul rând, există o excepție de la prevederile directivei în cazul de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun dacă detașarea nu depășește 8 zile. În aceste cazuri, prevederile privind concediul anual și remunerația nu se aplică (cu excepția sectorului de construcții).

INSPECȚIA MUNCII

În al doilea rând, există posibilitatea ca după consultare cu partenerii sociali statele membre gazdă:

- să decidă să nu aplice prevederile privind concediul anual și remunerația dacă durata detașării nu depășește o lună de zile într-o perioadă de referință de un an;
- să permită excepții de la regulile privind remunerația stabilită prin negocieri colective care se aplică detașărilor în cadrul prestării de servicii sau în cadrul detașării intragrup de firme dacă durata detașării nu depășește o lună. Țineți cont că nu este posibil ca agenții de muncă temporară să nu aplice prevederile privind concediul anual și remunerația pe motiv că volumul de muncă nu este semnificativ.

Perioadele mai sus menționate sunt calculate pentru o perioadă de referință de un an. În acest scop, trebuie luate în calcul orice alte perioade anterioare în care postul a fost ocupat de un lucrător detașat.

Țineți cont că toate celelalte prevederi ale Directivei 96/71/CE sunt aplicabile lucrătorilor în cauză.

Aveți în vedere faptul că statele membre gazdă au exceptat detașările pe termen scurt de la a respecta anumite obligații impuse ca și măsuri de control în conformitate cu prevederile art. 9 din Directiva 2014/67/UE, în special obligația de a transmite o declarație anterior începerii detașării.

DEROGĂRI ÎN VIGOARE

REGATUL BELGIEI

Înainte de a detașa lucrători în Regatul Belgiei, prestatorul de servicii transnaționale trebuie să transmită o declarație în platforma Limosa. În orice caz, anumite activități sunt exceptate de la obligația de a transmite declarația, în particular:

- lucrătorii din sectorul de transport de bunuri și pasageri (cu excepția transportului intern);
- lucrători care participă la întâlniri pe baza de invitație (negocieri strategice, negocierea unor contracte cu clienți, evaluarea performanțelor, etc.);
- tehnicieni specializați care trebuie să efectueze lucrări urgente de mentenanță sau reparații ale unor mașini sau echipamente (pentru mai puțin de 5 zile pe lună).
- Atleți: salariații unei companii straine dacă călătoresc pentru a participa la competiții sportive. Artiști de renume internațional, dacă șederea lor nu depășește 21 de zile pe trimestru.
- Oameni de știință care participă la programe specifice de cercetare la universități sau institute de cercetare gazdă, cu condiția ca șederea lor să nu depășească 3 luni pe an calendaristic.

În ceea ce privește regulile privind securitatea socială care se aplică în cazul unor detașări pe termen scurt, vezi întrebarea 2.4.

2.5. *Cum rămâne cu “călătoriile în interes de serviciu” în alt stat membru? Se aplică aceleași reguli cu privire la detașare oricărui tip de misiune în străinătate?*

Lucrătorii care sunt trimiși temporar să lucreze în alt stat membru, dar nu prestează servicii acolo nu sunt lucrători detașați. Aici intră de exemplu, lucrătorii ce se deplasează în interes de serviciu și participă la conferințe, întruniri, târguri, cursuri etc. Prevederile directivei privind prestarea de servicii transnaționale și art. 9 din Directiva 2014/67/UE nu le sunt aplicabile acestora.

INSPECȚIA MUNCII

Țineți cont, că din punct de vedere al coordonării sistemelor de Securitate socială, Regulamentele nr. 883/2004 și nr. 987/2009 prevăd că, în cazul unor activități lucrative transfrontaliere (inclusiv „călătorii în interes de serviciu”) angajatorul, sau persoana fizică autorizată în cauză, are obligația, dacă este posibil în avans, de a notifica autoritatea competentă din statul membru de stabilire și să obțină formularul A1 (PD A1). Această obligație se extinde și asupra activității economice fie ea și de scurtă durată. Aceste Regulamente nu prevăd excepții pentru călătoriile în interes de serviciuⁱⁱ.

2.6. Poate un cetățean al unei țări terțe să fie detașat în un stat membru?

Da. Dacă cetățeanul țării terțe locuiește și muncește legal în un stat membru, angajatorul său îl poate detașa în alt stat membru în aceleași condiții care se aplică unui cetățean al uniunii.

În ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă, prevederile directivei privind prestarea de servicii transnaționale se aplică în totalitate.

Curtea Europeană de Justiție a stabilit clar în cazul Van der Elst (C-43/93) că statele membre nu au dreptul să solicite avizul de angajare al unui cetățean al unei țări terțe dacă este detașat de către o întreprindere stabilită în alt stat membru.

În ceea ce privește coordonarea securității sociale, cetățenii unei țări terțe intră sub prevederile Regulamentului (UE) nr. 1231/2010, cu condiția să dețină rezidență legală (să locuiască și să muncească legal) pe teritoriul unui stat membru și să nu aibă interdicție de a părăsi statul membru, poate fi considerat detașat din punctul de vedere al regulilor privind coordonarea sistemelor de Securitate socială în aceleași condiții ca un cetățean UE.

