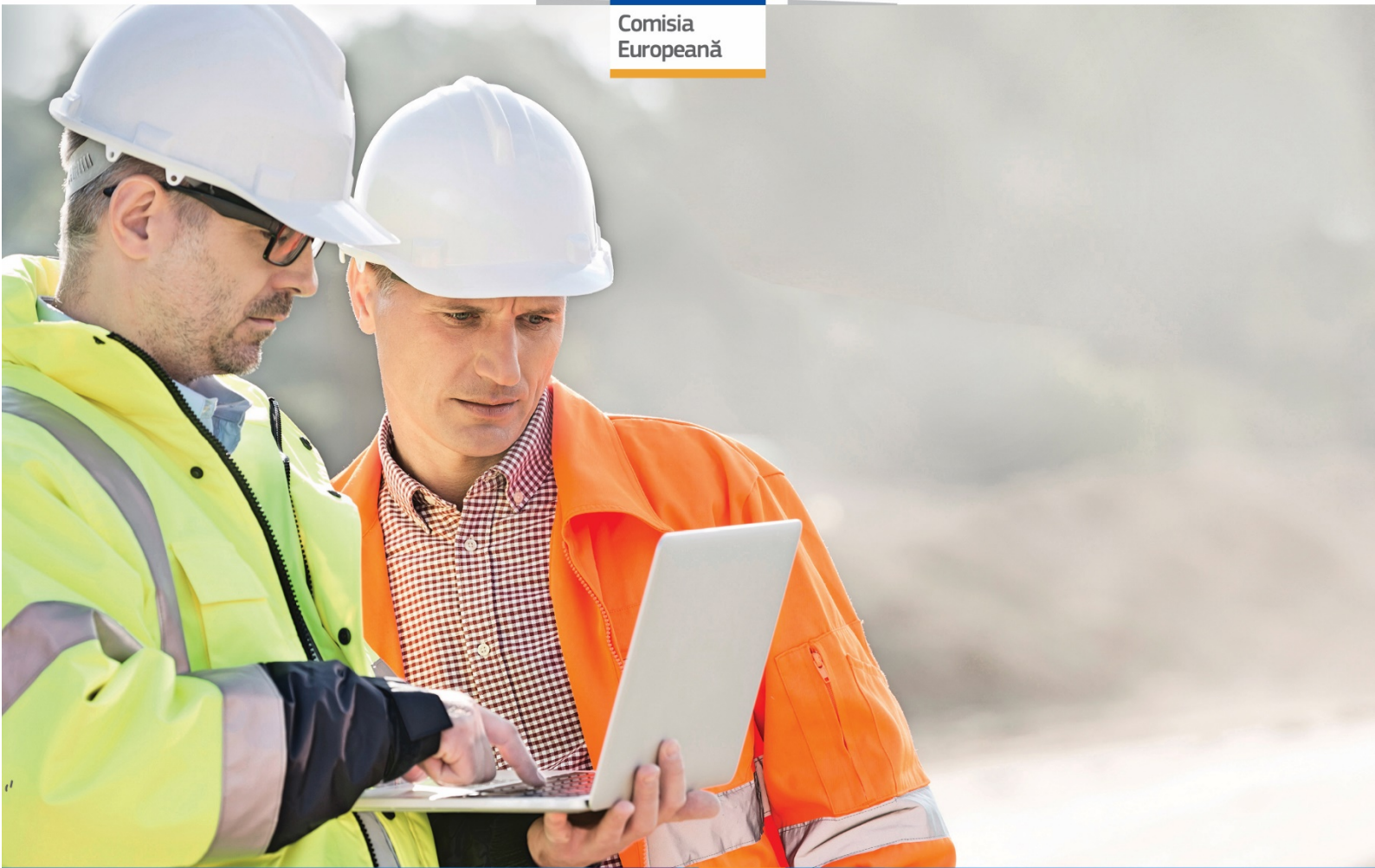




Comisia  
Europeană



# GHID PRACTIC

## PRIVIND DETAȘAREA

Europa  
Socială

## CONTACTAȚI UE

### În persoană

În întreaga Uniune Europeană există sute de centre de informare Europe Direct. Puteți găsi adresa centrului cel mai apropiat de dumneavoastră la: [https://europa.eu/european-union/contact\\_ro](https://europa.eu/european-union/contact_ro)

### La telefon sau prin e-mail

Europe Direct este un serviciu care vă oferă răspunsuri la întrebările privind Uniunea Europeană. Puteți accesa acest serviciu:

- apelând numărul gratuit 00 800 6 7 8 9 10 11 (unii operatori pot taxa aceste apeluri);
- apelând numărul standard: +32 22999696; sau
- prin e-mail, la: [https://europa.eu/european-union/contact\\_ro](https://europa.eu/european-union/contact_ro)

## GĂSIȚI INFORMAȚII DESPRE UE

### Online

Informații despre Uniunea Europeană în toate limbile oficiale ale UE sunt disponibile pe site-ul Europa, la: [https://europa.eu/european-union/index\\_ro](https://europa.eu/european-union/index_ro)

### Publicații ale UE

Puteți descărca sau comanda publicații ale UE gratuite și contra cost la adresa: <https://publications.europa.eu/ro/publications>. Mai multe exemplare ale publicațiilor gratuite pot fi obținute contactând Europe Direct sau centrul dumneavoastră local de informare (a se vedea [https://europa.eu/european-union/contact\\_ro](https://europa.eu/european-union/contact_ro)).

### Dreptul UE și documente conexe

Pentru accesul la informații juridice din UE, inclusiv la ansamblul legislației UE începând din 1952 în toate versiunile lingvistice oficiale, accesați site-ul EUR-Lex, la: <http://eur-lex.europa.eu>

### Datele deschise ale UE

Portalul de date deschise al UE (<http://data.europa.eu/euodp/ro>) oferă acces la seturi de date din UE. Datele pot fi descărcate și reutilizate gratuit, atât în scopuri comerciale, cât și necomerciale.

Manuscris finalizat în septembrie 2019

Nici Comisia Europeană și nici orice alte persoane care acționează în numele Comisiei nu sunt responsabile pentru modul în care ar putea fi utilizate informațiile oferite în continuare.

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2019

© Uniunea Europeană, 2019

Imaginile © Shutterstock

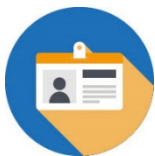
Reutilizarea textului este autorizată cu condiția menționării sursei.

Politica de reutilizare a documentelor Comisiei Europene este reglementată prin Decizia 2011/833/UE (JO L 330, 14.12.2011, p. 39).

Pentru orice utilizare sau reproducere a fotografiilor sau a altor materiale care nu se află sub dreptul de autor al UE, trebuie să se solicite direct permisiunea deținătorilor drepturilor de autor.

1	INTRODUCERE.....	5
1.1	De ce avem nevoie de acest document? .....	5
1.2	Scurtă prezentare a normelor.....	6
2	ÎNAINTE DE DETAȘARE.....	7
2.1	Când poate o întreprindere să aibă în vedere detașarea lucrătorilor într-un alt stat membru? .....	7
2.2	Trebuie să îndeplinesc vreo formalitate înainte de a începe prestarea de servicii în alt stat membru? .....	8
2.3	Am în vedere detașarea lucrătorilor pentru o durată foarte scurtă. Sunt aplicabile aceleași norme?.....	9
2.4	Care este situația „deplasărilor în interes de serviciu” în alt stat membru? Normele privind detașarea sunt aplicabile oricărei misiuni a lucrătorilor în străinătate? .....	10
2.5	Un resortisant al unei țări terțe poate fi detașat într-un stat membru?.....	11
2.6	Ce prevede dreptul Uniunii cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați?.....	11
2.7	Ce înseamnă „remunerație” în contextul detașării lucrătorilor?.....	12
2.8	Există condiții de muncă și de încadrare în muncă specifice în cazul lucrătorilor prin agent de muncă temporară? .....	13
2.9	Convențiile colective la nivelul întreprinderii utilizatoare (deși nu au aplicare generală) sunt aplicabile și lucrătorilor detașați prin agent de muncă temporară? .....	14
2.10	Cum poate afla agentul de muncă temporară condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicate în întreprinderea utilizatoare (în esență, în cazul în care acestea sunt stabilite prin convenție colectivă la nivelul întreprinderii)? .....	14
2.11	Întreprinderea utilizatoare poate detașa într-un alt stat membru un lucrător detașat prin agent de muncă temporară („detașare în lanț”)?.....	14
2.12	Îmi propun să detașez lucrători pentru o perioadă lungă de timp. Ce norme specifice se aplică detașărilor pe termen lung?.....	15
2.13	Ce înseamnă notificare motivată?.....	16
2.14	Unde pot găsi informații despre condițiile de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați?.....	16
2.15	Statele membre sunt obligate să indice cuantumul remunerației la care au dreptul lucrătorii detașați pe teritoriul lor?.....	16
2.16	Ce tip de convenții colective ar trebui luate în considerare? .....	17
2.17	Statele membre sunt obligate să publice pe site-ul național oficial unic textul oricărei convenții colective aplicabile lucrătorilor detașați?.....	17
2.18	Un angajator poate detașa lucrători recent recrutați?.....	18
2.19	Ce informații ar trebui să ofere angajatorul lucrătorului înainte de detașare?...18	

