

DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎN SPAȚIUL COMUNITAR

Acest ghid se adresează atât firmelor românești care doresc să detașeze lucrători într-un alt stat membru al Uniunii Europene (UE)¹ și al Spațiului Economic European (SEE), cât și firmelor dintr-un alt stat membru care doresc să detașeze lucrători în România. În cuprinsul lui sunt prezentate informații legate de documentele necesare detașării, condiții de detașare în diferite state membre, încadrarea în muncă, măsuri de control, securitate socială și alte informații legate de detașarea lucrătorilor.

¹ Denumite în continuare state membre.

Capitolul 1: Detașarea lucrătorilor

Detașarea lucrătorilor

Lucrătorul detașat este acel lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru altul decât cel pe teritoriul căruia lucrează în mod normal. Durata detașării nu trebuie să depășească douăsprezece luni (poate fi prelungită cu încă douăsprezece luni). Pe parcursul întregii perioade de detașare trebuie să existe o relație directă de angajare între angajator și lucrătorul detașat.

Noțiunea de lucrător este cea care se aplică în legislația statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

Relație directă între întreprinderea care face detașarea și lucrătorul detașat

Jurisprudența comunitară și practica uzuală au stabilit anumite criterii pentru a determina existența relației directe între întreprinderea care face detașarea și lucrătorul detașat, respectiv:

- contractul de muncă rămâne aplicabil între cele două părți;
- decizia încetării contractului de muncă prin concediere trebuie să rămână o decizie exclusivă a întreprinderii care face detașarea;
- întreprinderea care a detașat trebuie să își mențină competența de a determina "natura" muncii îndeplinite de lucrătorul detașat, nu în termeni care definesc detaliile tipului de muncă care trebuie îndeplinită și modul în care trebuie îndeplinită, ci în termenii generali de determinare a produsului final al muncii sau serviciului de bază care trebuie oferit;
- obligația remunerării lucrătorului este a întreprinderii angajatoare, cea care face detașarea, indiferent cine este cel care plătește în fapt.

Pe lângă caracterul temporar al detașării și faptul că aceasta nu poate fi folosită pentru înlocuirea unui lucrător, trăsăturile caracteristice ale unei detașări obisnuite sunt:

- continuitatea, pe perioada detașării, a relației de subordonare a lucrătorului față de întreprinderea care l-a detașat;
- desfășurarea activității lucrative în folosul întreprinderii care l-a detașat.

Cadrul juridic de reglementare a detașării

La nivel european cadrul juridic îl reprezintă Directiva Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 018 din 21 ianuarie 1997.

Această Directivă nu aduce atingere nici acordurilor încheiate de Comunitate cu terțe țări, nici legislației statelor membre cu privire la accesul pe teritoriul lor al prestatorilor de servicii

din țări terțe, întrucât această directivă nu aduce atingere nici legislației naționale cu privire la condițiile de admitere, ședere și încadrare în muncă a lucrătorilor resortisanți ai unor țări terțe.

Situații de detașare a lucrătorilor

Există trei situații reglementate:

- detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării;
- detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării;
- detașarea, de la o întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziție un lucrător, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul și lucrător pe perioada detașării.²

Cum s-a implementat Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii în Statele Membre?

Statele Membre au transpus directiva europeană în propria legislație națională sau și-au adaptat legislația existentă. Fiecare țară a stabilit un **birou de legătură** a cărui principală atribuție este să ofere informații privind termenii și condițiile de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați în Statul Membru în cauză. Modul de transpunere al directivei 96/71/CE în fiecare stat membru este prezentat în *Capitolul 3.1.* al prezentului ghid. În România, Directiva 96/71/CE a fost transpusă prin Legea nr. 344 din 19 iulie 2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Situații în care nu se aplică prevederile referitoare la detașare

Există cel puțin patru situații în care prevederile în vigoare exclud *a priori* aplicarea dispozițiilor referitoare la detașare, în special atunci când:

- întreprinderea la care lucrătorul a fost detașat îl/o pune la dispoziția unei alte întreprinderi din același Stat Membru;
- întreprinderea la care lucrătorul este detașat îl/o pune la dispoziția unei alte întreprinderi din alt Stat Membru;

² Conform dispozițiilor Directivei Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE), nr. L 018 din 21 ianuarie 1997.

- lucrătorul este recrutat într-un Stat Membru pentru a fi trimis de către o întreprindere situată într-un al doilea Stat Membru către o întreprindere dintr-un al treilea Stat Membru;
- lucrătorul este recrutat într-un Stat Membru de o întreprindere situată într-un al doilea Stat Membru pentru a putea să lucreze în primul Stat Membru.

În aceste cazuri motivele care reclamă excluderea aplicabilității detașării sunt clare: complexitatea relațiilor forțate de aceste situații, precum și lipsa vreunei garanții a existenței relației directe dintre lucrător și întreprinderea care a făcut detașarea contrastează evident cu obiectivul de evitare a complicațiilor administrative și a fragmentării istoricului de asigurări existent, care este rațiunea de a fi a prevederilor care guvernează detașarea.

Restricții pentru aplicarea prevederilor referitoare la detașare lucrătorilor independenți

În cazul lucrătorilor independenți care vor să desfășoare o activitate lucrativă temporară pentru o întreprindere sau un alt lucrător independent într-un Stat Membru, altul decât cel în care își desfășoară activitatea de obicei, verificarea continuității condițiilor care permit acestei persoane să mențină sistemul de securitate socială în acest stat trebuie să se bazeze pe elemente obiective, altele decât acelea care caracterizează angajarea.

În această caz, dispozițiile comunitare stabilesc ca adecvate pentru verificare următoarele elemente referitoare la lucrătorul independent:

- să fi desfășurat activități însemnate pe o anumită perioadă de timp pe teritoriul statului în care era stabilit înainte de a se muta în alt stat membru pentru a-și desfășura munca;
- este capabil să fundamenteze, dacă este necesar, prin punerea la dispoziție a unor contracte relevante, natura efectivă a activității care va fi desfășurată temporar în statul de detașare;
- pe toată durata perioadei în care lucrătorul desfășoară această muncă într-un stat, altul decât statul de origine, continuă să îndeplinească în statul de origine condițiile care-i permit să-și reia activitatea când se întoarce.

Aceste condiții sunt orientative, având în vedere că datorită paletelor largi de profesii implicate, indicatorii care trebuie luați în considerare pot fi mulți și în anumite cazuri pot nici măcar să nu existe (exemple sunt oamenii care lucrează în tehnologia informațiilor sau translatorii).

Capitolul 2: Documente

Documentele necesare pentru detașarea unui lucrător român într-un alt stat membru

Formularul E101 – confirmă că lucrătorul detașat este subiect al legislației sociale din țara sa și că este scutit de reglementarea statutară a țării în care se desfășoară lucrările. Formularul E101 este valabil pentru un interval de maxim douăsprezece luni și trebuie să se solicite la începutul perioadei de detașare.

Formularele E111 și E106 – necesare pentru a dovedi că lucrătorul însuși și membrii de familie ai acestuia beneficiază de tratament medical atunci când sunt bolnavi (E111 – când reședința permanentă este în statul care detașează; E106 – când reședința permanentă este în țara în care lucrează);

Formularul E 102 - necesar pentru prelungirea detașării pentru o perioadă suplimentară de 12 luni ; se solicită cu suficient timp înainte de expirarea primelor 12 luni de detașare de la autoritățile competente din statul în care se desfășoară activitatea pentru a obține acordul lor pentru ca lucrătorii să rămână în planul de asigurări al statului.

Contractul de serviciu - elaborat cu ocazia încheierii unui contract între întreprinderea care furnizează serviciul și "client" (director). Din document trebuie să reiasă ce fel de lucrări au fost contractate și perioada maximă de timp în care se vor realiza.

Declarația detașării – necesară pentru monitorizare și control .

Obținere formularului E101

În România, formularul E 101 se eliberează de către Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale. Pentru eliberarea acestui formulare sunt necesare următoarele documente:

Pentru lucrători independenți:

1. certificatul de atestare fiscală al P.F.A. (persoană fizică autorizată), atestând achitarea datoriilor la bugetul general consolidat.
2. adeverința privind stagiul de cotizare a P.F.A. realizat în ultimele 12 luni, emis de Casa Județeană de Pensii
3. ultima situație financiară a P.F.A.
4. certificatul de înregistrare al P.F.A.
5. autorizația de persoană fizică autorizată
6. certificatul constatator referitor la situația P.F.A.
7. contractul/antecontractul dintre P.F.A. din România și societatea din statul de detașare
8. cartea de identitate din România a P.F.A.

