

DIRECTIVE

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

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 53 alineatul (1) și articolul 62,

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European ⁽¹⁾,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor ⁽²⁾

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară ⁽³⁾,

întrucât:

- (1) Libera circulație a lucrătorilor, libertatea de stabilire și libertatea de a presta servicii reprezintă principii fundamentale ale pieței interne, înscrise în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). Punerea în aplicare și asigurarea respectării principiilor menționate sunt consolidate în continuare de către Uniune și au scopul de a garanta condiții de concurență echitabile pentru întreprinderi și respectarea drepturilor lucrătorilor.
- (2) Libertatea de a presta servicii include dreptul întreprinderilor de a presta servicii pe teritoriul unui alt stat membru și de a-și detașa temporar lucrătorii pe teritoriul statului membru respectiv în acest scop. În conformitate cu articolul 56 din TFUE, sunt interzise restricțiile privind libera prestare a serviciilor în cadrul Uniunii cu privire la resortisanții statelor membre stabiliți într-un alt stat membru decât cel al beneficiarului serviciilor.
- (3) În conformitate cu articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană, Uniunea urmărește să promoveze justiția socială și protecția socială. În conformitate cu articolul 9 din TFUE, în definiția și punerea în aplicare a politicilor și acțiunilor sale, Uniunea ține seama de cerințele privind promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă, garantarea unei protecții sociale corespunzătoare, combaterea excluziunii sociale, precum și de cerințele privind un nivel ridicat de educație, de formare profesională și de protecție a sănătății umane.
- (4) La mai mult de douăzeci de ani de la adoptare, a devenit necesar să se analizeze dacă Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽⁴⁾ asigură în continuare echilibrul adecvat între necesitatea de a promova libertatea de a presta servicii și de a asigura condiții de concurență echitabile, pe de o parte, și necesitatea de a proteja drepturile lucrătorilor detașați, pe de altă parte. Pentru a se asigura că normele sunt aplicate în mod uniform și a obține o convergență socială reală, în paralel cu revizuirea Directivei 96/71/CE, ar trebui să se acorde prioritate punerii în aplicare a Directivei 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽⁵⁾ și asigurării respectării acesteia.

⁽¹⁾ JO C 75, 10.3.2017, p. 81.

⁽²⁾ JO C 185, 9.6.2017, p. 75.

⁽³⁾ Poziția Parlamentului European din 29 mai 2018 (nepublicată încă în Jurnalul Oficial) și Decizia Consiliului din 21 iunie 2018.

⁽⁴⁾ 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).

⁽⁵⁾ Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”) (JO L 159, 28.5.2014, p. 11).

