COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 30.4.2024
COM(2024) 320 final

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU ȘI COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN

privind aplicarea și punerea în aplicare a Directivei (UE) 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

{SWD(2024) 320 final}

Cuprins

1. Introducere 2
2. Analiza aplicării și a punerii în aplicare de către statele membre a directivei 3
2.1. Detașare dublă sau în lanț 3
2.2. Condițiile de muncă și de încadrare în muncă 4
2.2.1. Aplicarea convențiilor colective declarate de generală aplicare în toate sectoarele 4
2.2.2. Remunerație 5
2.2.3. Elemente noi ale condițiilor de muncă și de încadrare în muncă din statul membru gazdă 5
2.3. Obligații de informare 6
2.4. Norme privind detașarea pe termen lung 7
2.5. Egalitatea de tratament a lucrătorilor prin agent de muncă temporară detașați 8
2.6. Indemnizații de detașare 9
2.7. Convențiile colective 9
2.8. Cooperarea dintre statele membre 9
2.9. Monitorizarea, controlul și asigurarea respectării 9
3. Subcontractarea și detașarea lucrătorilor. 10
4. Detașarea resortisanților țărilor terțe 11
5. Principalele concluzii și posibile acțiuni viitoare 12

1. Introducere

Directiva (UE) 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii („directiva”) a intrat în vigoare la 29 iulie 2018 și a fost pusă în aplicare la 30 iulie 2020. Statele membre au avut obligația de a adopta și publica actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma directivei până la 30 iulie 2020.

Modificările introduse de directivă vizează asigurarea unor condiții de concurență echitabile, protejând, în același timp, drepturile lucrătorilor detașați. Aceste modificări includ înlocuirea trimiterii la „salariul minim” cu o trimitere la „remunerația” lucrătorilor detașați, stabilirea unui set extins de condiții de muncă și de încadrare în muncă în statul membru de primire pentru detașările pe termen lung și garantarea pentru lucrătorii detașați temporar a acelorași condiții de bază care se aplică lucrătorilor temporari locali angajați în statul membru de primire.

Prezentul raport analizează aplicarea și punerea în aplicare de către statele membre a Directivei (UE) 2018/957 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii[1], astfel cum se prevede la articolul 2. Prezentul raport este însoțit de un document de lucru al serviciilor Comisiei care conține o analiză suplimentară care stă la baza prezentului raport[2].

.

Atât prezentul raport, cât și documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei sunt neutre din punct de vedere sectorial. Articolul 2 alineatul (2) litera (b) din Directiva (UE) 2018/957 prevede obligația Comisiei de a include în raport o evaluare privind necesitatea adoptării unor noi măsuri care să asigure condiții de concurență echitabile și să protejeze lucrătorii în ceea ce privește detașarea conducătorilor auto din domeniul transportului rutier. Această dispoziție a fost inclusă în cazul neadoptării legislației specifice privind detașarea conducătorilor auto din sectorul respectiv. Întrucât Directiva (UE) 2020/1057[3] a fost adoptată în 2020, nu mai este necesar să se includă o evaluare specifică a sectorului transportului rutier, deoarece acesta va fi evaluat în raportul privind punerea în aplicare a Directivei (UE) 2020/1057[4].

Prezentul raport și documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei acordă o atenție deosebită situației lucrătorilor detașați în cadrul lanțurilor de subcontractare, în conformitate cu mandatul primit din partea colegiuitorilor[5]. Având în vedere intensificarea recentă a detașării lucrătorilor resortisanți ai țărilor terțe și extinderea preconizată a acesteia ca un canal important de mobilitate în interiorul UE, raportul se concentrează, de asemenea, pe situația acestora[6]. Prezentul raport analizează, de asemenea, dacă sunt necesare orice modificări ale directivei.

---

[1] Directiva (UE) 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, JO L 173, 9.7.2018, p. 16.

[2] Documentul de lucru al serviciilor Comisiei SWD(2024) 320.

[3] Directiva (UE) 2020/1057 a Parlamentului European și a Consiliului din 15 iulie 2020 de stabilire a unor norme specifice cu privire la Directiva 96/71/CE și la Directiva 2014/67/UE privind detașarea conducătorilor auto în sectorul transportului rutier și de modificare a Directivei 2006/22/CE în ceea ce privește cerințele de control și a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012, JO L 249, 31.7.2020, p. 49.

[4] Directiva (UE) 2020/1057 prevede obligația Comisiei de a evalua punerea sa în aplicare până la 31 decembrie 2025.

[5] Articolul 2 alineatul (2) din Directiva (UE) 2018/957.

[6] „Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals” (Raport privind practicile, posibilitățile și provocările în materie de cooperare între statele membre – în special în ceea ce privește detașarea resortisanților țărilor terțe), Raport

Prezentul raport și documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei analizează legislația națională de punere în aplicare a dispozițiilor directivei. Ele nu prezintă în mod exhaustiv toate măsurile naționale de punere în aplicare și nu aduc atingere niciunei poziții pe care Comisia ar putea-o adopta în cadrul unor eventuale proceduri juridice viitoare.

Informațiile din prezentul raport și din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei se bazează pe măsurile naționale de transpunere a directivei pe care statele membre le-au comunicat Comisiei, astfel cum se prevede la articolul 3 alineatul (1) din directivă. De asemenea, Comisia a colectat informații cu privire la aplicarea și punerea în aplicare a directivei prin diverse surse, cum ar fi rețeaua MoveS de experți juridici[7], Comitetul de experți al Comisiei privind detașarea lucrătorilor (*Expert Committee on Posting of Workers* – ECPW)[8] și un studiu de sprijinire a monitorizării Directivei (UE) 2018/957 privind detașarea lucrătorilor și a Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării[9]. Comisia a colectat, de asemenea, opiniile statelor membre și ale partenerilor sociali prin intermediul unui chestionar distribuit de Autoritatea Europeană a Muncii (ELA).

