C/2026/5094

20.10.2026

Avizul Comitetului Economic și Social European

Către un cadru clar al UE în materie de detașare a resortisanților țărilor terțe: asigurarea unei detașări reale, a securității juridice și a concurenței loiale

(aviz din proprie inițiativă)

(C/2026/5094)

Raportor: **David HAFNER**

Consilieri	Herwig VERSCHUEREN (pentru raportorul Grupului II) Jukka AHTELA (pentru Grupul I)
Decizia Adunării Plenare	19.2.2026
Temei juridic	Articolul 52 alineatul (2) din Regulamentul de procedură
Secțiunea competentă	Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie
Data adoptării în secțiune	25.6.2026
Data adoptării în sesiunea plenară	15.7.2026
Sesiunea plenară nr.	607
Rezultatul votului (pentru/împotrivă/abțineri)	196/6/13

1. Concluzii și recomandări

COMITETUL ECONOMIC ŞI SOCIAL EUROPEAN (CESE)

1.1. constată că detașarea resortisanților țărilor terțe în cadrul întemeiat pe tratate al libertății de a presta servicii [articolul 56 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE)] este reglementată de legislația generală a UE aplicabilă detașării lucrătorilor și este modelată și de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene (CJUE). Diferențele de interpretare și de punere în aplicare dintre statele membre pot genera insecuritate juridică, riscuri de abuz și denaturări ale concurenței loiale, care ar putea amenința să submineze încrederea în piața internă și legitimitatea acesteia;

1.2. solicită mai multă claritate la interpretarea și punerea în aplicare a cadrului legislativ existent al UE și mai multă consecvență la aplicarea acestuia, inclusiv prin orientări mai clare și mai accesibile cu privire la jurisprudența relevantă, pentru a garanta securitatea juridică, condiții de concurență echitabile și o protecție efectivă atât a lucrătorilor, cât și a întreprinderilor;

1.3. subliniază că detașarea resortisanților țărilor terțe trebuie să corespundă unei prestări transfrontaliere reale de servicii și în niciun caz nu poate fi utilizată pentru acordarea accesului la piața muncii a statului membru de primire sau pentru punerea lucrătorilor la dispoziția unei alte întreprinderi;

1.4. constată că, în temeiul articolului 79 alineatul (5) din TFUE, statele membre își păstrează competența de a stabili condițiile de intrare și de acces pe propriile piețe ale muncii și subliniază că acordurile de detașare nu trebuie utilizate în mod abuziv pentru a eluda aceste competențe;

1.5. subliniază că, sub aspectul aplicării în practică, al punerii în aplicare și al asigurării respectării, este nevoie de clarificări corespunzătoare privind condițiile esențiale care reglementează detașarea legală a resortisanților țărilor terțe, în special în ceea ce privește șederea legală, încadrarea obișnuită în muncă în statul membru de trimitere și cerința de a nu se solicita accesul pe piața muncii din statul membru de primire;

1.6. salută recentul acord politic asupra revizuirii regulamentelor privind coordonarea sistemelor de securitate socială, prin care înainte de detașare se impune o perioadă de trei luni de afiliere la sistemul de securitate socială al statului membru de trimitere;

1.7. subliniază că o detașare reală presupune o legătură reală și verificabilă între lucrător și piața muncii din statul membru de trimitere și solicită asigurarea de criterii clare și operaționale pentru evaluarea unei astfel de legături, inclusiv prin elemente precum angajarea efectivă, acoperirea de către sistemele de securitate socială și, după caz, respectarea obligațiilor fiscale și existența unei activități economice reale a angajatorului în statul membru de trimitere, pentru a se evita societățile de tip „cutie poștală”. Modificările recent convenite ale regulamentelor privind coordonarea sistemelor de securitate socială oferă un punct de referință important pentru modul de evaluare a legăturii cu piața forței de muncă din statul membru de trimitere;

1.8. observă existența vădită a unor situații în care lucrătorii sunt recrutați într-un stat membru în principal în scopul detașării într-un alt stat membru, ceea ce ridică semne de întrebare cu privire la îndeplinirea cerinței de încadrare obișnuită în muncă;