2.20	Angajatorul trebuie să plătească sau să ramburseze cheltuielile de transport pentru lucrătorii detașați?.....	19
2.21	Ce condiții de muncă și de încadrare în muncă sunt aplicabile lucrătorilor aflați în „deplasări în interes de serviciu”? .....	19
<b>3</b>	<b>PE DURATA DETAȘĂRII</b> .....	<b>20</b>
3.1	Angajatorul lucrătorilor detașați a fost abordat de un sindicat pentru a se angaja în negocieri colective. Acest lucru este în conformitate cu dreptul Uniunii? .....	20
3.2	Cum pot statele membre să identifice o detașare care nu este reală? .....	20
3.3	În caz de inspecție, ce documente trebuie puse la dispoziție?.....	21
3.4	Inspectorii de muncă din statele membre gazdă refuză să considere indemnizația de detașare ca parte a remunerației. Este corect acest lucru în conformitate cu dreptul Uniunii?.....	22
3.5	Poate angajatorul meu să deducă din salariul meu cheltuielile de cazare și masă? .....	24
3.6	Poate statul membru gazdă să-mi ceară respectarea dispozițiilor statului membru respectiv privind rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă? .....	24
3.7	În cazul unui lanț de subcontractare, cine poate fi tras la răspundere pentru respectarea cerințelor?.....	25
3.8	Este posibilă instituirea unui sistem de răspundere în materie de subcontractare numai în cazul situațiilor transfrontaliere?.....	25
3.9	Nu sunt plătit în mod corespunzător de către angajatorul meu. Pot să depun o plângere sau să inițiez proceduri judiciare în statul membru gazdă? .....	25
3.10	În urma unei inspecții, a fost aplicată o sancțiune severă. Acest lucru este în conformitate cu dreptul Uniunii?.....	26
<b>4</b>	<b>DUPĂ DETAȘARE</b> .....	<b>27</b>
4.1	Pot să depun o plângere sau să inițiez proceduri judiciare împotriva angajatorului meu după încheierea misiunii de detașare? Ar trebui să fac acest lucru în statul gazdă sau în statul membru de origine?.....	27
4.2	Poate statul membru gazdă să solicite documente referitoare la o detașare după încheierea acesteia?.....	27



## 1 INTRODUCERE

Legislația Uniunii Europene privind detașarea lucrătorilor asigură protecția lucrătorilor detașați pe durata detașării lor în contextul libertății de a presta servicii transfrontaliere, prin stabilirea unor dispoziții obligatorii cu privire la condițiile de muncă și protecția sănătății și a securității lucrătorilor, care trebuie respectate. Pentru a asigura exercitarea echitabilă a libertății de a presta servicii și pentru a îmbunătăți protecția lucrătorilor, Comisia Juncker a lansat o revizuire a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor, care a fost adoptată de colegiitori sub forma Directivei (UE) 2018/957. Pentru a se asigura că normele privind detașarea sunt aplicate în mod uniform, colegiitorii au adoptat, de asemenea, Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE.

Această reformă a cadrului juridic vizează asigurarea unei mobilități echitabile a forței de muncă pe piața internă. În acest scop, Comisia Juncker a propus și înființarea Autorității Europene a Muncii (ELA), instituită prin Regulamentul (UE) 2019/1149. ELA are sarcina de a sprijini aplicarea de către autoritățile naționale a legislației UE privind mobilitatea

forței de muncă, inclusiv a normelor privind detașarea lucrătorilor, de a facilita accesul la informații al persoanelor fizice, al angajatorilor și al organizațiilor partenerilor sociali, de a media litigiile transfrontaliere între administrațiile naționale și de a sprijini cooperarea dintre statele membre în combaterea muncii nedeclarate.

### 1.1 DE CE AVEM NEVOIE DE ACEST DOCUMENT?

Prezentul document urmărește să ajute lucrătorii, angajatorii și autoritățile naționale să înțeleagă normele privind detașarea lucrătorilor, deoarece acestea au fost revizuite prin adoptarea Directivei 2014/67/UE și a Directivei (UE) 2018/957. Această înțelegere este esențială pentru a se asigura faptul că lucrătorii își cunosc drepturile și că normele sunt aplicate în mod corect și consecvent de autoritățile naționale și angajatorii din întreaga UE.

De reținut că măsurile naționale de transpunere a Directivei (UE) 2018/957 se pot aplica numai începând cu 30 iulie 2020.

Pentru a facilita consultarea sa, documentul este organizat prin clarificarea întrebărilor în ordinea în care acestea apar de obicei: ce trebuie făcut înainte de detașarea lucrătorilor, pe durata detașării și după detașare. Prezentul document este un ghid practic privind detașarea. El nu constituie o interpretare juridică a dispozițiilor directivelor.

## 1.2 SCURTĂ PREZENTARE A NORMELOR

Articolele 56–62 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (denumit în continuare „TFUE”) prevăd libera prestare a serviciilor pe teritoriul Uniunii. Articolul 57 specifică faptul că prestatorul poate, în vederea executării prestației, să își desfășoare temporar activitatea în statul membru în care prestează serviciul, în aceleași condiții care sunt impuse de acel stat propriilor resortisanți. Libera prestare a serviciilor include dreptul unui prestator de servicii stabilit într-un stat membru de a detașa temporar lucrători într-un alt stat membru pentru a presta un serviciu.

Conform jurisprudenței Curții, libera prestare a serviciilor poate constitui obiectul unor restricții în vederea îndeplinirii unui obiectiv legitim, cum ar fi protecția lucrătorilor, cu condiția ca măsurile în cauză să fie de natură să asigure realizarea obiectivului urmărit și să nu depășească ceea ce este necesar pentru a-l atinge.

Cadrul legislativ al UE privind detașarea lucrătorilor este format din diferite acte.

În ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați, sunt în vigoare trei directive (*denumite în continuare „directivele privind detașarea lucrătorilor” atunci când sunt vizate toate cele trei directive*):

- ▶ Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;
- ▶ Directiva 2014/67/UE 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”); precum și
- ▶ Directiva (UE) 2018/957 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii. Dispozițiile acestei directive sunt aplicabile numai de la 30 iulie 2020. Până la această dată, Directiva 96/71/CE rămâne aplicabilă astfel cum a fost formulată inițial.

În ceea ce privește securitatea socială, condițiile de asigurare a lucrătorilor detașați (în sensul Directivei 96/71/CE) sunt reglementate de articolele 12, 13 și 16 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și de Regulamentul de punere în aplicare (CE) nr. 987/2009. Aceste regulamente oferă un cadru juridic care stabilește în ce stat membru trebuie să fie asigurat lucrătorul detașat, precum și alte condiții care trebuie îndeplinite pentru ca persoana să rămână sub incidența legislației privind securitatea socială din statul membru în care aceasta desfășoară în mod normal o activitate ca angajat.

Directiva (UE) 2019/1152, recent adoptată, privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană impune ca fiecare lucrător să fie informat despre aspectele esențiale ale raportului de muncă. Începând cu 1 august 2022, aceasta înlocuiește obligația de a furniza informații în temeiul Directivei 91/533/CEE. Articolul 6 din Directiva (UE) 2019/1152 impune angajatorilor să furnizeze aceste informații lucrătorilor trimiși într-un alt stat membru, înainte de plecarea acestora, specificând, de asemenea, informații suplimentare care trebuie furnizate lucrătorilor detașați în sensul Directivei 96/71/CE (a se vedea întrebarea 2.19).



## 2 ÎNAINTE DE DETAȘARE

### 2.1 CÂND POATE O ÎNTREPRINDERE SĂ AIBĂ ÎN VEDERE DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎNTR-UN ALT STAT MEMBRU?

Detașarea lucrătorilor are loc în contextul prestării transfrontaliere de servicii. Doar întreprinderile legal înființate într-un stat membru (denumit în continuare „statul membru de origine”) pot face uz de libertatea de a presta servicii. O întreprindere este înființată atunci când desfășoară o activitate economică pe o perioadă nedeterminată și printr-o infrastructură stabilă de unde se desfășoară în mod efectiv activitatea de prestare a serviciilor.

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

- (a) a încheiat un contract de servicii cu o parte căreia îi sunt destinate serviciile, care își desfășoară activitatea într-un alt stat membru („statul membru gazdă”) (*situație denumită în continuare „detașare în temeiul unui contract de servicii”*); sau
- (b) dorește să detașeze un lucrător într-o unitate sau într-o întreprindere deținută de același grup pe teritoriul altui stat membru (*situație denumită în continuare „detașare în interiorul grupului”*); sau
- (c) este o întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau un agent de muncă temporară și intenționează să pună un lucrător la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare înființate sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui alt stat membru (*situație denumită în continuare „detașare printr-un agent de muncă temporară”*).