2. Analiza aplicării și a punerii în aplicare de către statele membre a directivei

2.1. Detașare dublă sau în lanț

Directiva abordează situația în care un lucrător este recrutat de o întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau de un agent de muncă temporară și este pus la dispoziție pentru a presta muncă pentru o întreprindere utilizatoare. O detașare dublă sau în lanț are loc atunci când întreprinderea utilizatoare trimite lucrătorul pentru a desfășura temporar activități într-un alt stat membru decât statul membru în care lucrătorul lucrează în mod normal pentru agentul de muncă temporară sau pentru întreprinderea utilizatoare într-un alt stat membru[10].

Directiva clarifică faptul că, în această situație, agentul de muncă temporară este considerat a fi întreprinderea care face detașarea și, prin urmare, trebuie să îndeplinească toate obligațiile relevante. În plus, întreprinderea utilizatoare este obligată să informeze agentul de muncă temporară în timp util dacă intenționează să trimită lucrătorul detașat de agentul de muncă temporară pentru a desfășura activități într-un alt stat membru.

Aproape toate statele membre au inclus în legislația lor națională dispozițiile directivei privind agenții de muncă temporară aflați într-o situație de detașare dublă sau în lanț. Unele state

---

final ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2 februarie 2023. Raportul poate fi accesat făcând clic pe acest link: ela-report-posting-third-country-nationals.pdf (europa.eu).
A se vedea, de asemenea, „Employment and social developments in Europe (ESDE) 2023" (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa în 2023) – Oficiul pentru Publicații al UE (europa.eu).

[7] Rețeaua de experți juridici MoveS este o rețea de experți independenți, finanțată de Comisie, în domeniul mobilității în interiorul UE. MoveS înseamnă *Free Movement of Workers and Social Security Coordination* (libera circulație a lucrătorilor și coordonarea securității sociale). Aceasta acoperă toate cele 27 de state membre ale UE, precum și Islanda, Liechtenstein, Norvegia și Elveția.

[8] Raportul subgrupului privind transpunerea Directivei (UE) 2018/957, Raport către Comitetul de experți privind detașarea lucrătorilor (ECPW). https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22913&langId=en.

[9] Studiu de sprijinire a monitorizării Directivei (UE) 2018/957 privind detașarea lucrătorilor și a Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării. Acest studiu a fost întocmit pentru Comisie. El reflectă numai opiniile autorilor, iar Comisia nu este răspunzătoare pentru nicio consecință care decurge din reutilizarea acestei publicații. https://op.europa.eu/ro/web/general-publications.

[10] A se vedea subpunctul 3.1.1.3 din raportul subgrupului privind transpunerea Directivei (UE) 2018/957, Raport către Comitetul de experți privind detașarea lucrătorilor (ECPW).

membre (Ungaria, Slovacia) nu permit întreprinderilor utilizatoare să aloce lucrători prin agent de muncă temporară unui alt angajator. Ungaria nu permite detașarea dublă sau în lanț atunci când este statul membru de stabilire al agentului de muncă temporară. Slovacia permite detașarea dublă sau în lanț numai în situațiile care intră sub incidența articolului 1 alineatul (3) litera (a) (detașarea în temeiul unui contract de servicii) și a articolului 1 alineatul (3) litera (b) (detașarea în cadrul aceleiași întreprinderi) din Directiva 96/71/CE.

Marea majoritate a statelor membre identifică agenții de muncă temporară ca fiind întreprinderea care face detașarea, în mod explicit sau implicit[11]. Majoritatea statelor membre[12] se referă în mod explicit la obligația întreprinderii utilizatoare de a informa agentul de muncă temporară cu privire la detașarea dublă sau în lanț. Irlanda, Croația, Ungaria și Slovenia nu au inclus în legislația lor această cerință de furnizare de informații.

Intervalul de timp în care întreprinderea utilizatoare trebuie să informeze agentul de muncă temporară cu privire la situația detașării duble sau în lanț (astfel cum se reflectă în conceptul „în timp util" din directivă) variază de la un stat membru la altul. Unele state membre solicită ca aceste informații să fie furnizate înainte de începerea activității[13], într-un termen rezonabil înainte de detașare[14] sau fără întârziere[15].

2.2. Condițiile de muncă și de încadrare în muncă

Directiva introduce următoarele modificări ale articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71/CE în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați:

- aplicarea, în toate sectoarele, a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă din convenții colective sau sentințe arbitrale declarate de generală aplicare sau care se aplică în conformitate cu articolul 3 alineatul (8) din Directiva 96/71/CE;
- conceptul de „remunerație" înlocuiește conceptul de „salariu minim";
- la condițiile de muncă și de încadrare în muncă se adaugă două elemente noi: condițiile privind cazarea lucrătorilor, atunci când sunt oferite de angajatori lucrătorilor trimiși de la locul lor de muncă obișnuit și indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale;
- obligațiile de informare sunt consolidate.

