COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 25.9.2019
COM(2019) 426 final

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

privind aplicarea și punerea în aplicare a Directivei 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”)

{SWD(2019) 337 final}

1. INTRODUCERE

1.1. Directiva

Libera circulație a lucrătorilor, libertatea de stabilire și libertatea de a presta servicii reprezintă principii fundamentale ale pieței interne a Uniunii Europene, consacrate în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor[1] (astfel cum a fost modificată prin Directiva 2018/957/UE[2][3]) (*denumită în continuare „Directiva privind detașarea lucrătorilor”*) pune în aplicare aceste principii în vederea garantării unor condiții de concurență echitabile pentru întreprinderi și a respectării drepturilor lucrătorilor.

Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării[4] (*denumită în continuare „directiva”*) stabilește un cadru comun conținând un set de dispoziții, măsuri și mecanisme de control adecvate, necesare pentru o punere în aplicare, o aplicare și o asigurare a respectării aplicării mai bună și mai uniformă a Directivei 96/71/CE.

1.2. Raportul

Articolul 24 din directivă impune Comisiei să reexamineze aplicarea și punerea în aplicare a directivei, să prezinte un raport și, dacă este cazul, să propună modificările necesare până cel târziu la 18 iunie 2019. Articolul detaliază unele dispoziții ale directivei care trebuie îndeosebi evaluate, și anume cele menționate la articolul 4 (privind identificarea unei detașări reale și prevenirea abuzurilor și a eludărilor), la articolul 6 (privind asistența reciprocă), la articolul 9 (privind cerințele administrative și măsurile de control), la articolul 12 (privind răspunderea în materie de subcontractare) și în capitolul VI (privind executarea transfrontalieră a sancțiunilor administrative financiare și/sau a amenzilor administrative), precum și caracterul adecvat al datelor disponibile și recurgerea la acorduri sau înțelegeri bilaterale în legătură cu Sistemul de informare al pieței interne. Pe lângă aceste aspecte, raportul analizează și alte dispoziții ale directivei. Raportul examinează, de asemenea, eficacitatea în practică a măsurilor întreprinse de statele membre, în măsura în care informațiile disponibile permit acest lucru. În plus, acesta analizează și dacă sunt necesare orice modificări ale directivei.

Raportul este elaborat pe baza informațiilor privind măsurile naționale de transpunere a directivei pe care statele membre le-au comunicat Comisiei în temeiul articolului 23 alineatul (2) din directivă[5]. Comisia a consultat, de asemenea, membri (experți naționali) și observatori (experți din țările Asociației Europene a Liberului Schimb și parteneri

[1] Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO L 18, 21.1.1997, p. 1).

[2] 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 (JO L 173, 9.7.2018, p. 16).

[3] Modificările introduse prin Directiva 2018/957 se aplică doar începând cu 30 iulie 2020.

[4] 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).

[5] Trimiterile la legislațiile naționale care transpun directiva se regăsesc pe pagina web Eur-Lex: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/NIM/?qid=1547558891458&uri=CELEX%3A32014L0067

sociali europeni) din cadrul Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor[6], trimițându-le un chestionar (*denumit în continuare chestionarul*) și un proiect de raport preliminar. De asemenea, Comisia a utilizat informațiile despre măsurile de transpunere colectate prin intermediul Centrului european de expertiză în domeniul dreptului muncii, al ocupării forței de muncă și al politicilor privind piața muncii. În plus, au fost luate în considerare informațiile aduse în atenția Comisiei de către deputații din Parlamentul European, de plângerile și scrisorile trimise de cetățeni, precum și de contactele cu diferitele părți interesate.

Raportul este însoțit de documentul de lucru al serviciilor Comisiei care include mai multe anexe. Anexele I și II vizează măsurile de transpunere ale statelor membre prevăzute la articolele 9 și 12. Anexa III conține statisticile Sistemului de informare al pieței interne cu privire la utilizarea modulului pentru detașare, precum și a modulului privind cooperarea administrativă în ceea ce privește aplicarea transfrontalieră a sancțiunilor și a amenzilor. Anexa IV cuprinde un raport privind colectarea datelor prin intermediul instrumentelor naționale de declarare pentru anul 2017, elaborat de Rețeaua de experți în domeniul statisticilor privind libera circulație a lucrătorilor, coordonarea sistemelor de securitate socială și frauda și erorile.

2. PROCESUL DE TRANSPUNERE

În conformitate cu articolul 23 alineatul (1), statele membre trebuiau să transpună directiva până la 18 iunie 2016.

Pentru a sprijini statele membre în vederea transpunerii, Comisia a înființat Grupul de experți pentru transpunerea Directivei privind asigurarea respectării aplicării Directivei 2014/67/UE privind detașarea lucrătorilor, care s-a reunit de nouă ori în perioada decembrie 2014 - mai 2016. În plus, punerea în aplicare și aplicarea în practică a directivei au fost discutate în cadrul mai multor reuniuni ale Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor.

Până în prezent, toate statele membre au transpus directiva.

În acest sens, toate statele membre, cu excepția Germaniei, care a considerat că legislația sa este aliniată cu directiva, au adoptat legi sau acte administrative noi sau au modificat actele existente. Până la termenul din 18 iunie 2016, în 10 state membre (Danemarca, Finlanda, Franța, Ungaria, Malta, Țările de Jos, Polonia, Slovacia, Slovenia și Regatul Unit) au intrat în vigoare legi de transpunere a directivei. Ulterior în decursul anului 2016, după termenul prevăzut, în alte șase state membre (Belgia, Estonia, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia) au intrat în vigoare legislații relevante. În 2017, au intrat în vigoare legislații noi în Austria, Bulgaria, Croația, Republica Cehă, Cipru, Lituania, Luxemburg, Portugalia, România, Spania și Suedia.

[6] Instituit prin Decizia Comisiei din 19.12.2008 de instituire a Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor (JO L 8 13.1.2009, p. 26).

3. PUNEREA ÎN APLICARE A DIRECTIVEI

3.1. Obiect și definiții (articolele 1 și 2)

Articolul 1 stabilește domeniul de aplicare și obiectivele directivei, precum și legătura sa cu Directiva privind detașarea lucrătorilor. Deși nu este necesar să se transpună în mod expres această dispoziție, dreptul intern trebuie să asigure că domeniul de aplicare al dispozițiilor de punere în aplicare acoperă cazurile de detașare astfel cum sunt definite în directiva respectivă, în special la articolele 1-3.

Prin urmare, numeroase state membre nu au definit în mod expres domeniul de aplicare al legislației de punere în aplicare, dar îl clarifică prin context și prin trimiterile la alte dispoziții din dreptul intern. Statele membre care definesc domeniul de aplicare în mod explicit prin trimitere la Directiva privind detașarea lucrătorilor sunt Bulgaria, Cipru, Estonia, Finlanda, Grecia, Italia, Letonia, Malta, Polonia, Portugalia, România, Slovacia și Spania.

Toate statele membre aplică dispozițiile naționale rezultate din transpunerea directivei în cazul lucrătorilor detașați. Unele state membre aplică însă aceste dispoziții într-un sens mai larg, și anume persoanelor care nu sunt lucrători detașați în sensul Directivei privind detașarea lucrătorilor sau activităților care nu implică o prestare de servicii. Este cazul Austriei, unde dreptul intern acoperă toate cazurile de lucrători trimiși să muncească în Austria de către angajatorul lor. Deși nu se precizează în mod explicit, și dispozițiile Codului muncii din Ungaria implică o astfel de aplicare în sens larg. Reglementările din Țările de Jos și Slovenia aplică această legislație parțial și prestatorilor de servicii transfrontaliere care desfășoară activități independente.

Organizațiile patronale din două state membre (Austria și Franța) au subliniat faptul că măsurile de transpunere a directivei ar trebui să se aplice doar pentru situațiile care pot fi considerate detașare în conformitate cu Directiva privind detașarea lucrătorilor. Sindicatele au considerat, în general, că este posibil și în deplină concordanță cu competențele statelor membre să aplice dispozițiile prevăzute în directivă și altor categorii de lucrători în cazul cărora nu se consideră că ar fi detașați în conformitate cu Directiva privind detașarea lucrătorilor.

3.2. Autoritățile competente și birourile de legătură (articolul 3)

Articolul 3 din directivă se referă la desemnarea de către statele membre a autorităților competente și a birourilor de legătură în sensul directivei.

Obligația de a desemna autorități competente și birouri de legătură prin intermediul cărora să aibă loc cooperarea administrativă și/sau schimbul de informații cu privire la detașarea lucrătorilor datează încă de la transpunerea articolului 4 din Directiva privind detașarea lucrătorilor. Prin urmare, toate statele membre au desemnat autoritățile și birourile de legătură responsabile pentru aspecte legate de detașarea lucrătorilor.

Majoritatea statelor membre au optat pentru o transpunere directă a articolului 3 din directivă. Autoritățile au fost desemnate fie direct prin lege, fie de guvern sau de o altă autoritate.

Lista autorităților competente și a birourilor de legătură poate fi găsită pe pagina web Europa ta[7].

3.3. Identificarea unei detașări reale și prevenirea abuzurilor și a eludărilor (articolul 4)

Articolul 4 din directivă prevede două liste neexhaustive cu elemente pe care statele membre le pot utiliza în special atunci când realizează evaluarea de ansamblu pentru a stabili dacă o întreprindere exercită în mod efectiv activități semnificative în statul membru în care este stabilită [articolul 4 alineatul (2)] și dacă un lucrător detașat temporar își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care lucrează în mod obișnuit [articolul 4 alineatul (3)]. Aceste elemente ar trebui să sprijine autoritățile competente atunci când efectuează verificări și controale și în cazurile în care au motive să creadă că un lucrător nu poate fi considerat detașat. Trebuie avut în vedere că nerespectarea unuia sau a mai multora dintre aceste elemente nu exclude posibilitatea ca o situație dată să fie caracterizată drept una de detașare [articolul 4 alineatul (4)], ceea ce înseamnă că nu trebuie să existe nicio cerință ca fiecare element să fie respectat în fiecare caz de detașare.