1.9. subliniază rolul tot mai important al intermediarilor, al lanțurilor de recrutare și al agențiilor de muncă temporară în detașarea resortisanților țărilor terțe și solicită asigurarea în mai mare măsură a respectării normelor pentru a se garanta că astfel de acorduri corespund unei prestări reale de servicii, că nu sunt utilizate abuziv pentru a facilita migrația ilegală și că nu constituie o simplă furnizare de forță de muncă, inclusiv prin aplicarea mai strictă a criteriilor referitoare la activitățile semnificative și prin prevenirea apariției societăților de tip „cutie poștală”;

1.10. constată că nerespectarea condițiilor care reglementează detașarea resortisanților țărilor terțe poate genera situații de ocupare ilegală a forței de muncă și de ședere ilegală, creând riscuri juridice atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori, și subliniază că este necesar ca statele membre să asigure respectarea efectivă a acestor condiții;

1.11. subliniază că este important să se consolideze rolul Autorității Europene a Muncii (ELA), inclusiv prin extinderea mandatului acesteia și prin asigurarea dotării ei cu resurse adecvate, în special pentru coordonarea inspecțiilor concertate și comune, pentru mediere, pentru schimbul de informații între statele membre și pentru monitorizarea modelelor de detașare care implică resortisanți ai țărilor terțe, inclusiv prin intermediul unor instrumente digitale comune, cu o implicare sporită a partenerilor sociali. În acest context, CESE salută viitorul pachet de măsuri privind mobilitatea echitabilă a forței de muncă și îl consideră o oportunitate de a consolida și mai mult această mobilitate, inclusiv prin instituirea Pașaportului european de securitate socială, pentru a susține digitalizarea și verificarea transfrontalieră a atestatelor de securitate socială, în special a documentelor portabile A1;

1.12. subliniază vulnerabilitatea deosebită a lucrătorilor detașați care sunt resortisanți ai țărilor terțe, vulnerabilitate exacerbată de problemele legate de interpretarea și punerea în aplicare a cadrului juridic și de asigurarea insuficientă a respectării normelor, și solicită îmbunătățirea accesului la informații privind drepturile și obligațiile, inclusiv prin măsuri de informare specifice și prin cooperare cu partenerii sociali; solicită, de asemenea, atât un sprijin adecvat din partea UE, inclusiv finanțări și programe, pentru a asigura informații și orientări eficace și accesibile pentru lucrătorii detașați care sunt resortisanți ai țărilor terțe, cu implicarea activă a partenerilor sociali, cât și măsuri de sprijin adecvate pentru a facilita exercitarea efectivă a drepturilor acestor lucrători.

2. **Observații generale**

Mobilitatea forței de muncă și libertatea de a presta servicii pe piața internă: cadrul juridic

2.1. Raportul Letta subliniază pe bună dreptate că piața unică europeană „constituie o piatră de temelie a unui nivel fără precedent de creștere economică, de convergență, de progres social și de îmbunătățire a nivelului de trai pe întregul continent” ([1]). Mobilitatea forței de muncă în interiorul UE este o componentă esențială a succesului pieței unice. Ea include circulația în cadrul UE a persoanelor fizice dintr-un stat membru în altul în scopul angajării sau al prestării de servicii și reflectă posibilitatea de a lucra într-un alt stat membru pe baza liberei circulații a lucrătorilor (articolul 45 din TFUE) și a liberei prestări a serviciilor (articolul 56 din TFUE). Aceasta din urmă se referă la activitatea unei întreprinderi care trimite (și anume „detașează”) lucrători pentru o perioadă limitată dintr-un stat membru în altul.

([1]) Letta, E. (2024), *Much more than a market*, p. 14.

2.2. Lucrătorii care își exercită dreptul la liberă circulație sunt integrați pe piața muncii din statul membru de primire, în timp ce lucrătorii detașați circulă în temeiul libertății de prestare temporară a serviciilor în numele angajatorului lor și rămân integrați pe piața muncii din statul de trimitere. Mai puțin în anumite condiții aplicabile rezidenților pe termen lung, resortisanții țărilor terțe care lucrează și locuiesc legal într-un stat membru nu au dreptul la liberă circulație ca lucrători, dar pot fi detașați de angajatorul lor.