- (5) Este extrem de importantă existența unor date statistice suficiente și precise privind lucrătorii detașați, în special în ceea ce privește numărul lucrătorilor detașați în anumite sectoare de ocupare a forței de muncă și pentru fiecare stat membru. Statele membre și Comisia ar trebui să colecteze și să monitorizeze aceste date.
- (6) Principiul egalității de tratament și cel al interzicerii oricărei forme de discriminare pe motive de naționalitate sunt înscrise în dreptul Uniunii încă de la adoptarea tratatelor fondatoare. Principiul egalității de remunerare a fost implementat prin intermediul legislației secundare și se referă nu doar la egalitatea dintre femei și bărbați, ci și la egalitatea dintre lucrătorii cu contract pe durată determinată și lucrătorii cu contract permanent care efectuează o muncă similară, dintre lucrătorii cu fracțiune de normă și cei cu normă întreagă și dintre lucrătorii prin agent de muncă temporară și angajații întreprinderii utilizatoare care efectuează o muncă similară. Respectivele principii includ interzicerea oricăror măsuri care, în mod direct sau indirect, generează discriminări pe motive de naționalitate. În aplicarea acestor principii, urmează ca jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene să fie luată în considerare.
- (7) Autoritățile și organismele competente, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, ar trebui să fie în măsură să verifice dacă condițiile de cazare pentru lucrătorii detașați oferite în mod direct sau indirect de angajator respectă normele naționale din statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați lucrătorii (denumit în continuare statul membru gazdă) care se aplică, de asemenea, lucrătorilor detașați.
- (8) Lucrătorii detașați care sunt trimiși temporar de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru gazdă la un alt loc de muncă, ar trebui să beneficieze cel puțin de aceleași indemnizații sau de același nivel de rambursare a cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale care se aplică lucrătorilor locali în statul membru respectiv. Același lucru ar trebui să fie valabil pentru cheltuielile suportate de lucrătorii detașați atunci când aceștia sunt obligați să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit din statul membru gazdă. Plata dublă a cheltuielilor de transport, cazare și masă ar trebui evitată.
- (9) Detașarea are un caracter temporar. Lucrătorii detașați se întorc de obicei în statul membru din care aceștia au fost detașați după finalizarea muncii pentru care au fost detașați. Cu toate acestea, având în vedere durata lungă a unor detașări și recunoscând legătura dintre piața muncii din statul membru gazdă și lucrătorii detașați pe astfel de perioade lungi, în cazul detașărilor care depășesc 12 luni, statele membre gazdă ar trebui să se asigure că întreprinderile care detașează lucrători pe teritoriul lor garantează lucrătorilor respectivi un set suplimentar de condiții de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în mod obligatoriu lucrătorilor din statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca. Această perioadă ar trebui extinsă atunci când prestatorul de servicii transmite o notificare motivată.
- (10) Este necesar să se asigure un nivel mai ridicat de protecție a lucrătorilor pentru a se garanta libertatea de a presta servicii pe bază echitabilă atât pe termen scurt, cât și pe termen lung, în special prin împiedicarea utilizării abuzive a drepturilor garantate prin tratate. Cu toate acestea, normele care asigură o astfel de protecție a lucrătorilor nu pot aduce atingere dreptului întreprinderilor care detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru de a invoca libertatea de a presta servicii și în situațiile în care o detașare depășește 12 luni sau, după caz, 18 luni. Orice dispoziție aplicabilă lucrătorilor detașați în situația unei detașări care depășește 12 luni sau, după caz, 18 luni trebuie, prin urmare, să fie compatibilă cu această libertate. În conformitate cu jurisprudența constantă, restrângerea libertății de a presta servicii este permisă numai dacă este justificată de motive imperative de interes public și dacă este proporțională și necesară.
- (11) În situațiile în care o detașare depășește 12 luni sau, după caz, 18 luni, setul suplimentar de condiții de muncă și de încadrare în muncă pe care urmează să le garanteze întreprinderea care detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru ar trebui să se aplice și în cazul lucrătorilor detașați pentru a înlocui alți lucrători detașați, care îndeplinesc aceeași sarcină în același loc, pentru a garanta faptul că nu se recurge la astfel de înlocuiri pentru a se eluda normele aplicabile în mod normal.
- (12) Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽¹⁾ formulează principiul potrivit căruia condițiile elementare de lucru și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor prin agent de muncă temporară ar trebui să fie cel puțin identice cu cele care s-ar aplica lucrătorilor respectivi dacă ar fi recrutați de întreprinderea utilizatoare pentru a ocupa același post. Respectivul principiu ar trebui să se aplice și lucrătorilor prin agent de muncă temporară detașați pe teritoriul unui alt stat membru. În cazul în care acest principiu se aplică, întreprinderea utilizatoare ar trebui să informeze agentul de muncă temporară cu privire la condițiile de muncă și de remunerare care se aplică angajaților săi. Statele membre pot, în anumite condiții, să acorde derogări de la principiul egalității de tratament și al egalității de remunerare în temeiul articolului 5 alineatele (2) și (3) din Directiva 2008/104/CE. În cazul în care se aplică o astfel de derogare, agentul de muncă temporară nu are nevoie de informațiile referitoare la condițiile de muncă ale întreprinderii utilizatoare și, în consecință, obligația de informare nu ar trebui să se aplice.

⁽¹⁾ Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO L 327, 5.12.2008, p. 9).