3.3.1. Elemente prin care se poate stabili dacă o întreprindere exercită în mod efectiv activități semnificative

Cele mai multe state membre au definit o listă cu elemente identice celor din directivă. Austria, Germania, Irlanda, Țările de Jos, Suedia și Regatul Unit nu au transpus în mod explicit această parte a articolului. Opt state membre (Bulgaria, Croația, Italia, România, Slovenia, Austria, Spania și Grecia) au introdus sau au menținut alte elemente existente, cum ar fi:

- durata detașării efective (Bulgaria);
- durata și frecvența activității unui angajator pe teritoriul național și dacă aceasta este exercitată ocazional sau permanent (Croația);
- orice alt element util pentru evaluarea de ansamblu (Italia);
- activitatea de bază pentru care este autorizată întreprinderea și obiectul contractului de prestări de servicii; contractele de muncă/alte forme de angajare încheiate de întreprindere cu propriii salariați (România);
- dacă angajatorul dispune de spații adecvate acolo unde este furnizat serviciul; angajarea de personal administrativ care să desfășoare activități la sediul principal sau în spațiile angajatorului; dacă angajatorul face publicitate activității și dacă au avut loc modificări legate de activitatea angajatorului în ultimele șase luni (Slovenia);
- natura economică reală a activității, mai degrabă decât aparența faptelor, este relevantă pentru a evalua dacă există un raport de muncă, o detașare transfrontalieră sau lucrători angajați (Austria) și o detașare nu necesită

[7] https://europa.eu/youreurope/citizens/national-contact-points/index_ro.htm

încheierea unui contract de prestări de servicii între un angajator care nu este stabilit în Austria și un beneficiar al serviciilor care desfășoară activități în Austria;

– identificarea întreprinderii care detașează lucrătorii (Spania);

– vechimea întreprinderii și întreprinderea care plătește efectiv salariile lucrătorilor detașați (Grecia).

3.3.2. Elemente prin care se poate stabili dacă un lucrător detașat temporar își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care lucrează în mod obișnuit

Majoritatea statelor membre au transpus lista cu elemente de la articolul 4 alineatul (3), cu excepția Austriei, Danemarcei, Germaniei, Irlandei, Suediei și Regatului Unit, în principal, prin definirea unei liste cu elemente identice celor din directivă. În Croația, Letonia, Italia, Luxemburg, Grecia și Slovenia, au fost definite elemente suplimentare:

– data angajării, deținerea certificatului de document portabil A1 (sau dovada solicitării acestui certificat), dacă angajatorul a trimis lucrători în statul membru în cele 12 luni precedente și sarcinile pe care le-a efectuat lucrătorul pentru acesta, precum și locul în care le-a efectuat cu o lună înainte de a fi detașat în statul membru (Croația);

– orice alt element util pentru evaluarea de ansamblu și o certificare privind legislația aplicabilă în domeniul securității sociale (Italia);

– pentru a evalua dacă un lucrător detașat își desfășoară munca în alt stat membru decât cel în care lucrează în mod obișnuit, Inspectoratul de Stat al Muncii ar trebui să verifice în prealabil dacă există un raport de muncă real (Letonia);

– intenția lucrătorului de a se reîntoarce în țara de origine (Luxemburg, ca urmare a jurisprudenței);

– perioadele precedente de asigurare a lucrătorului detașat pe baza angajării sau a desfășurării unei activități independente (Slovenia);

– data de încheiere a detașării și dacă raportul sau contractul de muncă dintre lucrătorul detașat și prestatorul de servicii continuă după data de încheiere a detașării (Grecia).

Majoritatea statelor membre au transpus în mod explicit articolul 4 alineatul (4) și au clarificat, de asemenea, faptul că criteriile menționate mai sus sunt neexhaustive.

3.4. **Îmbunătățirea accesului la informații (articolul 5)**

Articolul 5 stabilește obligații pentru statele membre cu privire la accesul la informații și crearea unor site-uri internet oficiale naționale unice [*denumit(e) în continuare site-ul/site-urile internet*].

În ceea ce privește transpunerea articolului 5 alineatul (2), în majoritatea statelor membre (Austria, Belgia, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Finlanda, Germania, Grecia, Ungaria, Irlanda, Lituania, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Spania și Regatul Unit), legislația națională nu precizează criteriile care trebuie aplicate informațiilor furnizate pe internet.

Cu toate acestea, toate statele membre au creat site-uri internet care îndeplinesc, în mare măsură, condițiile prevăzute în directivă, inclusiv cerințele legate de limbă, și anume majoritatea site-urilor internet sunt disponibile nu numai în limba (limbile) națională (naționale) a(le) statului membru gazdă, ci și în engleză, multe dintre acestea fiind disponibile și în alte limbi relevante.

În ceea ce privește prezentarea informațiilor privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă care decurg din legislație, statele membre au adoptat diferite abordări. Acestea fie reproduc textele legislative sau administrative naționale, fie prezintă sinteze sau imagini de ansamblu în limbaj simplu și/sau întrebări și răspunsuri.

Informațiile privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicate lucrătorilor detașați care decurg din contractele colective aplicabile, în conformitate cu articolul 3 alineatul (8) din Directiva privind detașarea lucrătorilor [articolul 5 alineatul (4)], sunt prezentate pe site-ul internet sub diferite forme de către statele membre în care există astfel de contracte. Acestea pot fi sub forma: (1) textului integral al contractului colectiv (Austria, Croația, Luxemburg, Letonia și Suedia); (2) unui rezumat al contractului colectiv prezentat pe site-ul internet (Austria, Belgia, Germania, Luxemburg și Estonia); (3) unui link pe site-ul internet către contractul colectiv (Belgia, Bulgaria, Croația, Finlanda, Irlanda, Estonia și Țările de Jos); iar (4) în cazul Belgiei, Spaniei, Finlandei, Ungariei, Italiei, Portugaliei, Slovaciei, Sloveniei și Țărilor de Jos, pe site-ul internet național este disponibil un link către baza de date cu contractele colective.

Comitetul de experți privind detașarea lucrătorilor a întreprins un exercițiu în care Comisia, statele membre și partenerii sociali de la nivel european revizuiesc site-urile internet și își prezintă punctele de vedere și constatările, inclusiv cele mai bune practici, și fac recomandări de îmbunătățire. Acest exercițiu este încă în curs de desfășurare. Rezultatele preliminare arată că, în timp ce majoritatea site-urilor internet au fost create astfel cum este prevăzut la articolul 5 din directivă, multe site-uri internet merg mai departe în ceea ce privește sfera informațiilor prezentate și limbile acoperite.

Partenerii sociali de la nivel european au subliniat că accesul la informații este unul dintre cele mai importante elemente pentru garantarea drepturilor lucrătorilor detașați și pentru asigurarea securității juridice pentru întreprinderi. Angajatorii au subliniat că un model standard pentru site-uri internet uniforme ar reprezenta o îmbunătățire semnificativă în ceea ce privește claritatea și accesibilitatea informațiilor. Sindicatele au subliniat că este important ca site-urile internet să includă și informații cu privire la datele de contact ale partenerilor sociali relevanți.

Site-urile internet oficiale naționale unice ale tuturor statelor membre sunt accesibile de pe site-ul internet Europa ta[8].

[8] https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_ro.htm#national-websites

3.5. **Cooperarea administrativă (articolele 6 și 7)**

Articolele 6 și 7 din directivă vizează cooperarea administrativă dintre statele membre, care ar trebui să se desfășoare fără întârzieri nejustificate pentru a facilita punerea în aplicare, aplicarea și asigurarea respectării aplicării directivei și a Directivei privind detașarea lucrătorilor. Articolul 6 stabilește, de asemenea, termene pentru răspunsurile la cereri: două zile lucrătoare pentru cazurile urgente și 25 de zile lucrătoare pentru celelalte cereri. Articolul 7 detaliază rolurile statelor membre gazdă și de origine în ceea ce privește cooperarea administrativă.

Majoritatea statelor membre au transpus în mod explicit articolele 6 și 7 sau au deja legislații aplicabile. Regatul Unit, Belgia, Franța, Luxemburg și Țările de Jos se conformează tuturor sau unora dintre aspectele de la articolele 6 și 7 prin intermediul practicilor administrative și nu există o legislație specifică aplicabilă.

Articolul 6 alineatul (3) le permite, de asemenea, statelor membre să transmită și să comunice documente. Această dispoziție nu este obligatorie, însă majoritatea statelor membre o utilizează în practică prin intermediul birourilor de legătură ale statelor membre gazdă pentru a furniza documente prestatorilor de servicii din statele membre de origine, iar această practică funcționează bine în general, chiar și în statele membre care nu au transpus dispoziția.

Întrucât cooperarea administrativă în ceea ce privește detașarea lucrătorilor constă, în principal, în a trimite și a răspunde cererilor de informare motivate din partea autorităților competente prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne, statisticile legate de utilizarea acestuia oferă o imagine de ansamblu cantitativă cu privire la modul în care este aplicat în practică.

În ceea ce privește solicitarea de informații prin intermediul cooperării administrative, statele membre au subliniat unele dificultăți. În unele cazuri, autoritățile din statele membre care primesc cererile susțin că nu au competența de a răspunde la anumite întrebări și/sau nu furnizează niciun răspuns sau furnizează un răspuns incomplet. În unele cazuri, din cauza termenelor scurte, autoritățile nu pot efectua o inspecție. Din această cauză, unele cereri nu primesc răspuns sau primesc un răspuns parțial.

În ceea ce privește termenele stabilite la articolul 6 alineatul (6), majoritatea statelor membre le consideră a fi adecvate, deși în unele cazuri prea scurte, de exemplu, dacă este necesar să se colecteze documente din partea altor autorități sau dacă sunt necesare inspecții pentru a obține informațiile necesare. Statisticile Sistemului de informare al pieței interne (a se vedea anexa III la documentul de lucru al serviciilor Comisiei) arată că aproximativ o treime dintre cereri nu primesc răspuns în termenul prevăzut.

În răspunsurile lor la chestionarul Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor, sindicatele au subliniat importanța asigurării respectării termenelor prevăzute la articolul 6 alineatul (6). Acestea au subliniat că, pentru a putea aborda abuzurile, este important să se primească repede informații fiabile și cuprinzătoare. În plus, au subliniat nevoia ca statele membre să asigure existența unor resurse adecvate pentru cooperarea administrativă.