2.3. Odată cu dezvoltarea pieței unice, un număr tot mai mare de întreprinderi recurg în mod legitim la detașarea de lucrători, inclusiv de resortisanți ai țărilor terțe, pentru a presta servicii transfrontaliere, contribuind astfel la buna funcționare a pieței unice și la competitivitatea economiei europene. Drepturile în materie de muncă ale lucrătorilor detașați sunt garantate de Directiva 96/71/CE ([2]) privind detașarea lucrătorilor (astfel cum a fost modificată prin Directiva (EU) nr. 2018/957 ([3])), de Directiva 2014/67/UE ([4]) privind asigurarea respectării aplicării acesteia și de Directiva (UE) nr. 2020/1057 ([5]) privind detașarea conducătorilor auto în sectorul transportului rutier. Drepturile în materie de securitate socială ale lucrătorilor detașați intră sub incidența Regulamentelor (CE) nr. 883/2004 ([6]) și (CE) nr. 987/2009 ([7]) privind coordonarea sistemelor de securitate socială ale statelor membre. Aceste instrumente se aplică indiferent de cetățenia lucrătorului detașat și, prin urmare, sunt valabile și pentru resortisanții țărilor terțe ([8]). Acolo unde a fost necesar, acest cadru juridic a fost clarificat – într-o oarecare măsură – și completat de jurisprudența CJUE, inclusiv în ceea ce privește detașarea resortisanților țărilor terțe.

2.4. Detașarea resortisanților țărilor terțe în scopul prestării transfrontaliere de servicii este acoperită de legislația generală a UE privind detașarea, întrucât nu este reglementată de o legislație specifică a UE. Totuși, ea este definită de CJUE în așa-numita jurisprudență *Vander Elst*, care se bazează pe libertatea angajatorului de a presta servicii ([9]). CJUE a clarificat că statul membru de primire nu îi poate obliga pe resortisanții țărilor terțe detașați să obțină o autorizație prealabilă, cum ar fi un permis de muncă, întrucât acești lucrători sunt deja angajați legal în statul membru de trimitere. CJUE consideră că acești lucrători nu au nicio intenție de a intra pe piața muncii din statul membru de primire, deoarece se vor întoarce în țara lor de origine sau de reședință după îndeplinirea sarcinilor lor. Cu toate acestea, statul membru de primire poate solicita prestatorului de servicii să demonstreze că lucrătorii detașați care sunt resortisanți ai țărilor terțe se află într-o situație legală în statul membru de trimitere în ceea ce privește aspecte precum șederea, permisul de muncă și acoperirea prin sistemul de securitate socială și că acești lucrători își desfășoară activitatea principală în statul membru în care este stabilit prestatorul de servicii. Aceștia nu ar trebui să solicite accesul pe piața muncii din statul membru de primire.

2.5. În plus, CJUE a considerat că libertatea de a presta servicii nu poate fi utilizată în alte scopuri decât prestarea serviciului în cauză ([10]). Acest lucru este valabil în cazul în care lucrătorii respectivi îndeplinesc sarcini sub supravegherea și autoritatea întreprinderii stabilite în statul membru de primire. Statul membru de primire poate solicita, de asemenea, acestor lucrători să obțină un permis de ședere după primele trei luni, care sunt acoperite de o viză Schengen, pentru a

([2]) 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, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj).

([3]) 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, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2018/957/oj).

([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, 2024/159, 28.5.2024, p. 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/67/oj).

([5]) 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, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj).

([6]) Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 166, 30.4.2004, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2004/883/oj).

([7]) Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 284, 30.10.2009, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2009/987/oj).