Pentru un angajator:

1. certificatul de atestare fiscală atestând achitarea datoriilor la bugetul general consolidat;
2. adeverința privind stagiul de cotizare realizat în ultimele 12 luni, emis de CJP pentru salariații care urmează a fi detașați;
3. ultima situație financiară a societății;
4. certificatul de înregistrare al societății;
5. contractul individual de muncă al salariaților care urmează a fi detașați;
6. adeverință de la Inspectoratul Teritorial de Muncă din care rezultă un număr de salariați ai angajatorului;
7. certificatul constatator referitor la situația societății;
8. contractul/antecontractul dintre societatea din România și societatea la care sunt detașați angajații;
9. cartea de identitate din România a salariaților care urmează a fi detașați.

Documentele specifice pentru detașarea unui lucrător străin în România

Întreprinderile care detașează lucrători în România au obligația de a transmite o comunicare privind detașarea salariaților, în limba română, inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază urmează să se desfășoare activitatea, cu minimum 5 zile anterior începerii activității salariaților detașați pe teritoriul României, dar nu mai târziu de prima zi de activitate.

În situația în care întreprinderea detașează un salariat străin care este cetățean al unui stat nemembru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, aceasta va completa o declarație, potrivit căreia salariatul respectiv îndeplinește condițiile legale de muncă din statul membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European în care întreprinderea străină este stabilită.

Această declarație se transmite, în limba română, inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază urmează să se desfășoare activitatea, cu minimum 5 zile înaintea începerii activității salariatului cetățean al unui stat nemembru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, detașat pe teritoriul României.³

³ Modelul comunicării și al declarației sunt anexe la Hotărârea nr. 104 din 31 ianuarie 2007 pentru reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, publicată în MO nr. 111 din 14 februarie 2007

Capitolul 3: Detașarea în Statele Membre UE

Directiva Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, a fost publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L 018 din 21 ianuarie 1997.

Acest capitol oferă informații practice privind legislația națională a Statelor Membre.

3.1 Legislația națională privind detașarea lucrătorilor

Pentru transpunerea Directivei susmenționate Statele Membre au trebuit fie să introducă noi legi naționale, fie să îmbunătățească legislația existentă. Termenul de transpunere a prevederilor Directivei a fost data de 16 decembrie 1999.

Cele mai importante legi naționale referitoare la detașarea lucrătorilor. Link-uri utile.



AUSTRIA

- Legea privind contractul de muncă – AVRAG, publicată în Gazeta Oficiala nr 459/1993, modificată ultima dată prin OG I nr. 36/2006;
- Legea privind transferul forței de muncă – AÜG, publicată în Gazeta Oficiala nr 196/1988, modificată ultima dată prin OG I nr. 104/2005;
- Actul privind concediul anual și compensația pentru concedierea lucrătorilor în construcții - BUAG, publicată în Gazeta Oficiala nr 414/1972, modificată ultima dată prin OG I nr. 104/2005.

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CHo651>



BELGIA

- Actul din 5 martie 2002 care implementează Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene și care prevede organizarea unui sistem simplificat de păstrare a documentelor de asigurări sociale pentru întreprinderile care detașează lucrători în Belgia (denumit și *Actul privind lucrătorii detașați și documentația socială*) publicat în Monitorul belgian din 13 martie 2002;
- Decretul Regal din 29 Martie 2002 privind reglementările de implementare a sistemului simplificat de păstrare a documentelor sociale pentru întreprinderile care detașează lucrători în Belgia și pentru definirea activităților din construcții, menționate în articolele 6, § 2, a Actului privind lucrătorii detașați și documentația socială (publicat în Monitorul belgian, 17 aprilie 2002).

<http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/welcome.pl>

<http://www.meta.fgov.be/>

BULGARIA

- Codul Muncii;
 - Actul privind sănătatea și siguranța la locul de muncă;
 - Actul privind promovarea ocupării forței de muncă;
 - Regulamentul privind detașarea lucrătorilor din Statele Membre și din state terțe în Republica Bulgaria în cazul prestării de servicii.
- <http://www.mlsp.government.bg/bg/index.asp>

REPUBLICA CEHĂ

- Codul Muncii nr. 262/2006, cu modificările ulterioare;
 - Legea nr. 251/2005 privind Inspectia Muncii, cu modificările ulterioare.
- http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/pravnipredpisy_zz. - legislatia muncii;
<http://osha.mpsv.cz/topics/vysilani.php> - detasarea;
<http://osha.mpsv.cz> – legislația actualizată disponibilă doar în limba cehă;

CIPRU

- Legea nr. 137(I) din 2002 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicata in Jurnalul 3623 din 19 iulie 2002, paginile 2361-2365 si Jurnalul oficial 3847 din 30/4/04, anexa III (I), pagina 2178
- www.mlsi.gov.cy/dl

DANEMARCA

- Actul nr. 755 din 30 iunie 2004, privind detașarea lucrătorilor. Acest act normativ este varianta consolidată a Actului privind detasarea lucratorilor, conform Legii de consolidare nr. 964 din 2 noiembrie 2001 cu modificarile ulterioare prin Actul nr. 1031 din 17 decembrie 2002.
- www.posting.dk
http://www.posting.dk/en/act_on_posting/act_concerning%20posting_of_workers.pdf

ESTONIA

- Legea privind condițiile de muncă pentru lucrătorii detașați în Estonia – publicație oficială Riigi Teataja (RT) I, 31.03.2004, 19, 134.
- <http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022> – traducerea actului normativ.
<https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=727124>

FINLANDA

- Actul privind lucrătorii detașați nr.1146/1999.
 - Publicația oficială: Statutele Finlandei, Actul privind lucrătorii detașați (1146/1999).
- <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1999/en19991146>

FRANTA

- ☑ Articolul nr. 36 din Legea cincinală privind ocuparea nr. 93-313 din 20 decembrie 1993, subsecvent articolul L.341-5 din Codul Muncii.
- ☑ Publicat oficial în: *Jurnalul Oficial al Republicii Franceze (J.O.)* nr 295, 21 decembrie 1993, pagina 17769;
- ☑ Decretul nr. 94-573 din 11 iulie 1994, modificat de decretul nr 2000-861 din 4 septembrie 2000, subsecvent articolele de la D.341-5 la D.341-5-15 din Codul Muncii, Publicat oficial în: *Jurnalul Oficial al Republicii Franceze (J.O.)* nr 160, 12 iulie 1994, pagina 10041 și J.O. nr. 206, din 6 septembrie 2000, pagina 13893.
- ☑ Actul nr. 2005-882 din 2 august 2005 (J.O. din 3 august 2005) care încorporează în Codul Muncii un nou capitol special privind ocuparea transfrontalieră. Aceste prevederi ar trebui să intre în vigoare nu mai târziu de 1 ianuarie 2007, dar acest lucru depinde de promulgarea unui decret de implementare; până la acel moment, prevederile aplicabile sunt cele prevăzute de articolele L.341-5 și D.341-5 și subsecventele din Codul Muncii.
www.legifrance.gouv.fr, secțiunea *Les codes* și *Code du travail*.

GERMANIA

- ☑ Legea privind condițiile obligatorii de muncă în cazul prestării trans-frontaliere de servicii (Legea privind lucrătorul detașat sau AEntG) din 20 aprilie 2009.
- ☑ Publicația oficială: BGBl. 2009 Teil I S. 799
- ☑ Arbeitnehmer-Entsendegesetz
<http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.html#MAS/Navigation/Arbeitsrecht/gesetze,did=22066.html>

GRECIA

- ☑ Decretul prezidențial nr 219/2000 publicat în Monitorul Oficial al Greciei nr. 190, vol.I din 31 august 2000
www.ypakp.gr

IRLANDA

- ☑ Secțiunea 20 din Actul privind protecția angajaților (munca cu timp parțial) din 2001.
- ☑ Publicația oficială: Secțiunea 20 din Actul privind protecția angajaților (munca cu timp parțial) din 2001 (nr. 45 din 2001).
www.entemp.ie

ITALIA

- ☑ Decretul legislativ nr. 72 din 25 februarie 2000, publicat în Gazeta Oficială a Republicii Italiene nr. 75 din 30 martie 2000
<http://www.lavoro.gov.it/lavoro/>


LETONIA

Codul Muncii adoptat la 20.06.2001, intrat în vigoare în 01.06.2002, secțiunea 14, publicat în Monitorul Oficial *Latvijas Vēstnesis* din 6 iulie 2001, #105. Modificările ulterioare la Codul muncii sunt publicate în Monitorul Oficial din 12 decembrie 2002 - # 187, din 22 ianuarie 2004- #22; din 22 aprilie 2004- #72; din 13 octombrie 2005 - #174; din 21 septembrie 2006 - #162.

www.nva.lv.


LITUANIA

Legea Republicii Lituania privind garanțiile suplimentare privind detașarea temporară a lucrătorilor, aprobată de Parlamentul Republicii Lituania în 12 mai 2005 (nr. X-199) și publicată în Gazeta Oficială 2005, nr. 67-2406.