Statisticile Sistemului de informare al pieței interne privind trimiterea și primirea cererilor

În 2018, au fost trimise, în total, 4 789 de schimburi de informații privind detașarea lucrătorilor în Sistemul de informare al pieței interne. Majoritatea acestor cereri au fost cereri de informații (2 785 de schimburi) și cereri de trimitere de documente (1 089). Alte tipuri de schimburi au fost mai puțin frecvente: cereri de notificare a unei decizii prin care se impune o sancțiune administrativă sau o amendă administrativă (568), cereri de executare a unei sancțiuni sau amenzi (201), cereri urgente (130) și comunicări privind nereguli (16).

Nivelul de cooperare a înregistrat o creștere constantă din 2017, numărul total de schimburi de informații crescând de la 873 de schimburi în al patrulea trimestru din 2017 la 1 214 de schimburi în al patrulea trimestru din 2018. În special, numărul de cereri urgente a crescut de la 22 de cereri în al patrulea trimestru din 2017 la 50 de cereri în al patrulea trimestru din 2018.

În 2018, Belgia a fost cel mai activ expeditor de cereri de informații, urmată de Austria și Franța. Belgia a trimis, de asemenea, cele mai multe cereri urgente, în timp ce Austria a trimis cel mai mare număr de cereri de trimitere de documente, de notificare a unei decizii și de executare a unei sancțiuni sau amenzi. Slovacia a trimis cele mai multe comunicări privind nereguli.

În total, Slovenia a primit cele mai multe cereri în 2018, deși cele mai multe cereri de *informații* au fost trimise Poloniei, urmată de Portugalia și Slovenia. România a primit cele mai multe cereri *urgente*, urmată de Polonia și Portugalia. Slovenia a primit cele mai multe cereri de trimitere de documente, de notificări ale deciziilor și de cereri de executare a unei sancțiuni sau amenzi, în timp ce Germania a primit cele mai multe comunicări privind nereguli.

Timpul mediu de răspuns la cererile urgente, în cazul cărora informațiile solicitate ar trebui să fie disponibile într-un registru, a fost de 10 zile calendaristice în 2018, deși directiva a stabilit un termen de doar două zile lucrătoare.

Timpul mediu de răspuns la cererile de informații (care nu au fost urgente) a fost de 43 de zile în 2018, deși termenul legal pentru a răspunde acestor cereri este de 35 de zile (25 de zile lucrătoare). În unele cazuri, statele membre care primesc un număr mare de cereri răspund mai repede decât statele membre care primesc mai puține cereri.

A se vedea anexa III la documentul de lucru al serviciilor Comisiei pentru o prezentare de ansamblu a statisticilor.

3.6. **Cerințe administrative și măsuri de control (articolul 9)**

Directiva permite statelor membre să stabilească cerințe administrative și măsuri de control pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării directivei și a Directivei privind detașarea lucrătorilor, cu condiția ca acestea să fie justificate și proporționale în conformitate cu dreptul Uniunii. Statele membre nu au nicio obligație de a introduce astfel de măsuri. Lista furnizată care cuprinde eventualele măsuri este neexhaustivă. Cu toate acestea, alte cerințe administrative și măsuri de control pot fi impuse numai dacă sunt justificate și proporționale.

O prezentare de ansamblu a măsurilor întreprinse de statele membre în temeiul articolului 9 se găsește în anexa I la documentul de lucru al serviciilor Comisiei.

3.6.1. Articolul 9 alineatul (1) litera (a) o simplă declarație

Această dispoziție permite statelor membre să solicite unui prestator de servicii stabilit în alt stat membru să efectueze o „simplă declarație” care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale faptice la locul de muncă, inclusiv: (i) identitatea prestatorului de servicii; (ii) numărul anticipat de lucrători detașați clar identificabili; (iii) persoanele de contact menționate la articolul 9 alineatul (1) literele (e) și (f); (iv) durata anticipată și datele preconizate de începere și de încheiere a detașării; (v) adresa (adresele) locului de muncă; și (vi) natura serviciilor care justifică detașarea.

Toate statele membre, cu excepția Regatului Unit (fără Gibraltar), solicită efectuarea unei astfel de declarații de către prestatorul de servicii înainte de începerea activităților pe teritoriul lor. În majoritatea statelor membre, declarația trebuie să fie efectuată oricând înainte de începerea prestării serviciilor, inclusiv în aceeași zi (Austria, Belgia, Bulgaria, Croația, Cipru, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Irlanda, Letonia, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, Slovacia, Slovenia, Spania, Suedia). Cu toate acestea, în unele state membre (Italia, Lituania, România), notificarea trebuie efectuată în ziua anterioară (și anume în ziua precedentă zilei în care începe prestarea de servicii). Întrucât declarația poate fi solicitată „cel târziu la începutul prestării serviciilor”, orice cerință ca declarația să fie făcută într-un anumit termen (de exemplu, cu câteva ore sau zile) înainte de detașare depășește ceea ce este autorizat în mod expres în temeiul directivei.

În cazul modificării informațiilor înscrise în declarație, legislațiile din Austria, Finlanda și Germania impun ca aceste modificări să fie notificate imediat, iar alte state membre indică un termen precis pentru această notificare: în prima zi a săptămânii după modificare în Danemarca, în decurs de trei zile de la modificare în Croația și Suedia, în decurs de cinci zile în Italia și România, în decurs de șapte zile în Polonia, în decurs de 10 zile în Republica Cehă și de 15 zile în Cipru și Grecia. În Italia, modificările „informațiilor esențiale” (codul de identificare și statul de stabilire a prestatorului de servicii, codurile de identificare ale lucrătorilor detașați etc.) nu sunt permise; în astfel cazuri, declarația trebuie efectuată din nou până la începerea prestării serviciilor. În Grecia, în cazul modificărilor aduse duratei timpului de lucru, informațiile trebuie să fie trimise cel târziu în ziua modificării.

3.6.1.1.Informații privind prestatorul de servicii/angajatorul

Statele membre solicită cel puțin informații privind numele și adresa prestatorului de servicii, dar de obicei și alte date de contact, cum ar fi numărul de telefon și/sau adresa de e-mail. Pe lângă aceste cerințe, 12 state membre (Austria, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Finlanda, Grecia, Ungaria, Italia, Letonia, Polonia, Slovacia și Spania) solicită ca angajatorul care efectuează detașarea să comunice numărul său TVA, numărul de înregistrare în registrul comerțului sau altul similar, iar Ciprul solicită întreprinderii să își precizeze forma juridică. Nouă state membre (Austria, Croația, Cipru, Estonia, Finlanda, Germania, Grecia, Ungaria și Lituania) solicită informații privind tipul întreprinderii, adică sectorul în care își desfășoară activitatea întreprinderea.

3.6.1.2.Informații privind lucrătorii detașați

Informațiile de bază privind lucrătorii cuprind, de obicei, numele și adresele lucrătorilor, în Republica Cehă și Germania și data lor de naștere, iar în treisprezece state membre (Austria,

Croația, Danemarca, Finlanda, Franța, Grecia, Italia, Lituania, Luxemburg, Malta, Polonia, Slovacia și Slovenia) atât data de naștere, cât și cetățenia. În Spania sunt necesare detalii personale și profesionale. Finlanda și Ungaria solicită precizarea numărului de lucrători detașați, iar Ungaria solicită și numele lucrătorilor detașați.

În 13 state membre au fost introduse cerințe suplimentare: opt state membre (Croația, Republica Cehă, Danemarca, Finlanda, Grecia, Italia, Lituania și Portugalia) solicită numărul pașaportului sau codul de identificare; Republica Cehă, Danemarca și Grecia solicită indicarea genului lucrătorilor; Austria, Finlanda și Suedia solicită numărul de securitate socială al acestora; Slovenia solicită adresa reședinței temporare din Slovenia; Franța solicită statutul de securitate socială, Danemarca informații privind securitatea socială, iar Țările de Jos solicită depunerea unor documente privind plata contribuției de asigurări sociale în țara de origine. Austria, Croația, Finlanda și Letonia solicită permisele de muncă și/sau de ședere ale resortisanților țărilor terțe detașați pe teritoriul lor. Luxemburg și Lituania solicită, de asemenea, ocupația lucrătorului.

3.6.1.3.Informații privind persoanele de contact

Articolul 9 alineatul (1) menționează că statele membre pot solicita prestatorului de servicii să desemneze o persoană care să asigure legătura cu autoritățile din țara gazdă. Deși statele membre pot solicita ca această persoană de contact să se afle în statul membru gazdă, nu pot fi impuse cerințe disproporționate. În plus, statele membre pot solicita, de asemenea, să fie desemnată o altă persoană de contact care să acționeze în calitate de reprezentant prin intermediul căruia partenerii sociali pot solicita prestatorului de servicii să se angajeze în negocieri colective. Spre deosebire de persoana care asigură legătura cu autoritățile, nu se poate solicita ca această persoană de contact să fie prezentă în statul membru gazdă, însă trebuie să fie disponibilă în urma unei cereri rezonabile și justificate.

Toate statele membre care au aplicat dispoziția (dispozițiile) de la articolul 9 alineatul (1) litera (e) și/sau (f) solicită, de asemenea, ca aceste persoane să fie menționate în declarația simplă. Prin urmare, toate statele membre, cu excepția Republicii Cehe, a Lituaniei și a Regatului Unit, solicită ca declarația să includă informații cu privire la persoana de contact care asigură legătura cu autoritățile competente. În Bulgaria, Cipru, Danemarca, Ungaria, Italia, Letonia, Malta, Portugalia și Spania, declarația trebuie să includă și informații cu privire la persoana care poate fi contactată cu privire la negocierile colective.

În plus, 11 state membre (Austria, Croația, Cipru, Estonia, Finlanda, Grecia, Ungaria, Italia, Luxemburg, Slovenia și Suedia) solicită informații cu privire la persoana de contact care este împuternicită să reprezinte angajatorul în general; reglementările neerlandeze indică persoana responsabilă cu plata salariilor. Toate aceste trei tipuri de persoane de contact trebuie, de obicei, să fie identificate prin numele și adresa lor, uneori și prin informații de contact suplimentare.