- (13) Experiența arată că lucrătorii care au fost puși la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare de către o întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau un agent de muncă temporară sunt trimiși uneori pe teritoriul unui alt stat membru, în cadrul prestării transnaționale de servicii. Ar trebui asigurată protecția acestor lucrători. Statele membre ar trebui să se asigure că întreprinderea utilizatoare informează întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară cu privire la lucrătorii detașați care își desfășoară temporar activitatea pe teritoriul unui alt stat membru decât statul membru pe teritoriul căruia aceștia lucrează în mod normal pentru întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară sau pentru întreprinderea utilizatoare, pentru a permite angajatorului să aplice, după caz, condițiile de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile lucrătorului detașat.
- (14) Prezenta directivă, în același mod precum Directiva 96/71/CE, nu ar trebui să aducă atingere aplicării Regulamentelor (CE) nr. 883/2004 ⁽¹⁾ și (CE) nr. 987/2009 ⁽²⁾ ale Parlamentului European și ale Consiliului.
- (15) Din cauza caracterului foarte mobil al muncii în domeniul transportului rutier internațional, punerea în aplicare a prezentei directive în respectivul sector generează întrebări și dificultăți juridice deosebite, care urmează să fie abordate în cadrul pachetului privind mobilitatea prin intermediul unor norme specifice transportului rutier, consolidându-se, totodată, combaterea fraudelor și a abuzurilor.
- (16) În cadrul unei piețe interne cu adevărat integrate și competitive, întreprinderile concurează pe baza unor criterii precum productivitatea, eficiența și nivelul de educație și de calificare a forței de muncă, precum și a calității produselor și serviciilor lor și a gradului lor de inovare.
- (17) Competența să stabilească norme privind remunerația, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale revine statelor membre. Competența de a stabili salariile revine exclusiv statelor membre și partenerilor sociali. Ar trebui acordată o atenție deosebită pentru a nu submina sistemele naționale de stabilire a salariilor sau libertatea părților implicate.
- (18) Atunci când se compară remunerația plătită unui lucrător detașat și remunerația cuvenită în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru gazdă, ar trebui să se țină seama de suma brută a remunerației. Ar trebui comparate sumele totale brute ale remunerației, mai degrabă decât elementele constitutive individuale ale remunerației care devin obligatorii astfel cum se prevede în prezenta directivă. Cu toate acestea, pentru a asigura transparența și a oferi asistență autorităților și organismelor competente atunci când efectuează verificări și controale, este necesar ca elementele constitutive ale remunerației să poată fi identificate în mod suficient de detaliat, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale din statul membru din care a fost detașat lucrătorul. Cu excepția cazului în care indemnizațiile specifice detașării vizează cheltuielile efectiv generate de detașare, precum cheltuielile de transport, cazare și masă, acestea ar trebui să fie considerate parte a remunerației și ar trebui să se țină seama de astfel de indemnizații în scopul comparării sumelor totale brute ale remunerației.
- (19) Indemnizațiile specifice detașării servesc adeseori mai multor scopuri. În măsura în care scopul acestora îl constituie rambursarea cheltuielilor generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă, acestea nu ar trebui să fie considerate ca parte a remunerației. Normele privind rambursarea cheltuielilor respective se stabilesc de către statele membre în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile lor naționale. Angajatorul ar trebui să ramburseze lucrătorilor detașați cheltuielile respective, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale aplicabile raportului de muncă.
- (20) Având în vedere relevanța indemnizațiilor specifice detașării, ar trebui să se evite incertitudinea cu privire la care elemente ale respectivelor indemnizații sunt alocate pentru rambursarea cheltuielilor generate de detașare. Indemnizația integrală ar trebui să fie considerată ca fiind plătită cu titlu de rambursare a cheltuielilor, cu excepția cazului în care condițiile de muncă și de încadrare în muncă care reies din actele cu putere de lege sau din actele administrative, din convențiile colective, din sentințele arbitrale sau din acordurile contractuale care se aplică raporturilor de muncă determină care dintre elementele indemnizației sunt alocate pentru rambursarea cheltuielilor generate de detașare și care fac parte din remunerație.
- (21) Elementele constitutive ale remunerației și alte condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin dreptul intern sau prin convenții colective menționate în prezenta directivă ar trebui să fie clare și transparente pentru toate întreprinderile și pentru toți lucrătorii detașați. Dat fiind că transparența și accesul la informații sunt esențiale pentru a garanta certitudinea juridică și respectarea legii, se justifică, în ceea ce privește articolul 5 din Directiva 2014/67/UE, ca obligația care revine statelor membre de a publica pe site-ul național oficial unic informații privind