([8]) Regulamentul (UE) nr. 1231/2010 (JO L 344, 29.12.2010, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2010/1231/oj) a extins domeniul de aplicare al regulamentelor privind coordonarea sistemelor de securitate socială pentru a-i include pe resortisanții țărilor terțe care se află în situație de ședere legală într-un stat membru și într-o situație transfrontalieră între state membre. CJUE a dat o interpretare largă a condițiilor de ședere legală într-un stat membru, incluzându-i pe resortisanții țărilor terțe care locuiesc temporar într-un stat membru pe baza unei vize temporare: hotărârea Curții de Justiție, Balandin, C-477/17.

([9]) A se vedea următoarele hotărâri ale Curții de Justiție: Vander Elst, C-43/93; Comisia/Luxemburg, C-445/03; Comisia/Germania, C-244/04; Comisia/Austria, C-168/04; Essent, C-91/13; Danieli, C-18/17; SN și alții, C-540/22.

([10]) A se vedea jurisprudența CJUE în cauzele Comisia/Luxemburg, C-445/03, Comisia/Germania, C-244/04, și SN și alții, C-540/22.

putea verifica dacă aceştia se află într-o situaţie legală, în special în ceea ce priveşte condiţiile de şedere, permisiunea de a ocupa un loc de muncă şi acoperirea prin sistemul de securitate socială în statul membru în care întreprinderea în cauză angajează aceşti lucrători şi pentru a putea verifica dacă aceştia reprezintă o ameninţare la adresa ordinii publice.

Necesitatea unor condiţii de concurenţă echitabile pe piaţa internă

2.6. Punerea în aplicare a acestei jurisprudenţe şi a legislaţiei aplicabile la nivelul UE şi la nivel naţional depinde însă de modul în care le aplică statele membre. Conform constatărilor ELA din 2023, într-un număr semnificativ de state membre, autorităţile competente aplică şi interpretează diferit normele care reglementează detaşarea resortisanţilor ţărilor terţe, inclusiv jurisprudenţa relevantă a CJUE privind interacţiunea dintre libertatea de a presta servicii, normele privind detaşarea şi legislaţia naţională privind migraţia forţei de muncă ([11]). Drept urmare, persistă o oarecare incertitudine rezultată din lipsa de uniformitate în punerea în aplicare şi asigurarea respectării criteriilor pe baza cărora detaşarea resortisanţilor ţărilor terţe este considerată legitimă în temeiul libertăţii de a presta servicii. A devenit, prin urmare, important să se asigure claritatea acestor criterii şi să se faciliteze punerea în aplicare şi asigurarea respectării lor corespunzătoare pentru garantarea unei concurenţe loiale, a respectării efective a standardelor de muncă şi a bunei funcţionări a pieţei interne. Incertitudinea din rândul angajatorilor care doresc să respecte legea poate submina condiţiile de concurenţă echitabile de pe piaţa unică şi poate spori riscul ca lucrătorii să fie expuşi la practici abuzive.

2.7. Această lipsă de claritate privind aplicarea normelor şi a jurisprudenţei CJUE poate deveni deosebit de problematică în cazul acordurilor de detaşare bazate pe nevoi de recrutare şi în structurile complexe de subcontractare care implică intermediari de plasare a forţei de muncă sau agenţii de muncă temporară. În astfel de situaţii, autorităţile care asigură respectarea legislaţiei şi actorii de pe piaţa muncii pot întâmpina dificultăţi în a face distincţia între prestarea transfrontalieră reală de servicii şi acordurile abuzive care eludează normele naţionale privind migraţia forţei de muncă.