2.7. Ce prevede legislația UE în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă ale lucrătorilor detașați?

Directiva 96/71/CE a fost modificată prin Directiva 2018/957/UE (va intra în vigoare începând cu data de 30 iulie 2020), enumeră condițiile de muncă și de încadrare în muncă care trebuie să se aplice lucrătorilor detașați:

- (a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
- (b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
- (c) remunerațieⁱⁱⁱ, 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) securitatea, sănătatea 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;
- (h) condițiile privind cazarea lucrătorilor atunci când sunt oferite de angajator lucrătorilor care nu își desfășoară activitatea la locul de muncă obișnuit^{iv};
- (i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii detașați în alt stat membru din rațiuni profesionale^v.

INSPECȚIA MUNCII

Această listă este exhaustivă cu o singură excepție: statele membre pot să impună, în conformitate cu tratatele, întreprinderilor naționale și celor din alte state membre, cu respectarea principiului egalității de tratament, condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele mai sus menționate, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică.

Noțiunea de dispoziții de ordine publică trebuie interpretată într-un mod strict. Se poate aplica respectării prevederilor naționale definite ca fiind decisive pentru protecția ordinii politice, sociale și economice din un stat membru și care trebuie respectate de toate persoanele ce se află pe teritoriul național cât și toate prevederile legale din acel stat. În final trebuie menționat faptul că directivele enumeră elementele legislative din statele membre care se aplică lucrătorilor detașați, dar nu armonizează substanța lor. Rămâne, astfel, la latitudinea statelor membre, de exemplu, să stabilească nivelul și elementele care compun remunerația și să decidă dacă și cum anume legislația națională stabilește condițiile de muncă și de încadrare în muncă definite la art. 3(1).

2.8. Ce înseamnă „remunerație” în contextual detașării lucrătorilor?

Directiva 2018/957/UE nu definește „remunerația”^{vi}. Totuși, specifică faptul că remunerația include în cazul lucrătorilor detașați „elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative, sau convențiilor colective sau sentințelor arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală”.

Directiva 2018/957/UE stabilește faptul că acest concept de remunerație este stabilit la nivelul adecvat de către dreptul intern, actele cu putere de lege și actelor administrative din statul membru. Directiva nu încearcă să stabilească noțiunea de remunerație sau să îi definească elementele constitutive.

Remunerația (cu diferitele sale elemente) unui lucrător din statul membru gazdă poate fi stabilită prin reguli diferite: acte cu putere de lege și acte administrative, prin convenții colective sau sentințe arbitrale cu aplicabilitate generală (la nivel național, sectoral, local, la nivel de întreprindere) și prin contractual individual de muncă.

Pentru lucrătorii detașați, trebuie să fie considerate remunerație, doar elementele obligatorii ale remunerației care sunt aplicabile tuturor lucrătorilor din zona geografică sau din sector. Aplicabile obligatoriu sunt considerate a fi acele elemente, care sunt definite în legislația națională și în convențiile colective sau sentințele arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau care se aplică lucrătorilor dintr-o anumită zonă geografică sau sector, în concordanță cu art. 3(8).

Țineți cont că sunt reguli specifice pentru agenții de muncă temporară, vedeți întrebarea 2.8.

ÎN PRACTICĂ

Conform Directivei 96/71/CE, doar **“ratele minime de plată”** au fost garantate lucrătorilor detașați.

Odată cu Directiva 2018/957/UE, lucrătorii detașați au dreptul la elementele remunerației obligatorii în conformitate cu legea sau convențiile colective sau sentințele arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau aplicabile în conformitate cu prevederile art. 3(8), indiferent de denumire.

De exemplu, în Austria, în sectorul construcțiilor, acestea includ și sporul de ore suplimentare, spor de noapte, spor de weekend, spor de sărbători legale, remunerație de sărbătoare legală, extra bonus de sărbătoare legală, bonus anual și al 13-lea salariu. Bonusuri pentru condiții de muncă grele, periculoase și insalubre sunt aplicabile lucrătorilor detașați dacă lucrează în astfel de condiții ...

2.9. Există condiții de muncă și de încadrare în muncă specifice pentru lucrătorii detașați ai unui agent de muncă temporară?

INSPECȚIA MUNCII

Da, spre deosebire de alte tipuri de lucrători detașați, condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați de către agenți de muncă temporară nu se limitează la cele prevăzute de lege sau de convențiile colective universal aplicabile. În cazul în care există o convenție colectivă încheiată la nivelul întreprinderii utilizatoare, acesta trebuie aplicată lucrătorilor detașați de către un agent de muncă temporară național în temeiul Directivei 2008/104/CE privind agențiile de muncă temporară - cu excepția cazului în care statul membru gazdă aplică una sau mai multe dintre alternativele acestei reguli prevăzută în directiva respectivă - și angajaților detașați temporar, în conformitate cu Directiva 2018/957/UE.

ÎN PRACTICĂ

Angajarea lucrătorilor de către un agent de muncă sau de plasare de forță de muncă temporară, înființată într-un stat membru altul decât întreprinderea utilizatoare, reprezintă o formă specifică de detașare.

Curtea a reținut, în *Rush Portuguesa*, că o întreprindere pune la dispoziție forța de muncă, deși un furnizor de servicii în sensul Tratatului, continuă activități care sunt menite să permită lucrătorilor să aibă acces la forța de muncă de pe piața statului membru gazdă.

Această legătură specială cu piața muncii din statul membru gazdă justifică faptul că lucrătorii detașați prin intermediul unei agenții de muncă temporară beneficiază de principiul egalității.