2.2.1. Aplicarea convențiilor colective declarate de generală aplicare în toate sectoarele

Directiva extinde domeniul de aplicare al convențiilor colective care au fost declarate de generală aplicare în orice sector (și nu numai în sectorul construcțiilor). În cadrul domeniului de aplicare al directivei, 18 state membre[16] aplică condiții de muncă și de încadrare în muncă ce decurg din convenții colective declarate de generală aplicare în toate sectoarele. Nouă state

[11] A se vedea subpunctul 3.1.1.3 din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei.
[12] Belgia, Bulgaria, Cehia, Danemarca, Germania, Estonia, Grecia, Spania, Franța, Italia, Cipru, Letonia, Lituania, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Austria, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Finlanda și Suedia.
[13] Belgia, Germania, Lituania, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Austria și Portugalia.
[14] Danemarca, Estonia, Grecia, Franța și Cipru.
[15] Italia.
[16] Belgia, Bulgaria, Germania, Estonia, Irlanda, Grecia, Spania, Franța, Croația, Letonia, Luxemburg, Ungaria, Țările de Jos, Austria, Portugalia, România, Slovenia și Finlanda.

membre[17] nu au convenții colective declarate de generală aplicare, dar aplică convenții colective sectoriale și/sau convenții colective naționale.

2.2.2. Remunerație

Directiva înlocuiește conceptul de „salariu minim” cu conceptul de „remunerație”. Conceptul de „remunerație” include, dar depășește conceptul de „salariu minim”.

Prin urmare, statele membre trebuie să se asigure că lucrătorii detașați pe teritoriul lor beneficiază de „remunerație”, care este definită ca reprezentând toate elementele remunerației care sunt obligatorii în temeiul dreptului intern sau al convențiilor colective care au fost declarate de generală aplicare sau care se aplică în conformitate cu articolul 3 alineatul (8) din Directiva 96/71/CE.

Aproape toate statele membre au inclus în legislația lor națională dispoziția privind remunerația stabilită de directivă. Unele state membre au optat pentru ceea ce poate fi considerat ca fiind o definiție generală sau largă a remunerației[18], în timp ce alte state membre enumeră elementele obligatorii ale remunerației[19]. Două state membre (Irlanda și Portugalia) nu au înlocuit conceptul de „salariu minim” cu conceptul de „remunerație”.

În termeni generali, majoritatea statelor membre consideră că trecerea de la „salariul minim” la „remunerație” a îmbunătățit drepturile lucrătorilor detașați[20]. Cu toate acestea, Comisia observă că partenerii sociali și, în special, angajatorii indică dificultăți în stabilirea remunerației aplicabile lucrătorilor detașați, cu toate elementele sale obligatorii[21]. Aceste dificultăți sunt legate în principal de complexitatea stabilirii remunerației în practică, de exemplu în ceea ce privește convențiile colective (în special remunerația și elementele sale obligatorii[22]). Angajatorii se străduiesc să înțeleagă care sunt elementele obligatorii ale remunerației pe care trebuie să le ia în considerare.

2.2.3. Elemente noi ale condițiilor de muncă și de încadrare în muncă din statul membru gazdă

Directiva adaugă două elemente noi la lista condițiilor principale de muncă și de încadrare în muncă din statul membru de primire care trebuie să fie acordate unui lucrător detașat în statul membru respectiv: condițiile de cazare a lucrătorilor, în cazul în care angajatorul le oferă lucrătorilor în afara locului lor de muncă obișnuit; și indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de deplasare, cazare și masă pentru lucrători în afara domiciliului, din motive profesionale.

---

[17] Cehia, Danemarca, Italia, Cipru, Lituania, Malta, Polonia, Slovacia și Suedia.
[18] Belgia, Germania, Estonia, Irlanda, Croația, Ungaria, Italia, Malta, Austria, Polonia și Finlanda.
[19] Bulgaria, Cehia, Spania, Franța, Cipru, Letonia, Lituania, Luxemburg, Țările de Jos, Portugalia, România și Slovenia.
[20] A se vedea subpunctul 3.1.1.4.3 din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei, în care se afirmă că 14 state membre care au răspuns chestionarului privind punerea în aplicare a directivei consideră că situația lucrătorilor detașați s-a îmbunătățit în urma trecerii de la „salariul minim” la „remunerație”.
[21] A se vedea nota de subsol 20.
[22] Unele părți interesate intervievate în contextul studiului de sprijinire a monitorizării directivei și a Directivei privind asigurarea respectării aplicării au subliniat acest aspect, în special provocările cu care se confruntă angajatorii și agenții de muncă temporară. A se vedea punctul 8.1.3 din studiul de sprijinire a monitorizării Directivei (UE) 2018/957 privind detașarea lucrătorilor și a Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării, precum și subpunctul 3.1.1.4.3 privind remunerația din documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește prezentul raport.

În transpunerea directivei, dispozițiile aplicabile cu privire la aceste două elemente de mai sus variază de la un stat membru la altul, după cum se detaliază mai jos. Aceste dispoziții se aplică lucrătorilor detașați în măsura în care există pentru lucrătorii naționali în statul membru gazdă.

Un număr de 12 state membre[23] au dispoziții privind condițiile de cazare atunci când lucrătorii sunt trimiși de la locul lor de muncă obișnuit, iar aceste dispoziții se aplică lucrătorilor detașați. Slovenia aplică aceste dispoziții numai lucrătorilor locali detașați în străinătate (ele nu se aplică lucrătorilor detașați în Slovenia).

Un număr de 12 state membre[24] nu prevăd în legislația națională condițiile de cazare atunci când lucrătorii sunt trimiși de la locul lor de muncă obișnuit. Cu toate acestea, aceste condiții pot figura în convențiile colective sau în contractele individuale de muncă, astfel cum se prevede în convențiile colective aplicabile, și ar acoperi lucrătorii detașați (lucrători prin agent de muncă temporară detașați în cazul Poloniei), cu excepția Belgiei și a Irlandei.

În plus, 18 state membre[25] includ dispoziții naționale privind rambursarea sau compensarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale. Aceste dispoziții se aplică și lucrătorilor detașați. Slovenia nu a stabilit dispoziții specifice care să acopere rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii detașați departe de casă din rațiuni profesionale[26].

Comisia observă că există unele preocupări legate de condițiile de cazare necorespunzătoare, care pot afecta lucrătorii detașați[27].