⁽¹⁾ 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).

⁽²⁾ 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).

condițiile de muncă și de încadrare în muncă să se extindă și la elementele constitutive ale remunerației devenite obligatorii, precum și la setul suplimentar de condiții de muncă și de încadrare în muncă aplicabile detașărilor care depășesc 12 luni sau, după caz, 18 luni în temeiul prezentei directive. Fiecare stat membru ar trebui să se asigure că informațiile furnizate pe site-ul național oficial unic sunt exacte și sunt actualizate periodic. Orice sancțiune aplicată unei întreprinderi pentru nerespectarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă ce urmează să fie asigurate lucrătorilor detașați ar trebui să fie proporțională, iar la stabilirea sancțiunii ar trebui să țină cont, în special, în ce măsură au fost furnizate informațiile pe site-ul național oficial unic privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă în conformitate cu articolul 5 din Directiva 2014/67/UE, cu respectarea totodată a autonomiei partenerilor sociali.

- (22) Directiva 2014/67/UE prevede o serie de dispoziții pentru a garanta punerea în aplicare și respectarea de către toate întreprinderile a normelor privind detașarea lucrătorilor. Articolul 4 din directiva menționată prevede elemente factice care pot fi luate în considerare în evaluarea de ansamblu a situațiilor specifice, în vederea identificării detașărilor reale și a prevenirii abuzurilor și a eludării normelor.
- (23) Angajatorii ar trebui să ia, înainte de începerea unei detașări, măsurile adecvate pentru a furniza lucrătorilor informațiile esențiale cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile detașării lor, în conformitate cu Directiva 91/533/CEE a Consiliului ⁽¹⁾.
- (24) Prezenta directivă stabilește în ceea ce privește libertatea de a presta servicii și protecția lucrătorilor detașați, un cadru echilibrat nediscriminatoriu, transparent și proporțional, respectând în același timp diversitatea relațiilor între partenerii sociali la nivel național. Prezenta directivă nu împiedică aplicarea unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrătorii detașați.
- (25) În vederea contracarării abuzurilor în situații de subcontractare și pentru a proteja drepturile lucrătorilor detașați, statele membre ar trebui să ia măsurile convenite în conformitate cu articolul 12 din Directiva 2014/67/UE pentru a asigura răspunderea în materie de subcontractare.
- (26) Pentru a garanta aplicarea corespunzătoare a Directivei 96/71/CE, este necesar să se consolideze coordonarea dintre autoritățile și/sau organismele competente din statele membre și cooperarea la nivelul Uniunii în ceea ce privește combaterea fraudelor în materie de detașare a lucrătorilor.
- (27) În contextul combaterii fraudelor în materie de detașare a lucrătorilor, platforma europeană pentru intensificarea cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate (denumită în continuare „platforma”), instituită prin Decizia (UE) 2016/344 a Parlamentului European și a Consiliului ⁽²⁾, ar trebui, în conformitate cu mandatul său, să participe la monitorizarea și la evaluarea cazurilor de fraudă, să îmbunătățească punerea în aplicare și eficiența cooperării administrative dintre statele membre, să dezvolte mecanisme de alertă și să furnizeze asistență și sprijin în vederea unei cooperări administrative sporite și a schimbului de informații între autoritățile sau organismele competente. În acest sens, platforma urmează să lucreze în strânsă cooperare cu Comitetul de experți privind detașarea lucrătorilor, instituit prin Decizia 2009/17/CE a Comisiei ⁽³⁾.
- (28) Natura transnațională a anumitor cazuri de fraude sau de abuzuri în materie de detașare a lucrătorilor justifică măsuri concrete, menite să consolideze dimensiunea transnațională a inspecțiilor, a anchetelor și a schimbului de informații între autoritățile sau organismele competente din statele membre în cauză. În acest scop, în cadrul cooperării administrative prevăzute în Directivele 96/71/CE și 2014/67/UE, în special la articolul 7 alineatul (4) din Directiva 2014/67/UE, autoritățile sau organismele competente ar trebui să dispună de mijloacele necesare pentru lansarea de alerte cu privire la astfel de cazuri și pentru a face schimb de informații, în scopul prevenirii și combaterii fraudelor și abuzurilor.
- (29) În conformitate cu Declarația politică comună a statelor membre și a Comisiei din 28 septembrie 2011 privind documentele explicative ⁽⁴⁾, statele membre s-au angajat ca, în cazuri justificate, la notificarea măsurilor de transpunere să transmită, de asemenea, unul sau mai multe documente care să explice relația dintre componentele unei directive și părțile corespunzătoare din instrumentele naționale de transpunere. În ceea ce privește prezenta directivă, legiuitorul consideră că este justificată transmiterea unor astfel de documente.