În toate aceste cazuri, întreprinderea poate detașa un lucrător în temeiul Directivei 96/71/CE numai dacă există un raport de muncă cu lucrătorul respectiv pe întreaga perioadă a detașării.

## 2.2 TREBUIE SĂ ÎNDEPLINESC VREO FORMALITATE ÎNAINTE DE A ÎNCEPE PRESTAREA DE SERVICII ÎN ALT STAT MEMBRU?

Da. În scopuri de securitate socială, Regulamentele (CE) nr. 883/2004 și nr. 987/2009 privind coordonarea sistemelor de securitate socială prevăd formalități în statul membru de origine: o întreprindere care detașează un lucrător într-un alt stat membru trebuie să ia legătura cu instituția competentă din statul de detașare și, dacă este posibil, ar trebui să facă acest lucru înainte de detașare. Instituția competentă trebuie să furnizeze lucrătorului un atestat A1, care să certifice faptul că acesta se află, până la o dată specifică, sub incidența normelor speciale privind lucrătorii detașați în temeiul Regulamentelor (CE) nr. 883/2004 și nr. 987/2009. Atestatul ar trebui să indice, după caz, și în ce condiții se încadrează lucrătorul în normele speciale pentru lucrătorii detașați. A se vedea, de asemenea, Ghidul practic privind legislația aplicabilă din UE, SEE și Elveția<sup>1</sup>.

În ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați, Directiva 2014/67/UE permite statului membru gazdă – fără să-l oblige pe acesta – să impună cerințe administrative și măsuri de control suplimentare, cu condiția ca acestea să fie justificate și proporționale în conformitate cu dreptul Uniunii.

Astfel, articolul 9 alineatul (1) din Directiva 2014/67/UE permite statului membru gazdă să solicite îndeosebi următoarele măsuri administrative **înainte de detașare**:

- ▶ obligația de a efectua o simplă declarație către autoritățile competente naționale responsabile, cel târziu la începutul prestării serviciilor, care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite realizarea unor controale factice la locul de muncă, inclusiv:
  - identitatea prestatorului de servicii;
  - numărul anticipat de lucrători detașați clar identificabili;
  - persoana de legătură și persoana de contact;
  - durata anticipată și datele preconizate de începere și de încheiere a detașării;
  - adresa (adresele) locului de muncă; precum și
  - natura serviciilor care justifică detașarea.
- ▶ obligația de a desemna o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente din statul membru gazdă;
- ▶ obligația de a desemna o persoană de contact care să poată acționa în calitate de reprezentant prin intermediul căruia partenerii sociali relevanți pot încerca să determine prestatorul de servicii să se angajeze în negocieri colective în statul membru gazdă.

De reținut că statele membre gazdă au dreptul să stabilească alte cerințe administrative, cu condiția să fie justificate și proporționale.

1 Ghid practic privind legislația aplicabilă din Uniunea Europeană (UE), Spațiul Economic European (SEE) și Elveția, disponibil la adresa: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=ro>



---

## ÎN PRACTICĂ

Majoritatea statelor membre au instituit un sistem electronic pentru declarația prealabilă.

Pentru a vedea care dintre aceste măsuri sunt instituite în diferite state membre, vă rugăm să consultați acest document<sup>2</sup> sau să vizitați site-urile web naționale unice, care pot fi accesate din paginile site-ului Europa ta: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index\\_ro.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staff-abroad/index_ro.htm)

---

### 2.3 AM ÎN VEDERE DETAȘAREA LUCRĂTORILOR PENTRU O DURATĂ FOARTE SCURTĂ. SUNT APLICABILE ACELEAȘI NORME?

În ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați, Directiva 96/71/CE se aplică tuturor detașărilor, indiferent de durata lor. Cu toate acestea, unele dispoziții ale directivei nu se aplică unei detașări pe termen scurt sau permit statelor membre gazdă să nu aplice normele pentru detașările de scurtă durată.

În primul rând, există o excepție obligatorie în cazul lucrărilor de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun, dacă perioada detașării nu depășește opt zile. În aceste cazuri, nu se aplică normele directivei privind durata minimă a concediilor anuale plătite și remunerația (excepția nu privește sectorul construcțiilor).

În al doilea rând, pentru statele membre gazdă există următoarele opțiuni:

- ▶ să decidă, după consultarea partenerilor sociali, să nu aplice normele privind durata minimă a concediilor anuale plătite și remunerația în cazul în care durata detașării nu depășește o lună pe o perioadă de referință de un an;
- ▶ să permită excepții de la norma privind remunerația, prevăzute prin convenții colective la detașările în cadrul unui contract de servicii sau detașările în interiorul unui grup în cazul în care durata detașării nu depășește o lună. De reținut că acest lucru nu este posibil în cazul detașării printr-un agent de muncă temporară.
- ▶ să nu aplice normele privind durata minimă a concediilor anuale plătite și remunerația, pe motiv că volumul de muncă nu este semnificativ. De reținut că acest lucru nu este posibil în cazul detașării printr-un agent de muncă temporară.

Perioadele menționate mai sus sunt calculate pe o perioadă de referință de un an. La calcularea acestora, se va ține cont de orice perioadă anterioară în care postul a fost ocupat de un lucrător detașat.

De reținut că toate celelalte dispoziții ale Directivei 96/71/CE rămân aplicabile lucrătorilor vizați.

De reținut că unele state membre gazdă au scutit detașările pe termen scurt sau alte tipuri de detașări de anumite obligații pe care le impun ca măsură de control la nivel național în temeiul articolului 9 din Directiva 2014/67/UE, în special de obligația de a face declarația înainte de detașare.

---

<sup>2</sup> Link către Anexa I la Raportul de punere în aplicare

---

## DEROGĂRI ÎN PRACTICĂ

### BELGIA

Înainte de a detașa lucrători în Belgia, prestatorul de servicii transfrontaliere trebuie să facă o declarație prin intermediul platformei [Limosa](#).

Totuși, unele activități sunt exceptate de la obligația efectuării declarației, în special:

- ▶ lucrătorii din sectorul transportului internațional de pasageri și mărfuri (cu excepția transportului interior);
- ▶ lucrătorii care participă la reuniuni cu o listă închisă de participanți (negocieri strategice, negocieri contractuale cu clienții, analize de performanță etc.);
- ▶ tehnicienii specializați necesari pentru a efectua lucrări urgente de întreținere sau reparații la mașini sau echipamente (pentru mai puțin de 5 zile pe lună).
- ▶ sportivii: lucrătorii din companii străine în cazul în care se deplasează pentru a ajunge la o competiție sportivă internațională.
- ▶ artiștii cu renume internațional, dacă șederea lor nu depășește 21 de zile pe trimestru.
- ▶ oamenii de știință care participă la un program științific la o universitate gazdă sau un institut științific, cu condiția ca șederea să nu depășească 3 luni pe an calendaristic.

---

Pentru normele în materie de securitate socială referitoare la detașările pe termen scurt, a se vedea întrebarea 2.4.

## 2.4 CARE ESTE SITUAȚIA „DEPLASĂRILOR ÎN INTERES DE SERVICIU” ÎN ALT STAT MEMBRU? NORMELE PRIVIND DETAȘAREA SUNT APLICABILE ORICĂREI MISIUNI A LUCRĂTORILOR ÎN STRĂINĂTATE?

Lucrătorii care sunt trimiși temporar la muncă într-un alt stat membru, dar care **nu prestează servicii** acolo, nu sunt angajați detașați. Aceasta este situația, de exemplu, a lucrătorilor care efectuează deplasări în interes de serviciu (atunci când nu se prestează niciun serviciu), care participă la conferințe, reuniuni, târguri, urmează cursuri de formare etc. Acești lucrători nu intră sub incidența directivelor privind detașarea lucrătorilor și, astfel, cerințele administrative și măsurile de control prevăzute la articolul 9 din Directiva 2014/67/UE nu le sunt aplicabile.

De reținut că, în ceea ce privește coordonarea sistemelor de securitate socială, Regulamentele (CE) nr. 883/2004 și nr. 987/2009 prevăd că, pentru fiecare activitate profesională transfrontalieră (inclusiv „deplasări în interes de serviciu”), angajatorul sau orice lucrător independent în cauză are obligația de a informa statul membru competent (de origine), ori de câte ori este posibil în prealabil, și de a obține un document portabil A1 (DP A1). Această obligație vizează orice activitate economică, chiar dacă este doar de scurtă durată. Aceste regulamente nu prevăd excepții nici în cazul deplasărilor în interes de serviciu<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Formalitățile privind deplasările în interes de serviciu sunt în prezent discutate în cadrul revizuirii normelor UE de coordonare a sistemelor de securitate socială.