Ordinul nr.A1-169/2005 din 16 iunie 2005 a Ministerului Securității Sociale și al Muncii privind aprobarea procedurii pentru informarea lucrătorilor detașați, publicată în Gazeta Oficială 2005, nr. 77-2801.

www.lrs.lt


LUXEMBURG

Legea din 20/12/2002 privind :

Transpunerea Directivei Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;

Regulile privind monitorizarea aplicării legislației muncii (Actul de punere în aplicare a legislației privind lucrătorii detașați și legislația muncii).

○ Legea a fost publicată în *Mémorial A* nr. 154 din 31 December 2002.

www.legilux.lu

www.itm.public.lu/detachement/index.html

www.itm.public.lu/legislation/pdf/detachement/loi_detachement_en.pdf


MALTA

Regulamentul privind detașarea lucrătorilor în Malta (LN 430/02), modificat prin Regulamentele privind detașarea lucrătorilor în Malta (LN 443/04) și publicată în Gazeta guvernamentală.

www.education.gov.mt

www.education.gov.mt/employment/ind_relations/legislation/eng_employ_industrial_act.htm


REGATUL UNIT AL MARIII BRITANII

Secțiunea 32 a Legii relațiilor de muncă 1999;

Legea privind oportunitățile egale – legislație în materie de ocupare din 1999;

Legea privind oportunitățile egale – legislație în materie de ocupare (Irlanda de Nord) din 2000.

<http://www.berr.gov.uk/whatwedo/employment/employment-legislation/employment-directives/index.html>

www.opsi.gov.uk/acts/acts1999/19990026.htm

www.opsi.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm

www.opsi.gov.uk/si/si1999/19993163.htm

www.opsi.gov.uk/sr/sr2000/20000008.htm

OLANDA



Actul privind condițiile de angajare trans-frontalieră (WAGA - Wet arbeidsvoorwaarden grensoverschrijdende arbeid) publicată în Gazeta oficială 554 din 2 decembrie 1999;

Actul din 1 decembrie 2005 de modificare a WAGA, prin care toate contractele colective care au fost declarate universal aplicabile cu privire la termenii și condițiile ocupării forței de muncă în sensul prevederilor art. 3 din Directiva 96/71/EC se aplică lucrătorilor detașați, publicată în Gazeta oficială 2005, 626. Până la adoptarea acestui act normativ din decembrie 2005 acestea erau restrânse la activitățile din sectorul construcțiilor, cum erau definite de Anexa la Directiva 96/71/CE).

www.tweedekamer.nl/index.jsp

www.overheid.nl

POLONIA



Codul Muncii din 26 iunie 1974, capitolul II, partea a 2-a (Colecția de legi din 1998, nr. 21, punctul 94, potrivit ultimei modificări).

Articolul 8, paragraful 1, punctul 11 lit.c din Legea din 6 martie 1981 privind Inspekția Națională a Muncii (Jurnalul de legi 2001, nr 124, punctul 1362, cu modificările ulterioare).

<http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/k0000000.htm>

PORTUGALIA



Legea nr. 9/2000 publicată în Gazeta Oficială seria 1-A, nr 137 din 15 iunie 2000, pag. 2638 - 2639, modificată prin Legea 99/2003 de adoptare a Codului Muncii, publicată în Gazeta Oficială seria 1-A, nr. 197 din 27 august 2003, pag. 5558 și 5656 și Legea 35 din 29 iulie 2004 privind punerea sa în aplicare, publicată în Gazeta Oficială seria 1-A, nr. 177 din 29 iulie 2004, pag 4810 și 4885.

www.igt.gov.pt

ROMÂNIA



Legea nr. 344 din 19 iulie 2006, privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial nr 636 din 24 iulie 2006.

Hotărârea de Guvern nr. 104 din 31 ianuarie 2007 privind pentru reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, publicată în Monitorul Oficial nr 111 din 14 februarie 2007.

<http://www.mmuncii.ro/ro/404-view.html>

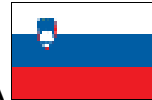


REPUBLICA SLOVACIA

- ☑ Legea 311/2001 - Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- ☑ Legea 95/2000 - Inspekția Muncii și modificată prin legea nr 231/2002;
- ☑ Legea 5/2004 privind serviciile de ocupare, cu modificările și completările ulterioare;
- ☑ Legea 2/1991 privind negocierile colective, cu modificările și completările ulterioare;
- ☑ Legea 90/1996, privind salariul minim, cu modificările și completările ulterioare;
- ☑ Legea 97/1963, privind dreptul internațional privat și procedura legislativă.

www.employment.gov.sk

www.safework.gov.sk



SLOVENIA

- ☑ Legea privind relațiile de muncă, OG RS, nr. 42/2002, 15 mai 2002, (Zakon o delovnih razmerjih, Uradni list RS, št. 42/2002, 15.5.2002) abreviat ZDR;
- ☑ Legea privind sănătatea și securitatea în muncă OG RS, nr. 56/99 și 64/01, care conține condiții care trebuie aplicate lucrătorilor detașați.

http://www.gov.si/mddsz/doc/zdr_an.pdf



SPANIA

- ☑ Legea 45/1999 din 29 noiembrie 1999 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnationale, publicată în Buletinul Oficial de Stat din 30 noiembrie 1999

<http://www.boe.es/boe/dias/1999-11-30/pdfs/A41231-41239.pdf>



SUEDIA

- ☑ Legea detașării lucrătorilor - SFS 1999:678 (45/1999 din 29 noiembrie 1999), publicată în Cartea Statutară a Suediei.

<http://www.sweden.gov.se/>



UNGARIA

- ☑ Publicația oficială: Actul XXII din 1992 privind Codul Muncii (LC sau *Codul Muncii*).
- ☑ Directiva a fost inclusă în Codul Muncii original de ACTUL XVI din 2001.
- ☑ Publicat în: Magyar Közlöny, Gazeta Oficială a Ungariei nr. 2001/51 (V.4.)

www.szmm.gov.hu

3.2 Măsuri naționale de transpunere

Directiva prezintă un număr de situații care pot fi considerate ca detașare:

- în numele și sub conducerea unei întreprinderi, potrivit unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și destinatarul prestării de servicii;
- unei unități sau întreprinderi deținute de către același grup;
- de către o întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau întreprindere care pune la dispoziție un lucrător pentru întreprinderea utilizator de pe teritoriul altui Stat Membru.

Directiva definește "lucrătorul detașat" ca fiind lucrătorul care, pentru o perioadă limitată de timp, își desfășoară muncă pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care lucrează în mod normal. În continuare sunt oferite informații suplimentare privind legislația și definiția "lucrătorului detașat".

3.3 Condiții de muncă și încadrare în muncă

Articolul 3(1) al Directivei privind detașarea lucrătorilor prevede ca Statele Membre ale Uniunii Europene asigură faptul că întreprinderile garantează lucrătorilor detașați condițiile de muncă și de încadrare în muncă stabilite în statul pe teritoriul căruia sunt executate lucrările. Se face referire la:

- Perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
- Durata minimă a concediilor plătite;
- Salariul minim (concept definit prin legislația națională) inclusiv orele suplimentare;
- Condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special furnizarea de lucrători de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
- Sănătatea, securitatea și igiena la locul de muncă;
- Măsurile de protecție aplicabile termenilor și condițiilor de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, copiilor și țăinerilor;
- Egalitatea de tratament între bărbați și femei și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

Aspectele enumerate constituie așa-numitul "nucleu dur" de măsuri, garantate în fiecare Stat Membru. În plus, Directiva lasă Statelor Membre libertatea de a extinde acest nucleu dur tuturor convențiilor colective de muncă care au fost declarate universal valabile. Pe lângă aceasta, Statele Membre au de asemenea libertatea să aplice termeni și condiții de angajare diferite, în măsura în care au legătură cu politica publică.

Vom prezenta în continuare o imagine de ansamblu asupra perioadelor de muncă și a concediilor de odihnă care se aplică în Statele Membre, cât și numărul zilelor de concediu plătit. Aceste date sunt strict orientative și în anumite situații de multe ori nu se aplică. Pentru informații corecte și detaliate, vă rugăm să contactați unul dintre birourile de legătură (vezi mai jos).

Timpul de muncă

AUSTRIA



Legislația aplicabilă:

Legea ocupării – Arbeitszeitgesetz din 1969 publicată în Gazeta Oficială nr. 461 modificată ultima dată prin OG I nr. 138/2006;

Legea privind perioadele de odihnă nr. 144/1983 Arbeitsruhegesetz.

În baza legislației austriece un lucrător detașat poate beneficia de timpul de lucru prevăzut în contractele de muncă colective. Aceste contracte pot fi consultate, pentru fiecare ramură industrială la adresa www.wko.at (Camera austriacă de comerț WKÖ), sau www.oegb.at (Federația Sindicală Austriacă – ÖGB).