⁽¹⁾ Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (JO L 288, 18.10.1991, p. 32).

⁽²⁾ Decizia (UE) 2016/344 a Parlamentului European și a Consiliului din 9 martie 2016 privind instituirea unei platforme europene pentru intensificarea cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate (JO L 65, 11.3.2016, p. 12).

⁽³⁾ Decizia 2009/17/CE a Comisiei din 19 decembrie 2008 de instituire a Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor (JO L 8, 13.1.2009, p. 26).

⁽⁴⁾ JO C 369, 17.12.2011, p. 14.

(30) Directiva 96/71/CE ar trebui modificată în consecință,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Modificarea Directivei 96/71/CE

Directiva 96/71/CE se modifică după cum urmează:

1. Articolul 1 se modifică după cum urmează:

- (a) titlul se înlocuiește cu „Obiectul și domeniul de aplicare”;
- (b) se introduc următoarele alineate:

„(-1) Prezenta directivă asigură protecția lucrătorilor detașați pe durata detașării lor în contextul libertății de a presta servicii, prin stabilirea unor dispoziții obligatorii cu privire la condițiile de muncă și protecția sănătății și a securității lucrătorilor care trebuie respectate.

(-1a) Prezenta directivă nu afectează în niciun fel exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în statele membre și la nivelul Uniunii, inclusiv dreptul sau libertatea de a intra în grevă sau de a întreprinde alte acțiuni care țin de sistemele specifice de raporturi de muncă din statele membre, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale. Prezenta directivă nu afectează nici dreptul de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare convenții colective sau de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale.”;

(c) alineatul (3) se modifică după cum urmează:

(i) litera (c) se înlocuiește cu următorul text:

„(c) punerea la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, a unui lucrător, de către o întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau un agent de muncă temporară, cu condiția ca pe perioada detașării să existe un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară și lucrător.”;

(ii) se adaugă următoarele paragrafe:

„În cazul în care un lucrător care a fost pus la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare de către o întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau un agent de muncă temporară, astfel cum se menționează la litera (c), trebuie să-și desfășoare activitatea în contextul prestării transnaționale de servicii în înțelesul literelor (a), (b) sau (c) de către întreprinderea utilizatoare pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care lucrează în mod normal pentru întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară, sau pentru întreprinderea utilizatoare, lucrătorul este considerat a fi detașat pe teritoriul respectivului stat membru de către întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară cu care lucrătorul se află într-un raport de muncă. Întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară se consideră a fi întreprindere, astfel cum este menționată la alineatul (1), și respectă pe deplin dispozițiile relevante din prezenta directivă și din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului (*).