## 2.5 UN RESORTISANT AL UNEI ȚĂRI TERȚE POATE FI DETAȘAT ÎNTR-UN STAT MEMBRU?

Da. Dacă un resortisant al unei țări terțe își are reședința legală și lucrează într-un stat membru, angajatorul îl poate detașa pe acesta într-un alt stat membru în aceleași condiții ca în cazul unui cetățean al Uniunii.

În ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați, directivele privind detașarea lucrătorilor se aplică pe deplin acestora.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a clarificat, în cauza *Van der Elst* (C-43/93), că statele membre gazdă nu au dreptul să solicite permis de muncă pentru resortisanții țărilor terțe detașați de o întreprindere înființată în alt stat membru.

În domeniul coordonării sistemelor de securitate socială, resortisanții țărilor terțe intră sub incidența Regulamentului (UE) nr. 1231/2010, cu condiția să aibă reședința în mod legal (șederea să fie legală și să lucreze legal) pe teritoriul unui stat membru și să fie într-o situație care nu este limitată din toate punctele de vedere la un singur stat membru și, prin urmare, aceștia pot fi considerați detașați în conformitate cu normele de coordonare a sistemelor de securitate socială în aceleași condiții ca și resortisanții UE.

## 2.6 CE PREVEDE DREPTUL UNIUNII CU PRIVIRE LA CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI DE ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ A LUCRĂTORILOR DETAȘAȚI?

Directiva 96/71/CE, modificată prin Directiva 2018/957/UE (aplicabilă de la 30 iulie 2020), enumeră condițiile de muncă și de încadrare în muncă ale statului membru gazdă care trebuie asigurate lucrătorilor detașați:

- (a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
- (b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
- (c) remunerația<sup>4</sup>, inclusiv plata orelor suplimentare; această literă nu se aplică schemelor de pensii ocupaționale suplimentare;
- (d) condițiile pentru punerea la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
- (e) sănătatea, securitatea și igiena la locul de muncă;
- (f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, pentru copii și tineri;
- (g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare;
- (h) condițiile privind cazarea lucrătorilor atunci când cazarea este oferită de angajator lucrătorilor trimiși de la locul lor de muncă obișnuit<sup>5</sup>;
- (i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale<sup>6</sup>.

Această listă este exhaustivă, cu o singură excepție: un stat membru gazdă poate, în conformitate cu tratatul și cu respectarea principiului egalității de tratament, să solicite, de asemenea, aplicarea unor condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele menționate mai sus **în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică.**

4 Începând cu 30 iulie 2020. Până la această dată, „salariul minim”.

5 Începând cu 30 iulie 2020.

6 Începând cu 30 iulie 2020.

Noțiunea de dispoziții de ordine publică trebuie interpretată strict. Aceasta se poate aplica numai dispozițiilor naționale a căror respectare a fost considerată a fi atât de importantă pentru protecția ordinii politice, sociale sau economice din statul membru în cauză, încât să impună respectarea acestora de către toate persoanele prezente pe teritoriul național al statului membru respectiv și să vizeze toate raporturile juridice din statul respectiv.

În fine, trebuie remarcat faptul că directivele enumeră elementele de drept ale statului membru gazdă care se aplică lucrătorilor detașați, dar nu armonizează conținutul acestora. Prin urmare, este la latitudinea statului membru, de exemplu, să stabilească nivelul și elementele constitutive ale remunerației și să decidă dacă și cum reglementează dreptul intern toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă enumerate la articolul 3 alineatul (1).

## 2.7 CE ÎNSEAMNĂ „REMUNERAȚIE” ÎN CONTEXTUL DETAȘĂRII LUCRĂTORILOR?

Directiva (UE) 2018/957 nu definește termenul „remunerație”<sup>7</sup>. Aceasta precizează, însă, că remunerația, în ceea ce îi privește pe lucrătorii detașați, include „toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern [...] sau convențiilor colective care [...] au fost declarate cu aplicare generală”.

Directiva (UE) 2018/957 prevede că noțiunea de remunerație este stabilită la nivelul corespunzător, adică de dreptul intern și/sau practica statului membru gazdă. Prin urmare, directiva nu încearcă să stabilească noțiunea de remunerație sau să definească vreunul dintre elementele sale constitutive.

Remunerația (cu elementele sale diferite) unui lucrător al statului membru gazdă poate fi stabilită prin norme de natură diferită: dispoziții legislative și normative de altă natură, diferite tipuri de convenții colective (naționale, sectoriale, locale, la nivelul întreprinderii) și contractul individual de muncă convenit între angajator și angajat.

Pentru lucrătorii detașați, sunt considerate drept remunerație numai elementele de remunerație aplicabile obligatoriu tuturor lucrătorilor din zona sau sectorul geografic respectiv. Sunt considerate aplicabile în mod obligatoriu acele elemente care sunt menționate de dreptul intern sau de convențiile colective cu aplicare generală sau care se aplică în alt mod tuturor lucrătorilor locali din zona geografică sau sectorul în cauză, în conformitate cu articolul 3 alineatul (8).

De reținut că există norme specifice pentru lucrătorii prin agent de muncă temporară, a se vedea întrebarea 2.8.

<sup>7</sup> De reținut că noțiunea de „remunerație” prevăzută de Directiva (UE) 2018/957 se aplică numai începând cu 30 iulie 2020. Până la data respectivă, lucrătorii detașați au dreptul la „salariul minim”, astfel cum este prevăzut de Directiva 96/71/CE

---

## ÎN PRACTICĂ

În temeiul Directivei 96/71/CE, lucrătorilor detașați li s-a acordat doar „salariul minim”.

În temeiul Directivei (UE) 2018/957, lucrătorii detașați au dreptul la toate elementele remunerației, obligatorii prin lege sau prin convenție colectivă cu aplicare generală sau care se aplică în alt mod în conformitate cu articolul 3 alineatul (8), indiferent de denumirea lor.

De exemplu, în Austria, în sectorul construcțiilor, aceasta include plata orelor suplimentare, indemnizația pentru munca pe timp de noapte, indemnizația pentru munca efectuată în zilele de duminică sau în zilele de sărbătoare, remunerația de concediu, indemnizația de vacanță suplimentară, prima de sfârșit de an și al treisprezecelea salariu. Primele pentru munca în condiții murdare, grele sau periculoase pot fi acordate lucrătorilor detașați, cu condiția să îndeplinească condițiile pentru a beneficia de acestea.

---

### 2.8 EXISTĂ CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI DE ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ SPECIFICE ÎN CAZUL LUCRĂTORILOR PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ?

Da. Directiva (UE) 2018/957 stabilește norme specifice pentru lucrătorii detașați prin agent de muncă temporară. Angajatorul (agentul de muncă temporară) trebuie să garanteze lucrătorilor detașați prin agent de muncă temporară condiții de muncă și de încadrare în muncă care se aplică în conformitate cu articolul 5 din Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, adică, în principiu, cel puțin cele care s-ar aplica în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de întreprinderea utilizatoare respectivă pentru a ocupa același loc de muncă.

De asemenea, statele membre pot solicita ca, pe lângă dispozițiile articolului 5 din Directiva 2008/104/CE, lucrătorii detașați prin agent de muncă temporară să beneficieze de orice condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile care se aplică lucrătorilor prin agent de muncă temporară la nivel național.

## ÎN PRACTICĂ

Punerea la dispoziție a lucrătorilor de către un agent de muncă temporară înființat într-un alt stat membru decât statul membru al întreprinderii utilizatoare este o formă specifică de detașare. Curtea a stabilit, în cauza *Rush Portuguesa*, că o întreprindere angajată în punerea la dispoziție a forței de muncă, deși prestator de servicii în sensul tratatului, desfășoară activități care sunt destinate în mod specific să permită lucrătorilor să aibă acces la piața muncii din statul membru gazdă.

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

### 2.9 CONVENȚIILE COLECTIVE LA NIVELUL ÎNTREPRINDERII UTILIZATOARE (DEȘI NU AU APLICARE GENERALĂ) SUNT APLICABILE ȘI LUCRĂTORILOR DETAȘAȚI PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ?

Da, spre deosebire de alte tipuri de lucrători detașați, condițiile de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați prin agent de muncă temporară nu se limitează la cele prevăzute de lege sau de convențiile colective cu aplicare generală. În cazul în care există o convenție colectivă la nivelul întreprinderii utilizatoare, aceasta trebuie aplicată lucrătorilor prin agent de muncă temporară de la nivel național în temeiul Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară – cu excepția cazului în care statul membru gazdă aplică una sau mai multe dintre alternativele la această normă prevăzute în directiva respectivă – și în cazul lucrătorilor detașați prin agent de muncă temporară în conformitate cu Directiva (UE) 2018/957.

### 2.10 CUM POATE AFLA AGENTUL DE MUNCĂ TEMPORARĂ CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI DE ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ APLICATE ÎN ÎNTREPRINDEREA UTILIZATOARE (ÎN ESENȚĂ, ÎN CAZUL ÎN CARE ACESTEA SUNT STABILITE PRIN CONVENȚIE COLECTIVĂ LA NIVELUL ÎNTREPRINDERII)?