În principiu, timpul normal de lucru este de 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână. Cu orele suplimentare, timpul de lucru pe zi nu trebuie să depășească 10 ore și săptămâna de lucru nu poate fi prelungită cu mai mult de 10 ore. Orele suplimentare sunt plătite cu un spor de 50% din salariu sau zile libere echivalente. Dacă orele de muncă efectuate într-o zi sunt mai mult de 6, angajații au dreptul la o pauză de odihnă de 30 de minute.

Perioada de odihnă săptămânală trebuie să fie de 36 ore consecutive.

Anumite excepții de la aceste reguli sunt stabilite direct în lege sau sunt admise în anumite limite în conformitate cu contractul colectiv.

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0651>

BELGIA



Legislația aplicabilă:

Legea muncii din 16 martie 1971;

Legea privind sărbătorile legale din 4 ianuarie 1974;

Acordurile de muncă aplicabile industriei cărora li se acordă putere de lege prin decrete regale;

Legislația belgiană cu privire la perioadele de muncă și odihnă are la baza cinci principii:

Restricționarea orelor de muncă individuale (nu mai mult de 8 ore pe zi și 38 ore pe săptămână). Legea prevede că limitele normale pot fi depășite în anumite situații. Când limitele impuse de lege sunt depășite, se acordă compensații prin zile libere și/sau plata orelor suplimentare.

Interzicerea muncii în afara orelor de muncă specificate de reglementările legale (în afara excepțiilor limitativ prevăzute de lege);

Interzicerea muncii în zilele de duminică (există anumite excepții limitativ prevăzute de lege)

Interzicerea muncii de sărbătorile legale (există anumite excepții limitativ prevăzute de lege)

Interzicerea muncii de noapte - munca trebuie să fie desfășurată între 6 a.m și 8 p.m. (există anumite excepții limitativ prevăzute de lege)

www.meta.fgov.be (cu trimitere la: *Métaguide, Durée du travail et temps de repos*)



Perioada normală de muncă reglementată:

- săptămâna de lucru este de 5 zile și 40 ore pe săptămână;
- perioada normală de lucru pe zi este de 8 ore;
- perioada normală de lucru poate fi extinsă numai în anumite cazuri în conformitate cu Codulul Muncii.
- acolo unde natura producție o cere, munca în întreprinderi este organizată în două sau mai multe ture. Alternanța turelor este stabilită de către angajator.
- împărțirea angajaților în doua ture consecutive este interzisă.
- perioada de lucru este calculată pe zile de lucru – în zile;
- angajatorul poate stabili cumulativ perioada de lucru – pe săptămână, lună sau altă perioadă calendaristică, care nu poate fi mai lungă de 6 luni.
- maximum duratei schimbului de muncă în cazul calculării cumulate a perioadei de muncă poate fi până la 12 ore și durata săptămânii de lucru nu poate fi mai lungă de 56 ore; pentru lucrătorii care beneficiază de perioadă de lucru mai scurtă – se poate depăși cu până la 1 oră peste durata normală a timpului de lucru.

Perioadele de odihnă:

Perioadele de odihnă pe parcursul zilei de muncă:

- Perioada de lucru este întreruptă de una sau mai multe perioade de odihnă. Angajatorul se asigură că fiecare angajat beneficiază de o pauză de masă, care nu poate fi mai scurtă de 30 de minute. Perioadele de odihnă nu sunt incluse în perioadele de lucru.
- În cazul unui proces de muncă productiv neîntrerupt și în întreprinderile care un proces de muncă neîntrerupt angajatorul se asigură că beneficiază de pauză de masă pe parcursul perioadei de lucru, și care este inclusă în perioada de lucru.
- Perioadele de odihnă între zilele de muncă:
- acestea nu pot fi mai scurte de 12 ore;
- Perioada de repaus săptămânal:
- în cazul unei săptămâni de lucru de 5 zile, lucrătorul are dreptul la perioadă de repaus săptămânal de 2 zile consecutive, din care una este în principal ziua de duminică. În aceste cazuri, lucrătorului i se asigură cel puțin 48 de ore de repaus săptămânal neîntrerupt;
- în situația calculării cumulative a perioadei de lucru, perioada de repaus săptămânal neîntrerupt nu trebuie să fie mai puțin de 36 de ore. În situația schimbului în ture, când organizarea tehnică și actuală a lucrului în întreprinderi necesită astfel, și prin calcularea cumulativă a perioadei de lucru, perioada de repaus săptămânal neîntrerupt nu poate fi mai scurt de 24 de ore.

Obligația de a fi de serviciu și perioadele de disponibilitate:

- pentru anumite categorii de lucrători, datorită naturii specifice a muncii lor, se poate stabili obligația de a fi de serviciu sau de a fi la dispoziția angajatorului într-o anumită perioadă specifică de timp pe parcursul zilei;
- Munca de noapte:
- durata normală a perioadei săptămânale de lucru pentru munca de noapte este de 35 de ore pentru o săptămână de lucru de 5 zile. Durata normală a perioadei muncii de noapte este de până la 7 ore pentru o săptămână de lucru de 5 zile.

Munca de noapte este munca desfășurată între 10 p.m. și 6 a.m.; pentru tinerii care nu au vârsta legală pentru a munci este de la 8 p.m la 6 a.m.;

Lucrătorii care depun muncă de noapte au dreptul la controale medicale regulate. Atunci când o autoritate medicală stabilește că sănătatea unui lucrător s-a deteriorat ca urmare a muncii de noapte, lucrătorul este transferat pe un loc de muncă la zi adecvat sau pe o altă poziție.

Munca peste durata normală:

Munca peste durata normală este interzisă;

În situații excepționale prevăzute de codul muncii, munca peste durata normală de lucru poate de desfășurată în anumite situații:

pentru desfășurarea de activități legate de apărarea națională;

pentru prevenirea sau preîntâmpinarea consecințelor unor crize sau dezastre;

pentru desfășurarea unor activități urgente din punct de vedere social pentru restabilirea alimentării cu apă sau energie electrică, încălzire, canalizare, transport și comunicații, și pentru furnizarea de ajutor medical;

pentru desfășurarea unor activități urgente, de reconstrucție sau de reparație a unor spații de lucru, a unor mașini sau a altor facilități;

pentru finalizarea muncii începute și care nu poate fi finalizată pe parcursul duratei normale a perioadei normale de lucru, în situația în care întreruperea acestei activități ar conduce la existența unui risc pentru viața și sănătatea populației și la degradarea unor mașini sau materiale;

pentru desfășurarea unor activități sezoniere intensive;

În aceste cazuri, munca peste durata normală nu trebuie să depășească:

30 de ore de lucru pe perioada zilei sau 20 de ore de lucru de noapte într-o lună calendaristică;

6 ore de lucru pe perioada zilei sau 4 de ore de lucru de noapte într-o săptămână calendaristică;

3 ore de lucru pe perioada zilei sau 2 de ore de lucru de noapte în două zile consecutive de lucru;

Aceste restricții nu se aplică în cazurile prezentate la punctele 1-3;



Legislația aplicabilă:

Codul muncii nr. 262/2006, cu modificările și completările ulterioare (Secțiunile 78 – 100)

Timpul de lucru (secțiunile 78 și 87 din Codul Muncii)

Timpul de lucru este perioada de timp în care un angajat este obligat să presteze munca pentru angajatorul său și perioada de timp în care un angajat este pregătit să presteze munca la locul de muncă potrivit instrucțiunilor primite de la angajatorul său.

Perioada de odihnă este orice perioadă care nu este perioadă de lucru.

Durata normală a timpului de muncă nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.

Pentru anumite categorii de lucratori sunt prevazute durate reduse a timpului de lucru:

pentru angajații ce lucrează în domeniul extracțiilor de cărbune, materiale feroase și neferoase sau în domeniul construcțiilor miniere sau cercetării geologice miniere, săptămâna normală de lucru este de 37.5 ore pe săptămână;

- ☑ pentru angajații care lucrează în 3 schimburi sau cu program continuu, săptămâna normală de lucru este de 37.5 ore;
- ☑ pentru angajații care lucrează în 2 schimburi, săptămâna normală de lucru este de 38,75 ore;
- ☑ pentru angajații care au sub 18 ani, săptămâna normală de lucru este de 30 ore, iar durata schimbului în zilele individuale nu poate depăși 6 ore. Durata normală a timpului de muncă a unui angajator cu vârsta sub 18 ani și care are 2 sau mai multe relații de muncă nu poate depăși în total 30 ore de muncă (pe săptămână).

Măsurile privind reglementarea colectivă a timpului de muncă vor face obiectul unor consultări cu sindicatul, înaintea aplicării acestora. După consultare, angajatorul poate introduce un program flexibil al timpului de muncă.

Angajatorul va stabili programul de lucru; angajatorul va stabili începerea și terminarea programului de lucru și programarea schimburilor de lucru. Atunci când timpul de lucru este stabilit în mod uniform, lungimea fiecărui schimb nu va depăși 9 ore. Dacă a fost stabilită între angajator și sindicat o altă reglementare a timpului de lucru, durata unui schimb nu poate depăși 12 ore. În situația unui distribuirii inegale a orelor de lucru, durata unui schimb nu poate depăși 12 ore.