3.6.1.4.Informații privind munca desfășurată

Informațiile de la articolul 9 alineatul (1) litera (a) punctele (iv)-(v), și anume durata anticipată, datele preconizate de începere și de încheiere a detașării și adresa (adresele) locului de muncă, sunt solicitate de aproape toate statele membre care cer declarația. În mod similar, obligația de a indica tipul și natura muncii, astfel cum este indicat, corespunde articolului 9 alineatul (1) litera (a) punctul (vi) din directivă, referitor la natura serviciilor. De asemenea, aceste informații sunt solicitate de către toate țările care cer o declarație, cu

excepția Greciei și a Irlandei. În ceea ce privește Spania, obligația de a indica tipul muncii/serviciilor poate fi implicată de trimiterea la „datele profesionale” din legislație.

Pe lângă aceste cerințe, statele membre solicită să se menționeze informații suplimentare în declarație, care nu au legătură cu articolul 9 alineatul (1) litera (a), ci cu alte dispoziții de la același articol. Aceste cerințe sunt permise cu condiția să fie justificate și proporționate. Legislația a șapte state membre (Austria, Croația, Germania, Ungaria, Lituania, Polonia și Slovenia) prevede necesitatea precizării locului unde se află documentele care trebuie să fie păstrate și furnizate autorităților, la cerere. Cinci state membre (Austria, Bulgaria, Croația, Franța și Grecia) solicită informații cu privire la aspecte legate de durata timpului de lucru și salarii; Belgia solicită să se precizeze cel puțin un program de lucru și să se menționeze dacă contractele sunt temporare, iar Italia solicită detalii privind salariile în cazul detașărilor în sectorul transporturilor. Potrivit legislației lituaniene, se solicită furnizarea de „garanții” pentru lucrătorii din anumite domenii, inclusiv, de exemplu, în materie de sănătate și siguranță.

3.6.1.5.Informații privind beneficiarul serviciilor

Mai multe state membre solicită, de asemenea, să se includă în declarația simplă informații privind beneficiarul serviciilor, care nu sunt enumerate la articolul 9 alineatul (1) litera (a). În majoritatea cazurilor, acestea solicită să se includă în declarație informații de bază (nume, adresă, informații de contact) privind partenerul contractual al angajatorului care efectuează detașarea. În Germania și Polonia, acestea sunt obligatorii numai pentru detașarea care se desfășoară în temeiul unui contract de muncă printr-un agent de muncă temporară, în acest caz fiind necesar să se precizeze întreprinderea care utilizează serviciile. În schimb, un număr total de 15 state membre [Austria, Belgia, Croația, Danemarca (cu excepția cazului unei persoane fizice), Estonia, Finlanda, Franța, Grecia, Italia, Letonia, Lituania, Malta, Țările de Jos, Slovenia și Spania] solicită menționarea beneficiarului serviciilor în toate cazurile de detașare. Opt dintre aceste țări (Cipru, Estonia, Finlanda, Italia, Franța, Grecia, Lituania și Slovenia) solicită, de asemenea, informații cu privire la tipul de activități desfășurate de beneficiarul serviciilor, iar în Austria trebuie să se menționeze și contractul colectiv aplicabil. Austria, Grecia și Italia prevăd, de asemenea, necesitatea notificării numărului TVA al beneficiarului serviciilor, Austria solicită și licența comercială, iar Estonia numărul de înregistrare. Italia solicită, de asemenea, informații cu privire la reprezentantul legal al beneficiarului serviciilor.

În unele state membre, obligațiile referitoare la declararea lucrătorilor detașați cad în sarcina beneficiarului serviciilor. Este cazul Republicii Cehe, unde declarația trebuie efectuată de beneficiarul serviciilor. În Danemarca, beneficiarul serviciilor are obligația de a informa autoritatea competentă daneză în cazul în care nu a primit documentația care atestă că prestatorul de servicii a comunicat informații autorității competente daneze sau în cazul în care informațiile sunt incomplete sau greșite.

3.6.2. Articolul 9 alineatul (1) literele (b) - (d) - cerințe privind documentele

Articolul 9 alineatul (1) litera (b) permite statelor membre să solicite ca anumite documente legate de contractul de muncă să fie păstrate sau puse la dispoziție în format tipărit sau în format electronic. Aceasta nu înseamnă că se poate solicita ca aceste documente să fie notificate odată cu declarația simplă.

Toate statele membre (cu excepția Regatului Unit) solicită documente care corespund în mare măsură elementelor menționate în mod explicit la articolul 9 alineatul (1) litera (b) („[contractul] de muncă sau un document echivalent […], fișe de salariu, fișe de prezență care să indice începutul, sfârșitul și durata timpului de lucru zilnic, precum și dovada de plată a salariilor").

În plus, șase state membre solicită ca, la locul de muncă, să fie disponibile copii ale documentelor privind identitatea și/sau statutul lucrătorilor: astfel de documente sunt, de obicei, pașapoartele sau cărțile de identitate (Austria, Croația, Letonia, Luxemburg), certificatele de tip document portabil A1 (Austria, Italia, Luxemburg, Slovenia), permisele de muncă și/sau de ședere ale resortisanților țărilor terțe (Austria, Croația, Letonia, Luxemburg și Spania).

Luxemburg solicită copii ale certificatelor medicale privind capacitatea de muncă, iar în cazul contractelor de muncă cu fracțiune de normă sau pe perioadă determinată, un certificat de conformitate emis de autoritatea de control competentă. Croația și Lituania solicită alte dovezi necesare pentru control și supraveghere.

Majoritatea statelor membre au transpus articolul 9 alineatul (1) litera (b) în legislația națională menționând că documentele trebuie să fie disponibile – în format de hârtie sau în format electronic – la locul de muncă unde sunt detașați lucrătorii.

Obligația de a păstra documentele se încheie în mod oficial odată cu încheierea perioadei de detașare în nouă state membre (Austria, Cipru, Republica Cehă, Danemarca, Finlanda, Lituania, Luxemburg, Țările de Jos și Slovacia).

În Luxemburg, toate documentele trebuie trimise în format electronic înaintea detașării, și nu păstrate sau puse la dispoziție într-un loc accesibil și identificabil în mod clar de pe teritoriul său.

Directiva permite să se solicite ca documentele să fie furnizate după terminarea perioadei de detașare, la cererea autorităților din statul membru gazdă, într-un termen rezonabil [articolul 9 alineatul (1) litera (c)]. Majoritatea statelor membre solicită ca documentele să fie disponibile pentru o anumită perioadă de timp după încheierea perioadei de detașare, cu excepția Maltei, unde durata nu este specificată, și a Lituaniei, unde documentele trebuie să fie disponibile, dar pot fi păstrate în statul membru de origine. Această perioadă de timp este de un an în Belgia, Bulgaria, Portugalia, de doi ani în opt state membre (Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Italia, Letonia, Polonia și Slovenia), de trei ani în Ungaria, Irlanda și România, de cinci ani în Croația și de șapte ani în Estonia.

3.6.3. Cerințe privind limba și traducerea

Formularea de la articolul 9 alineatul (1) literele (a) și (d) permite statelor membre să impună limba atât pentru declarație, cât și pentru obligațiile referitoare la documentație – ambele putând fi solicitate în limba oficială a țării gazdă sau în orice „limbi acceptate de statul membru gazdă".

Majoritatea statelor membre solicită ca declarația să fie efectuată în limba lor oficială/în una dintre limbile lor oficiale. Pe lângă limba oficială, declarația în limba engleză este o opțiune în Austria, Croația, Danemarca, Estonia, Ungaria, Polonia și Suedia. În Austria, declarația poate fi efectuată în limbile cehă, engleză, spaniolă, croată, italiană, maghiară, poloneză, română, slovacă și slovenă. În Suedia, limbile disponibile sunt engleza, germana, polona, româna și franceza. În Danemarca, lucrătorii detașați pot fi înregistrați utilizând limbile engleză, germană și polonă. Posibilitatea de a face declarația în alte limbi este oferită în multe state membre care utilizează sisteme electronice pentru declarație.

Păstrarea documentelor fără traducere este acceptată în 12 state membre, iar în nouă dintre acestea (Belgia, Croația, Danemarca, Estonia, Ungaria, Lituania, Polonia, Slovacia și Slovenia), autoritățile pot solicita o traducere în limba lor oficială (sau în limba engleză, în cazul Belgiei și al Finlandei) în cazuri specifice. Limba engleză este o opțiune pentru contractul de muncă în Austria, iar documentele pot fi păstrate în limba oficială sau în limba engleză în Cipru și în Suedia. Țările de Jos nu au nicio reglementare prin care să se solicite traducerea documentelor.

3.6.4. Alte cerințe administrative și măsuri de control

Unele state membre au introdus măsuri pentru identificarea lucrătorilor detașați, cum ar fi cartea de identitate în sectorul construcțiilor („Carte d'identification professionnelle du BTP") în Franța, ConstruBadge în Belgia și certificatul de identificare socială în Luxemburg.

Evaluare generală

Cea mai mare parte a statelor membre impun majoritatea sau toate măsurile administrative enumerate la articolul 9 alineatul (1). Deși aceasta poate sugera aplicarea unor obligații foarte similare pentru prestatorii de servicii din toate statele membre, cerințele concrete puse în aplicare în statele membre, în special în ceea ce privește procedura de notificare, cerințele privind documentele și traducerea, sunt destul de diferite.

Toate statele membre consideră că cerințele administrative și măsurile de control introduse sunt utile pentru a facilita monitorizarea respectării obligațiilor stabilite în directivă și în Directiva privind detașarea lucrătorilor.

Statele membre consideră că declarația simplă este deosebit de utilă, întrucât, prin intermediul acesteia, lucrătorii detașați devin „vizibili" pentru serviciile de inspecție și, prin urmare, facilitează monitorizarea condițiilor de muncă ale acestora și identificarea fraudelor. În plus, notificarea oferă informațiile necesare pentru orientarea controalelor către sectoarele/regiunile/întreprinderile cele mai afectate, pe baza unei evaluări a riscurilor. Același obiectiv îl au și documentele care pot fi solicitate de serviciile de inspecție. Desemnarea persoanei de legătură a avut un efect pozitiv în ceea ce privește primirea documentelor menționate mai sus și stabilirea contactului cu reprezentantul angajatorului.