2.3. Obligații de informare

Directiva prevede că statele membre trebuie (fără întârzieri nejustificate și în mod transparent) să publice informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în temeiul articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71/CE, inclusiv informații privind elementele constitutive ale remunerației, precum și condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați pe termen lung. În acest context, statele membre trebuie să garanteze că informațiile furnizate pe site-ul național oficial unic sunt corecte și actualizate.

În cazul în care aceste informații nu precizează condițiile de muncă și de încadrare în muncă care se aplică, se va ține cont de respectiva împrejurare atunci când se stabilesc sancțiunile, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale, în eventualitatea încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate în temeiul directivei, în măsura necesară asigurării caracterului proporțional al acestora.

---

[23] Bulgaria, Cehia, Danemarca, Germania, Grecia, Letonia, Lituania, Luxemburg, Ungaria, Portugalia, Slovenia și Finlanda.
[24] Belgia, Irlanda, Spania, Franța, Croația, Italia, Cipru, Malta, Țările de Jos, Slovacia, Polonia și Suedia.
[25] Bulgaria, Cehia, Danemarca, Germania, Estonia, Grecia, Spania, Letonia, Lituania, Luxemburg, Ungaria, Țările de Jos, Austria, Polonia, Portugalia, România, Slovacia și Finlanda.
[26] A se vedea subpunctul 3.1.1.4.4 din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei.
[27] A se vedea nota de subsol 26. Un sindicat la nivelul UE a menționat în răspunsul său la chestionarul privind punerea în aplicare a directivei că spațiile de cazare necorespunzătoare reprezintă o preocupare persistentă pentru lucrătorii detașați, atât din punct de vedere calitativ, cât și cantitativ. A se vedea, de asemenea, punctul 6.6.2 din studiul de sprijinire a monitorizării Directivei (UE) 2018/957 privind detașarea lucrătorilor și a Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării. Studiul respectiv evidențiază o serie de aspecte de securitate și sănătate în muncă (SSM) legate de cazarea lucrătorilor detașați (de exemplu, cazarea poate fi de slabă calitate și supraaglomerată).

Statele membre au creat site-uri naționale privind detașarea, pentru a se conforma obligațiilor consolidate în materie de informare prevăzute în directivă.

Majoritatea statelor membre și-au adaptat legislația națională pentru a stabili proporționalitatea sancțiunilor în cazul în care informațiile furnizate pe site-urile naționale respective nu precizează condițiile de muncă și de încadrare în muncă care se aplică.

Irlanda, Spania, Franța, Cipru, Slovenia și Slovacia nu au stabilit în mod specific această proporționalitate a sancțiunilor. Cu toate acestea, în unele dintre aceste state membre, proporționalitatea este aplicată în practică prin dispoziții generale ale dreptului muncii (Franța) sau de către inspectorii de muncă (Slovacia).

Comisia constată deficiențe în ceea ce privește conținutul informațiilor publicate de statele membre, cum ar fi dificultăți în găsirea de informații privind convențiile colective și informații incomplete sau neactualizate pe site-urile naționale[28]. De asemenea, este esențial pentru angajatori ca informațiile cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă (în special cu privire la remunerație și la toate elementele obligatorii ale acesteia) aplicabile lucrătorilor detașați (inclusiv cu privire la convențiile colective și la situațiile de detașare pe termen lung) să fie complete și actualizate.

Directiva (UE) 2019/1152[29] privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă a introdus noi cerințe de informare pentru angajatori, pentru a se asigura că lucrătorii detașați sunt informați în mod corespunzător cu privire la principalele condiții de muncă și de încadrare în muncă ale sarcinii lor de serviciu în statul membru gazdă. Informațiile de pe site-urile naționale sunt disponibile pe site-ul web „Your Europe”[30].

2.4. Norme privind detașarea pe termen lung

Directiva introduce noi norme privind detașările pe termen lung, în cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni sau 18 luni dacă întreprinderea transmite o notificare motivată. În astfel de situații, trebuie să fie garantate toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în statul membru gazdă, stabilite prin lege sau printr-o convenție colectivă în sensul articolului 3 alineatul (8) din Directiva 96/71/CE, cu două excepții[31].

Aproape toate statele membre garantează lucrătorilor detașați pe termen lung toate condițiile suplimentare de muncă și de încadrare în muncă aplicabile prin lege și/sau prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate de generală aplicare. În Irlanda, lucrătorilor detașați li se aplică aceleași condiții, indiferent de durata detașării. În plus, toate celelalte state membre impun unei întreprinderi să transmită o notificare motivată pentru a prelungi perioada de detașare pe termen lung de la 12 luni la 18 luni.

Comisia observă că atât specificarea condițiilor suplimentare de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați în situații de detașare pe termen lung, cât și termenul

[28] A se vedea subpunctul 3.1.1.4.5 din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei privind, în special, opiniile părților interesate, inclusiv ale organizațiilor patronale.
[29] Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, JO L 186, 11.7.2019, p. 105.
[30] Detașarea personalului în străinătate: Orientările și normele de securitate socială – Your Europe (europa.eu).
[31] Cele două excepții se referă la: (i) procedurile, formalitățile și condițiile de încheiere și de încetare a contractului de muncă, inclusiv clauzele de neconcurență și (ii) schemele de pensii ocupaționale suplimentare.

pentru transmiterea notificării motivate variază de la un stat membru[32] la altul. Comisia observă, de asemenea, că este necesar să se asigure că site-urile naționale includ informații privind detașările pe termen lung, ceea ce nu s-a întâmplat întotdeauna până în prezent. Numai informațiile complete asigură o înțelegere adecvată de către angajatori a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă aplicabile.