Angajatorul poate introduce un program flexibil de lucru.

Pauzele de lucru (secțiunea 88 din Codul Muncii)

Dacă un angajat a lucrat în mod continuu cel mult 6 ore, acesta trebuie să beneficieze din partea angajatorului de o pauză pentru masă și odihnă de cel puțin o jumătate de oră.

În situația în care angajatorul desfășoară o activitate care nu poate fi întreruptă, acestui angajat trebuie să i se acorde o pauză rezonabilă pentru masă și odihnă, fără ca munca să fie întreruptă. În această situație, durata acestei pauze trebuie inclusă în durata timpului de lucru. Unui angajat minor trebuie să i se acorde o astfel de pauză după maximum 4 ore și jumătate de muncă continuă.

Perioadele neîntrerupte de repaus între două schimburi și săptămânale (secțiunile 90 și 92 din Codul Muncii)

Angajatorul își va organiza timpul de lucru astfel încât angajatorii să aibă o perioadă de repaus neîntrerupt de 35 de ore pe săptămână, în fiecare perioadă de zile calendaristice consecutive. În cazul unui angajat adolescent, o astfel de perioadă de repaus neîntrerupt nu trebuie să fie mai mică de 48 de ore. Angajatorul poate planifica orele de lucru ale angajaților care au peste 18 ani astfel încât o perioadă neîntreruptă de repaus pe săptămână să fie de cel puțin 24 de ore cu condiția ca acești angajați să beneficieze de o perioadă de odihnă neîntreruptă de 70 de ore într-un interval de 2 săptămâni, dar numai în situațiile prevăzute de secțiunea 90 (2) și în situația unor procese tehnologice care nu pot fi întrerupte.

Standby (secțiunea 95 din Codul Muncii)

Standby poate avea loc numai într-un loc agrat cu angajatorul, dar care trebuie să fie un loc diferit de locul de muncă.

În cazul în care angajatul desfășoară o activitate pe parcursul perioadei de *standby*, el are dreptul la un venit sau un salariu diferit de remunerația pentru *standby* pe parcursul căreia

munca nu este prestată. *Stanby*-ul pe parcursul căreia munca nu este prestată nu este inclus în orele de muncă.

Dacă în acordurile colective de muncă relevante nu s-a stabilit altfel, un angajat are dreptul la plata a cel puțin 10% din media veniturilor sale pentru perioada sa de *standby*.

Munca prestată pe perioada de *stanby* peste durata normală a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară.

Munca suplimentară (secțiunea 93 din Codul Muncii)

Munca suplimentară poate fi prestată numai în cazuri excepționale. Un angajat nu poate fi obligat să lucreze mai mult de 8 ore suplimentare pe săptămână sau mai mult de 150 de ore într-un an calendaristic. Un angajator poate solicita angajatului său să presteze muncă suplimentară în afara scopului menționat dacă angajatorul și angajatul respectiv au acordat acest lucru de comun acord.

http://osha.mpsv.cz/legislation/en/files/labour_code.pdf

<http://portal.gov.cz>

CIPRU



Timpul normal de muncă săptămânal este stabilit fie prin acorduri colective, fie printr-un acord între angajator și angajat. Acordurile colective sunt voluntare și prin urmare nu pot da naștere la obligații juridice. De obicei, aceste acorduri stabilesc timpul de lucru între 38 până la 40 de ore pe săptămână.

Potrivit legii 63(l)/2002, privind organizarea timpului de lucru, timpul de lucru într-o săptămână nu poate să depășească în medie 48 de ore, inclusiv orele suplimentare. De asemenea, potrivit aceleiași legi, un lucrător are dreptul la o perioadă minimă de odihnă de 11 ore consecutive la fiecare 24 de ore. Atunci când timpul de lucru depășește 6 ore de muncă, în orice zi de lucru, angajatul are dreptul la o pauză de cel puțin 15 minute, timp în care lucrătorul poate părăsi locul de muncă. Potrivit aceluiași act normativ, fiecare lucrător trebuie să aibă o pauză săptămânală de cel puțin 24 de ore consecutive.

www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/dmlindex_en/dmlindex_en?OpenDocument

DANEMARCA



În Danemarca, timpul de muncă este de regulă stabilit de partenerii sociali prin acorduri colective. În foarte multe sectoare timpul de lucru stabilit este de 37 de ore pe săptămână.

Cu toate acestea, există o Lege privind timpul de lucru care reglementează condițiile minime legate de timpul maxim de lucru al săptămânii, de pauze și muncă de noapte. Timpul maxim de lucru este de 48 ore pe săptămână calculat ca medie pe maxim 4 luni.

Dacă timpul de lucru depășește 6 ore pe zi, atunci angajatul are dreptul la o pauză. În cazul muncii de noapte, angajatul nu are voie să lucreze mai mult de 8 ore la fiecare 24 ore pe durata perioadei de referință de 4 luni.

Legislația cu privire la mediul de lucru (care este, de asemenea, acoperită de Legea privind lucrătorii detașați) conține reguli cu privire la orele de odihnă și de repaus, în secțiunile 50, 51, 53- 58.

www.posting.dk/en/act_on_posting/act_concerning%20posting_of_workers.pdf

ESTONIA



Timpul normal de munca nu poate depăși 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână (articolul 9 din Legea privind muncă și perioada de odihnă). Timpul de munca redus se aplică minorilor (20 până la 30 ore pe săptămână, conform art. 10 din Legea privind munca și perioada de odihnă), lucrătorilor care lucrează în subteran, sau cei care-și pun sănătatea în pericol (35 ore lucrătoare pe săptămână); cadrele didactice (35 ore lucrătoare pe săptămână). Guvernul Estonian va stabili o listă cu tipurile de muncă ce pun sănătatea angajaților în pericol și posturi ce necesită un timp de lucru redus. Un acord colectiv sau un contract de muncă poate conține premise suplimentare pentru aplicarea unui program de muncă redus cu condiția ca acestea să nu conducă la o deteriorare a condițiilor de muncă.

Pentru o săptămână de lucru de 5 zile calendaristice, standardul național pentru timpul de lucru este de 8 ore pe zi pentru o săptămână de lucru ade 40 de ore, 7 ore pe zi pentru o săptămână de lucru de 35 de ore, 6 ore pe zi pentru o săptămână de lucru de 30 de ore, 5 ore pe zi pentru o săptămână de lucru de 25 de ore și 4 ore pe zi pentru o săptămână de lucru de 20 de ore.

Cu condiția înregistrării timpul total de lucru, un angajator poate stabili un număr de ore pe zi în schimburi, care este diferit de durata normală a timpului de lucru menționat anterior, și care nu poate depăși 12 ore. Cu titlu de excepție, schimburile care presupun un număr mai mare de ore de lucru pot fi aplicate lucrătorilor adulți cu acordul inspectorilor de muncă.

Munca suplimentara este permisa cu acordul părților. Lucrătorilor li se solicită să respecte oridnele angajatorilor de a lucra cuplimentar pentru prevenirea dezastrelor naturale sau a accidentelro industriale su pentru eliminarea cu celeritate a consecințelor acestora; sau pentru prevenirea unui accident, distrugerea sau deteriorarea proprietăților angajatorului, sau pentru finalizarea unui proces de lucru. Angajatorilor li se solicită să țină o evidență a muncii suplimentare pentru fiecare angajat și pentru fiecare caz de muncă suplimentară separat. Femeilor însărcinate, minorilor și angajaților care nu le este permis să lucreze suplimentar de către medic nu li se va solita să depună muncă suplimentară. Limita standard a muncii suplimentare pentrz fiecare angajat este de maxim 200 de ore pe an calendaristic. Lucrătorilor nu li se poate cere sa presteze muncă suplimentară mai mult de 4 ore pe zi. Durata unei ture de lucru incluzând munca suplimentară nu poate fi mai mare de 12 ore.

Potrivit articolului 3, timpul legal de lucru pentru angajați prevăzut de lege sau de orice alt act normativ poate fi redus iar perioada de repaus poate fi extinsă prin acorduri colective, cu condiția ca ceasta să nu conducă la o reducere a salariului sau la o înrăutățire a condițiilor de muncă.

<http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022>

FINLANDA



Timpul de muncă standard trebuie să fie de maxim 8 ore/zi sau 40 ore/săptămână.

Dacă timpul de muncă zilnic este de cel puțin 6 ore, angajatul are o pauză zilnică de cel puțin 1 oră în care poate părăsi locul de muncă (lunch hour) care nu este inclusă în orele de lucru.

Un angajat are dreptul la o perioadă de odihnă neîntreruptă de cel puțin 11 ore din 24 de ore de la începutul unei ture de lucru.

