



## COMISIA EUROPEANĂ

DIRECȚIA GENERALĂ OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ, AFACERI SOCIALE ȘI INCLUZIUNE  
DIRECȚIA GENERALĂ MIGRAȚIE ȘI AFACERI INTERNE  
DIRECȚIA GENERALĂ JUSTIȚIE ȘI CONSUMATORI  
DIRECȚIA GENERALĂ COMERȚ

Bruxelles, 6 octombrie 2020  
REV2 – înlocuiește avizul (REV1) din  
data de 5 octombrie 2020<sup>1</sup>

### AVIZ CĂTRE PĂRȚILE INTERESATE

#### RETRAGEREA REGATULUI UNIT ȘI NORMELE UE ÎN DOMENIUL DETAȘĂRII LUCRĂTORILOR

La 1 februarie 2020, Regatul Unit s-a retras din Uniunea Europeană și a devenit o țară terță<sup>2</sup>. Acordul de retragere<sup>3</sup> prevede o perioadă de tranziție, care se încheie la 31 decembrie 2020. Până la această dată, dreptul UE se va aplica integral Regatului Unit și pe teritoriul acestuia<sup>4</sup>.

În perioada de tranziție, UE și Regatul Unit vor negocia un acord privind un nou parteneriat, care să prevadă în special o zonă de liber schimb. Cu toate acestea, nu este sigur că un astfel de acord va fi încheiat și va intra în vigoare la încheierea perioadei de tranziție. În orice caz, un astfel de acord ar crea o relație care, în ceea ce privește condițiile de acces pe piață, ar fi foarte diferită de participarea Regatului Unit la piața internă<sup>5</sup>, la uniunea vamală a UE, precum și la domeniul TVA și al accizelor.

Prin urmare, tuturor părților interesate și în special operatorilor economici li se amintește situația juridică aplicabilă după încheierea perioadei de tranziție. În acest context, prezentul aviz explică, de asemenea, anumite dispoziții relevante privind separarea prevăzute în Acordul de retragere.

**Atenție:** Prezentul aviz nu se referă la:

- legislația sectorială a UE privind prestarea de servicii, cum ar fi legislația UE privind serviciile financiare, serviciile de transport, serviciile digitale, serviciile de telecomunicații și serviciile pentru întreprinderi;

<sup>1</sup> Versiunea REV2 corectează o eroare din secțiunea 1 a versiunii REV1 din data de 5 octombrie.

<sup>2</sup> O țară terță este o țară care nu este membră a UE.

<sup>3</sup> Acordul privind retragerea Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord din Uniunea Europeană și din Comunitatea Europeană a Energiei Atomice (JO L 29, 31.1.2020, p. 7) („Acordul de retragere”).

<sup>4</sup> Cu anumite excepții, prevăzute la articolul 127 din Acordul de retragere, niciuna dintre acestea nefiind relevantă în contextul prezentului aviz.

<sup>5</sup> În special, un acord de liber schimb nu prevede concepte care țin de piața internă (în domeniul bunurilor și serviciilor), cum ar fi recunoașterea reciprocă, principiul țării de origine și armonizarea. De asemenea, un acord de liber schimb nu elimină formalitățile și controalele vamale, precum cele privind originea mărfurilor și a materialelor care intră în componența acestora, și nici interdicțiile și restricțiile referitoare la importuri și exporturi.

- dreptul comercial al UE;
- dreptul de ședere în UE și nici la legislația generală în materie de imigrație în UE;
- condițiile de intrare pentru șederile de scurtă durată în UE;
- recunoașterea calificărilor profesionale în cazul prestării de servicii în UE;
- impozitarea indirectă (taxa pe valoarea adăugată – TVA) a serviciilor prestate în UE.

În ceea ce privește aceste aspecte, sunt în curs de elaborare sau au fost publicate alte avize<sup>6</sup>.