2.10. *Sunt contracte colective încheiate la nivelul întreprinderii utilizatoare (deși nu sunt universal aplicabile) aplicabile și lucrătorilor detașați prin agent de muncă temporară?*

Da, contrar altor tipuri de lucrători detașați condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați de către agenți de muncă temporară nu se limitează la cele prevăzute de lege de convențiile colective universal aplicabile. Dacă există un acord colectiv la nivelul întreprinderii utilizatoare aceasta trebuie aplicată la nivel național, tuturor lucrătorilor agențiilor temporare în temeiul Directivei 2008/104/CE privind agențiile de muncă temporară - cu excepția cazului în care statul membru gazdă aplică una sau mai multe dintre alternativele la această regulă prevăzută în directiva respectivă - și la lucrători detașați de către agențiile de muncă temporară în conformitate cu Directiva 2018/957/UE.

2.11. *De unde poate afla agentul de muncă temporară care sunt condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicate de către întreprinderea utilizatoare (în special când sunt stabilite prin convenție colectivă încheiată la nivel de unitate)?*

Întreprinderea utilizatoare este obligată să informeze agentul de muncă temporară cu privire la condițiile de muncă, de încadrarea în muncă și de remunerație pe care le aplică.

2.12. *Poate întreprinderea utilizatoare detașa în alt stat membru un lucrător care este detașat la aceasta de către un agent de muncă temporară („detașare în lanț”)?*

În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, când un lucrător al unui agent de muncă temporară este trimis la o întreprindere utilizatoare din alt stat membru, se consideră că acesta este detașat de către agentul de muncă temporară cu care lucrătorul are un raport de muncă.

Astfel, agentul de muncă temporară trebuie să respecte prevederile directivei privind detașarea lucrătorilor, inclusiv toate cerințele administrative și măsurile de control relevante.

INSPECȚIA MUNCII

Pentru ca un agent de muncă temporară să respecte obligațiile sus menționate, întreprinderea utilizatoare trebuie să informeze în timp util înaintea începerii detașării agentul de muncă temporară cu privire la acestea.

ÎN PRACTICĂ

Un agent de muncă temporară înființat în statul membru A a pus la dispoziție un lucrător unei întreprinderi utilizatoare din statul membru B. O lună mai târziu, întreprinderea utilizatoare a detașat acel lucrător în statul membru C în contextul încheierii unui contract de prestării servicii.

În acest caz, autoritățile din statul membru C trebuie să considere că agentul de muncă temporară din statul membru A a efectuat detașarea. Agentul de muncă temporară este responsabil cu respectarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă, dar și de exemplu de transmiterea declarației prealabile.

În această situație lucrătorul are dreptul să beneficieze de condițiile de încadrare în muncă cele mai favorabile dintre cele două, de exemplu:

- fie condițiile de muncă și de încadrarea în muncă aplicabile de întreprinderea utilizatoare din statul membru B;
- fie condițiile de muncă și de încadrarea în muncă aplicabile în statul membru C.

Din motive legate de coordonarea sistemelor de securitate socială, în situația în care lucrătorii sunt recrutați într-un stat membru pentru a fi detașați în altul; pentru situațiile în care nu se pot aplica regulile privind securitatea socială, vezi Ghidul Practic cu privire la legislația aplicabilă în UE, EEA și Elveția^{vii} punctul 5, 6 și 7.

2.13. *Intenționez să detașez lucrători pe o perioadă îndelungată. Ce reguli se aplică detașării pe termen lung?*

În cazul unei detașări pe termen lung, legătura dintre piața muncii din statul membru gazdă și lucrătorii detașați este întărită de Directiva 2018/957/UE, care prevede aplicarea unui raport de muncă din statul membru gazdă a tuturor condițiilor de muncă și de încadrare în muncă, din clipa în care detașarea depășește 12 luni (sau 18 luni după o notificarea motivată de către angajator)^{viii}.

Sunt două excepții de la regula sus menționată: procedurile, formalitățile și condițiile de încetare a contractului de muncă, inclusiv a clauzelor și schemelor de pensii ocupaționale suplimentare care nu se aplică lucrătorilor detașați pe termen lung în conformitate cu regulile statului gazdă.

În ceea ce privește coordonarea securității sociale, Regulamentele (CE) nr. 883/2004 și nr. 987/2009 nu fac deosebire între durata detașării. Totodată, dacă durata preconizată depășește 24 luni, pentru ca persoana în cauză să rămână acoperită de legislația privind securitatea socială din statul membru de origine, trebuie agreată o prelungire în conformitate cu art. 16 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004. Dacă nu se poate agreea asemenea prelungire conform art. 16, se aplică legislația din statul membru gazdă imediat ce încetează perioada detașării. Pentru mai multe informații, vezi Ghidul Practic cu privire la legislația aplicabilă în UE, EEA și Elveția, punctul 12^{ix}.

2.14. *Ce este o notificare motivată?*

Directiva 2018/957/UE stabilește că statele membre vor prelungi perioada de la 12 la 18 luni dacă prestatorul de servicii transmite o notificare motivată.

Luați act de faptul că prelungirea nu poate face obiectul unei proceduri de autorizare (este o notificare nu o solicitare), dar statul membru poate cere prestatorului să o motiveze.

INSPECȚIA MUNCII

2.15. *Unde pot găsi informații cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați?*

Statele membre gazdă au obligația, în conformitate cu art. 5 din Directiva 2014/67/UE, să realizeze și să mențină pe un site oficial național unic, informații cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile pe teritoriul statului lucrătorilor detașați. Aceste informații trebuie puse la dispoziție pe scară largă și gratuit, într-un mod clar, transparent, lipsit de ambiguitate și ușor accesibil de la distanță și prin mijloace electronice, în formate și în conformitate cu standardele informatice privind accesibilitatea online care asigură accesul persoanelor cu handicap. Site-ul trebuie să includă, dacă este posibil, linkuri către site-urile internet existente și alte puncte de contact, în special cele legate de partenerii sociali relevanți.