2.5. Egalitatea de tratament a lucrătorilor prin agent de muncă temporară detașați

Directiva prevede că lucrătorii prin agent de muncă temporară detașați trebuie tratați în același mod în ceea ce privește aspectele reglementate de articolul 5 din Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară[33] ca și lucrătorii puși la dispoziție prin agenții de muncă temporară stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca.

Aproape toate statele membre (cu excepția Irlandei și a Sloveniei) au adoptat obligația de a garanta lucrătorilor detașați condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în temeiul articolului 5 din Directiva 2008/104/CE.

În Estonia, obligația întreprinderii utilizatoare de a informa agentul de muncă temporară cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor prin agent de muncă temporară se aplică numai detașării pe termen lung și detașării în lanț, în timp ce Malta impune această obligație de informare numai pentru perioadele de detașare care depășesc patru săptămâni consecutive. Suedia impune această obligație numai atunci când agentul de muncă temporară solicită acest lucru. Croația impune agentului de muncă temporară să confirme în scris că a fost informat cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă.

Prin urmare, Comisia constată că unele state membre fie obligă întreprinderea utilizatoare să informeze agentul de muncă temporară numai în situații specifice cu privire la condițiile care se aplică lucrătorilor prin agent de muncă temporară, fie introduc cerințe de informare suplimentare.

De asemenea, Comisia ia act de unele preocupări serioase cu privire la faptul că aplicarea practică a dispozițiilor directivei referitoare la lucrătorii prin agent de muncă temporară detașați poate duce la situații în care acestor lucrători li se pot aplica condiții mai puțin favorabile. Aceste situații ar putea apărea din cauza unei intenții reale de a eluda normele, dar ar putea rezulta, de asemenea, dintr-o cunoaștere limitată din partea agenților de muncă temporară și a întreprinderii (întreprinderilor) utilizatoare a normelor relevante care se aplică în alte state membre, în special în ceea ce privește convențiile colective[34]. Angajatorii au raportat că complexitatea sistemului juridic care reglementează munca transfrontalieră temporară (de exemplu, detașarea lucrătorilor) poate duce la o nerespectare accidentală, în special de către întreprinderile mai mici. Prin urmare, sunt necesare[35] informații juridice ușor accesibile și ușor de înțeles.

---

[32] Pentru mai multe informații (inclusiv opiniile partenerilor sociali), a se vedea subpunctul 3.1.1.4.6.1 din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei.

[33] 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.

[34] Punctele 6.1.2 și 6.1.3.1 din studiul de sprijinire a monitorizării Directivei (UE) 2018/957 privind detașarea lucrătorilor și a Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării. A se vedea, de asemenea, subpunctul 3.1.1.4.6.2. din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei.

[35] Subpunctul 6.1.3.1 din studiul de sprijinire a monitorizării Directivei (UE) 2018/957 privind detașarea lucrătorilor și a Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării și subpunctul 3.1.1.4.6.2. din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei.

2.6. Indemnizații de detașare

Multe state membre[36] precizează care dintre elementele indemnizațiilor de detașare sunt plătite cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare și care fac parte din remunerație.

Conform directivei, în cazul în care din condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile raportului de muncă nu reiese dacă elementele indemnizației specifice detașării se acordă cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare și, în caz afirmativ, care este această parte, întreaga indemnizație se consideră a fi acordată cu titlu de rambursare a cheltuielilor. Marea majoritate a statelor membre[37] au inclus această normă în legislația lor națională.

Comisia observă că unele state membre[38] nu au inclus în legislația națională o dispoziție specifică conform căreia indemnizațiile de detașare fac parte din remunerație, în măsura în care nu sunt acordate cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare. În plus, legislația națională din unele state membre[39] nu include sau nu precizează în mod clar faptul că rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorul detașat se efectuează în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practica națională a statului membru de origine.

2.7. Convențiile colective

Directiva extinde opțiunea de a aplica lucrătorilor detașați convențiile colective care nu au fost declarate de generală aplicare în statele membre care dispun deja de un sistem de declarare a convențiilor colective de generală aplicare[40]. Dintre cele 18 state membre care aplică convenții colective declarate de generală aplicare, cel puțin 4 state membre[41] au utilizat opțiunea prevăzută de directivă de a aplica lucrătorilor detașați și convențiile colective care nu sunt de generală aplicare.

2.8. Cooperarea dintre statele membre

Directiva impune statelor membre să prevadă o cooperare între autoritățile sau organismele competente să monitorizeze condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE. Toate statele membre au inclus în legislația lor națională dispoziții privind cooperarea dintre autoritățile și organismele lor naționale competente.

2.9. Monitorizarea, controlul și asigurarea respectării

Directiva prevede, printre altele, ca statele membre să stabilească norme eficace, proporționale și cu efect de descurajare privind sancțiunile aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate în temeiul directivei. În toate statele membre (cu excepția Irlandei), încălcarea legislației naționale adoptate pentru punerea în aplicare a directivei se sancționează prin amenzi administrative. Șase state membre aplică amenzi penale[42]. Comisia observă că sancțiunile

[36] Belgia, Bulgaria, Germania, Estonia, Irlanda, Grecia, Spania, Franța, Croația, Italia, Cipru, Letonia, Lituania, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, România, Slovacia și Finlanda.
[37] Belgia, Cipru, Danemarca, Germania, Estonia, Irlanda, Grecia, Spania, Franța, Croația, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, Finlanda și Suedia.
[38] Cehia, Danemarca, Ungaria, Austria, Slovenia și Suedia.
[39] Belgia, Cehia, Danemarca, Germania, Irlanda, Spania, Luxemburg, Ungaria, Letonia, Malta, Țările de Jos, Austria, Portugalia, Polonia, Slovenia și Finlanda.
[40] A se vedea subpunctul 3.1.1.4.8 din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei.
[41] Grecia, Ungaria, Țările de Jos și Finlanda.
[42] Belgia, Danemarca, Estonia, Grecia, Franța și Cipru.

variază de la un stat membru la altul. De exemplu, amenzile maxime variază de la 1 100 EUR în Letonia la 400 000 EUR în Austria și 500 000 EUR în Germania.