2.8. În acelaşi timp, numărul de lucrători detaşaţi care sunt resortisanţi ai ţărilor terţe este în creştere în statele membre pentru care există date disponibile ([12]) şi, conform concluziilor interne ale inspecţiilor concertate şi comune coordonate de ELA, s-ar părea că în cazurile care implică resortisanţi ai ţărilor terţe detaşaţi există adesea şi încălcări mai semnificative şi mai grave, inclusiv ale normelor privind detaşarea. Aceasta ar putea însemna că lucrătorii care sunt resortisanţi ai ţărilor terţe sunt detaşaţi în scenarii care nu sunt acoperite de această jurisprudenţă sau de dispoziţiile tratatului referitoare la libertatea de a presta servicii. În astfel de cazuri, angajarea şi şederea acestor lucrători în statul membru de primire riscă să fie ilegale. În consecinţă, angajatorul riscă să fie sancţionat pentru angajarea de resortisanţi ai ţărilor terţe care nu deţin permisul necesar ([13]), în timp ce lucrătorul în cauză riscă să fie condamnat pentru muncă şi şedere ilegală ([14]). Această situaţie creează dificultăţi juridice semnificative pentru toate părţile implicate şi ar trebui abordată în vederea găsirii unor soluţii adecvate. În unele cazuri, se poate considera că situaţiile de acest tip subminează competenţa statelor membre, astfel cum este recunoscută la articolul 79 alineatul (5) din TFUE, de a stabili numărul de resortisanţi ai ţărilor terţe admişi pe teritoriul lor în scopul căutării unui loc de muncă.

2.9. Prin urmare, o clarificare specifică a modului de punere în aplicare a cadrului juridic aplicabil ar contribui la asigurarea unei concurenţe loiale, ar consolida încrederea în sistemul de detaşare şi ar permite autorităţilor să evalueze într-un mod mai coerent şi cu o mai mare securitate juridică dacă detaşarea unui resortisant al unei ţări terţe constituie o prestare transfrontalieră reală de servicii sau o formă de concurenţă neloială care încalcă normele pieţei unice. Clarificarea condiţiilor aplicabile detaşării şi elaborarea de orientări pentru asigurarea respectării şi pentru aplicare ar proteja lucrătorii, oferind în acelaşi timp întreprinderilor previzibilitatea de care au nevoie pentru a-şi desfăşura activitatea cu încredere pe piaţa unică, fără a se confrunta cu concurenţa neloială.

([11]) ELA (2023), *Report on the cooperation practices, possibilities and challenges between Member States – specifically in relation to the posting of third-country nationals*.

([12]) De Wispelaere, F., De Smedt, L. şi Pacolet, J. (2025), *Posting of workers – Collection of data from the prior declaration tools – Reference year 2023*, Oficiul pentru Publicaţii al Uniunii Europene.

([13]) Directiva 2009/52/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 18 iunie 2009 de stabilire a standardelor minime privind sancţiunile şi măsurile la adresa angajatorilor de resortisanţi din ţări terţe aflaţi în situaţie de şedere ilegală (JO L 168, 30.6.2009, p. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj).

([14]) Directiva 2008/115/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 16 decembrie 2008 privind standardele şi procedurile comune aplicabile în statele membre pentru returnarea resortisanţilor ţărilor terţe aflaţi în situaţie de şedere ilegală (JO L 348, 24.12.2008, p. 98, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj).

Vulnerabilitatea inerentă a lucrătorilor detașați care sunt resortisanți ai țărilor terțe

2.10. Resortisanții țărilor terțe sunt afectați în mod disproporționat de acordurile abuzive de detașare ([15]). În anumite cazuri, vulnerabilitatea lor poate fi legată de dependența juridică și economică față de angajatori. Această dependență poate fi accentuată și mai mult de cunoașterea limitată a drepturilor lor, de barierele lingvistice și de condițiile de viață precare, ceea ce ar putea crea dificultăți lucrătorilor care doresc să își revendice drepturile sau să semnaleze practicile abuzive. Prin implicarea statelor membre și a partenerilor sociali, problema cunoașterii insuficiente a drepturilor lucrătorilor detașați poate fi abordată prin asigurarea furnizării de informații adecvate și prin sensibilizarea lucrătorilor cu privire la drepturile lor, precum și prin campanii de informare specifice destinate angajatorilor cu privire la obligațiile lor. Practicile abuzive sunt deosebit de răspândite în sectoarele cu risc ridicat, cum ar fi construcțiile, agricultura și transporturile ([16]). Acest lucru duce la denaturarea concurenței și dezavantajează întreprinderile care respectă regulile.