Țineți cont că în eventualitatea în care informațiile prevăzute pe site-ul oficial național unic nu indică care sunt clauzele și condițiile de încadrare în muncă, Directiva 2018/957/UE^x stabilește acest lucru ca fiind circumstanță atenuantă. În majoritatea cazurilor, întreprinderea care intenționează să detașeze, are un punct de contact în statul membru gazdă: întreprinderea cu care a fost sau urmează să fie semnat un contract de prestări servicii, întreprinderea care face parte din același grup de firme sau întreprinderea utilizatoare. Acestea pot fi prima sursă de informare cu privire la condițiile de muncă și de încadrarea în muncă.

Țineți cont de faptul că întreprinderea utilizatoare are obligația să informeze agentul de muncă temporară cu privire la condițiile de muncă și remunerație, pe care le aplică.

2.16. *Sunt statele membre obligate să declare care este nivelul remunerației la care au dreptul lucrătorii detașați pe teritoriul acestora?*

Nu, statele membre gazdă nu au această obligație conform Directivei 2014/67/UE, dar au obligația să ofere informații cu privire la condițiile de muncă și încadrarea în muncă, inclusiv cu privire la elementele constitutive ale remunerației la care au dreptul lucrătorii detașați pe teritoriul lor. Rămâne însă responsabilitatea angajatorului să stabilească în fiecare caz cu cât trebuie să fie plătit un lucrător, în baza acestor informații.

2.17. *Ce tip de convenții colective trebuie luate în calcul?*

Sunt două categorii de convenții colective din statele membre gazdă care se aplică lucrătorilor detașați:

- acelea care au fost declarate cu aplicare generală de către autoritățile competente;
- acelea care sunt cu aplicare generală de către întreprinderi similare dintr-o zonă geografică, profesie sau sector sau care au fost încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali la nivel național și care sunt aplicabile la nivel național.

Ultima categorie de convenții colective este aplicabilă doar dacă asigură egalitate de tratament în cazul unei situații de detașare după cum urmează:

- întreprinderile naționale cu poziție similară, într-un anumit sector au aceleași obligații ca întreprinderile transnaționale;
- întreprinderile naționale au aceleași obligații cu efecte similare ca și întreprinderile care detașează.

Rămâne la latitudinea statelor membre gazde să identifice care convenții colective intră în categoriile mai sus menționate. Cum a mai fost precizat la întrebarea 2.14, statele membre trebuie să publice informații pe un site oficial național unic, cu privire la condițiile de muncă și de încadrarea

INSPECȚIA MUNCII

în muncă ce se aplică lucrătorilor detașați, inclusiv informațiile privind convențiile colective general aplicabile de autoritățile naționale sau se află în una din situațiile sus menționate.

Țineți cot de faptul că există reguli specifice pentru agenții de muncă temporară, vezi întrebarea 2.8.

2.18. Sunt statele membre obligate să publice pe site-ul unic national întreg conținutul convențiilor colective aplicabile lucrătorilor detașați?

Statele membre au obligația de a publica informații cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă, care se aplică lucrătorilor detașați pe teritoriul lor, inclusiv convenții colective ale căror prevederi se aplică lucrătorilor detașați (vezi întrebarea 2.14).

În ceea ce privește convențiile colective, Directiva 2014/67/UE^{xi} menționează faptul că statele membre trebuie să publice pe site-ul unic national informații cu privire la:

1) care convenții colective se aplică,

2) cui se aplică, și

3) care sunt condițiile de muncă și de încadrare în muncă care se aplică furnizorilor de servicii din alte state membre, inclusiv, dacă este posibil, linkuri către site-urile internet existente și alte elemente de contact, în special cele legate de partenerii sociali relevanți.

Nu există obligația publicării întregului conținut sau a unui rezumat al convenției colective pe site-ul unic national, dar acesta trebuie să permită prestatorilor de servicii transnaționale să identifice care convenții colective se aplică în cazul lor. Informațiile furnizate trebuie să facă conțină elemente constitutive ale remunerației, a metodei de calcul și unde este cazul, a criteriilor de clasificare pentru categorii salariale diferite.

Unele state membre nu întreprind doar cerințele minime ale Directivei 2014/67/UE și publică întreg conținutul convenției colective tradus în mai multe limbi și/sau un rezumat al acestuia, pentru a facilita accesul la prevederile relevante.

2.19. Poate un angajator să detașeze lucrători angajați recent?

În ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă, Directiva 96/71/CE prevede ca și condiție clară existența unui raport de muncă între întreprinderea care detașează și lucrătorul detașat pe întreaga perioadă a detașării. Așadar, Directiva se aplică lucrătorilor detașați indiferent de data începerii raportului de muncă atâta timp cât există un contract de muncă în vigoare de la începutul și până la sfârșitul detașării.

Raportat la coordonarea sistemelor de asigurare socială, conform Regulamentului nr. 883/2004 și nr. 987/2009 o persoană angajată în mod expres pentru a fi detașată în alt stat membru rămâne afiliat sistemului de securitate socială din statul în care a fost înființată întreprinderea numai dacă legislația acelui stat se aplică deja înaintea angajării. În practică, Comisia Administrativă pentru coordonarea sistemelor de securitate consideră că lucrătorul satisface această cerință dacă a fost afiliat sistemului legislativ din statul membru de origine cu cel puțin o lună înaintea începerii detașării. Vezi decizia Comisiei Administrative A2^{xii}.