Numeroase state membre au luat, de asemenea, măsuri pentru a limita sarcina administrativă care ar putea fi generată de măsurile menționate mai sus. De obicei, aceste măsuri vizează detașările cu o durată scurtă sau din anumite sectoare sau meserii. Belgia, Danemarca, Germania, Franța, Italia, Luxemburg, Ungaria, Malta, Austria, Polonia, Slovenia, Slovacia, Finlanda și Suedia au implementat un instrument online/electronic de declarare a detașării.

În Belgia, lucrările urgente de reparare și de întreținere a mașinilor sau a echipamentelor, efectuate de același angajator pentru întreprinderea unde au loc lucrările de reparații/întreținere, sunt scutite de cerința de notificare în „Limosa” (declarația obligatorie pentru lucrători și pentru lucrătorii independenți care sunt trimiși la muncă/muncesc în Belgia), în cazul în care o astfel de activitate nu durează mai mult de cinci zile pe lună.

În Germania, o notificare este obligatorie doar în sectorul construcțiilor și în industriile conexe, pentru serviciile de curățare a clădirilor și pentru furnizarea de servicii de îngrijire.

Sindicatele consideră că cerințele administrative și măsurile de control adecvate și eficace sunt extrem de importante pentru monitorizarea respectării obligațiilor stabilite în Directiva privind detașarea lucrătorilor. Acestea consideră, de asemenea, că ar fi important să se definească la nivelul UE anumite cerințe administrative și măsuri de control obligatorii, inclusiv obligația de a declara detașarea înainte de începerea acesteia și introducerea unui registru electronic al lucrătorilor detașați, care ar putea îmbunătăți monitorizarea respectării normelor aplicabile. În ceea ce privește măsurile concrete luate, sindicatele au subliniat că, în cazul în care este necesar să se desemneze o persoană de contact pentru negocierile colective, în conformitate cu legislația națională de transpunere a directivei, această informație ar trebui comunicată și sindicatelor.

Angajatorii, pe de altă parte, și-au exprimat îngrijorarea legată de faptul că introducerea măsurilor în conformitate cu articolul 9 a generat probleme de ordin practic în ceea ce privește detașarea lucrătorilor, în special din cauza sarcinii administrative sporite.

Potrivit articolului 9 alineatul (2) din directivă, statele membre pot impune alte cerințe administrative și măsuri de control, cu condiția să fie justificate și proporționale. Din măsurile de transpunere descrise anterior reiese în mod clar că majoritatea statelor membre au luat o serie de măsuri care intră sub incidența acestui articol.

3.7. **Inspecții (articolul 10)**

Articolul 10 vizează inspecțiile privind situațiile de detașare, impunând ca acestea să se bazeze pe o evaluare a riscurilor și să nu fie discriminatorii și/sau disproporționate.

Majoritatea statelor membre au optat pentru o transpunere explicită a articolului 10. Cu toate acestea, unele state membre (Belgia, Bulgaria, Republica Cehă, Estonia, Luxemburg, Țările de Jos și Suedia) consideră că legislația existentă este conformă cu articolul 10 prin dispozițiile generale care stabilesc competențele autorităților de inspecție a muncii. Regatul Unit a precizat că, în cazul său, conformitatea se bazează pe practica autorităților.

În ceea ce privește referirea la evaluarea riscurilor în sensul articolului 10 alineatul (1), unele state membre (Bulgaria, Cipru, Danemarca, Grecia, Ungaria, Irlanda, Letonia, Malta, Portugalia, România și Slovenia) au reglementări în vigoare care impun efectuarea unei astfel de evaluări a riscurilor în contextul selectării entităților care fac obiectul inspecțiilor. Cu excepția Ciprului, Danemarcei și Irlandei, aceste reglementări stabilesc și criteriile care trebuie avute în vedere în cadrul evaluării riscurilor, multe dintre acestea fiind similare criteriilor sugerate la articolul 10 alineatul (1).

Alte țări au indicat că o astfel de evaluare a riscurilor nu este o cerință legislativă în sistemul lor național, ci o practică generală a autorităților responsabile cu inspecțiile. Este cazul Republicii Cehe, al Germaniei, al Spaniei și al Suediei.

Sindicatele consideră că, deși situația variază de la un stat membru la altul, controalele și inspecțiile sunt în continuare insuficiente. Acestea subliniază că este important ca statele membre să pună în aplicare mecanisme, controale și inspecții adecvate pentru a asigura conformitatea cu normele și pentru a evita abuzurile transfrontaliere.

Deși procedurile de monitorizare eficace sunt esențiale pentru asigurarea respectării aplicării directivei și a Directivei privind detașarea lucrătorilor, Comisia consideră că inspecțiile trebuie să se bazeze, în principal, pe evaluarea riscurilor efectuată de către autoritățile competente. În plus, statele membre trebuie să se asigure că inspecțiile și controalele de conformitate nu sunt discriminatorii și/sau disproporționate. Aceasta înseamnă că trebuie să fie adecvate pentru îndeplinirea obiectivelor urmărite fără a restricționa prestarea de servicii transfrontaliere mai mult decât este necesar[9].

3.8. Apărarea drepturilor – facilitarea plângerilor – plățile restante (articolul 11)

Articolul 11 solicită statelor membre să se asigure că dispun de mecanisme care să permită lucrătorilor detașați să depună plângeri împotriva angajatorilor lor în mod direct și să inițieze proceduri judiciare sau administrative, stabilind standarde pentru asigurarea respectării aplicării și necesitând, în special, proceduri pentru angajați, dar și ca sindicatele și părțile terțe să se implice în apărarea drepturilor lucrătorilor detașați în fața organismelor judiciare sau administrative din statul gazdă.

Toate statele membre[10] prevăd posibilitatea ca lucrătorii detașați să depună o plângere la autoritatea de inspecție a muncii competentă în cazul încălcării drepturilor lor de către angajator.

Toate statele membre oferă lucrătorilor detașați acces la sistemul lor judiciar în vederea depunerii plângerilor în legătură cu perioada de detașare și nici încheierea perioadei de detașare, nici întoarcerea în statul de origine nu împiedică, în nicio țară, depunerea plângerilor de către lucrătorii detașați în statul membru gazdă.

În principiu, posibilitatea ca sindicatele și părțile terțe să se implice în procedurile judiciare este prevăzută în majoritatea statelor membre, însă nu în toate. În special, Slovenia nu prevede nicio implicare directă a acestor părți în procedurile judiciare, iar cinci state membre (Bulgaria, Finlanda, Ungaria, Lituania și Luxemburg) prevăd această posibilitate doar pentru sindicate, nu și pentru alte organizații. Deși dreptul maltez nu face trimitere la sindicate în mod explicit, există posibilitatea depunerii unor plângeri de către organizații sau alte entități juridice care au interese legitime, pentru a se asigura că aceste reglementări sunt respectate. În Italia, sindicatele, deși nu au dreptul de a acționa direct în instanță în numele unui anumit lucrător, pot acționa în sprijinul lucrătorilor detașați.

[9] A se vedea hotărârea Rush Portuguesa din 27.3.1990, cauza C-113/89, punctul 17, precum și hotărârile din 21.10.2004, Comisia/Luxemburg, cauza C-445/03, punctul 40, și din 19.1.2006, Comisia/Germania, cauza C-244/04, punctul 36.

[10] Cu excepția Regatului Unit, unde nu există nicio autoritate de inspecție a muncii sau altă autoritate similară.

În plus, pentru ca sindicatele și părțile terțe să fie implicate, în multe state membre, cu excepția Austriei, Estoniei, Greciei, Slovaciei, Spaniei și Regatului Unit, trebuie îndeplinite condiții suplimentare, cum ar fi ca angajatul să facă parte din organizația în cauză sau ca încălcarea vizată să fie legată de un contract colectiv la care sindicatul este parte.

Pentru ca părțile terțe să poată fi implicate în proceduri, statele membre solicită, în general, demonstrarea existenței unui interes legitim în cazul respectiv, de exemplu, prin trimiterea la scopul unei organizații în conformitate cu statutul acesteia. Acest aspect este prevăzut prin lege în Croația, Republica Cehă, Letonia, Malta, Polonia, Portugalia și România.

În practică, inițierea procedurilor judiciare de către sindicate în numele lucrătorilor detașați este utilizată adesea în Finlanda, Danemarca, Țările de Jos și Suedia.

11 state membre (Belgia, Bulgaria, Croația, Cipru, Danemarca, Grecia, Malta, Polonia, Portugalia, România și Suedia) au transpus în mod explicit articolul 11 alineatul (5) prin introducerea în dreptul lor intern a unei protecții explicite a lucrătorilor detașați împotriva represaliilor din partea angajatorului. În 12 state membre (Austria, Republica Cehă, Estonia, Franța, Germania, Ungaria, Italia, Letonia, Luxemburg, Slovenia, Spania și Regatul Unit) acest lucru nu a fost necesar, întrucât aplicarea principiilor generale de protecție împotriva victimizării acoperă și lucrătorii detașați.

În Finlanda, Irlanda și Slovacia, un astfel de principiu se aplică doar în domeniile în care aplicabilitatea sa este menționată în mod expres. În Țările de Jos nu există dispoziții care să prevadă o protecție împotriva represaliilor, cu excepția domeniilor în care protecția împotriva victimizării este impusă prin dreptul UE și a fost integrată în dispozițiile de transpunere a acestuia. În Lituania, angajații sunt protejați în mod explicit împotriva „represaliilor”, în sensul cererilor de despăgubiri pentru încălcarea intereselor economice ale angajatorului.