Amploare și modele

2.11. Detașarea lucrătorilor a devenit o componentă tot mai importantă a prestării de servicii pe piața internă. Studii recente, bazate pe date administrative din statele membre, arată că fenomenul nu constă în cazuri izolate, ci este caracterizat de modele clare ([17]). Aproximativ două milioane de lucrători sunt detașați anual pe piața internă. În cadrul acestui fenomen mai amplu, resortisanții țărilor terțe sunt detașați într-un număr din ce în ce mai mare. Numărul de documente portabile A1 emise pentru lucrătorii detașați a crescut semnificativ în ultimul deceniu și mai multe state membre raportează că o proporție tot mai mare din lucrătorii detașați sunt resortisanți ai țărilor terțe ([18]).

2.12. Datele din surse administrative naționale și studiile analitice ale ELA arată, de asemenea, că detașarea de lucrători care sunt resortisanți ai țărilor terțe nu este distribuită uniform la nivelul UE ([19]). Ea este, în schimb, strâns legată de lanțuri specifice de recrutare și migrație care conectează țările terțe, statele membre de trimitere și piețele muncii de primire din Uniunea Europeană.

2.13. Distribuția detașărilor pe sectoare evidențiază, de asemenea, anumite modele clare. Numărul de lucrători detașați care sunt resortisanți ai țărilor terțe este deosebit de mare în sectoarele cu utilizare intensivă a forței de muncă afectate de un deficit de forță de muncă și caracterizate de lanțuri de subcontractare și acorduri complexe de furnizare a forței de muncă, în special construcțiile, agricultura, logistica și anumite segmente ale industriei prelucrătoare și ale sectorului serviciilor ([20]).

2.14. Luate împreună, datele disponibile demonstrează că detașarea resortisanților țărilor terțe nu este un fenomen marginal sau izolat, ci face parte din funcționarea pieței interne. Acesta îmbină adesea recrutarea din afara UE în statul membru de trimitere, acordarea permiselor de ședere și de muncă în statul membru de trimitere și detașarea ulterioară a lucrătorilor în alt stat membru (de primire). Prin urmare, detașarea lucrătorilor resortisanți ai țărilor terțe poate implica migrația ilegală a forței de muncă formate din lucrători resortisanți ai țărilor terțe în statul membru de primire și ar putea suscita întrebări mai ample cu privire la aplicarea efectivă a normelor UE care reglementează detașarea lucrătorilor, precum și a normelor privind migrația forței de muncă provenite din afara UE.

3. **Observații specifice**

Legătura dintre lucrător și statul membru de trimitere

3.1. În practică, poate fi adesea dificil să se stabilească dacă un lucrător poate fi considerat ca fiind încadrat în muncă în mod obișnuit în statul membru de trimitere. Pot apărea situații în care resortisanții țărilor terțe sunt recrutați într-un stat membru și, la scurt timp după aceea, sunt detașați în altul – de exemplu, atunci când societății de trimitere i se atribuie un contract în cadrul unui proces de achiziții publice. În astfel de cazuri, este posibil ca raportul de muncă în statul membru de trimitere să existe doar pentru o perioadă limitată înainte de detașare și, astfel, să apară întrebarea dacă se poate considera cu adevărat că lucrătorul în cauză face parte din piața forței de muncă a statului membru respectiv. Orientări suplimentare sunt disponibile la articolul 4 alineatul (3) din Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării

([15]) Letta E. (2024), p. 104; Comisia Europeană, *Raport privind aplicarea și punerea în aplicare a Directivei (UE) 2018/957 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii*, COM(2024) 320; Autoritatea Europeană a Muncii (2023); Autoritatea Europeană a Muncii (2025).
([16]) ELA (2023).
([17]) De Wispelaere *et al.* (2025).
([18]) Ibid.
([19]) ELA (2025).
([20]) ELA (2023); ELA (2025).

Directivei 96/71/CE, care stabilește criteriile pe baza cărora se determină dacă un lucrător desfășoară temporar o activitate în alt stat membru decât cel în care lucrează în mod obișnuit. În plus, prin modificările recent convenite ale regulamentelor privind coordonarea sistemelor de securitate socială se impune o perioadă de trei luni de afiliere, în prealabil, la sistemul de securitate socială al statului membru de trimitere. Articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE prevede, de asemenea, criterii pentru a se stabili dacă întreprinderea care efectuează detașări desfășoară efectiv activități semnificative, altele decât cele pur interne de gestionare și/sau administrative, în statul membru de trimitere ([21]).