Întreprinderea utilizatoare informează întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară care a pus la dispoziție lucrătorul în timp util înaintea începerii activității menționate la al doilea paragraf.

(*) Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI») (JO L 159, 28.5.2014, p. 11).”

2. Articolul 3 se modifică după cum urmează:

(a) alineatul (1) se înlocuiește cu următorul text:

„(1) Statele membre se asigură că, oricare ar fi legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor care sunt detașați pe teritoriul lor, cu respectarea principiului egalității de tratament, condițiile de muncă și de încadrare în muncă care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca

— prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau

— prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau care se aplică în conformitate cu alineatul (8), cu privire la următoarele aspecte:

- (a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- (b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
- (c) remunerația, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta 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 sunt oferite de angajator lucrătorilor trimiși de la locul lor de muncă obișnuit;
- (i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale.

Litera (i) se aplică exclusiv cheltuielilor de transport, cazare și masă suportate de lucrătorii detașați atunci când aceștia sunt obligați să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați, sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit la un alt loc de muncă.

În sensul prezentei directive, noțiunea de remunerație este stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul și reprezintă toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative, sau convențiilor colective sau sentințelor arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau care se aplică în conformitate cu alineatul (8) în statul membru respectiv.

Fără a aduce atingere articolului 5 din Directiva 2014/67/UE, statele membre publică informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile lor naționale, fără întârzieri nejustificate și în mod transparent, pe site-ul național oficial unic menționat la articolul respectiv, inclusiv informații privind elementele constitutive ale remunerației menționate la al treilea paragraf de la prezentul alineat și toți termenii și toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă în conformitate cu alineatul (1a) de la prezentul articol.

Statele membre garantează că informațiile furnizate pe site-ul național oficial unic sunt corecte și actualizate. Comisia publică pe site-ul său adresele site-urilor naționale oficiale unice.

În cazul în care, contrar articolului 5 din Directiva 2014/67/UE, informațiile de pe site-ul național oficial unic nu precizează condițiile de muncă și de încadrare în muncă care se aplică, se ține cont de respectiva împrejurare, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale, atunci când se stabilesc sancțiunile aplicabile în eventualitatea încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate în temeiul prezentei directive, în măsura necesară asigurării caracterului proporțional al acestora.”;

(b) se introduc următoarele alineate:

„(1a) În cazul în care durata efectivă a unei detașări depășește 12 luni, statele membre se asigură că, oricare ar fi legislația aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor, cu respectarea principiului egalității de tratament, în plus față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la alineatul (1) din prezentul articol, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca:

— prin acte cu putere de lege și acte administrative; și/sau

— prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau care se aplică în conformitate cu alineatul (8).

Primul paragraf al prezentului alineat nu se aplică următoarelor:

- (a) procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;
- (b) schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.

Atunci când prestatorul de servicii transmite o notificare motivată, statul membru în care se prestează serviciul extinde perioada menționată la primul subparagraf la 18 luni.

În cazul în care o întreprindere menționată la articolul 1 alineatul (1) înlocuiește un lucrător detașat cu un alt lucrător detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc, durata detașării în sensul prezentului alineat este durata cumulată a perioadelor de detașare a fiecăruia dintre lucrătorii detașați în cauză.

Noțiunea «aceeași sarcină în același loc», menționată la al patrulea paragraf de la prezentul alineat, se stabilește ținând cont, printre altele, de natura serviciului care urmează să fie prestat, de activitatea care urmează să fie efectuată și de adresa (adresele) locului de muncă.

(1b) Statele membre dispun ca întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (3) litera (c) să garanteze lucrătorilor detașați condițiile de muncă aplicabile, în temeiul articolului 5 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului (*), lucrătorilor prin agent de muncă temporară puși la dispoziție prin agenții de muncă temporară stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca.