După încheierea perioadei de tranziție, Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii<sup>7</sup> nu se va mai aplica Regatului Unit. Acest lucru are în special următoarele consecințe:

#### **1. DETAȘAREA LUCRĂTORILOR DUPĂ ÎNCHEIEREA PERIOADEI DE TRANZIȚIE (ÎNCEPÂND CU 1 IANUARIE 2021)**

Directiva 96/71/CE prevede un cadru juridic care se aplică întreprinderilor stabilite într-un stat membru al UE care detașează lucrători într-un alt stat membru al UE.

După încheierea perioadei de tranziție, Directiva 96/71/CE nu se va mai aplica:

- întreprinderilor stabilite într-un stat membru al UE („întreprinderi din UE”) care trimit („detașează”) lucrători în Regatul Unit și nici
- întreprinderilor stabilite în Regatul Unit („întreprinderi din Regatul Unit”) care trimit („detașează”) lucrători în UE.

În aceste cazuri, după încheierea perioadei de tranziție se aplică următoarele dispoziții în ceea ce privește detașarea lucrătorilor în UE:

- **Se va aplica dreptul național al statelor membre ale UE**, luând în considerare, de asemenea, angajamentele asumate în cadrul viitorului acord de parteneriat dintre UE și Regatul Unit, precum și angajamentele și calificările formulate de UE (și de statele sale membre) în cadrul Acordului General privind Comerțul cu Servicii (GATS) al OMC în legătură cu prezența temporară a anumitor categorii de persoane fizice în UE pentru a presta servicii<sup>8</sup>.
- În conformitate cu articolul 1 alineatul (4) din Directiva 96/71/CE, în aplicarea dreptului național în cazul detașării lucrătorilor, statele membre nu pot **să acorde un tratament mai favorabil întreprinderilor** stabilite într-o țară terță decât celor stabilite în UE. Prin urmare, după încheierea perioadei de tranziție,

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/getting-ready-end-transition-period\\_ro](https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/getting-ready-end-transition-period_ro).

<sup>7</sup> JO L 18, 21.1.1997, p. 1.

<sup>8</sup> Angajamentele și calificările pot fi consultate aici: [https://www.wto.org/english/tratop\\_e/serv\\_e/serv\\_commitments\\_e.htm](https://www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/serv_commitments_e.htm).

statele membre trebuie să se asigure că lucrătorii trimiși („detașați”) pe teritoriul lor de întreprinderi stabilite în Regatul Unit beneficiază cel puțin de condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați în respectivul stat membru de o întreprindere stabilită în UE.

- Excepția de la aceste principii generale privește **persoanele transferate în cadrul aceleiași companii**, și anume cadrele de conducere, specialiștii și angajații stagiaari, transferați în UE de întreprinderi stabilite în Regatul Unit cărora li se aplică dreptul UE<sup>9</sup>. Directiva armonizează condițiile de intrare, de ședere și de mobilitate în interiorul UE aplicabile lucrătorilor care sunt resortisanți ai țărilor terțe și sunt transferați de un grup de întreprinderi cu sediul în afara UE la o entitate din același grup cu sediul pe teritoriul UE. Directiva acoperă șederile de până la 3 ani pentru cadrele de conducere și specialiști și de până la 1 an pentru stagiaari și asigură egalitatea de tratament în ceea ce privește remunerarea și categoriile de asigurări sociale care intră sub incidența Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială.<sup>10</sup>

De asemenea, după încheierea perioadei de tranziție, Directiva 96/71/CE continuă să se aplice în cazul în care o întreprindere din UE detașează un resortisant britanic care are reședința legală și lucrează într-un stat membru al UE într-un alt stat membru al UE, fără a aduce atingere legilor naționale referitoare la intrarea, șederea și accesul la încadrarea în muncă a lucrătorilor care sunt resortisanți ai unor țări terțe, în măsura în care respectivele legi sunt conforme cu dreptul UE.<sup>11</sup> În conformitate cu jurisprudența CJUE în cauza Vander Elst<sup>12</sup>, o reglementare națională a unui stat membru (țara-gazdă) care îi supune unor formalități administrative, cum ar fi obligația de a obține un permis de muncă, pe lucrătorii care sunt resortisanți ai unor țări terțe și care sunt angajați cu regularitate și în mod obișnuit de un prestator de servicii stabilit într-un alt stat membru și care sunt detașați în primul stat membru constituie o restrângere a liberei prestări a serviciilor. O astfel de restrângere este conformă cu principiul liberei prestări a serviciilor numai în cazul în care este justificată de un interes public legitim și este proporțională.