Întreprinderea utilizatoare este obligată să informeze agentul de muncă temporară despre condițiile de muncă și de încadrare în muncă pe care le aplică cu privire la condițiile de muncă și de remunerare.

### 2.11 ÎNTREPRINDEREA UTILIZATOARE POATE DETAȘA ÎNTR-UN ALT STAT MEMBRU UN LUCRĂTOR DETAȘAT PRIN AGENT DE MUNCĂ TEMPORARĂ („DETAȘARE ÎN LANȚ”)?

În ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă, atunci când un lucrător detașat de un agent de muncă temporară la o întreprindere utilizatoare este trimis de întreprinderea utilizatoare într-un alt stat membru, lucrătorul este considerat detașat de agentul de muncă temporară cu care a încheiat raportul de muncă.

Prin urmare, agentul de muncă temporară trebuie să respecte toate dispozițiile directivelor privind detașarea lucrătorilor, inclusiv toate cerințele administrative relevante și măsurile de control.

Pentru ca agentul de muncă temporară să poată respecta obligațiile menționate mai sus, întreprinderea utilizatoare trebuie să informeze agentul de muncă temporară în timp util înainte ca lucrătorul detașat prin agent de muncă temporară să înceapă executarea sarcinilor în alt stat membru.

## ÎN PRACTICĂ

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

Într-un astfel de caz, autoritățile statului membru C trebuie să considere că agentul de muncă temporară înființat în statul membru A este cel care a efectuat detașarea. Agentul de muncă temporară răspunde de respectarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă adecvate, dar și, de exemplu, de efectuarea declarației înainte de detașare.

Într-o astfel de situație, lucrătorul are dreptul la condițiile de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile dintre cele două cazuri, și anume:

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

În ceea ce privește normele privind coordonarea sistemelor de securitate socială referitoare la situațiile în care lucrătorii sunt recrutați într-un stat membru în vederea detașării în alt stat membru, sunt detașați pentru a lucra la mai multe întreprinderi și situațiile în care normele de securitate socială în materie de detașare nu pot fi aplicate, vă rugăm să consultați Ghidul practic privind legislația aplicabilă din UE, SEE și Elveția<sup>8</sup> punctele 5, 6 și 7.

### 2.12 ÎMI PROPUN SĂ DETAȘEZ LUCRĂTORI PENTRU O PERIOADĂ LUNGĂ DE TIMP. CE NORME SPECIFICE SE APLICĂ DETAȘĂRILOR PE TERMEN LUNG?

În cazul detașărilor pe termen lung, legătura dintre piața forței de muncă din statul membru gazdă și lucrătorii detașați în statul membru respectiv este consolidată prin Directiva (UE) 2018/957, care prevede aplicarea **tuturor condițiilor de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în mod obligatoriu ale statului membru gazdă** odată ce durata efectivă a detașării depășește 12 luni (sau 18 luni de la **notificarea motivată** din partea angajatorului)<sup>9</sup>.

Există două excepții de la această regulă, după cum se menționează mai sus: procedurile și condițiile statului membru gazdă de încheiere și reziliere a contractului de muncă și normele privind schemele de pensii ocupaționale suplimentare nu se aplică în cazul lucrătorilor detașați pe termen lung în conformitate cu normele statului membru gazdă.

În domeniul coordonării sistemelor de securitate socială, Regulamentele (CE) nr. 883/2004 și nr. 987/2009 nu fac nicio distincție în funcție de durata perioadei de detașare. Totuși, dacă durata anticipată a muncii sau a activității desfășurate în statul membru destinat depășește 24 de luni, pentru ca persoana în cauză să rămână sub incidența legislației privind securitatea socială a statului membru care inițiază detașarea, trebuie convenită o prelungire în conformitate cu articolul 16 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004. În cazul în care nu se încheie o astfel de convenție în temeiul articolului 16 pentru a prelungi aplicarea legislației statului de detașare, legislația statului membru în care persoana lucrează efectiv va deveni aplicabilă imediat după încheierea perioadei de detașare. Pentru informații suplimentare, vă rugăm să consultați Ghidul practic privind legislația aplicabilă din UE, SEE și Elveția, punctul 12<sup>10</sup>.

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

9 Se aplică începând cu 30 iulie 2020.

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

### 2.13 CE ÎNSEAMNĂ NOTIFICARE MOTIVATĂ?

Directiva (UE) 2018/957<sup>11</sup> prevede că statele membre pot prelungi perioada de 12 luni la 18 luni atunci când prestatorul de servicii transmite o notificare motivată.

De reținut că prelungirea nu poate face obiectul unei proceduri de autorizare (este o „notificare”, nu o „solicitare”), dar statele membre pot solicita prestatorilor de servicii să motiveze prelungirea.

### 2.14 UNDE POT GĂSI INFORMAȚII DESPRE CONDIȚIILE DE MUNCĂ ȘI DE ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ A LUCRĂTORILOR DETAȘAȚI?

În conformitate cu articolul 5 din Directiva 2014/67/UE, statele membre gazdă au obligația să creeze și să mențină actualizat un site național unic care să conțină informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați pe teritoriul lor. Aceste informații trebuie să fie puse la dispoziția publicului în mod gratuit, într-un mod clar, transparent, cuprinzător și ușor accesibil la distanță și prin mijloace electronice și în formate și în conformitate cu standardele de accesibilitate web care asigură accesul persoanelor cu handicap. Site-ul web ar trebui să includă, dacă este posibil, linkuri către site-urile web existente și alte puncte de contact, în special partenerii sociali relevanți.

De menționat că Directiva (UE) 2018/957<sup>12</sup> prevede că, atunci când informațiile de pe site-ul național unic nu precizează ce condiții de muncă și de încadrare în muncă se aplică, se ține cont de lipsa de informații atunci când se stabilesc sancțiunile aplicabile în eventualitatea încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul directivei.

În cele mai multe cazuri, întreprinderea care are în vedere detașarea are un punct de contact în statul membru gazdă: întreprinderea cu care a fost (sau urmează să fie) semnat contractul de servicii, întreprinderea din același grup înființată în statul membru de origine sau întreprinderea utilizatoare. Aceasta ar putea fi prima sursă de informații privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile pe durata detașării.

De reținut că întreprinderea utilizatoare are obligația de a informa agentul de muncă temporară despre condițiile de muncă și de încadrare în muncă pe care le aplică cu privire la condițiile de muncă și de remunerare.

### 2.15 STATELE MEMBRE SUNT OBLIGATE SĂ INDICE CUANTUMUL REMUNERAȚIEI LA CARE AU DREPTUL LUCRĂTORII DETAȘAȚI PE TERITORIUL LOR?

Nu, în temeiul Directivei 2014/67/UE, statul membru gazdă nu are obligația de a face cunoscută remunerația efectivă de plată. Statele membre au obligația de a furniza informații privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă, inclusiv elementele constitutive ale remunerației care urmează să fie aplicate lucrătorilor detașați pe teritoriul lor. Rămâne însă responsabilitatea angajatorului de a stabili în fiecare caz în parte cu cât anume trebuie plătit un lucrător detașat, pe baza acestor informații.

11 Se aplică începând cu 30 iulie 2020.

12 Se aplică începând cu 30 iulie 2020.



## 2.16 CE TIP DE CONVENȚII COLECTIVE AR TREBUI LUATE ÎN CONSIDERARE?

Există două categorii de convenții colective ale statului membru gazdă care trebuie aplicate lucrătorilor detașați:

- ▶ cele cărora li s-a conferit aplicabilitate universală de către autoritățile naționale competente;
- ▶ cele care se aplică în general tuturor întreprinderilor similare din zona geografică, profesia sau sectorul în cauză sau care au fost încheiate de partenerii sociali cei mai reprezentativi la nivel național și care sunt aplicate pe întreg teritoriul național.

Ultima categorie de convenții colective este aplicabilă numai în măsura în care aplicarea lor în cazul întreprinderilor care efectuează detașări asigură egalitatea de tratament, definită după cum urmează:

- ▶ întreprinderile naționale într-o poziție similară fac obiectul, în locul respectiv sau în sectorul în cauză, acelorași obligații ca întreprinderile transfrontaliere;
- ▶ întreprinderile naționale trebuie să îndeplinească aceste obligații cu aceleași efecte ca și întreprinderile transfrontaliere.

Statul membru gazdă răspunde de identificarea convențiilor colective care respectă criteriile menționate mai sus. Așa cum s-a menționat la întrebarea 2.14, statele membre trebuie să publice informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați pe site-ul național oficial unic, inclusiv cele ce decurg din convenții colective cărora autoritățile naționale le-au conferit aplicabilitate universală sau pentru că respectă condițiile menționate mai sus.

De reținut că există norme specifice pentru lucrătorii prin agent de muncă temporară, a se vedea întrebarea 2.8.