Un nagajat are dreptul la cel puțin 35 de ore de timp liber neîntrerupt pe săptămână, de preferat în jurul zilei de duminică.

Munca pe timp de noapte este permisa numai in conditiile stipulate de lege.

Munca suplimentara nu poate depăși 138 de ore pe o perioada de referinta de 4 luni, iar numarul orelor suplimentare nu poate depăși 250 într-un an calendaristic.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1996/en19960605>

http://www.mol.fi/mol/en/03_labourlegislation/04_workinghours/index.jsp

FRANȚA



Orele de muncă legale sunt stabilite la 35 pe săptămână. Maximum timpului de lucru pe zi nu poate depăși 10 ore. Orele suplimentare efectuate peste numărul legal de ore lucrate pe zi pot fi autorizate :

- de către inspectorul de muncă, unde a apărut un vârf de activitate ;
- prin acorduri colective, până la limita a 12 ore.

Maximum perioadei săptămânale de muncă este de :

- 48 ore pe săptămână; în cazuri exceptionale unele întreprinderi totuși, autorizate de inspectorul de muncă, extind perioada de muncă până la 60 ore pe săptămână.
- 44 ore pentru o perioadă de 12 săptămâni consecutive, în situații exceptionale, sau 46 ore pentru aceeași perioadă, acolo unde un acord colectiv de muncă are caracter obligatoriu printr-un decret.

Lucratorii au dreptul la un repaus zilnic de minim 11 ore consecutive.

De asemenea, lucrătorii care lucreaza mai mult de 6 ore zilnic au dreptul la o pauza de 20 de minute.

Un angajat nu poate lucra mai mult de 6 zile pe săptămână. Săptămânal lucratorii au dreptul la minim 35 ore de repaus. Repausul saptamanal trebuie acordat duminica, cu anumite excepții prevăzute de lege.

Munca pe timp de noapte este permisa numai exceptional. Munca de noapte este prestată între 9 p.m. și 6 a.m.

GERMANIA



Legislația aplicabilă:

- Arbeitszeitgesetz
- Legea privind conducătorii de vehicule motorizate și trenuri (Fahrpersonalgesetz)
- Legea privind timpul de închidere (Ladenschlussgesetz)
- Seemannsgesetz

Legea de ocupare a forței de muncă prevede ca timpul de munca este în general de 8 ore pe zi, 6 zile lucrătoare (48 ore lucrătoare pe săptămână). Ziua de lucru poate fi marita până la 10 ore lucrătoare pe zi (60 ore lucrătoare pe săptămână), dacă media ramane de 8 ore.

Pauzele trebuie să fie de cel puțin 30 minute pentru o zi de muncă de 6 ore și de 45 minute pentru o zi de muncă de 9 ore. La sfârșitul zilei de muncă, angajatul beneficiază de o pauză neîntreruptă de odihnă de 11 ore. Este interzis să se muncească în zilele de duminică și sărbătorile legale (Arbeitszeitgesetz). Orice excepție de la aceste reguli de baza sunt prevăzute limitativ de lege, sau sunt permise în cadrul unui acord de salarizare pentru un scop restrictiv.

<http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.html#BMAS/Navigation/Arbeitsrecht/gesetze,did=22094.html>

<http://bundesrecht.juris.de/fahrpersstg/BJNR002770971.html>

<http://www.bmas.de/portal/16702/startseite.html#BMAS/Navigation/Arbeitsrecht/gesetze,did=133200.html>



Legislația aplicabilă:

Decretul Prezidențial 88/99;

Legea 3385/05.

Decretul 88/99 prevede obligatoriu o pauză de 15 minute de odihnă dacă se lucrează mai mult de 6 ore (articolul 4). Mai mult decât atât, salariații beneficiază săptămânal de o perioadă de odihnă neîntreruptă de 24 ore, incluzând în principal ziua de duminică.

În plus, așa cum este precizat în articolul 3 din decretul prezidențial, minimum perioadei de odihnă pe perioada a 24 ore trebuie să nu fie mai scurt de 12 ore consecutive.

Timpul de lucru săptămânal nu trebuie să depășească 48 de ore inclusiv munca suplimentară, media calculându-se la fiecare 4 luni.

Munca suplimentară este permisă. Atunci când se lucrează 6 zile pe săptămână, munca suplimentară poate fi de 8 ore pe săptămână.

www.ypakp.gr



Legea nr 20/1997 privind organizarea timpului de lucru prevede o pauză de 15 minute după mai mult de 4 ore și jumătate de muncă (secțiunea 12 (1)), o altă pauză de 15 minute după mai mult de 6 ore muncă (secțiunea 12 (2)), o perioadă de odihnă de 11 ore consecutive la fiecare 24 ore, o perioadă de odihnă de 35 ore consecutive la fiecare 7 zile sau o perioadă de odihnă de 59 ore consecutive la 14 zile (secțiunea 13 (2)(a)), o medie maximă a săptămânii de muncă de 48 ore, media fiind calculată în general pe o perioadă de peste 4 luni (secțiunea 15(1)(a)) și o medie maximă a orelor de noapte lucrate pe săptămână de 48 ore în medie peste 2 luni (secțiunea 16(2)(b)(i).

Legea nr 20/1997 privind organizarea timpului de lucru prevede că un angajat are dreptul la concediu anual plătit, după cum urmează:

4 săptămâni lucrătoare într-un an calendaristic în care ea sau el a prestat 1.365 de ore (exceptând situația în care în anul calendaristic respectiv el/ea își schimbă locul de muncă) sau

1/3 din săptămâna de lucru pentru fiecare lună dintr-un an calendaristic în care el/ea prestează cel puțin 117 ore sau

8% din orele pe care el/ea le prestează într-un an (dar nu mai mult de 4 săptămâni lucrătoare).

www.entemp.ie

ITALIA



Timpul de lucru și perioada de odihnă sunt prevăzute în Decretul legislativ nr 66/2003: **timpul normal de muncă** este de 40 ore pe săptămână, dar acordurile colective de muncă prevăd o mare flexibilitate în ceea ce privește media timpului de muncă, preluând ca perioadă de referință un an.

Maximum timpului săptămânal de muncă este stabilit prin contractele colective de muncă, dar nu poate depăși 48 ore pentru o perioadă de 7 zile, incluzând și orele suplimentare, pe o perioadă de 4 luni, în creștere la 6 sau 12 luni. Acordurile colective țin cont de motivele tehnice în corelare cu organizarea muncii.

Perioadele de odihnă sunt prevăzute în articolul 7 și reprezintă 11 ore de odihnă la fiecare 24 de ore.

Odihna săptămânală este de o zi pentru o săptămână calendaristică (24 de ore continue de odihnă), duminică. Acordurile colective de muncă pot prevedea diferențe în ceea ce privește perioada de odihnă, în funcție de condițiile particulare de muncă și perioadele de activitate.

www.parlamento.it/leggi/deleghe/dlattcee.htm#

www.cnel.it/archivio/contratti_lavoro/BDCL.asp

LETONIA

Perioada maximă de lucru pentru un angajat nu poate depăși 8 ore, iar săptămâna legală de muncă este de 40 ore. Timpul de muncă obișnuit pentru angajații ce se expun unor riscuri speciale nu trebuie să depășească 7 ore pe zi și 35 ore pe săptămână (secțiunea 133, Codul Muncii).

Săptămâna de lucru este de 5 zile pentru angajați. Excepțional, aceasta poate fi și de 6 zile atunci când angajatorul a agreat acest lucru cu reprezentanții sindicali.

Orele de muncă suplimentare sunt permise dacă angajatorul și angajatul au fost de acord în scris. Munca suplimentară nu poate depăși 144 ore pe o perioadă de 4 luni (secțiunea 136, Codul Muncii).

Timpul de odihnă pentru o zi de 24 de ore nu poate fi mai scurt de 12 ore, iar perioada săptămânală de odihnă nu poate fi mai scurtă de 42 ore consecutive (secțiunile 142, 143, Codul Muncii).

Fiecare angajat are dreptul la o pauză de muncă dacă perioada zilnică de muncă depășește 6 ore. Pauzele trebuie acordate nu mai târziu de la 4 ore de la începerea programului (secțiunea 145, Codul Muncii).

LITUANIA



Articolul 144 din Codul Muncii prevede că timpul de lucru săptămânal este de 40 ore, nu mai mult de 8 ore pe zi. Legile, rezoluțiile guvernamentale și acordurile colective pot stabili excepții de la această regulă (dar numai pentru scurtarea timpului de lucru). Maximum timpului de lucru, incluzând orele suplimentare, nu trebuie să depășească 48 ore pe săptămână. Următoarele perioade de repaus sunt stabilite în Codul Muncii :

1. pauză de odihnă și de masă;
2. pauză adițională și specială în timpul zilei de muncă (pauza dintre turele de lucru);
3. perioada zilnică de repaus neantreuptă dintre zilele de muncă (turele de lucru);
4. perioada săptămânală de repaus neantreuptă;
5. concediul anual de odihnă (concediu pentru sărbătorile legale și concediul anual).