## 2. LUCRĂTORII DETAȘAȚI DUPĂ ÎNCHEIEREA PERIOADEI DE TRANZIȚIE DE ÎNTREPRINDERI DIN UE ÎN REGATUL UNIT ȘI DE ÎNTREPRINDERI DIN REGATUL UNIT ÎN UE

Prezenta secțiune se referă la situația lucrătorilor care sunt detașați de o întreprindere din UE în Regatul Unit sau de o întreprindere din Regatul Unit în UE

<sup>9</sup> Directiva 2014/66/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe în contextul unui transfer în cadrul aceleiași companii, JO L 157, 27.5.2014, p. 1. Această directivă nu se aplică Irlandei și Danemarcei.

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> A se vedea considerentul 20 din Directiva 96/71/CE.

<sup>12</sup> Hotărârea Curții de Justiție din 9 august 1994, Vander Elst, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310 și Hotărârea Curții de Justiție din 21 octombrie 2004, Comisia/Luxemburg, C-445/03, ECLI:EU:C:2004:655. A se vedea, de asemenea, Hotărârea Curții de Justiție din 19 ianuarie 2006, Comisia/Germania, C-244/04, ECLI:EU:C:2006:49.

înainte de încheierea perioadei de tranziție și a căror detașare în Regatul Unit sau în UE va continua și după încheierea acestei perioade.

După încheierea perioadei de tranziție, acești lucrători nu mai intră sub incidența Directivei 96/71/CE. De asemenea, cu excepția cazului în care acești lucrători îndeplinesc condițiile prevăzute de dreptul UE privind libera circulație a cetățenilor UE, ei nu intră sub incidența Acordului de retragere (a se vedea mai jos).

Acest lucru are următoarele consecințe în ceea ce privește dreptul de ședere (a se vedea mai jos, punctul 2.1), dreptul de a presta servicii (a se vedea mai jos, punctul 2.2) și drepturile de securitate socială (a se vedea mai jos, punctul 2.3).

## **2.1. Dreptul de ședere**

### *2.1.1. Directiva 96/71/CE*

Directiva 96/71/CE încetează să se aplice și, prin urmare, nu le conferă acestor lucrători dreptul de ședere în țara-gazdă după încheierea perioadei de tranziție.

### *2.1.2. Acordul de retragere*

Acordul de retragere nu le conferă acestor lucrători dreptul de ședere în țara-gazdă, în cazul în care drepturile lor decurg exclusiv din calitatea lor de lucrători detașați<sup>13</sup>.

Cu toate acestea, în cazul în care resortisanții Regatului Unit detașați în UE sau resortisanții UE detașați în Regatul Unit au desfășurat și alte activități în statul-gazdă înainte de încheierea perioadei de tranziție, în temeiul articolului 21, 45 sau 49 din TFUE sau în temeiul Directivei 2004/38/CE<sup>14</sup>, aceștia pot să beneficieze de dispozițiile Acordului de retragere, în conformitate cu articolul 13 din acordul menționat.<sup>15</sup>

### *2.1.3. Dreptul UE*

Lucrătorii detașați care sunt resortisanți ai Regatului Unit pot intra, de asemenea, sub incidența acquis-ului UE privind migrația legală, cum ar fi Directiva 2003/109/CE privind rezidenții pe termen lung<sup>16</sup>,

---

<sup>13</sup> Acest lucru a fost clarificat și în Nota de orientare privind partea a doua a Acordului de retragere: C(2020) 2939 final, secțiunea 1.2.2.1. Nota de orientare este disponibilă la adresa [https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en).