## 2.17 STATELE MEMBRE SUNT OBLIGATE SĂ PUBLICE PE SITE-UL NAȚIONAL OFICIAL UNIC TEXTUL ORICĂREI CONVENȚII COLECTIVE APLICABILE LUCRĂTORILOR DETAȘAȚI?

Statele membre au obligația de a furniza informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați pe teritoriul lor, inclusiv – prin urmare – orice convenție colectivă care îndeplinește condițiile aplicabile lucrătorilor detașați (a se vedea întrebarea 2.14).

În ceea ce privește convențiile colective, Directiva 2014/67/UE<sup>13</sup> specifică faptul că statele membre trebuie să pună la dispoziția publicului, pe site-ul național oficial unic, informații despre:

1. convențiile colective aplicabile;
2. persoanele vizate și
3. ce condiții de muncă și de încadrare în muncă trebuie să fie aplicate de prestatorii de servicii din alte state membre, inclusiv, dacă este posibil, linkuri către site-uri web existente și alte puncte de contact, în special partenerii sociali relevanți.

Nu există nicio obligație explicită conform căreia textul contractelor colective trebuie să fie disponibil pe site-ul național unic, fie integral, fie ca rezumat. Site-ul național unic trebuie să le permită, însă, prestatorilor de servicii transfrontaliere să identifice cu ușurință ce convenții colective li se aplică. Informațiile furnizate ar trebui să cuprindă, de asemenea, elementele constitutive ale remunerației, metoda de calcul a acesteia și, după caz, criteriile de clasificare în diferitele categorii de salarii.

<sup>13</sup> Se aplică începând cu 30 iulie 2020.

Unele state membre fac mai mult decât ceea ce impune Directiva 2014/67/UE și furnizează textul convențiilor colective traduse în mai multe limbi și/sau rezumate, pentru un acces mai ușor la dispozițiile relevante.

## 2.18 UN ANGAJATOR POATE DETAȘA LUCRĂTORI RECENT RECRUTAȚI?

În ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă, Directiva 96/71/CE prevede existența unui raport de muncă pe întreaga perioadă de detașare, între lucrătorul detașat și angajatorul care efectuează detașarea. Prin urmare, directiva se aplică lucrătorilor detașați chiar și atunci când raportul de muncă nu a fost stabilit cu un anumit timp înainte de detașare, cu condiția să existe contractul de muncă de la începutul până la sfârșitul misiunii de detașare.

În ceea ce privește coordonarea sistemelor de securitate socială, în conformitate cu Regulamentele (CE) nr. 883/2004 și nr. 987/2009, o persoană recrutată în vederea detașării în alt stat membru va fi considerată afiliată în continuare la sistemul de securitate socială al statului membru în care este stabilit angajatorul acesteia numai dacă persoana în cauză, imediat anterior începerii activității sale salariate, se afla deja sub incidența legislației statului membru respectiv. În practică, Comisia administrativă pentru coordonarea sistemelor de securitate socială consideră că un lucrător îndeplinește această cerință dacă s-a afiliat la legislația statului membru care inițiază detașarea cu cel puțin o lună înainte de începerea detașării. A se vedea Decizia A2 a Comisiei administrative<sup>14</sup>.

## 2.19 CE INFORMAȚII AR TREBUI SĂ OFERE ANGAJATORUL LUCRĂTORULUI ÎNAINTE DE DETAȘARE?

Conform dreptului Uniunii, Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă, recent adoptată, impune angajatorilor care intenționează să detașeze lucrători într-un alt stat membru să le comunice acestora în scris, înainte de plecare, informații despre<sup>15</sup>:

- ▶ țara sau țările în care urmează să fie prestată munca în străinătate;
- ▶ durata anticipată a muncii în străinătate;
- ▶ moneda în care urmează să se facă plata remunerației;
- ▶ dacă este cazul, beneficiile în bani sau în natură aferente muncii prestate;
- ▶ informații care indică dacă este prevăzută repatrierea și, în caz afirmativ, condițiile de repatriere a lucrătorului.
- ▶ remunerația la care are dreptul lucrătorul în conformitate cu legislația aplicabilă a statului membru gazdă;
- ▶ dacă este cazul, orice indemnizație specifică detașării și orice măsuri de rambursare a cheltuielilor de transport, de masă și de cazare;
- ▶ linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă (a se vedea întrebarea 2.14).

Aceste informații sunt obligatorii pentru toți lucrătorii detașați pe o perioadă de mai mult de patru săptămâni consecutive. Statele membre pot extinde cerințele de informații și în cazul lucrătorilor detașați pentru o perioadă mai scurtă.

<sup>14</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32010D0424\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX:32010D0424(02))

<sup>15</sup> Drepturile și obligațiile stabilite în această directivă se aplică tuturor raporturilor de muncă până la 1 august 2022. Cu toate acestea, angajatorul furnizează informațiile menționate numai la cererea unui lucrător care este deja angajat la data respectivă

Această obligație există în plus față de cerința de a informa lucrătorii despre aspectele esențiale ale raportului lor de muncă, inclusiv despre identitatea instituțiilor de securitate socială care primesc contribuțiile sociale, astfel cum se prevede la articolul 4 din Directiva privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă.

## 2.20 ANGAJATORUL TREBUIE SĂ PLĂTEASCĂ SAU SĂ RAMBURSEZE CHELTUIELILE DE TRANSPORT PENTRU LUCRĂTORII DETAȘAȚI?

Detașarea lucrătorilor se realizează la inițiativa și în interesul angajatorului. Prin urmare, este logic ca angajatorul să suporte costurile suplimentare legate de mutarea de la locul de muncă obișnuit din statul membru de origine la locul de muncă din statul membru gazdă.

Directiva (UE) 2018/957 a introdus o dispoziție conform căreia angajatorul trebuie să ramburseze lucrătorilor detașați cheltuielile de transport, cazare și masă în conformitate cu dreptul intern și/sau practica aplicabilă raportului de muncă, care este, în general, legea și/sau practica statului membru de origine.

Trebuie menționat că sumele plătite de angajator (sau rambursările efectuate) aferente cheltuielilor de transport, cazare și masă nu fac parte din remunerație. Prin urmare, acestea nu sunt luate în considerare atunci când se compară sumele plătite efectiv lucrătorului și sumele datorate în conformitate cu legislația statului membru gazdă: acestea sunt plătite sau rambursate pe lângă remunerație (a se vedea întrebarea 3.5).

De reținut că, așa cum s-a menționat la întrebarea 2.19, lucrătorii trebuie să fie informați cu privire la orice modalități de rambursare a cheltuielilor de transport, masă și cazare.

## 2.21 CE CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI DE ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ SUNT APLICABILE LUCRĂTORILOR AFLAȚI ÎN „DEPLASĂRI ÎN INTERES DE SERVICIU”?

Condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor care nu se încadrează în categoria lucrătorilor detașați nu sunt reglementate de directivele privind detașarea lucrătorilor.

Lucrătorii care desfășoară activități în statul membru gazdă, dar care nu se încadrează în categoria lucrătorilor detașați, se pot afla în situații foarte diferite și este imposibil să se generalizeze condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile acestora: autoritățile competente ale statului membru gazdă vor trebui să efectueze o evaluare de la caz la caz și să decidă pe baza tuturor elementelor faptice ale fiecărui caz.

Legislația aplicabilă va trebui să fie stabilită în conformitate cu Regulamentul privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (*Roma I*). Acest regulament prevede principiul libertății de alegere a legii aplicabile, dar specifică faptul că o astfel de alegere nu poate priva, totuși, angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga în virtutea acordului stabilit în temeiul legii care ar fi fost aplicabilă în lipsa unei alegeri. Dacă nu s-a făcut nicio alegere cu privire la legea aplicabilă contractului de muncă, se va aplica legea țării în care sau, dacă nu, din care angajatul își desfășoară în mod obișnuit activitatea în executarea contractului. În cazul în care lucrătorul este angajat temporar într-o altă țară, nu se consideră că și-a schimbat locul de desfășurare a muncii în mod obișnuit.

Trebuie totuși menționat că, în cazul în care se stabilește că o întreprindere creează în mod necorespunzător sau în mod fraudulos impresia că situația unui lucrător se încadrează în sfera de aplicare a directivelor privind detașarea lucrătorilor, statul membru în care se desfășoară activitatea trebuie să se asigure că lucrătorul beneficiază de legislația și practica națională relevantă și **în niciun caz nu este supus unor condiții mai puțin favorabile decât cele aplicabile lucrătorilor detașați.**

Pentru normele în materie de securitate socială referitoare la deplasările în interes de serviciu, a se vedea întrebarea 2.4.



### 3 PE DURATA DETAȘĂRII

#### 3.1 ANGAJATORUL LUCRĂTORILOR DETAȘAȚI A FOST ABORDAT DE UN SINDICAT PENTRU A SE ANGAJA ÎN NEGOCIERI COLECTIVE. ACEST LUCRU ESTE ÎN CONFORMITATE CU DREPTUL UNIUNII?