2.20. Ce informații trebuie să îi furnizeze angajatorul lucrătorului înaintea începerii detașării?

Conform legislației UE, recent adoptata Directivă (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă obligă întreprinderile care doresc să își detașeze lucrătorii în alt stat membru să îi informeze în scris, înaintea deplasării cu privire la^{xiii}:

(a) țara sau țările în care urmează să fie prestată munca în străinătate și durata anticipată a acesteia;

INSPECȚIA MUNCII

- (b) moneda în care urmează să se facă plata remunerației;
- (c) dacă este cazul, beneficiile în bani sau în natură aferente muncii prestate;
- (d) informații care indică dacă este prevăzută repatrierea și, în caz afirmativ, condițiile de repatriere a lucrătorului.

(2) Statele membre se asigură că un lucrător detașat care intră sub incidența Directivei 96/71/CE este informat suplimentar cu privire la:

- (a) remunerația la care are dreptul lucrătorul în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă;
- (b) după caz, orice indemnizație specifică detașării și orice măsuri de rambursare a cheltuielilor de transport, de masă și de cazare;
- (c) linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă (Vezi întrebarea 2.14).

Aceste informații sunt obligatorii în situația în care lucrătorii sunt detașați mai mult de patru săptămâni consecutive. Statele membre pot extinde această obligație și în cazul unor detașări mai scurte.

Această obligație este suplimentară față de obligațiile privind informarea lucrătorilor cu privire la aspecte esențiale legate de raportul de muncă, inclusiv cu privire la identitatea instituțiilor de asigurare socială care primesc contribuții din partea acestora, așa cum este stabilit la art. 4 din Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă.

2.21. *Angajatorul trebuie să asigure sau să ramburseze costul de transport pentru lucrătorii detașați?*

Detașarea lucrătorilor are loc la inițiativa și în interesul angajatorului. Este logic ca angajatorul să suporte costuri suplimentare legate de schimbarea locului obișnuit de muncă din statul membru de stabilire în statul membru gazdă.

Directiva 2018/957/UE a introdus prevederi în baza cărora angajatorul trebuie să ramburseze cheltuielile de transport, cazare și masă în concordanță cu acte cu putere de lege și acte administrative aplicabile raportului de muncă, care în general sunt legile și actele administrative aplicabile în statul membru de origine.

Trebuie menționat faptul că sumele plătite de către angajator (sau rambursările efectuate) pentru transport, cazare și masă nu fac parte din remunerație. Astfel, nu trebuie luate în considerare când se compară sumele efective plătite lucrătorului și sumele datorate în concordanță cu legislația statului membru gazdă: sunt plătite sau rambursate separat de remunerație (Vezi întrebarea 3.5).

Țineți cont de faptul că lucrătorii trebuie să fie informații cu privire la indemnizația specifică detașării și orice măsuri de rambursare a cheltuielilor de transport, de masă și de cazare, așa cum se menționează la întrebarea 2.19.

2.22. *Care sunt condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor ce călătoresc în interes de serviciu”*

Condițiile de muncă și de încadrare în muncă care nu intră în sfera detașării nu sunt reglementate de directivele privind detașarea.

Lucrători care desfășoară activități în state membre gazdă, dar care nu se încadrează într-o situație de detașare se pot afla în alt fel de situații și este imposibil să generalizăm condițiile de muncă și de

INSPECȚIA MUNCII

încadrarea în muncă care li se aplică: autoritățile competente din statul membru gazdă vor trebui să facă o analiză de la caz la caz pentru a decide în baza tuturor elementelor faptice.

Legislația aplicabilă trebuie să fie stabilită în concordanță cu Regulamentul privind legislația aplicabilă și obligațiile contractuale (Roma I). Acest regulament a statuat principiul libertății de alegere a legii aplicabile, dar specifică faptul că alegerea nu poate avea ca efect reducerea protecției datorate lucrătorului care nu poate face obiectul unei derogări de la lege și care în lipsa dreptului de a alege i-ar fi aplicabilă. Dacă nu s-a ales legislația aplicabilă contractului de muncă se va aplica legislația din statul în care lucrătorul desfășoară în mod obișnuit activitate. Statul în care are loc activitate în mod obișnuit nu poate fi considerat altul în care lucrătorul desfășoară temporar activitate.

Oricum, trebuie menționat faptul că în situația în care se constată că o întreprindere creează în mod incorect sau fraudulos impresia că situația lucrătorilor săi intră sub incidența prevederilor directivelor privind detașarea, statul membru unde are loc activitatea trebuie să ia măsuri pentru a se asigura că lucrătorul beneficiază de prevederile actelor cu putere de lege și acte administrative naționale și că nu beneficiază de condiții mai puțin favorabile decât cele la care are dreptul un lucrător detașat. Pentru reguli privind Securitatea socială în cazul unor călătorii în interes de serviciu, vezi întrebarea 2.4.

3. În timpul detașării

3.1. Angajatorul lucrătorilor detașați a fost invitat de către un sindicat să înceapă negocierea contractului colectiv de muncă. Această situație este în concordanță cu legislația UE?

Prestatorul de servicii poate fi abordat de către sindicatele din statul membru gazdă pentru a iniția o negociere colectivă cu privire la remunerație, de exemplu. Acest lucru este des întâlnit în Suedia și Danemarca.