3.9. **Răspunderea în materie de subcontractare (articolul 12)**

În vederea combaterii fraudei și a abuzurilor, articolul 12 permite statelor membre să ia măsuri pentru a se asigura că, în cadrul lanțurilor de subcontractare, contractantul căruia angajatorul îi este subcontractant direct poate, în plus față de angajator sau în locul acestuia, să fie considerat răspunzător de către lucrătorul detașat. Deși statelor membre li se solicită să introducă această răspundere în materie de subcontractare în sectorul construcțiilor, care să acopere cel puțin remunerația netă restantă aferentă nivelurilor minime de plată [articolul 12 alineatul (1)], acestea pot să o prevadă pentru orice sector și pentru mai multe niveluri, nu doar pentru subcontractantul direct și cu un domeniu de aplicare mai extins decât nivelurile minime de plată [articolul 12 alineatele (2) și (4)]. În locul unui astfel de sistem de răspundere în materie de subcontractare, statele membre pot adopta alte măsuri de executare adecvate [articolul 12 alineatul (6)]. Toate aceste măsuri trebuie luate într-un mod nediscriminatoriu și proporțional.

O prezentare generală a măsurilor luate de statele membre în temeiul articolului 12 poate fi găsită în anexa II la documentul de lucru al serviciilor Comisiei. Conform răspunsurilor la chestionarul trimis Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor, în multe state membre normele privind răspunderea nu au fost încă aplicate frecvent în practică, deoarece nu există cazuri relevante. Cu toate acestea, mai multe state membre (Belgia, Bulgaria, Croația, Danemarca, Germania, Finlanda, Italia, Lituania, Luxemburg, Malta, Țările de Jos și Franța) au indicat că introducerea acestor norme a sporit protecția efectivă a drepturilor lucrătorilor în cadrul lanțurilor de subcontractare. În general, angajatorii consideră că

introducerea răspunderii în materie de subcontractare sau a unor măsuri alternative nu a sporit protecția efectivă a drepturilor lucrătorilor în cadrul lanțurilor de subcontractare. Sindicatele consideră că, în cazurile în care statele membre au menținut sau au introdus o obligație de subcontractare și o limitare a duratei posibile a lanțului de subcontractare, s-a înregistrat un impact pozitiv asupra protecției drepturilor lucrătorilor detașați în cadrul lanțului.

3.9.1. Cerințe minime aplicabile sectorului construcțiilor

Toate statele membre [cu excepția Danemarcei și a Finlandei, care au adoptat alte măsuri de executare adecvate în conformitate cu articolul 12 alineatul (6)] au pus în aplicare cerința minimă de stabilire a răspunderii generale a contractanților direcți („primul nivel") din sectorul construcțiilor în cazurile de nerespectare a obligației angajatorului (subcontractantului) de a plăti salarii care să corespundă cel puțin salariului minim aplicabil și contribuții de asigurări sociale.

Nouă state membre (Croația, Estonia, Finlanda, Irlanda, Lituania, Polonia, România, Suedia și Regatul Unit) limitează această răspundere la sectorul construcțiilor. Toate celelalte state membre aplică sistemul privind răspunderea în materie de subcontractare și în cazul altor sectoare. Unsprezece state membre (Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Italia, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Portugalia, Slovacia și Spania) au decis să aplice sistemul în toate sectoarele economiei.

3.9.2. Aplicarea mai extinsă în ceea ce privește domeniul de aplicare și tipul răspunderii

Deși majoritatea statelor membre limitează răspunderea la contractantul direct, 10 state membre (Austria, Germania, Grecia, Italia, Lituania, Luxemburg, Țările de Jos, Slovenia, Spania și Suedia) prevăd posibilitatea de a reclama plăți neefectuate și din partea părților care nu se află într-o relație contractuală directă cu angajatorul care efectuează detașarea. Cu toate acestea, în Austria, aceasta se aplică doar în cazurile în care utilizarea mai multor niveluri a avut drept scop eludarea obligațiilor legale, iar Lituania și Suedia au limitat răspunderea la principalul contractant al proiectului de construcții.

Cel mai frecvent, lucrătorii au dreptul de a-i solicita contractantului plata salariilor integrale (adică și salariile stipulate în contract care sunt mai mari decât salariul minim) sau, cel puțin, plata pentru orele suplimentare efectuate. Prima situație se aplică în treisprezece state membre (Austria, Belgia, Estonia, Franța, Irlanda, Italia, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Polonia, Slovenia, Spania și Suedia), iar cea de-a doua în trei state membre (Croația, Republica Cehă și Slovacia). Franța prevede și furnizarea unei locuințe de către angajator, iar Luxemburgul a extins răspunderea la toate cererile de despăgubire pecuniare care decurg din relația de muncă, în măsura în care vizează munca în cadrul prestării de servicii de către angajator pentru contractant.

În același timp, toate țările, cu excepția Austriei, limitează răspunderea contractantului la suma stipulată în contractul cu subcontractantul.

3.9.3. Obligația de diligență

Directiva permite introducerea unei excepții prin care contractanții care îndeplinesc standardele specifice de „diligență" în raport cu subcontractantul lor să nu fie considerați răspunzători [articolul 12 alineatul (5)].

16 state membre au introdus opțiunea privind argumentul întemeiat pe obligația de diligență. În majoritatea cazurilor, aceasta ia forma unei evaluări generale a diligenței contractantului în cazul respectiv (Cipru, Republica Cehă, Estonia, Grecia, Irlanda, Țările de Jos, Polonia și Regatul Unit).

12 state membre (Austria, Belgia, Croația, Republica Cehă, Franța, Ungaria, Luxemburg, Țările de Jos, Polonia, România, Slovacia și Spania) au criterii explicite pentru obligațiile contractantului de a controla și/sau promova conformarea de către subcontractant, astfel cum este stipulat prin lege, în timp ce gradul de detaliere variază de la o menționare foarte generală în Polonia la o enumerare cuprinzătoare a criteriilor în Croația. Dreptul italian prevede o obligație de diligență doar pentru sectorul transportului rutier.

3.9.4. Alte măsuri de executare adecvate în conformitate cu articolul 12 alineatul (6)

Astfel cum se menționează mai sus, Danemarca și Finlanda sunt singurele țări care nu au introdus sisteme pentru răspunderea în materie de subcontractare. În Danemarca, sistemul alternativ de transpunere a articolului 12 alineatul (6) se bazează pe instituirea unui Fond al pieței forței de muncă pentru lucrătorii detașați, în virtutea căruia, dacă lucrătorii detașați în Danemarca și cărora li se aplică un contract colectiv danez au probleme cu primirea salariului din partea angajatorului, lucrătorii respectivi pot primi salariile neplătite din fondul menționat. Dacă au fost plătite salarii din fond lucrătorilor detașați, astfel cum s-a menționat mai sus, angajatorului și beneficiarului danez al serviciilor li se impune să plătească o contribuție extraordinară la fond. Fondul va încerca să recupereze salariile plătite din fond lucrătorilor de la angajatorul acestora din țara de origine. Fondul este finanțat prin contribuții din partea tuturor angajatorilor (angajatori danezi și străini) care prestează servicii în Danemarca.

În Finlanda, dacă un lucrător detașat nu a beneficiat de plata salariului minim, acesta poate notifica constructorul sau contractantul general al șantierului de construcții. După primirea notificării, constructorul sau contractantul general solicită de îndată întreprinderii care a efectuat detașarea să furnizeze un raport privind salariile plătite lucrătorului detașat. Constructorul sau contractantul general trimite imediat lucrătorului cererea de informații și raportul prezentat de întreprinderea care a efectuat detașarea. La cererea lucrătorului, cererea de informații și raportul sunt transmise imediat autorității responsabile cu securitate și sănătatea la locul de muncă. Constructorul sau contractantul general păstrează cererea de informații și raportul timp de doi ani după încheierea activității. Nerespectarea acestor obligații poate duce la o sancțiune, dar nu și la răspunderea contractantului pentru cererile vizând salariile restante.

3.9.5. Aplicarea dispozițiilor privind răspunderea doar în cazul prestatorilor de servicii transfrontaliere

Statele membre nu pot institui un sistem de răspundere în materie de subcontractare care să se aplice numai prestatorilor de servicii transfrontaliere, deoarece acest lucru ar discrimina în mod direct furnizorii de servicii respectivi. Un astfel de sistem ar putea descuraja clienții finali și contractanții clienților să încheie contracte sau să subcontracteze cu întreprinderi stabilite în alte state membre.

Șaisprezece state membre (Austria, Bulgaria, Croația, Republica Cehă, Estonia, Ungaria, Irlanda, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia și Regatul Unit) par să aplice dispoziții privind răspunderea în materie de subcontractare numai furnizorilor străini de servicii, în timp ce alte state membre aplică aceste dispoziții sau dispoziții comparabile atât prestatorilor de servicii interni, cât și celor străini.

În plus, dreptul intern privind normele referitoare la răspundere din Austria, Estonia, Ungaria și Italia pare să se aplice pentru orice situație (nu doar în cazul subcontractării) în care un angajator încheie un contract cu un prestator de servicii stabilit în alt stat membru.

3.10. Executarea transfrontalieră a sancțiunilor administrative financiare și/sau a amenzilor administrative (capitolul VI)

Articolele 13 și 19 din directivă se referă la executarea transfrontalieră a sancțiunilor administrative financiare și (sau) a amenzilor administrative. Aceste dispoziții prevăd îndeosebi că decizia autorității competente dintr-un stat membru de a impune o sancțiune unui prestator de servicii trebuie să fie notificată destinatarului și executată de autoritatea competentă a statului membru în care prestatorul este stabilit la momentul respectiv.

Majoritatea țărilor au transpus în mod explicit articolele 13-19. Ca excepție, Germania, Danemarca, Irlanda și Regatul Unit raportează conformitatea prin practica autorităților, mai degrabă decât prin dispoziții legislative noi. O transpunere parțială a avut loc în Țările de Jos (fără transpunerea articolelor 13, 14 și 18) și în Slovenia (fără transpunerea articolului 18).

Statisticile Sistemului de informare al pieței interne privind utilizarea capitolului VI

Numai câteva state membre (Austria, Belgia, Finlanda, Italia, România, Suedia, Slovacia, Slovenia și Țările de Jos) au utilizat cooperarea administrativă în cadrul executării transfrontaliere a sancțiunilor administrative financiare și/sau a amenzilor administrative în calitate de autoritate solicitantă, adică au trimis o cerere unui alt stat membru pentru notificarea sau executarea unei sancțiuni sau a unei amenzi.