Prestatorul de servicii poate fi abordat de sindicatele din statul membru gazdă pentru a se angaja într-o negociere colectivă privind, de exemplu, remunerația care trebuie acordată lucrătorilor detașați. Aceasta este de obicei situația în Suedia și Danemarca.

De reținut că Directiva 2014/67/UE permite statului membru gazdă să solicite desemnarea unei persoane de contact prin intermediul căreia partenerii sociali relevanți pot încerca să determine prestatorul de servicii să se angajeze în negocieri colective în statul membru gazdă.

Fără a aduce atingere autonomiei partenerilor sociali, alineatele (1) și (1a) ale articolului 3 din Directiva 96/71/CE astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2018/957 rămân aplicabile într-o astfel de situație, iar negocierea colectivă ar trebui să se refere la aspectele menționate în aceste dispoziții.

#### 3.2 CUM POT STATELE MEMBRE SĂ IDENTIFICE O DETAȘARE CARE NU ESTE REALĂ?

Pentru a verifica dacă un lucrător intră în categoria lucrătorilor detașați, statele membre trebuie să efectueze o evaluare generală, ținând cont de toate elementele faptice. De exemplu, pentru a stabili dacă o întreprindere desfășoară în mod real **activități semnificative** în statul membru din care are loc detașarea, în conformitate cu articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2014/67/UE, statele membre pot lua în considerare, în special:

- ▶ locul în care întreprinderea își are sediul social și administrația, locul în care deține birourile, plătește impozite și contribuții de asigurări sociale etc.
- ▶ locul de recrutare a lucrătorilor detașați și locul din care sunt detașați;

- ▶ locul în care întreprinderea își exercită activitatea de bază, precum și locul în care angajează personal administrativ;
- ▶ numărul de contracte derulate și/sau mărimea cifrei de afaceri realizate în statul membru în care își are sediul, ținând seama de situația specifică, printre altele, a întreprinderilor nou înființate și a IMM-urilor.

Pentru a evalua **caracterul temporar** al activității desfășurate de lucrătorul detașat, în conformitate cu articolul 4 alineatul (3) din Directiva 2014/67/UE, statele membre pot evalua, în special:

- ▶ dacă activitatea se desfășoară pe o perioadă limitată în statul membru gazdă;
- ▶ dacă detașarea are loc într-un stat membru diferit de țara în care lucrătorul își desfășoară în mod obișnuit activitatea;
- ▶ dacă lucrătorul detașat se întoarce sau se preconizează că își va relua munca în statul membru de origine;
- ▶ dacă cheltuielile de transport, masă și cazare sunt asigurate sau rambursate de angajatorul care detașează lucrătorul și, în acest caz, modul în care acestea sunt puse la dispoziție sau metoda de rambursare;
- ▶ orice perioade anterioare în care postul a fost ocupat de același sau de un alt lucrător detașat.

În conformitate cu articolul 4 din Directiva 2014/67/UE, aceste elemente sunt factori orientativi în evaluarea generală și, prin urmare, nu ar trebui luate în considerare separat.

### 3.3 ÎN CAZ DE INSPECȚIE, CE DOCUMENTE TREBUIE PUSE LA DISPOZIȚIE?

Directiva 2014/67/UE permite statului membru gazdă să impună:

- ▶ obligația de a deține sau de a pune la dispoziție și/sau de a păstra copii pe suport de hârtie sau în format electronic ale contractului de muncă, fișelor de salariu, fișelor de prezență, precum și dovada plății salariilor sau copiile documentelor echivalente;
- ▶ obligația de a furniza o traducere a documentelor menționate mai sus în limba oficială a statului membru gazdă sau într-o altă limbă (în alte limbi) acceptată (acceptate) de statul membru gazdă respectiv.

În ceea ce privește coordonarea sistemelor de securitate socială, Regulamentele (CE) nr. 883/2004 și nr. 987/2009 prevăd că, pentru fiecare activitate profesională transfrontalieră (inclusiv „deplasări în interes de serviciu”), angajatorul sau orice lucrător independent în cauză are obligația de a informa statul membru competent (de origine), ori de câte ori este posibil în prealabil, și de a obține un document portabil A1 (DP A1). A se vedea, de asemenea, Ghidul practic privind legislația aplicabilă din UE, SEE și Elveția, punctul 11.

### 3.4 INSPECTORII DE MUNCĂ DIN STATELE MEMBRE GAZDĂ REFUZĂ SĂ CONSIDERE INDEMNIZAȚIA DE DETAȘARE CA PARTE A REMUNERAȚIEI. ESTE CORECT ACEST LUCRU ÎN CONFORMITATE CU DREPTUL UNIUNII?

În conformitate cu Directiva (UE) 2018/957, angajatorul lucrătorului detașat trebuie să garanteze că suma plătită efectiv lucrătorului pe durata detașării este cel puțin echivalentă cu „remunerația”<sup>16</sup> obligatorie în conformitate cu normele statului membru gazdă. Pentru a înțelege ce sumă trebuie plătită, este necesară o comparație între suma plătită efectiv lucrătorului și suma datorată în conformitate cu normele statului membru gazdă, iar această comparație trebuie să se bazeze pe remunerația brută a lucrătorilor naționali (adică înainte de contribuții, deduceri sau taxe) și nu pe elementele constitutive individuale ale remunerației.

Remunerația include orice indemnizații specifice detașării, în măsura în care nu sunt acordate cu titlu de compensare sau rambursare a cheltuielilor de transport, cazare și masă.

Rambursarea sau compensarea cheltuielilor de transport, cazare și masă nu este considerată remunerație și, prin urmare, nu este luată în considerare pentru comparație. Dacă nu pare clar care sunt elementele din indemnizația de detașare care sunt plătite pentru rambursarea cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, atunci întreaga indemnizație este considerată plătită pentru rambursarea cheltuielilor, nu drept remunerație.

---

## ÎN PRACTICĂ

Pentru a aplica directivele privind detașarea lucrătorilor, poate fi necesar să fie luate în considerare două seturi de norme:

1. normele statului membru gazdă, care stabilesc „remunerația” necesară, inclusiv, după caz, cele stabilite în convențiile colective cu aplicabilitate universală sau care se aplică în alt mod;
2. normele statului membru de origine, care stabilesc remunerația plătită lucrătorului, cum ar fi legea, orice convenție colectivă aplicabilă și contractul individual de muncă.

Angajatorul trebuie să se asigure că suma plătită lucrătorului detașat este cel puțin echivalentă cu remunerația obligatorie în conformitate cu normele statului membru gazdă.

Ar trebui comparate mai degrabă sumele totale brute ale remunerației decât elementele constitutive individuale ale remunerației.

Atunci când se efectuează această comparație, anumite elemente plătite lucrătorului în conformitate cu normele statului membru de origine nu pot fi luate în considerare în statul membru gazdă ca elemente ale remunerației necesare: acesta este cazul plăților pentru orele suplimentare, al plăților pentru cheltuielile suportate efectiv pentru detașare și al oricărei plăți care despăgubește lucrătorul pentru că a desfășurat muncă suplimentară sau o muncă în anumite condiții.

---

<sup>16</sup> De la 30 iulie 2020. Până la această dată, „salariul minim”.

Mai jos sunt prezentate câteva exemple de astfel de comparații.

Suma brută de plată în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) – statul membru gazdă		Suma brută plătită efectiv	
Salariul pentru categoria respectivă	1 550	Salariu	500
		Indemnizație de detașare	1 100
		Compensație pentru cazare și masă	500
<b>Total</b>	<b>1 550</b>		<b>2 100</b>

În acest exemplu, suma plătită respectă cerința de la articolul 3 alineatul (1). Compensațiile pentru cheltuielile efectuate nu sunt luate în considerare, dar salariul și indemnizația de detașare, luate împreună, sunt mai mari decât suma datorată în conformitate cu normele statului membru gazdă.

Suma brută de plată în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) – statul membru gazdă		Suma brută plătită efectiv	
Salariul pentru categoria respectivă	1 550	Salariu	800
Diurnă	400	Indemnizație de detașare	900
Compensații pentru durata deplasării	150	Compensații pentru cheltuielile cu cazarea	400
<b>Total</b>	<b>2 100</b>		<b>2 100</b>

În acest exemplu, suma plătită nu respectă cerința de la articolul 3 alineatul (1), întrucât compensația pentru cheltuielile cu cazarea nu poate fi luată în considerare, iar suma plătită este, prin urmare, mai mică decât suma datorată în conformitate cu normele statului membru gazdă.

Suma brută de plată în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) – statul membru gazdă		Suma brută plătită efectiv	
Salariul pentru categoria respectivă	1 550	Salariu	800
		Indemnizație de detașare	600
		Plata pentru orele suplimentare și munca în zilele de duminică	400
<b>Total</b>	<b>1 550</b>		<b>1 800</b>

În acest exemplu, suma plătită nu respectă cerința de la articolul 3 alineatul (1): dacă un angajator solicită lucrătorului să efectueze o muncă suplimentară sau să lucreze în anumite condiții, compensația pentru serviciul suplimentar nu este luată în considerare în scopul calculării remunerației.