3. Subcontractarea și detașarea lucrătorilor.

Articolul 2 alineatul (2) din directivă prevede obligația Comisiei de a include în analiza sa privind aplicarea și punerea în aplicare a directivei o evaluare privind necesitatea adoptării unor noi măsuri care să asigure condiții de concurență echitabile și să protejeze lucrătorii în cazul subcontractării.

În ceea ce privește subcontractarea, articolul 12 din Directiva privind asigurarea respectării aplicării[43] stabilește un mecanism de asigurare a răspunderii. În conformitate cu acest mecanism de asigurare a răspunderii, un contractant căruia angajatorul îi este un subcontractant direct, în plus față de angajator sau în locul acestuia, poate fi tras la răspundere de către un lucrător detașat în ceea ce privește orice remunerație netă restantă sau contribuții datorate unor fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, în măsura în care acestea intră sub incidența articolului 3 din Directiva 96/71/CE.

Statele membre au obligația de a introduce această răspundere în materie de subcontractare în mod nediscriminatoriu și proporțional în sectorul construcțiilor și o pot prevedea și în alte sectoare. De asemenea, ele pot introduce norme mai stricte privind răspunderea în ceea ce privește domeniul de aplicare (de exemplu, să acopere mai multe întreprinderi implicate în lanțul de subcontractare, mai degrabă decât doar contractantul direct) și tipul (de exemplu, să acopere mai multe condiții de muncă în temeiul articolului 3 din Directiva 96/71/CE) pe o bază nediscriminatorie și proporțională. Statele membre pot să aplice și alte măsuri de executare în locul acestor norme privind răspunderea, cu condiția ca acestea să fie justificate și proporționale în conformitate cu dreptul Uniunii.

Având în vedere acest cadru juridic, precum și informațiile colectate și analizate în contextul prezentului raport, Comisia observă că una dintre principalele provocări, care ar putea afecta drepturile lucrătorilor detașați, precum și condițiile de concurență echitabile dintre întreprinderi, este reprezentată de lanțurile lungi de subcontractare. În aceste lanțuri lungi de subcontractare, lipsa de transparență și de responsabilitate poate face foarte dificilă asigurarea respectării normelor aplicabile din cauza problemelor legate de identificarea întreprinderii responsabile. Prin urmare, responsabilitatea directă și răspunderea contractantului pot fi reduse în mod considerabil. Acest lucru poate afecta, de asemenea, recuperarea salariilor neplătite[44].

Mecanismul de asigurare a răspunderii prevăzut în Directiva privind asigurarea respectării aplicării permite statelor membre să acopere lanțuri mai lungi. Cu toate acestea, majoritatea statelor membre au limitat această răspundere la contractantul direct și nu au extins-o la alte părți din lanțul de subcontractare. Un număr de 10 state membre[45] au introdus o răspundere pe întreg lanțul (și anume o răspundere în materie de subcontractare care nu se limitează la o

[43] 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.

[44] A se vedea, în acest context, punctul 6.7.2 din studiul de sprijinire a monitorizării Directivei (UE) 2018/957 privind detașarea lucrătorilor și a Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării, precum și secțiunea 4.2 din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei.

[45] Belgia, Bulgaria, Spania, Franța, Italia, Lituania, Luxemburg, Țările de Jos, Austria și Polonia.

singură verigă în amonte)[46]. Patru state membre (Belgia, Spania, Franța și Italia) au introdus, de asemenea, noi măsuri, cum ar fi un plafon al numărului de niveluri de subcontractare în cadrul lanțurilor de subcontractare[47].

În plus, aplicarea convențiilor colective poate oferi o protecție diferită lucrătorilor detașați în lanțurile de subcontractare și poate fi utilizată pentru a plăti acești lucrători în conformitate cu convenții mai puțin favorabile[48].

În ceea ce privește provocările identificate, adoptarea de bune practici ar ajuta statele membre și/sau partenerii sociali să sporească transparența și răspunderea în cadrul lanțurilor de subcontractare. Aceste bune practici includ limitarea numărului de niveluri din lanțurile de subcontractare și/sau extinderea răspunderii în materie de subcontractare la întregul lanț, precum și consolidarea cooperării dintre statele membre pentru a facilita inspecțiile și a combate practicile abuzive[49].

În acest scop și ca urmare a prezentului raport, Comisia ar putea, cu sprijinul ELA, să ia în considerare cartografierea situației actuale din statele membre în ceea ce privește acoperirea răspunderii în materie de subcontractare (și anume sectoarele, nivelurile și condițiile de muncă acoperite). Acest lucru ar putea include furnizarea de orientări privind aplicarea unor norme mai stricte la nivel național în ceea ce privește domeniul de aplicare al răspunderii în materie de subcontractare (și anume impunerea unei răspunderi pe întreg lanțul sau extinderea răspunderii la alte condiții de muncă și de încadrare în muncă), în mod proporțional și nediscriminatoriu. În prezent, Comisia nu consideră necesară modificarea directivei în ceea ce privește în mod specific subcontractarea.

4. Detașarea resortisanților țărilor terțe

Prezenta secțiune și secțiunea aferentă din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei prezintă principalele provocări care afectează condițiile de muncă în cazul detașării resortisanților țărilor terțe, precum și unele bune practici pentru abordarea acestor provocări. Secțiunea nu prezintă situația cadrului juridic aplicabil intrării și ședерii resortisanților țărilor terțe într-un stat membru gazdă.