Situația este diferită dacă examinăm numărul statelor membre (Belgia, Bulgaria, Croația, Cipru, Republica Cehă, Estonia, Franța, Germania, Spania, Ungaria, Italia, Lituania, Letonia, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia și Regatul Unit) care au fost contactate în calitate de autoritate solicitată, adică au primit o cerere de notificare sau executare a unei sancțiuni sau a unei amenzi.

În general, cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne cu privire la aceste chestiuni este considerată eficace de către statele membre care au răspuns la chestionarul Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor. Au fost raportate unele probleme de ordin practic legate de recunoașterea amenzilor și a sancțiunilor în alte state membre și de motivele refuzului executării unei sancțiuni sau a unei amenzi. Aceste aspecte sunt discutate în prezent de experții statelor membre în cadrul Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor. Unele state membre au indicat un volum sporit de muncă din cauza cererilor.

Statisticile Sistemului de informare al pieței interne arată că nivelul de utilizare a cooperării administrative pentru executarea transfrontalieră a sancțiunilor administrative financiare și/sau a amenzilor administrative este scăzut.

În 2018, prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne au fost trimise 568 de cereri de notificare a unei decizii privind o sancțiune sau o amendă administrativă și 201 cereri de executare a unor astfel de sancțiuni sau amenzi. Austria a trimis cel mai mare număr de cereri de notificare a unei decizii (550), precum și cel mai mare număr de cereri de executare a unei sancțiuni sau amenzi (192).

Slovenia a primit cele mai multe cereri de notificare a unei decizii (190), urmată de Republica Cehă (90), România (67) și Ungaria (51). Slovenia a primit, de asemenea, cel mai mare număr de cereri de executare a unei sancțiuni sau amenzi (69), urmată de Ungaria (44) și de Republica Cehă (21).

A se vedea anexa III la documentul de lucru al serviciilor Comisiei pentru o prezentare de ansamblu a statisticilor.

3.11. **Sancțiuni**

Potrivit articolului 20 din directivă, statele membre trebuie să stabilească sancțiuni aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul directivei. Sancțiunile trebuie să fie eficace, proporționale și cu efect de descurajare.

3.11.1. Sancțiuni pentru încălcarea obligațiilor administrative legate de detașarea lucrătorilor

Toate statele membre au pus în aplicare un sistem de sancțiuni aplicabile în cazul încălcărilor de ordin administrativ.

Austria, Belgia, Bulgaria, Finlanda, Franța, Italia, Luxemburg și Malta au definit un interval posibil al sancțiunii financiare care poate fi aplicată per lucrător. O comparație a amenzii maxime per lucrător arată că aceasta variază între 1 165 EUR în Malta și 10 000 EUR în Austria și Finlanda.

În mod alternativ sau suplimentar, Belgia, Croația, Cipru, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Irlanda, Letonia, Lituania, Luxemburg, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia și Regatul Unit definesc intervalul sau, cel puțin, pragul superior al sancțiunilor aplicabile per angajator, indiferent de numărul de lucrători vizați. Cuantumul maxim al acestor amenzi variază între 240 EUR în Lituania și 48 000 EUR în Belgia.

În Austria, Bulgaria, Danemarca, Franța, Letonia, Lituania, Luxemburg, Țările de Jos și Spania, o încălcare repetată va face obiectul unei sancțiuni suplimentare. Prin urmare, amenda per lucrător se poate ridica până la 20 000 EUR în Austria, avându-se în vedere și o suspendare a activităților în Austria și (pentru agenții de muncă temporară) în Spania. Au fost definite și circumstanțe în care pragul superior aplicabil poate fi și mai mare – ridicându-se la 40 000 EUR per lucrător în Austria pentru încălcările repetate care vizează mai mult de trei lucrători. În cele din urmă, trei țări (Austria, Bulgaria și Croația) prevăd o sancțiune pentru persoana (managerul) implicată (implicat) în încălcare.

3.11.2. Sancțiuni pentru încălcarea drepturilor lucrătorilor detașați

Majoritatea statelor membre prevăd sancțiuni aplicabile în cazul nerespectării de către un angajator a obligațiilor față de lucrătorii săi impuse de Directiva privind detașarea lucrătorilor.

Austria, Belgia, Franța, Grecia, Ungaria, Letonia, Luxemburg, Malta și Spania țin seama de numărul de lucrători vizați în acest caz. Amenzile maxime variază între 1 165 EUR în Malta și 50 000 EUR (pentru neplata primei pentru munca în zilele de sărbătoare) în Luxemburg.

Belgia, Croația, Cipru, Republica Cehă, Estonia, Grecia, Ungaria, Irlanda, Letonia, Lituania, Polonia, Portugalia (cu excepția unor cazuri), România, Slovacia, Slovenia și Regatul Unit au instituit un sistem în care sancțiunea care trebuie aplicată angajatorului nu depinde de numărul de lucrători vizați. Amenzile maxime preconizate în cadrul acestor sisteme variază între 300 EUR în Lituania și 500 000 EUR în Germania.

Încălcările repetate și alte circumstanțe asemănătoare duc la sancțiuni mai mari în Austria, Belgia, Bulgaria, Cipru, Franța, Grecia, Ungaria, Letonia, Lituania, Slovacia și Regatul Unit sau trebuie luate în considerare la stabilirea cuantumului sancțiunii respective, astfel cum este cazul Germaniei. În astfel de circumstanțe, amenda maximă per lucrător poate ajunge până la 40 000 EUR în Austria, iar cea mai mare amendă totală posibilă pentru o întreprindere este de 96 000 EUR în Belgia. Sancțiunile nefinanciare în astfel de cazuri grave implică pedeapsa cu închisoarea în Cipru și Grecia, suspendarea activităților în Franța și includerea angajatorului într-un sistem de denunțare și dezaprobare publică în Regatul Unit. În sfârșit, Austria, Bulgaria, Croația, Slovacia și Slovenia impun, de asemenea, amenzi pentru persoanele fizice implicate în cazurile de încălcare, cum ar fi managerii.

Criteriile pentru stabilirea cuantumului amenzilor sunt, de obicei, aceleași ca cele menționate în capitolul 3.11.1.

3.11.3. Alte măsuri

În Austria, dreptul intern prevede posibilitatea de a interzice angajatorului să își desfășoare activitatea. În plus, dreptul intern prevede „constituirea unei garanții” și o „înghețare a plăților” care pot fi impuse în cazul în care se suspectează o încălcare a oricărei norme relevante de către angajator.

Evaluare generală

Reprezentanții angajatorilor au subliniat că sancțiunile și nivelul amenzilor pentru nerespectarea cerințelor administrative nu sunt proporționale în unele state membre. Pe lângă amenzi, sunt utilizate și interdicțiile legale, prin care lucrătorilor detașați li se refuză accesul la locul de muncă și este împiedicată astfel prestarea serviciului. Potrivit sindicatelor, de prea multe ori, sancțiunile, penalizările și amenzile nu sunt nici suficient de eficace, nici suficient de disuasive. Acestea susțin că avantajul întreprinderii în cazul nerespectării normelor poate fi foarte mare, iar riscul de a fi identificat și sancționat este, de obicei, scăzut.

Odată cu introducerea sistemului de declarare, numeroase state membre au introdus și sancțiuni pentru încălcarea acestei cerințe administrative. Uneori, amenzile sunt la fel de mari ca sancțiunile pentru încălcarea drepturilor lucrătorilor. În unele cazuri, amenzile sunt

calculate pe baza numărului de lucrători detașați vizați și ținând seama de încălcările precedente, care pot conduce la amenzi mai mari.

Deși directiva nu era încă aplicabilă *ratio temporis* cauzei, pare util să se menționeze o hotărâre din 13 noiembrie 2018, în cauza C-33/17, *Čepelnik*[11], în care Curtea de Justiție a Uniunii Europene a afirmat că articolul 56 din Tratatul privind funcționarea UE trebuie interpretat în sensul că se opune legislației unui stat membru în temeiul căreia autoritățile competente pot impune unui beneficiar stabilit în statul membru respectiv să sisteze plățile către contractantul său cu sediul în alt stat membru. În plus, acesta se opune, de asemenea, obligației de plată a unei garanții într-un cuantum echivalent cu suma încă datorată pentru lucrări, pentru a garanta plata eventualei amenzi care ar putea fi aplicată contractantului respectiv în cazul unei încălcări dovedite a dreptului muncii din primul stat membru.

Proporționalitatea sancțiunilor prevăzute de dreptul austriac se află, de asemenea, în centrul cauzei C-64/18, *Maksimovic*[12].

4. DATE PRIVIND PROCESUL DE DETAȘARE

Disponibilitatea unor date cuprinzătoare și fiabile cu privire la procesul de detașare continuă să prezinte câteva deficiențe, deși punerea în aplicare a directivei aduce unele îmbunătățiri.

Principala sursă de informații comparabile cu privire la numărul de detașări și lucrătorii detașați o reprezintă așa-numitul „document portabil A1” în materie de coordonare a sistemelor de securitate socială. Acest formular este furnizat de statul membru competent la solicitarea angajatorului sau a persoanei vizate și stabilește prezumția că deținătorul este afiliat în mod corespunzător sistemului de securitate socială din statul membru care a emis certificatul. Administrațiilor naționale în domeniul securității sociale le revine sarcina de a colecta datele naționale cu privire la documentele emise și primite și de a le comunica Comisiei, care elaborează un raport comparativ anual în cadrul Comisiei administrative pentru coordonarea sistemelor de securitate socială.

Datele colectate prin intermediul acestui proces prezintă avantajul fiabilității și al comparabilității între statele membre. Cu toate acestea, există și unele limitări. În primul rând, faptul că datele se bazează pe definiția detașării în conformitate cu normele de coordonare a sistemelor de securitate socială creează unele neconcordanțe cu definițiile stabilite de Directiva privind detașarea lucrătorilor. Acesta este, în special, cazul includerii în calculul global a lucrătorilor independenți și a persoanelor care desfășoară activități în două sau mai multe state membre, precum și al lipsei datelor referitoare la detașările pe perioade mai lungi de doi ani, care sunt incluse în datele din documentul portabil A1. În al doilea rând, conformitatea efectivă cu normele de coordonare a securității sociale poate influența adecvarea datelor cu privire la detașările pe termen scurt, bruște și repetitive. În cele din urmă, există unele lacune legate de caracterul complet al datelor privind lucrătorii detașați primiți, în special în ceea ce privește țara de destinație a lucrătorilor detașați în două sau mai multe state membre, care nu trebuie să fie colectate de statele membre în cursul procesului de colectare a datelor în domeniul coordonării securității sociale.