3.2. Prin elaborarea unor orientări mai clare cu privire la aplicarea jurisprudenței referitoare la detașarea resortisanților țărilor terțe și la interacțiunea acesteia cu normele existente de stabilire a încadrării obișnuite în muncă în statul membru de trimitere s-ar putea contribui la îmbunătățirea coerenței în evaluarea caracterului real al situațiilor de detașare care implică resortisanți ai țărilor terțe și la asigurarea aplicării și respectării corespunzătoare a cadrului privind detașarea, în conformitate cu scopul său. În temeiul articolului 4 alineatul (4) din Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE, evaluarea acestor elemente trebuie adaptată fiecărui caz în parte, ținând seama de particularitățile situației.

Agențiile de muncă temporară și lanțurile de furnizare de forță de muncă

3.3. O analiză recentă realizată de ELA evidențiază rolul tot mai important al lanțurilor de recrutare structurate în detașarea resortisanților țărilor terțe în întreaga UE ([22]). Adesea, resortisanții țărilor terțe sunt detașați ca parte a unor structuri transnaționale complexe de furnizare a forței de muncă care implică mai mulți intermediari și subcontractanți.

3.4. În multe cazuri, lucrătorii intră mai întâi pe piața muncii dintr-un stat membru și sunt ulterior detașați în alte state membre. Aceste căi de mobilitate pot implica agenții de recrutare, intermediari din domeniul forței de muncă sau societăți subcontractante care coordonează detașarea transfrontalieră a lucrătorilor.

3.5. Lanțurile de furnizare a forței de muncă detașate implică adesea mai multe niveluri de relații contractuale între întreprinderea beneficiară din statul membru de primire, intermediarii care organizează furnizarea forței de muncă și întreprinderea care acționează oficial ca angajator care detașează forța de muncă în statul membru de trimitere. În astfel de situații, angajatorul stabilit în statul membru de trimitere poate funcționa în principal ca nod organizațional în cadrul unui lanț de furnizare de forță de muncă mai amplu, iar nu ca întreprindere care angajează lucrători pentru activități desfășurate în statul membru respectiv. În anumite cazuri, se poate pune întrebarea dacă întreprinderea de trimitere poate fi considerată în continuare ca desfășurând activități semnificative pe teritoriul statului membru de trimitere.

3.6. În plus, rolul tot mai important al agențiilor de muncă temporară și al altor intermediari în cadrul acestor acorduri poate ridica, de asemenea, întrebări fundamentale cu privire la relația dintre prestarea transfrontalieră de servicii și politicile naționale privind migrația forței de muncă. Atunci când agențiile recrutează resortisanți ai țărilor terțe din afara UE, le organizează intrarea printr-un stat membru și îi detașează ulterior în alt stat membru, intermediarii privați par să influențeze accesul la piața națională a muncii a statului membru de primire. Conform declarațiilor mai multor state membre, situațiile de acest tip subminează dreptul statelor membre, astfel cum este recunoscut la articolul 79 alineatul (5) din TFUE, de a stabili numărul de resortisanți ai țărilor terțe admiși pe teritoriul lor în scopul căutării unui loc de muncă ([23]). Politicile statului membru de primire în materie de migrație a forței de muncă riscă să fie eludate prin invocarea libertății de a presta servicii sau prin exercitarea abuzivă a acesteia.

Bruxelles, 15 iulie 2026.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Séamus BOLAND

([21]) A se vedea, de asemenea, hotărârea Curții de Justiție, Team Power Europe, C-784/19 privind aplicarea normelor referitoare la detașare din Regulamentul (CE) nr. 883/2004.

([22]) ELA (2025).

([23]) Position paper from the Netherlands, Belgium, Denmark, Germany, Italy, Latvia and Luxembourg – EU policy priorities for the Commission period 2024-2029: Foster genuine and fair posting of third country nationals (TCNs).