Țineți cont de faptul că Directiva 2014/67/UE permite statului membru gazdă să solicite desemnarea unei persoane de contact cu care partenerii sociali pot iniția negocieri colective cu prestatorul de servicii chiar în statul membru gazdă.

Fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali, paragraful (1) și (1a) din art. 3 din Directiva 96/71/CE modificată de Directiva 2018/957/UE rămân aplicabile în astfel de situații, iar negocierea colectivă trebuie să se limiteze la aspectele menționate la aceste articole.

3.2. Cum poate identifica un stat membru o detașare reală?

Pentru a verifica dacă un lucrător este detașat, statele membre trebuie să facă o evaluare de ansamblu luând în calcul toate elementele faptice. De exemplu, pentru a stabili dacă o întreprindere exercită în mod efectiv activități semnificative în statul membru de stabilire, în conformitate cu art. 4(2) din Directiva 2014/67/UE, statele membre pot analiza în particular următoarele:

- locul în care întreprinderea își are sediul social și administrația, locul în care deține birourile, plătește impozite și contribuții de asigurări sociale, etc.
- locul de recrutare a lucrătorilor detașați și locul din care sunt detașați;
- locul în care întreprinderea își exercită activitatea de bază, precum și locul în care angajează personal administrativ;

INSPECȚIA MUNCII

- numărul de contracte executate și/sau mărimea cifrei de afaceri realizate în statul membru de stabilire, ținând seama de situația specifică, printre altele, a întreprinderilor nou înființate și a IMM-urilor.

Pentru a stabili natura temporară a activității desfășurate de un lucrător detașat în conformitate cu art. 4(3) din Directiva 2014/67/UE, statele membre pot analiza, în particular:

- dacă munca se desfășoară pentru o perioadă limitată de timp în alt stat membru;
- dacă detașarea se efectuează în alt stat membru decât statul în care sau din care lucrătorul detașat își desfășoară în mod obișnuit activitatea;
- dacă lucrătorul detașat se întoarce sau se așteaptă că își va relua munca în statul membru din care a fost detașat;
- dacă cheltuielile de transport, masă și cazare sunt asigurate sau rambursate de angajatorul care detașează lucrătorul și, în acest caz, modul în care transportul, masa și cazarea sunt puse la dispoziție sau metoda de rambursare;
- orice perioade anterioare în care postul a fost ocupat de același sau de un alt lucrător (detașat).

În conformitate cu art. 4 din Directiva 2014/67/UE, aceste elemente sunt factori orientativi în evaluarea globală care trebuie realizată și, prin urmare, nu sunt apreciate separat.

3.3. În cazul unui control, ce documente trebuie puse la dispoziție?

Directiva 2014/67/UE permite statelor membre gazdă să impună:

- obligația de a deține sau de a pune la dispoziție și/sau de a păstra copii în format de hârtie sau în format electronic ale contractului de muncă, fișe de salariu, fișe de prezență care să indice începutul, sfârșitul și durata timpului de lucru zilnic, precum și dovada de plată a salariilor sau copiile documentelor echivalente;
- obligația de a furniza o traducere a documentelor în limba oficială/în una dintre limbile oficiale ale statului membru gazdă sau într-o altă limbă/în alte limbi acceptate de statul membru gazdă în cauză.

În ceea ce privește coordonarea sistemelor de securitate socială, Regulamentele (CE) nr. 883/2004 și nr. 987/2009 stabilesc faptul că, în fiecare situație lucrativă transnațională (incluzând călătorii în „interes de serviciu”) angajatorul, sau persoana fizică autorizată în cauză, are obligația, dacă este posibil în avans, de a notifica autoritatea competentă din statul membru de stabilire și să obțină documentul portabil A1 (PD A1). Vezi Ghidul Practic cu privire la legislația aplicabilă în UE EEA și Elveția, punctul 11.

3.4. Inspectorii de muncă din statul membru gazdă refuză să considere diurna ca fiind parte din remunerație, este corect conform legislației UE?

Conform Directivei 2018/957/UE angajatorul lucrătorului detașat trebuie să garanteze că suma plătită lucrătorului în timpul detașării este cel puțin echivalentă cu „remunerația”^{xiv} garantată conform normelor din statul membru gazdă. Pentru a stabili suma de bani datorată, trebuie făcută comparație între suma efectiv plătită lucrătorului și suma datorată conform normelor statului membru și trebuie să se bazeze pe remunerația brută a lucrătorilor naționali (de exemplu înainte de a se reține contribuții sociale și taxe) și nu pe elementele constitutive ale remunerației.

Remunerația include indemnizații specifice detașării cu excepția situației în care sunt rambursate cheltuieli generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă.

INSPECȚIA MUNCII

Rambursarea sau compensarea cheltuielilor generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masa nu fac parte din remunerație și nu pot fi luate în calcul pentru comparație. Dacă nu este clar care indemnizații specifice detașării sunt plătite atunci întreaga indemnizație se consideră ca fiind rambursarea cheltuielilor deplasării și nu parte din remunerație.

ÎN PRACTICĂ

Pentru a aplica directivele privind detașarea, trebuie luate în considerare două reguli:

1. Regulele din statul membru gazdă care stabilesc "remunerația" necesară, inclusiv, după caz, regulile stabilite prin convenții colective sau sentințe arbitrale general aplicabile;
2. Reguli din statul membru de origine care stabilesc remunerația datorată lucrătorului ce derivă din acte cu putere de lege și acte administrative și/sau prin convenții colective sau sentințe arbitrale general aplicabile și contractul individual de muncă.