Întreprinderea utilizatoare informează întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (3) litera (c) despre condițiile de muncă și de încadrare în muncă pe care le aplică în ceea ce privește condițiile de muncă și remunerația, în măsura în care acestea intră sub incidența primului paragraf de la prezentul alineat.

(*) Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO L 327, 5.12.2008, p. 9).;

- (c) alineatul (7) se înlocuiește cu următorul text:

„(7) Alineatele (1)-(6) nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători.

Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a remunerației, în măsura în care nu sunt acordate cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare, precum cheltuielile de transport, cazare și masă. Angajatorul, fără a aduce atingere alineatului (1) primul paragraf litera (h), rambursează lucrătorilor detașați cheltuielile respective în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile lor naționale aplicabile raportului de muncă.

În cazul în care din condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile raportului de muncă nu reiese dacă elementele indemnizației specifice detașării se acordă cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare sau fac parte din remunerație și, în caz afirmativ, care este această parte, atunci întreaga indemnizație se consideră a fi acordată cu titlu de rambursare a cheltuielilor.”;

- (d) la alineatul (8), al doilea și al treilea paragraf se înlocuiesc cu următorul text:

„În absența, sau în completarea, unui sistem de declarare a convențiilor colective sau sentințelor arbitrale cu aplicare generală în înțelesul primului paragraf, statele membre pot, dacă hotărăsc acest lucru, să ia drept bază:

- convențiile colective sau sentințele arbitrale cu aplicare generală privind toate întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective din zona geografică respectivă; și/sau
- convențiile colective încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv,

dacă aplicarea acestora întreprinderilor menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează egalitatea de tratament în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf din prezentul articol și, după caz, în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă care trebuie garantate lucrătorilor detașați în conformitate cu alineatul (1a) de la prezentul articol, între respectivele întreprinderi și întreprinderile menționate în prezentul paragraf, care se găsesc într-o situație asemănătoare.

Se consideră că există egalitate de tratament, în înțelesul prezentului articol, atunci când întreprinderilor naționale aflate într-o situație asemănătoare:

- le revin, în locul și în sectorul în cauză, aceleași obligații ca și întreprinderilor menționate la articolul 1 alineatul (1) în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf de la prezentul articol și, după caz, în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă care trebuie garantate muncitorilor detașați în conformitate cu alineatul (1a) de la prezentul articol, și
- le revin astfel de obligații cu aceleași efecte.”;

(e) alineatele (9) și (10) se înlocuiesc cu următorul text:

„(9) Statele membre pot impune întreprinderilor menționate la articolul 1 alineatul (1), să garanteze lucrătorilor menționați la articolul 1 alineatul (3) litera (c) alte condiții care se aplică lucrătorilor prin agent de muncă temporară în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca, în plus față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la alineatul (1b) de la prezentul articol.

(10) Prezenta directivă nu împiedică statele membre să impună, în conformitate cu tratatele, întreprinderilor naționale și celor din alte state membre, cu respectarea principiului egalității de tratament, condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele menționate la alineatul (1) primul paragraf, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică.”

3. La articolul 4 alineatul (2), primul paragraf se înlocuiește cu următorul text:

„(2) Statele membre prevăd cooperarea între autoritățile sau organismele competente, inclusiv autoritățile administrației publice, cărora le revine competența, în conformitate cu dreptul intern, de a supraveghea condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3, inclusiv la nivelul Uniunii. Această cooperare constă în special în a răspunde cererilor motivate de informare din partea acestor autorități sau organisme cu privire la punerea la dispoziție a lucrătorilor pe plan transnațional și în combaterea abuzurilor manifeste sau a cazurilor de activități considerate ilegale, cum ar fi cazurile transnaționale de muncă nedeclarată și de activitate independentă fictivă în materie de detașare a lucrătorilor. Dacă autoritatea competentă sau organismul din statul membru din care lucrătorul este detașat nu deține informațiile cerute de autoritatea competentă sau organismul din statul membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul, acestea încearcă să obțină informațiile de la alte autorități sau organisme din statul membru respectiv. În cazul unor întârzieri persistente în furnizarea acestor informații către statul membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul, Comisia este informată și ia măsurile necesare.”