LUXEMBURG



Legislația aplicabilă:

- Legea din 9 decembrie 1970 privind reducerea și regularizarea orele de muncă pentru lucrătorii angajați în sectoarele de stat și privat ale economiei.
- Legea din 7 iunie 1937 a revizuit Legea din 31 octombrie 1919 privind reglementarea contractului de închiriere de servicii ale angajaților din domeniul privat.

Cele doua acte se aplică lucrătorilor detașați în sectoarele de activitate ce nu sunt acoperite prin acorduri colective ce privesc în general forța de muncă.

Timpul normal de muncă este de 8 ore pe zi și 40 ore pe săptămână. Orele suplimentare trebuie sa fie autorizate de către Ministerul Muncii, limitate la 10 ore pe zi și 48 ore pe săptămână.

Perioada de odihnă este de 11 ore consecutive pentru fiecare 24 ore și 44 ore consecutive pentru o săptămână de lucru.

www.legilux.lu

MALTA



Perioadele maxime și minime de odihnă sunt stipulate în contractele colective de muncă sau în lipsa acestora, in Regulamentul privind veniturile sau Regulamentul privind organizarea timpului de munca (LN 247/03).

Contractele colective de muncă sunt incheiate la nivelul întreprinderii (nu la nivel de sector).

Acestea sunt disponibile fie la:

- Întreprinderea respectivă, sau
- Sindicatele respective, sau
- Departamentul pentru relatii industriale și ocupare.

Potrivit legislației general aplicabile stabilește ca fiecare lucrător are dreptul la o perioadă de odihnă de minim 11 ore consecutive la fiecare 24 de ore, o pauză de odihnă de cel puțin 15 minute dacă ziua de lucru este mai lungă de 6 ore, și la o perioadă minimă neîntreruptă de 24 de ore săptămânal pentru fiecare perioadă de 7 zile în care lucrătorul lucrează pentru angajator.

www.education.gov.mt



Reglementările timpului de muncă se regăsesc în următoarele acte normative:

- Reglementarea timpului de lucru din 1998 :
 - <http://www.opsi.gov.uk/și/si1998/19981833.htm>
- Reglementarea timpului de lucru (amendament) 2002
 - <http://www.legislation.hmso.gov.uk/și/si2002/20023128.htm>
- Reglementarea timpului de muncă (amendament) 2003
 - <http://www.legislation.hmso.gov.uk/și/si2003/20031684.htm>
- Reglementări echivalente în Irlanda de nord 2002;
 - <http://www.hmso.gov.uk/sr/sr1998/19980386.htm>
- Reglementarea timpului de muncă (amendament Irlanda de Nord) 2003
 - <http://www.hmso.gov.uk/sr/sr2003/20030119.htm>
- Reglementarea timpului de muncă (amendament) 2006.
 - <http://www.opsi.gov.uk/și/si2006/20060099.htm>



Maximum perioadelor de lucru și minimum perioadelor de odihnă sunt stabilite în Legea timpului de muncă (ATW).

Numărul maxim al orelor lucrate pe săptămână este de 45, excluzând orele suplimentare și 48 ore incluzând orele suplimentare.

Media săptămânală este de 40 ore pe săptămână. Limita este de 60 ore pe săptămână, dar, într-o perioadă de referință de 13 săptămâni, media numărului de ore lucrate nu trebuie să fie mai mare de 48.

Valoarea minimă a concediului anual plătit este prevăzută de articolele 634 și 642 și 645 a Cărții 7 din Codul Civil (BW). Concediul anual este de 4 ori numărul orelor de lucru săptămânale (ex. pentru un serviciu cu normă întreagă este de 20 de zile anual).

Informații suplimentare pot fi obținute de la helpline-ul Ministerului Afacerilor Sociale (Tel.: **+31 (0) 800-9051**).

<http://www.employment.gov.nl>



Potrivit Legii din 26 iunie 1974 - Codul Muncii - timpul de muncă nu trebuie să depășească 8 ore în 24 ore, iar media într-o săptămână de 5 zile să nu depășească 40 ore, raportat la o perioadă de calcul de maxim 4 luni (articolul 129, paragraful 1 din Codul Muncii).

Orele de muncă săptămânale la care se adaugă orele suplimentare nu trebuie să depășească 48 ore. La fiecare perioadă de 24 ore, angajatul are dreptul la 11 ore de odihnă neinterupte (articolul 131, paragraful 1 din Codul Muncii).

Pentru fiecare săptămână de lucru, angajatul are dreptul la 35 ore neinterupte de odihnă. Atunci cand timpul de lucru în 24 ore este cel puțin de 6 ore, angajatul are dreptul la o pauză de 15 minute care este considerată timp de lucru.

<http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/o8000000.htm>



Timpul normal de muncă nu trebuie să depășească 8 ore pe zi sau 40 ore pe săptămână (articolul 163(1) din Codul Muncii).

Conform secțiunii 1.01 – o pauză de cel puțin o oră și nu mai mult de 2 ore trebuie luată pe parcursul unei zile de muncă astfel încât lucrătorii să nu lucreze mai mult de 5 ore consecutive.

Perioada minimă de odihnă este de 11 ore consecutive pe parcursul a 2 zile consecutive de muncă (articolul 176(1) din Codul Muncii).

În Portugalia sunt 32 inspectorate regionale generale de muncă care fac aplicabile reglementările colective din jurisdicția lor și de asemenea furnizează informații persoanelor interesate.

<http://www.dgeep.mtss.gov.pt/> <http://www.dgert.mtss.gov.pt/>



Legea nr. 344/2006 transpune în legislația națională Directiva Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE/1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, conform art. 293 din Codul muncii.

Procedura specifică privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României este reglementată de Hotărârea Guvernului nr. 104/2007.

Conform legii 344/2006 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării servicii transnaționale, salariații detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă stabilite prin legea română și/sau prin contractul colectiv de muncă la nivel național și de ramură, cu privire la:

- a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
- c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;

- d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către întreprinderile de muncă temporară;
- e) sănătatea și securitatea în muncă;
- f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copiii și tinerii;
- g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

Timpul de muncă și timpul de odihnă sunt reglementate în România prin legea nr 53/2003 din Codul Muncii (secțiunea III, articolele 109-116).

Pentru angajații full – time, timpul normal de lucru este de 40 ore pe săptămână, 8 ore pe zi (5 zile lucrătoare, 2 zile de odihnă). În funcție de specificul companiei sau specificul muncii, poate exista o inegală repartiție a orelor de muncă, dar respectându-se perioada de 40 ore de muncă pe săptămână. Perioada maximă de muncă legală pe săptămână este de 48 ore, incluzând și orele suplimentare.

Durata zilnică a timpului de muncă mai lung sau mai scurt de 8 ore poate fi stabilită în sectoarele de activitate particulare, unități sau profesii specifice, prin contracte colective sau individuale negociate sau reguli speciale. Ziua de lucru de 12 ore trebuie urmată de o pauză de 24 ore.

Timpul de lucru și timpul de odihnă pentru persoanele tinere sunt reglementate prin hotărârea de guvern (HG) 600/2007 privind protecția persoanelor tinere la locul de muncă.

În cazul persoanelor sub 18 ani, programul de muncă este de 6 ore pe zi, 30 ore pe săptămână. Potrivit legii nr 53/2003 din Codul Muncii (articolele 117-121) orele suplimentare reprezintă perioada de muncă realizată în afara orelor săptămânale normale. Orele suplimentare nu pot fi realizate fără consimțământul angajatului, excepție făcând situațiile de forță majoră sau în cazul de accidente sau înlăturarea consecințelor unor accidente.

Orele suplimentare sunt plătite cu ore libere la sfârșitul celor 30 zile. În anumite circumstanțe, orele suplimentare pot fi plătite suplimentar, peste salariu, ca un bonus. Bonusul oferit în circumstanțele sus amintite este stabilit prin negociere în contractul individual de muncă și nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază. Tinerii sub 18 ani nu pot efectua ore suplimentare.

REPUBLICA SLOVACIA



Timpul maxim de lucru pe săptămână este de 40 ore. Pentru lucrătorii care lucrează în ture, maximum orelor de muncă pe săptămână este de 38 $\frac{3}{4}$ pentru cei care lucrează în 2 ture sau alternativ în ture și de 37 $\frac{1}{2}$ de ore pentru cei care lucrează în 3 schimburi sau continuu. Pentru angajații sub 16 ani, maximum orelor de muncă pe săptămână este de 30.

Conform articolului 87 din Codul Muncii, timpul de lucru nu trebuie să depășească 12 ore în 24 de ore. Timpul de lucru pentru brigade de pompieri nu trebuie să depășească 18 ore în curs de 24 ore.