Angajatorul trebuie să se asigure că suma plătită lucrătorului detașat este cel puțin echivalentă cu remunerația garantată conform normelor din statul membru gazdă.

Trebuie făcută comparație între suma efectiv plătită lucrătorului, și nu pe elementele constitutive ale remunerației.

În realizarea comparației anumite elemente plătite lucrătorului în concordanță cu normele din statul membru gazdă nu pot fi luate în calcul ca fiind elemente ale remunerației: de exemplu plata orelor suplimentare, plăți efectuate ca urmare a detașării și orice plăți menite să compenseze lucrătorul care a desfășurat activități suplimentare sau în anumite condiții.

Exemple de comparații.

Salariul brut ce trebuie plătit în concordanță cu art. 3(1) - stat membru gazdă		Salariul brut efectiv plătit	
Salariu conform categoriei	1550	Salariu	500
		Indemnizație de detașare	1100
		Compensare pentru cazare și masă	500
Total	1550		2100

În acest exemplu, suma plătită este în concordanță cu prevederile art. 3(1). Compensarea costurilor nu este luată în considerare, salariul cumulat cu indemnizația de detașare este mai mare decât suma datorată conform normelor din statul membru gazdă.

Salariul brut ce trebuie plătit în concordanță cu art. 3(1) – stat membru gazdă		Salariul brut efectiv plătit	
Salariu conform categoriei	1550	Salariu	800
Diurna	400	Indemnizație de detașare	900
Compensare pentru deplasare	150	Compensare pentru cazare și masă	400
Total	2100		2100
În acest exemplu, suma plătită nu este în concordanță cu prevederile art. 3(1). Compensarea costurilor nu este luată în considerare, salariul cumulat cu indemnizația de detașare nu este mai mare decât suma datorată conform normelor din statul membru gazdă.			
Salariul brut ce trebuie plătit în concordanță cu art. 3(1) – stat membru gazdă		Salariul brut efectiv plătit	
Salariu conform categoriei	1550	Salariu	800
		Indemnizație de detașare	600
		Plată pentru muncă suplimentară și în weekend.	400
Total	1550		1800
În acest exemplu, suma plătită nu este în concordanță cu prevederile art. 3(1). Dacă angajatorul solicită lucrătorului să desfășoare activități suplimentare sau în anumite condiții, compensarea pentru aceste activități nu este luată în calcul în stabilirea remunerației			

3.5. Poate angajatorul să îmi deducă costul cu transportul și cazarea?

Nu. Rambursarea sau compensarea cheltuielilor de transport, cazare și masa este suplimentară remunerației și nu poate fi dedusă de la lucrător din suma plătită ca și remunerație.

3.6. Poate statul membru să îmi solicite să mă conformez cu normele din statul membru cu privire la rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masa?

Directiva 2018/957/UE stipulează faptul că angajatori trebuie să ramburseze lucrătorului detașat cheltuielile de transport, cazare și masă în concordanță cu actele cu putere de lege și actele administrative și/sau convenții colective sau sentințe arbitrale naționale general aplicabile care se aplică raportului de muncă, raport care se supune în general prevederilor legale din statul membru de origine.

În stabilirea principiului în baza căruia aceste cheltuieli trebuie să fie suportate de angajator, directiva lasă la latitudinea legislației naționale (inclusiv convenții colective indiferent de nivel) din statul membru de origine să lămurească aceste aspecte.

Totuși, un lucrător detașat care, în timpul detașării trebuie să se deplaseze de la locul de muncă obișnuit din statul membru sau este temporar trimis de angajator de la acel loc de muncă în un alt stat membru are dreptul la orice indemnizații sau rambursarea cheltuielilor, în statul membru gazdă

INSPECȚIA MUNCII

prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau prin convenții colective sau sentințe arbitrale general aplicabile în concordanță cu prevederile art. 3(8) din Directiva 96/71/CE -modificată.

ÎN PRACTICĂ

Un lucrător portughez este detașat pentru șase luni de zile pe un șantier din Ostend (Belgia).

În timpul detașării lucrătorul este trimis timp de o săptămână la Liège (Belgia) pentru formare profesională.

Indemnizația de cazare și masa oferite în baza convențiilor colective sau a sentințelor arbitrale general aplicabile în Belgia pentru sectorul construcțiilor trebuie plătite lucrătorului detașat care desfășoară activitate în afara locului de muncă obișnuit (Ostend, în acest exemplu) în statul membru gazdă.

3.7. *În cazul unui lanț de subcontractare, cine poate fi tras la răspundere cu privire la nerespectarea prevederilor legale?*

Regulile privind răspunderea în materie de subcontractare sunt prevăzute la art. 12 din Directiva 2014/67/UE și pot fi rezumate astfel:

- statele membre pot lua, într-un mod, nediscriminatoriu și proporțional, măsuri suplimentare pentru a se asigura că, în cadrul lanțurilor de subcontractare, antreprenorul căruia angajatorul îi este un subcontractant direct poate, în plus față de angajator sau în locul acestuia, să fie considerat răspunzător de către lucrătorul detașat în ceea ce privește remunerația netă restantă aferentă nivelurilor minime de plată;
- în ceea ce privește sectorul de construcții statele membre trebuie să asigure măsuri privind răspunderea ierarhică, pe lanțul de subcontractare;
- statele membre pot să prevadă de asemenea norme mai stricte în dreptul intern privind răspunderea, în mod nediscriminatoriu și proporțional, în ceea ce privește domeniul de aplicare și tipul răspunderii în materie de subcontractare;
- În locul normelor privind răspunderea menționate mai sus, statele membre pot adopta alte măsuri de executare adecvate, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile Uniunii și naționale, care să permită, în cadrul unei relații directe de subcontractare, aplicarea de sancțiuni eficiente și proporționale împotriva contractantului.