<sup>14</sup> Directiva 2004/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, JO L 158, 30.4.2004, p. 77.

<sup>15</sup> De exemplu, acesta ar putea fi cazul unui resortisant britanic detașat într-un stat membru al UE după încheierea perioadei de tranziție care a început să studieze la o universitate în acel stat înainte de încheierea perioadei de tranziție și care îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 7 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2004/38/CE.

<sup>16</sup> Directiva 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung, JO L 16, 23.1.2004, p. 44.

Directiva 2009/50/CE privind cartea albastră a UE<sup>17</sup> sau alte dispoziții ale dreptului UE<sup>18</sup>.

#### 2.1.4. *Dreptul național (dreptul Regatului Unit sau dreptul național al unui stat membru al UE)*

De asemenea, după încheierea perioadei de tranziție, statele membre le pot acorda lucrătorilor detașați care sunt resortisanți ai Regatului Unit, iar Regatul Unit le poate acorda lucrătorilor detașați care sunt resortisanți ai UE dreptul de ședere

- (în cazul lucrătorilor detașați în Regatul Unit) pe baza legislației naționale a Regatului Unit și
- (în cazul lucrătorilor detașați în UE) pe baza legislației UE (a se vedea mai sus) și a dreptului național al statelor membre ale UE.

## 2.2. **Dreptul de a presta servicii**

După încheierea perioadei de tranziție, posibilitățile lucrătorilor detașați de a presta servicii (în cazul în care drepturile lor decurg exclusiv din calitatea lor de lucrători detașați) vor depinde:

- (în cazul lucrătorilor detașați în Regatul Unit) de legislația națională a Regatului Unit și
- (în cazul lucrătorilor detașați în UE) de legislația UE și de dreptul național al statelor membre ale UE (a se vedea mai sus).

## 2.3. **Drepturile de securitate socială**

Nici Directiva 96/71/CE, nici Acordul de retragere nu îi includ pe acești lucrători în sfera de aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004.<sup>19</sup> Prin urmare, nu va exista o coordonare în materie de securitate socială în temeiul dreptului UE după încheierea perioadei de tranziție în cazul unei detașări începute înainte de încheierea perioadei de tranziție care are legătură cu prestarea de servicii.

Cu toate acestea, lucrătorii detașați în sensul articolului 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 a căror detașare nu are legătură cu prestarea de servicii (de exemplu, detașarea în scopuri de formare sau în vederea participării la o conferință) intră sub incidența Acordului de retragere, iar

---

<sup>17</sup> Directiva 2009/50/CE a Consiliului din 25 mai 2009 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților din țările terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate, JO L 155, 18.6.2009, p. 17.

<sup>18</sup> De exemplu, acesta ar putea fi cazul unui resortisant britanic care, după încheierea perioadei de tranziție, este detașat într-un stat membru al UE în care locuiește și lucrează soțul său/soția sa, în conformitate cu articolul 7 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2004/38/CE.

<sup>19</sup> Acest lucru a fost clarificat și în Nota de orientare privind partea a doua a Acordului de retragere: C(2020) 2939 final, secțiunea 1.2.2.21. Nota de orientare este disponibilă la adresa [https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/guidance-note-citizens-rights_en).

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 continuă să se aplice după încheierea perioadei de tranziție, în condițiile prevăzute în acordul menționat.

Site-urile web ale Comisiei privind detașarea lucrătorilor (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>) și transferul în cadrul aceleiași companii ([https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work\\_en](https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/legal-migration/work_en)) oferă mai multe informații cu caracter general. Aceste pagini vor fi actualizate cu noi informații, dacă va fi necesar.

Comisia Europeană

Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune

Direcția Generală Migrație și Afaceri Interne

Direcția Generală Justiție și Consumatori

Direcția Generală Comerț