4. Articolul 5 se înlocuiește cu următorul text:

„Articolul 5

Monitorizarea, controlul și asigurarea respectării

Statul membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul și statul membru din care este detașat lucrătorul sunt responsabile de monitorizarea, controlul și asigurarea respectării obligațiilor prevăzute de prezenta directivă și de Directiva 2014/67/UE și iau măsurile corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive.

Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile prevăzute sunt eficace, proporționale și cu efect de descurajare.

Statele membre se asigură în principal că lucrătorii și/sau reprezentanții acestora beneficiază de proceduri corespunzătoare în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în cadrul prezentei directive.

În cazul în care, în urma unei evaluări de ansamblu efectuate în temeiul articolului 4 din Directiva 2014/67/UE de către un stat membru, se constată că o întreprindere creează în mod abuziv sau fraudulos impresia că situația unui lucrător intră sub incidența prezentei directive, statul membru respectiv se asigură că lucrătorul beneficiază de dreptul și practicile aplicabile.

Statele membre se asigură că prezentul articol nu conduce la situația în care lucrătorului în cauză îi sunt aplicabile condiții mai puțin favorabile decât cele aplicabile lucrătorilor detașați.”

5. Partea introductivă a anexei se înlocuiește cu următorul text:

„Activitățile menționate la articolul 3 alineatul (2) înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor legate de construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de:”.

Articolul 2

Reexaminarea

(1) Comisia reexaminează aplicarea și punerea în aplicare a prezentei directive. Până la 30 iulie 2023, Comisia transmite Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social European un raport privind aplicarea și implementarea prezentei directive și, dacă este cazul, propune modificări necesare la prezenta directivă și la Directiva 96/71/CE.

(2) Raportul menționat la alineatul (1) include o evaluare privind necesitatea adoptării unor noi măsuri care să asigure condiții de concurență echitabile și să protejeze lucrătorii:

(a) în cazul subcontractării;

(b) în conformitate cu articolul 3 alineatul (3) din prezenta directivă, ținând seama de evoluțiile privind actul legislativ de modificare a Directivei 2006/22/CE a Parlamentului European și a Consiliului⁽¹⁾ în ceea ce privește cerințele de control și de stabilire a normelor specifice cu privire la Directiva 96/71/CE și Directiva 2014/67/UE pentru detașarea conducătorilor auto din domeniul transportului rutier.

Articolul 3

Transpunerea și aplicarea

(1) Statele membre adoptă și publică, până la 30 iulie 2020, actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive. Acestea comunică imediat Comisiei textul măsurilor respective.

Statele membre aplică respectivele măsuri de la 30 iulie 2020. Până la data menționată, Directiva 96/71/CE rămâne aplicabilă în versiunea anterioară modificărilor introduse prin prezenta directivă.

Atunci când statele membre adoptă aceste măsuri, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Metodele de efectuare a acestei trimiteri sunt stabilite de statele membre.

(2) Statele membre comunică Comisiei textul principalelor acte de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

(3) Prezenta directivă se aplică sectorului transportului rutier de la data aplicării unui act legislativ de modificare a Directivei 2006/22/CE în ceea ce privește cerințele de control și de stabilire a normelor specifice cu privire la Directiva 96/71/CE și Directiva 2014/67/UE pentru detașarea conducătorilor auto din domeniul transportului rutier.

Articolul 4

Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

Articolul 5

Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 28 iunie 2018.

Pentru Parlamentul European

Președintele

A. TAJANI

Pentru Consiliu

Președintele

L. PAVLOVA

⁽¹⁾ Directiva 2006/22/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 martie 2006 privind condițiile minime pentru punerea în aplicare a Regulamentelor (CEE) nr. 3820/85 și (CEE) nr. 3821/85 ale Consiliului privind legislația socială referitoare la activitățile de transport rutier și de abrogare a Directivei 88/599/CEE a Consiliului (JO L 102, 11.4.2006, p. 35).