Directivele privind detașarea lucrătorilor se aplică în egală măsură lucrătorilor detașați care sunt cetățeni ai UE și lucrătorilor detașați care sunt resortisanți ai țărilor terțe. În acest context, lucrătorii resortisanți ai țărilor terțe care sunt angajați în mod legal și obișnuit de un prestator de servicii stabilit într-un stat membru pot fi detașați într-un alt stat membru fără a fi supuși în celălalt stat membru unor formalități administrative nejustificate, cum ar fi obligația de a obține un permis de muncă[50].

[46] A se vedea punctul 4.2.2.2 din studiul de sprijinire a monitorizării Directivei (UE) 2018/957 privind detașarea lucrătorilor și a Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării.
[47] A se vedea punctul 4.2.2.1 din studiul de sprijinire a monitorizării Directivei (UE) 2018/957 privind detașarea lucrătorilor și a Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării.
[48] A se vedea punctele 4.2.2 și 5.3.4 din studiul de sprijinire a monitorizării Directivei (UE) 2018/957 privind detașarea lucrătorilor și a Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării.
[49] Pentru mai multe bune practici, a se vedea secțiunea 4.3. din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei.
[50] Hotărârea Curții de Justiție a UE din data de 9 august 1994, Raymond Vander Elst/Office des migrations internationales, C-43/93, EU:C:1994:310.

În majoritatea statelor membre, aceleași norme generale privind detașarea, care transpun legislația UE relevantă, se aplică resortisanților țărilor terțe detașați. Trei state membre[51] au introdus în cadrul lor juridic național dispoziții specifice privind detașarea resortisanților țărilor terțe. Croația și Țările de Jos precizează în mod explicit în legislația lor că o persoană angajată legal într-un stat membru în care este stabilit angajatorul său nu are nevoie de un permis de muncă. În mod similar, Codul muncii din Letonia impune angajatorului să declare că un lucrător este angajat în mod legal în statul membru care efectuează transferul[52].

Comisia observă că resortisanții țărilor terțe detașați sunt, în general, mai expuși unor practici abuzive, cum ar fi detașarea frauduloasă, încălcarea drepturilor lucrătorilor, condițiile de muncă precare, plata necuvenită și neplata contribuțiilor sociale[53]. De asemenea, este probabil ca resortisanții țărilor terțe detașați să accepte o remunerație mai mică decât cea care ar trebui plătită[54]. Riscurile legate de condițiile precare de viață și de muncă par, de asemenea, să fie mai mari pentru resortisanții țărilor terțe detașați[55].

În plus, resortisanții țărilor terțe detașați sunt mai vulnerabili decât lucrătorii din UE detașați, din cauza potențialei lor dependențe de angajator în ceea ce privește reînnoirea permiselor de muncă și/sau de ședere[56]. De asemenea, adesea aceștia nu își cunosc drepturile și se confruntă cu bariere lingvistice.

O serie de măsuri ar putea aborda situațiile identificate, cum ar fi asigurarea unui acces mai bun la informații privind drepturile lucrătorilor, axate pe lucrătorii resortisanți ai țărilor terțe detașați[57], consolidarea cooperării transnaționale dintre organismele de aplicare a legii și autoritățile din domeniul migrației și consolidarea asigurării respectării normelor privind detașarea lucrătorilor în anumite sectoare cu un număr mare de resortisanți ai țărilor terțe detașați[58].

5. Principalele concluzii și posibile acțiuni viitoare

Transpunerea directivei de către toate statele membre a îmbunătățit condițiile de muncă ale lucrătorilor detașați, în special în ceea ce privește remunerația acestora, egalitatea de tratament a lucrătorilor prin agent de muncă temporară detașați și rambursarea cheltuielilor generate de detașare (de exemplu, cheltuielile de transport, cazare și masă).

[51] Croația, Letonia și Țările de Jos.

[52] A se vedea punctul 2.2.1 din Raportul privind practicile, posibilitățile și provocările în materie de cooperare între statele membre – în special în ceea ce privește detașarea resortisanților țărilor terțe, Raport final ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2 februarie 2023.

[53] A se vedea punctul 6.5.2 din studiul de sprijinire a monitorizării Directivei (UE) 2018/957 privind detașarea lucrătorilor și a Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării, precum și punctul 3.1 din Raportul privind practicile, posibilitățile și provocările în materie de cooperare între statele membre – în special în ceea ce privește detașarea resortisanților țărilor terțe, Raport final ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2 februarie 2023.

[54] A se vedea punctul 6.5.2 din studiul de sprijinire a monitorizării Directivei (UE) 2018/957 privind detașarea lucrătorilor și a Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării.

[55] A se vedea punctul 8.5 din studiul de sprijinire a monitorizării Directivei (UE) 2018/957 privind detașarea lucrătorilor și a Directivei 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării.

[56] A se vedea punctul 3.1 din Raportul privind practicile, posibilitățile și provocările în materie de cooperare între statele membre – în special în ceea ce privește detașarea resortisanților țărilor terțe, Raport final ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2 februarie 2023.

[57] A se vedea, în special, punctul 3.4.2 din Raportul privind practicile, posibilitățile și provocările în materie de cooperare între statele membre – în special în ceea ce privește detașarea resortisanților țărilor terțe, Raport final ELA/2022/RS/027/ELA.306-2021/TITLE 3/2, 2 februarie 2023.

[58] A se vedea, de asemenea, secțiunea 5.2. din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei.