[11] Hotărârea Curții (Marea Cameră) din 13 noiembrie 2018, în cauza C-33/17, Čepelnik d.o.o./Michael Vavti, ECLI:EU:C:2018:896.

[12] Hotărârea Curții din 12 septembrie 2019 în cauza C-64/18 Maksimovic (cauzele conexate C-64/18, C-140/18, C-146/18, C-148/18) ECLI:EU:C:2019:723.

Astfel cum se poate vedea în capitolul 3.6.1, toate statele membre (cu excepția Regatului Unit) au introdus o obligație privind o simplă declarație și, prin urmare, datele pot fi completate acum pe baza formularului de document portabil A1 cu date privind declarațiile de detașare.

În 2018, aceste date au fost colectate pentru prima oară prin intermediul unui chestionar, fiind trimise Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor. Raportul prezintă rezultatele colectării datelor privind numărul de lucrători detașați înregistrați în sistemele de declarare ale statelor membre gazdă în 2017. Acest raport poate fi găsit în anexa IV la documentul de lucru al serviciilor Comisiei.

Aceste două surse de colectare a datelor au potențialul de a se completa reciproc și pot oferi informații mai precise, în special, cu privire la numărul de lucrători detașați și la detașările din statele membre gazdă, la sectoarele de activitate în care lucrează aceștia și la durata medie a perioadei de detașare.

5. ACORDURI BILATERALE

Conform răspunsurilor la chestionarul trimis Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor, majoritatea statelor membre (Austria, Belgia, Bulgaria, Republica Cehă, Germania, Spania, Finlanda, Lituania, Luxemburg, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Estonia, Danemarca, Croația, Franța, Țările de Jos) au încheiat acorduri bilaterale sau declarații comune cu alte state membre, care acoperă domeniul detașării lucrătorilor în ceea ce privește cooperarea administrativă dintre diferitele autorități. O mare parte a acestor state membre au raportat faptul că au preferat să utilizeze aceste acorduri în locul Sistemului de informare al pieței interne sau pe lângă acesta, din mai multe motive. Potrivit răspunsurilor statelor membre, în Croația și în Țările de Jos primul contact se realizează la nivel bilateral, pentru a colecta mai multe informații, după care se utilizează pentru schimburi Sistemul de informare al pieței interne. În Estonia, se consideră că schimbul de informații este mai rapid prin telefon sau e-mail.

Cu toate acestea, există și un număr mare de state membre (Republica Cehă, Germania, Ungaria, Irlanda, Italia, Lituania, Letonia, Malta, Portugalia, Suedia, Slovacia, Cipru și Țările de Jos) care utilizează doar Sistemul de informare al pieței interne pentru cooperarea administrativă, deoarece este considerat mai convenabil sau în lipsa unor acorduri bilaterale aplicabile.

6. MODIFICĂRI POSIBILE ȘI ALTE ÎMBUNĂTĂȚIRI

Articolul 24 alineatul (1) din directivă prevede că, în cadrul reexaminării aplicării și a punerii în aplicare a directivei, Comisia propune, dacă este cazul, amendamentele și modificările necesare. În plus, articolul 24 alineatul (2) din directivă indică în mod expres posibilitatea unor modificări în două cazuri. În primul rând, în ceea ce privește listele elementelor faptice de la articolul 4 alineatele (2) și (3) referitoare la evaluarea generală pentru a determina dacă o întreprindere desfășoară cu adevărat activități substanțiale în statul membru de stabilire, respectiv dacă un lucrător detașat își desfășoară temporar munca în alt stat membru decât cel în care lucrează în mod normal. În ceea ce privește aceste două liste, ar putea fi definite noi elemente posibile. În al doilea rând, în ceea ce privește adaptarea termenelor stabilite la articolul 6 alineatul (6), în vederea reducerii acestora.

În ceea ce privește listele elementelor faptice de la articolul 4 alineatele (2) și (3), unele state membre au indicat în răspunsurile lor la chestionar că aceste liste sunt considerate, în general, adecvate, iar anumite state membre au sugerat adăugarea la articolul 4 alineatul (2), de exemplu, a informațiilor legate de cifra de afaceri, adresa sediului social al întreprinderilor sau a managerului direct, plata contribuțiilor de asigurări sociale și a impozitului pe profit, legea și/sau contractul colectiv aplicabil și întreprinderea care conduce și supraveghează lucrătorul, definește orele de lucru suplimentare și stabilește programul de lucru. Totuși, aceste aspecte sunt deja acoperite de articolul 4 (sau de elementele referitoare la articolul 4 din Sistemul de informare al pieței interne), articolul 9 alineatul (1) sau ar putea fi încadrate la articolul 9 alineatul (2) dacă statele membre doresc să le utilizeze. În plus, trebuie menționat că listele elementelor de la articolul 4 nu sunt exhaustive. Statele membre pot defini alte elemente/elemente suplimentare în dreptul lor intern de transpunere a directivei, astfel cum au făcut deja unele dintre acestea.

Prin urmare, Comisia nu consideră că este necesar să propună modificarea articolului 4 în această etapă.

În ceea ce privește termenele stabilite la articolul 6 alineatul (6) privind furnizarea informațiilor solicitate prin Sistemul de informare al pieței interne, niciun stat membru nu a sugerat în răspunsurile la chestionar că aceste termene ar trebui reduse. Statisticile Sistemului de informare al pieței interne arată că aproximativ 2/3 dintre cereri primesc un răspuns în termenul prevăzut.

Din motivele de mai sus, Comisia nu consideră că este util să se modifice articolul 6 alineatul (6) în această etapă. În vederea aplicării cu mai multă eficacitate a Directivei privind detașarea lucrătorilor, Comisia va lua măsuri pentru a promova și facilita cooperarea administrativă, în special prin intermediul Autorității Europene a Muncii.

Există unele aspecte care au fost aduse în atenția Comisiei de către diferite părți interesate și în cazul cărora ar putea fi necesare îmbunătățiri. Printre acestea se numără simplificarea sistemelor de control administrativ prin introducerea, de exemplu, a unui sistem unic de declarare la nivelul UE sau a unui model comun pentru site-urile internet. Aceste probleme ar putea fi rezolvate prin activitatea comună în cadrul Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor sau în cadrul Autorității Europene a Muncii, imediat ce aceasta devine operațională și, prin urmare, nu este necesară modificarea directivei.

Având în vedere cele de mai sus și ținând seama de perioada scurtă de timp în care directiva a fost în vigoare și de faptul că nu s-au raportat alte probleme care să necesite modificarea directivei, Comisia nu consideră că este necesar să se propună modificări ale directivei în această etapă.

7. CONCLUZII

Normele din domeniul detașării lucrătorilor au fost discutate la nivelul UE în decursul ultimilor cinci ani. În mai 2014, Parlamentul European și Consiliul au convenit cu privire la Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării („directiva”), care stabilește un cadru comun conținând un set de dispoziții, măsuri și mecanisme de control necesare pentru o

punere în aplicare, o aplicare și o asigurare a respectării aplicării mai bună și mai uniformă a Directivei 96/71/CE.

În urma unei propuneri a Comisiei din martie 2016, Parlamentul European și Consiliul au convenit în iulie 2018 cu privire la Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor, în vederea unei mai bune asigurări a drepturilor lucrătorilor și a garantării concurenței echitabile pentru prestatorii de servicii. Modificările introduse prin Directiva 2018/957 se aplică doar începând cu 30 iulie 2020.

Comisia a lucrat îndeaproape cu toate entitățile relevante din statele membre și cu partenerii sociali pentru pregătirea punerii în aplicare a noilor norme. Aceste activități cu privire la Directiva 2018/957/UE sunt încă în curs.

Astăzi, Comisia observă că transpunerea directivei de către toate statele membre a îmbunătățit asigurarea respectării aplicării directivei privind detașarea lucrătorilor în statele membre, în special prin cooperarea administrativă desfășurată prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne. Prin introducerea cerințelor administrative și a măsurilor de control, statele membre se află într-o poziție mai bună pentru a monitoriza respectarea normelor și pentru a se asigura că drepturile lucrătorilor detașați sunt garantate.

Comisia va continua să colaboreze cu statele membre pentru a se asigura că directiva continuă să fie transpusă și aplicată corect, în special în ceea ce privește cerințele administrative și măsurile de control, precum și răspunderea în materie de subcontractare.

În plus, pentru a asigura o coerență mai mare în interpretarea și aplicarea normelor privind detașarea pe întreg teritoriul UE, Comisia a publicat și Ghidul practic privind detașarea, în urma consultării cu reprezentanții statelor membre și cu organizațiile partenerilor sociali de la nivel european. Documentul are scopul de a sprijin angajatorii, lucrătorii și autoritățile naționale în înțelegerea normelor privind detașarea lucrătorilor. Acesta va fi actualizat periodic pentru a ține seama de noile evoluții. Acesta va fi cazul, în special, în ceea ce privește aplicarea normelor privind detașarea în cazul lucrătorilor mobili din sectorul transportului internațional în vederea integrării jurisprudenței Curții[13] și a modificărilor aduse cadrului legislativ[14].

De asemenea, Comisia va continua să ofere sprijin tuturor actorilor implicați, împreună cu Autoritatea Europeană a Muncii, imediat ce aceasta devine operațională. În special, va promova cooperarea dintre autoritățile responsabile cu cooperarea administrativă și asistența reciprocă în vederea asigurării sinergiilor dintre toate serviciile de informații și asistență și pentru a facilita respectarea cerințelor administrative și a sprijini procedurile de executare transfrontalieră privind sancțiunile și amenzile.

[13] În special, în cauzele conexate C-370/17 și C-37/18 și în cauzele C-16/18 și C-815/18.

[14] A se vedea propunerea privind *lex specialis* pentru lucrătorii din sectorul transportului rutier internațional, documentul COM(2017)278 și propunerea de regulament de actualizare a normelor UE privind coordonarea sistemelor de securitate socială COM(2016) 815.