### 3.5 POATE ANGAJATORUL MEU SĂ DEDUCĂ DIN SALARIUL MEU CHELTUIELILE DE CAZARE ȘI MASĂ?

Nu. Rambursarea sau compensarea cheltuielilor legate de transport, cazare și masă se oferă pe lângă remunerație. Prin urmare, acestea nu pot fi deduse de angajator din remunerația plătită lucrătorului.

### 3.6 POATE STATUL MEMBRU GAZDĂ SĂ-MI CEARĂ RESPECTAREA DISPOZIȚIILOR STATULUI MEMBRU RESPECTIV PRIVIND RAMBURSAREA CHELTUIELILOR DE TRANSPORT, CAZARE ȘI MASĂ?

Directiva (UE) 2018/957 prevede că angajatorii trebuie să ramburseze lucrătorului detașat cheltuielile de transport, cazare și masă în conformitate cu dreptul intern și/sau practica aplicabilă raportului de muncă, care este, în general, legea statului membru de origine și/sau practica acestuia. Exprimând principiul potrivit căruia aceste cheltuieli trebuie să fie suportate de angajator, directiva permite astfel soluționarea problemei prin dreptul intern sau practica națională (inclusiv convențiile colective la orice nivel) din statul membru de origine.

Cu toate acestea, un lucrător detașat care, **pe durata misiunii de detașare**, este obligat să se deplaseze către și de la locul de muncă obișnuit din statul membru gazdă sau care este trimis temporar de angajator din acel loc de muncă obișnuit la un alt loc de muncă are dreptul la orice indemnizație sau rambursare a cheltuielilor necesare, în statul membru gazdă, prin lege sau prin orice convenție colectivă cu aplicabilitate universală sau care se aplică în alt mod în conformitate cu articolul 3 alineatul (8) din Directiva 96/71/CE, astfel cum a fost modificată.

---

## ÎN PRACTICĂ

Un muncitor portughez este detașat timp de șase luni pe un șantier din Ostend (Belgia).

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

Indemnizațiile de cazare și masă prevăzute în contractul colectiv general obligatoriu în Belgia pentru sectorul construcțiilor trebuie plătite lucrătorului detașat pentru perioada în care lucrează în afara locului de muncă obișnuit (Ostend, în acest exemplu) din statul membru gazdă.

---



### 3.7 ÎN CAZUL UNUI LANȚ DE SUBCONTRACTARE, CINE POATE FI TRAS LA RĂSPUNDERE PENTRU RESPECTAREA CERINȚELOR?

Normele privind răspunderea în materie de subcontractare sunt prevăzute la articolul 12 din Directiva 2014/67/UE și pot fi rezumate după cum urmează:

- ▶ Statele membre pot institui, în mod nediscriminatoriu și proporțional, o răspundere în materie de subcontractare, pentru a se asigura că, în lanțurile de subcontractare, contractantul al cărui angajator este subcontractant direct poate fi considerat răspunzător de lucrătorul detașat în ceea ce privește o eventuală remunerație netă restantă, în plus față de angajator sau în locul acestuia;
- ▶ în ceea ce privește sectorul construcțiilor, statele membre trebuie să prevadă o astfel de răspundere în materie de subcontractare;
- ▶ Statele membre pot prevedea norme mai stricte în materie de răspundere, în mod nediscriminatoriu și proporțional, în ceea ce privește sfera de aplicare și diversitatea răspunderii în materie de subcontractare;
- ▶ în locul normelor în materie de răspundere menționate mai sus, statele membre pot institui alte măsuri adecvate de asigurare a respectării, care să permită sancțiuni eficiente și proporționale împotriva contractantului.

Pe scurt, trebuie să existe un sistem de răspundere în materie de subcontractare pentru sectorul construcțiilor, care să-l tragă la răspundere pe contractant într-o relație directă de subcontractare. În alte sectoare economice, statele membre pot institui un sistem de răspundere în materie de subcontractare, chiar și cu o gamă sau o sferă de aplicare extinsă, cu condiția ca acesta să fie nediscriminatoriu și proporțional.

Trebuie menționat că directiva permite statelor membre să scutească de răspunderea solidară un contractant care și-a asumat „obligații de diligență”, în conformitate cu dreptul intern.

### 3.8 ESTE POSIBILĂ INSTITUIREA UNUI SISTEM DE RĂSPUNDERE ÎN MATERIE DE SUBCONTRACTARE NUMAI ÎN CAZUL SITUAȚIILOR TRANSFRONTALIERE?

Astfel cum s-a menționat la întrebarea 3.7, orice sistem de răspundere în materie de subcontractare instituit în conformitate cu Directiva 2014/67/UE trebuie să fie nediscriminatoriu și proporțional. În consecință, statele membre nu pot institui un sistem de răspundere în materie de subcontractare care să se aplice numai prestatorilor de servicii transfrontaliere, deoarece i-ar discrimina în mod direct pe aceștia. Un astfel de sistem ar putea descuraja clienții și contractanții să contracteze sau să subcontracteze servicii cu întreprinderi stabilite în alte state membre.

### 3.9 NU SUNT PLĂTIT ÎN MOD CORESPUNZĂTOR DE CĂTRE ANGAJATORUL MEU. POT SĂ DEPUN O PLÂNGERE SAU SĂ INIȚIEZ PROCEDURI JUDICIARE ÎN STATUL MEMBRU GAZDĂ?

Da. Statele membre trebuie să se asigure că există mecanisme eficiente pentru ca lucrătorii detașați să depună plângeri în mod direct împotriva angajatorilor lor, precum și dreptul de a iniția proceduri judiciare sau administrative, de asemenea, în statul membru gazdă.

Statele membre trebuie să permită sindicatelor și altor terți să se angajeze, în numele sau în sprijinul lucrătorilor detașați sau al angajatorului lor și cu aprobarea acestora, în orice procedură judiciară sau administrativă cu scopul de a asigura respectarea drepturilor sau a obligațiilor care decurg din directivele privind detașarea lucrătorilor.

### 3.10 ÎN URMA UNEI INSPECȚII, A FOST APLICATĂ O SANȚIUNE SEVERĂ. ACEST LUCRU ESTE ÎN CONFORMITATE CU DREPTUL UNIUNII?

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

De asemenea, aceasta prevede că statele membre trebuie să prevadă sancțiuni aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul directivei și trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că acestea sunt puse în aplicare și respectate.

Sancțiunile prevăzute trebuie să fie **eficace, proporționale și cu efect de descurajare.**





## 4 DUPĂ DETAȘARE

### 4.1 POT SĂ DEPUN O PLÂNGERE SAU SĂ ÎNIȚIEZ PROCEDURI JUDICIARE ÎMPOTRIVA ANGAJATORULUI MEU DUPĂ ÎNCHEIEREA MISIUNII DE DETAȘARE? AR TREBUI SĂ FAC ACEST LUCRU ÎN STATUL GAZDĂ SAU ÎN STATUL MEMBRU DE ORIGINE?

Da, Directiva 2014/67/UE prevede în mod expres că în statele membre trebuie să existe mecanisme de depunere a plângerilor sau de inițiere a procedurilor judiciare chiar și după încheierea raportului de muncă, cu privire la orice drepturi convenite rezultate din raportul contractual dintre angajator și lucrătorul detașat și la orice pierderi sau daune care rezultă din orice neaplicare a normelor în materie de detașare. Aceste mecanisme trebuie să fie disponibile după întoarcerea lucrătorilor detașați din statul membru în care a avut loc detașarea.

### 4.2 POATE STATUL MEMBRU GAZDĂ SĂ SOLICITE DOCUMENTE REFERITOARE LA O DETAȘARE DUPĂ ÎNCHEIEREA ACESTEIA?

Într-adevăr, Directiva 2014/67/UE permite statelor membre să solicite prestatorilor de servicii să furnizeze anumite documente (contractul de muncă, fișe de salariu, fișe de prezență care să indice începutul, sfârșitul și durata programului de lucru zilnic, precum și dovada plății salariilor) într-o perioadă rezonabilă de timp **după încheierea perioadei detașării**.

În directiva privind detașarea lucrătorilor, UE stabilește o serie de norme referitoare la detașare, respectiv procesul prin care angajatorii își trimit angajații să furnizeze anumite servicii într-o altă țară din UE pe o perioadă limitată. Această broșură oferă informații detaliate cu privire la normele aplicabile înainte, în timpul și după detașare. Această înțelegere este esențială pentru a se asigura faptul că lucrătorii își cunosc drepturile și că normele sunt aplicate în mod corect și consecvent pe tot teritoriul UE de către autoritățile naționale și de către angajatori.

Puteți descărca publicațiile noastre sau vă puteți abona gratuit la adresa:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Dacă doriți să aflați periodic noutăți despre Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, abonați-vă la buletinul de informare gratuit Europa socială la adresa:

<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



Social Europe



EU\_Social