Pe scurt, trebuie implementat în sectorul de construcții un sistem de răspundere pe lanțul de subcontractare pentru a îl face responsabil pe antreprenorul 1 aflat într-o relație de subcontractare. În alte sectoare economice statele membre pot implementa un sistem de răspundere pe lanț de subcontractare, chiar cu un scop și aplicare extinsă cu condiția să fie nediscriminatoriu și să fie proporțional.

Trebuie menționat că directivele permit statelor membre să excepteze răspunderea unui antreprenor în circumstanțe specifice sau să limiteze răspunderea acestuia în cazurile în care au fost îndeplinite “obligații de diligență”, în concordanță cu legislația națională.

3.8. *Este posibilă aplicarea unui sistem de răspundere pe lanț de subcontractare doar în situații de detașare transnațională?*

Așa cum este menționat la întrebarea 3.7, orice sistem de răspundere pe lanț de subcontractare pus în aplicare în conformitate cu Directiva 2014/67/UE trebuie să fie nediscriminatoriu și să fie

INSPECȚIA MUNCII

proporțional. În consecință statele membre nu pot stabili un sistem de răspundere pe lanț de subcontractare care să se aplice doar în situații transnaționale deoarece acești prestatori ar fi discriminați în comparație cu alții. Un astfel de sistem ar descuraja contractorii și subcontractorii stabiliți în alte state membre.

3.9. *Nu sunt plătit echitabil de către angajator. Pot depune o plângere sau îl pot chema în judecată în statul membru gazdă?*

Da. Statele membre se asigură că există mecanisme eficiente care să permită lucrătorilor detașați să depună plângeri împotriva angajatorilor lor în mod direct, precum și dreptul de a iniția proceduri judiciare sau administrative, chiar și în statul membru gazdă.

Statele membre se asigură că sindicatele și alte părți terțe pot să inițieze, în numele sau în sprijinul lucrătorilor detașați sau al angajatorului lor, și cu aprobarea acestora, orice procedură judiciară sau administrativă având ca scop punerea în aplicare a obligațiilor ce derivă din directivele privind detașarea.

3.10. *După un control, a fost aplicată o amendă mare. Este acest lucru în concordanță cu legislația UE?*

Directiva 2014/67/UE impune statelor membre instituirea unor mecanisme adecvate și eficiente de verificare și monitorizare, într-un mod nediscriminatoriu și proporțional.

De asemenea, stabilește că statele membre trebuie să prevadă sancțiuni aplicabile în cazul încălcării legislației naționale adoptate ca urmare a transpunerii directivei și să ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că sunt implementate și că se aplică.

Sancțiunile stabilite trebuie să fie eficiente, proporționale și descurajante.

4. După detașare

4.1. *Pot depune o plângere sau îl pot chema în judecată pe angajator după terminarea detașării? Trebuie să fac acest lucru în statul membru gazdă sau în cel de origine?*

Da, Directiva 2014/67/UE stabilește în mod expres faptul că statele membre trebuie să se asigure că există mecanisme eficiente care să permită lucrătorilor detașați să depună plângeri împotriva angajatorilor lor în mod direct, precum și dreptul de a iniția proceduri judiciare sau administrative în cazul în care aceștia consideră că au suferit pierderi sau daune ca urmare a nerespectării normelor aplicabile, chiar și după încetarea relației în cadrul căreia se presupune că a avut loc încălcarea regulilor privind detașarea. Aceste mecanisme trebuie puse la dispoziția lucrătorilor detașați care s-au întors în statul membru de origine.

4.2. *Poate statul membru să solicite documente care au legătură cu detașarea după încetarea acesteia?*

Într-adevăr, Directiva 2014/67/UE permite statelor membre să solicite prestatorilor de servicii să pună la dispoziție anumite documente (fișe de salariu, condica de prezență care să indice începutul, sfârșitul și durata timpului de lucru zilnic, precum și dovada de plată) într-o perioadă rezonabilă de timp, după încetarea detașării.

ⁱ Ghidul Practic cu privire la legislația aplicabilă în UE EEA și Elveția, disponibil la:

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

ⁱⁱ Formalitățile privind călătoriile de afaceri sunt momentan discutate și propuse spre revizuire.

ⁱⁱⁱ din 30 iulie 2020. Până la acea dată, „rate minime de plată”.

^{iv} din 30 iulie 2020

^v din 30 iulie 2020

^{vi} Țineți cont că noțiunea de “remunerație” definită de Directiva 2018/957/UE se aplică din 30 iulie 2020. Până atunci lucrătorii detașați au dreptul la “rate minime de plată” așa cum sunt definite de Directiva 96/71/CE.

^{vii} <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

^{viii} din 30 iulie 2020

^{ix} <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en>

^x din 30 iulie 2020

^{xi} din 30 iulie 2020

^{xii} [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

^{xiii} Drepturile și obligațiile stabilite de către această directivă se vor aplica tuturor raporturilor de muncă începând cu 1 august 2020. Totuși angajatorul va furniza aceste informații unui lucrător care deja este angajat la acea dată doar la cererea acestuia.

^{xiv} din 30 iulie 2020. Până la acea dată, „rate minime de plată”.