Legislația statelor membre respectă în mare măsură cerințele directivei. Cu toate acestea, Comisia a identificat diverse aspecte legate de neconformitatea măsurilor naționale de transpunere a directivei care ar putea face obiectul unor acțiuni suplimentare. Aceste aspecte se referă la diverse dispoziții ale directivei, cum ar fi detașarea dublă sau în lanț, remunerația, cele două elemente noi ale condițiilor de muncă și de încadrare în muncă din statul membru gazdă, detașarea pe termen lung, egalitatea de tratament a lucrătorilor prin agent de muncă temporară, indemnizațiile de detașare sau monitorizarea, controlul și asigurarea respectării aplicării. Comisia va continua să lucreze cu statele membre pentru a asigura că directiva este transpusă și aplicată corect.

Comisia ia act de unele dificultăți în stabilirea remunerației aplicabile lucrătorilor detașați, cu toate elementele sale obligatorii. În strânsă cooperare cu statele membre și cu partenerii sociali, ELA[59] ar putea lucra la un instrument pentru a facilita calcularea remunerației lucrătorilor detașați și pentru a-i spori transparența. Un astfel de instrument, ale cărui elemente generale ar putea fi stabilite de ELA, ar fi utilizat și pus în aplicare la nivel național.

De asemenea, Comisia ia act de unele preocupări legate de condițiile de cazare, care pot afecta lucrătorii detașați. Autoritățile naționale responsabile cu inspecția și partenerii sociali (în special sindicatele) ar putea, împreună cu ELA, să dezvolte campanii de sensibilizare specifice pentru a aborda aspecte precum condițiile de cazare necorespunzătoare care pot afecta lucrătorii detașați, inclusiv informații mai specifice privind dreptul lucrătorilor detașați la condițiile de cazare din statele membre gazdă (în cazul în care sunt oferite lucrătorilor naționali) și sancțiunile pentru nerespectarea acestui drept.

De asemenea, este esențial ca angajatorii și lucrătorii să aibă acces la informații complete și actualizate cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă (în special cu privire la remunerație și la toate elementele obligatorii ale acesteia) aplicabile lucrătorilor detașați (inclusiv cu privire la convențiile colective și la detașarea pe termen lung). Prin urmare, ELA ar putea să își continue și să își consolideze colaborarea cu statele membre pentru a face aceste informații mai transparente, mai cuprinzătoare, mai actualizate și mai ușor accesibile pentru lucrătorii detașați și prestatorii de servicii.

Comisia a identificat preocupări serioase în ceea ce privește aplicarea practică a dispozițiilor directivei în cazul lucrătorilor prin agent de muncă temporară detașați. ELA ar putea aborda aceste preocupări, în strânsă cooperare cu statele membre, printr-o cooperare transfrontalieră mai eficace și mai extinsă și prin eforturi de asigurare a respectării aplicării care vizează munca prin agent de muncă temporară. Partenerii sociali ar putea, de asemenea, să aibă în vedere sprijinirea activității inspectoratelor de muncă. În plus, statele membre ar putea efectua revizuiri ale legislației existente și ale punerii sale în aplicare la nivel național; și/sau ar putea înființa, cu sprijinul ELA, servicii de asistență pentru agenții de muncă temporară și întreprinderile utilizatoare cu privire la aplicarea normelor privind detașarea lucrătorilor.

Comisia observă că unele state membre nu au inclus în legislația lor națională unele dispoziții specifice privind indemnizațiile de detașare. În acest context, precum și în legătură cu alte dispoziții ale directivei, Comisia se va angaja într-un dialog cu statele membre pentru a asigura o transpunere în conformitate cu directiva. În plus, ELA ar putea facilita transparența

[59] Potențialele acțiuni ulterioare ale ELA din prezentul raport intră sub incidența mandatului său de a asista statele membre și Comisia în aplicarea și asigurarea respectării efective de către acestea a dreptului Uniunii referitor la mobilitatea forței de muncă în întreaga UE.

informațiilor privind indemnizațiile de detașare și rambursarea costurilor legate de detașare în statele membre.

În ceea ce privește subcontractarea, limitarea numărului de niveluri în cadrul lanțurilor de subcontractare și/sau extinderea răspunderii în materie de subcontractare la întregul lanț ar putea ajuta statele membre (în calitate de principali actori responsabili pentru asigurarea respectării aplicării normelor privind detașarea lucrătorilor) și, după caz, partenerii sociali, să sporească transparența și răspunderea în lanțurile de subcontractare, în mod proporțional și nediscriminatoriu. În plus, Comisia ar putea, cu sprijinul ELA, să ia în considerare cartografierea situației actuale din statele membre în ceea ce privește acoperirea răspunderii în materie de subcontractare (inclusiv furnizarea de orientări privind aplicarea unor norme mai stricte la nivel național în ceea ce privește domeniul de aplicare al răspunderii în materie de subcontractare).

În cele din urmă, în ceea ce privește lucrătorii detașați resortisanți ai țărilor terțe, ELA ar putea juca un rol esențial în facilitarea accesului la informații și în sprijinirea statelor membre prin consolidarea cooperării transnaționale dintre organismele naționale de aplicare a legii[60].

Având în vedere principalele concluzii și acțiunile ulterioare prezentate mai sus, Comisia nu consideră că este necesar să propună modificări la directivă sau la Directiva 96/71/CE în această etapă.

Alături de rolul său mai amplu de gardian al tratatelor și fără a aduce atingere acestuia, Comisia va continua să lucreze cu statele membre pentru a asigura că directiva este transpusă și aplicată corect.

De asemenea, Comisia va continua să colaboreze cu statele membre, cu sprijinul ELA, în ceea ce privește asigurarea respectării normelor privind detașarea lucrătorilor.

[60] A se vedea secțiunea 5.2. din documentul de lucru însoțitor al serviciilor Comisiei.