Conform articolului 92 din Codul Muncii, angajatorul este obligat să organizeze timpul de lucru astfel încât între terminarea unui schimb și începutul celui de al doilea, angajatul să beneficieze de o pauză de odihnă să fie de cel puțin 12 ore din 24, iar în cazul angajaților adolescenți, cel puțin 14 ore consecutive din 24.

Angajatorul trebuie să se asigure că angajații beneficiază de două zile de odihnă consecutive pe săptămână, sâmbata și duminica sau duminică și luni.

Conform articolului 103 din Codul Muncii, minimum concediului anual plătit este de cel puțin 4 săptămâni. Angajatul care, la sfârșitul anului calendaristic a fost angajat pentru cel puțin 15 ani începând cu vârsta de 18 ani, are dreptul la un concediu plătit de cel puțin 5 săptămâni.



- Timpul de lucru (articolele 141-148 din ZDR - Zakon o delovnih razmerjih)
 - http://www.gov.si/mddsz/pdf/zdr_an.pdf
- Pauzele de odihnă (articolele 154-156 din ZDR - Zakon o delovnih razmerjih)
 - http://www.gov.si/mddsz/pdf/zdr_an.pdf
- Munca pe timpul nopții: (articolele 149 – 153 din ZDR - Zakon o delovnih razmerjih)
 - http://www.gov.si/mddsz/pdf/zdr_an.pdf
 - <http://www.gzs.si/Nivo3.asp?IDpm=1789&ID=466>



Regulile de bază privind timpul de muncă și timpul de odihnă sunt prevăzute de două instrumente normative:

- Primul este general aplicabil: Statutul lucrătorilor, articolele 34-37 care reglementează timpul de muncă.

Timpul zilnic de muncă este stipulat în contractele colective de muncă sau contractele individuale de angajare. Timpul de lucru maxim legal este de 40 ore pe săptămână, ca medie anuală.

Este de asemenea prevăzută o pauză zilnică de cel puțin 12 ore între 2 zile de muncă.

Timpul de lucru nu trebuie să depășească 9 ore pe zi.

Timpul de lucru pentru angajații sub 18 ani nu trebuie să depășească 8 ore pe zi. În general, orele suplimentare nu trebuie să depășească 80 pe an.

Munca de noapte este cea desfășurată între 10 p.m. și 6 a.m. Angajatorii care utilizează în mod frecvent munca de noapte trebuie să informeze autoritățile de muncă. Lucrătorii de noapte nu pot lucra mai mult de 8 ore pe zi, calculate prin raportare la o perioadă de referință de 15 zile și nu pot efectua ore suplimentare.

Lucrătorii au dreptul la o perioadă săptămânală de odihnă, care se poate acumula pe perioade de până la 40 de zile, de o zi și jumătate fără întrerupere, acoperind în mod normal

sâmbăta după-amiaza sau luni dimineața și toată duminica. Perioada săptămânală de odihnă pentru lucrătorii sub 18 ani este de 2 zile fără întrerupere.

Decretul regal 1561/1995 din 21 septembrie 1995 se referă la orele lucrate în sectorul privat, cum ar fi minerit și construcții subterane, depozite frigorifice, sectorul transporturi.

În Spania contractele colective stabilesc în detaliu reglementările privind timpul de muncă. În cazul detașărilor este necesar să se cunoască prevederile contractelor colective aplicabile la nivelul unității teritoriale respective unde aceștia sunt trimiși sau unde prestează munca. Site-ul Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale cuprinde o bază de date cu contractele colective la nivel național (<http://empleo.mtas.es/>).

Pentru anumite sectoare (construcții de exemplu) există contracte colective la nivel de provincie care trebuie consultate.

Există posibilitatea angajării de consultanți care să se ocupe de managementul și realizarea altor operațiuni legate de detașare. Utilizarea acestor profesioniști este larg utilizată în Spania. Există un Consiliu General al Asociației Oficiale a Specialiștilor Spanioli în Legislația Muncii (<http://www.graduadosocial.com/>) care poate furniza datele de contact ale specialiștilor din regiunea în care vor fi detașați lucrătorii respectivi.



SUEDIA

Legislația aplicabilă:

Legea timpului de muncă (1982:673)

<http://www.regeringen.se/content/1/c4/25/05/088944e5.pdf>

Săptămâna de muncă normală este de 40 ore. Orele suplimentare sunt limitate la 48 de ore într-o perioadă de referință de 4 săptămâni și nu pot depăși 200 ore pe an. Aceasta se aplică tuturor angajaților, exceptând pozițiile manageriale și alte categorii speciale. Legea reglementează de asemenea și angajarea part-time, timpul on-call și organizarea timpului de muncă.

Modificările la această lege pot fi realizate prin acorduri colective în limitele impuse de Directiva timp de lucru.

<http://www.regeringen.se/content/1/c4/25/05/088944e5.pdf>



UNGARIA

Conform secțiunii 119 din Codul Muncii, timpul de lucru pe zi nu trebuie să depășească 12 ore, respectiv 48 ore pe săptămână. Secțiunea 123 din Codul Muncii se referă la perioadele de odihnă. Orele suplimentare sunt incluse în timpul de lucru zilnic și săptămânal. Atunci când timpul de lucru este stabilit în cicluri, ciclul mediu de lucru este luat în considerare la stabilirea timpului săptămânal de lucru.

Lucrătorului trebuie să-i fie oferite cel puțin 11 ore de odihnă la sfârșitul zilei de muncă și începutul unei noi zile de muncă.

www.szmm.gov.hu

www.magyarorszag.hu/ugyintezo/jogszabalyok

Salariul minim




AUSTRIA

Lucrătorii detașați din străinătate au dreptul, pe durata detașării lor, la plata cel puțin a salariului cu care sunt plătiti lucrătorii angajați pe poziții similare, conform reglementărilor sau acordurilor colective.

Reglementările legislative privesc acordurile colective aplicabile raportului de muncă. Acestea pot fi găsite pe pagina de web a WKÖ/ (Camera de Comerț Austriacă) / ÖGB (Federația Sindicatelor din Austria).

Camera de Comerț Austriacă (WKÖ) www.wko.at

Federația Sindicatelor din Austria(ÖGB) www.oegb.at

Detașarea lucrătorilor transfrontalieri

Lucrătorul are dreptul să fie plătit rezonabil corespunzător zonei în care lucrează, sa fie plătit cel puțin o dată pe lună si sa fie confirmata în scris. Standardele prevazute de acordurile colective, si care sunt aplicate si lucrătorilor detașați, rămân neschimbate. În stabilirea platii „rezonabile” este luata in considerare remuneratia platita unui lucrator care efectueaza in conditii similare o munca similara.



BELGIA

Baza legala o reprezinta acordurile colective la nivel national sau la nivel de ramura a industriei.

Salariile minime sunt de regula stabilite prin acordurile colective la nivel de ramura a industriei si aprobate de catre comisiile comune competente. Atunci când nu au fost stabilite astfel de salarii, angajatorul are obligatia de a asigura plata salariului minim stabilit prin acordul colectiv la nivel național.

<http://www.emploi.belgique.be/home.aspx>, clic pe *Métaguide*, litera R și apoi *Rémunération du travail*.



BULGARIA

Salariul de bază stabilit într-un contract de muncă individual nu poate fi mai mic decât salariul minim pe țara stabilit de către Consiliul de Miniștri din Republica Bulgaria. În prezent salariul minim este de 220 BGN.

Pentru desfășurarea cu buna credință a activității, lucrătorului îi este garantată plata a 60% din salariul brut, dar nu mai puțin de salariul minim din acea țară.

Plata se face cash de către intreprinderea la care lucrătorul își desfășoară activitatea. Numai dacă nu s-a stabilit altfel, plata se face în avans sau la final, de două ori pe lună. La cererea în scris a lucrătorului, salariul poate fi plătit într-un cont bancar indicat de el.

Deducerile lunare nu pot depăși valoarea stabilita prin Codul de Procedura Civila.

Orele suplimentare, desfășurate în conformitate cu prevederile legale sau nu, sunt plătite într-un procent mai mare stabilit între angajator și angajat, dar nu mai puțin de:

- a) 50% pentru munca desfășurată în zilele lucrătoare;
- b) 75% pentru munca desfășurată în vacanțe;
- c) 100% pentru munca desfășurată de sărbătorile legale;
- d) 50% pentru munca cu calculul cumulativ a perioadei de muncă.

Majorarea menționată anterior este calculată prin raportare la salariul stabilit în contractul de muncă.

Pentru munca depusă în perioada sărbătorilor legale, fie că este muncă peste durata normală sau nu, lucrătorul este plătit după cum este stabilit, dar nu mai puțin de dublul salariului lucrătorului.

Pentru fiecare activitate prestată între 10.00 p.m. și 6.00 a.m., lucrătorii beneficiază de plată pentru munca de noapte dar nu mai puțin de 0.25 BGN.



Legislația:

- Codul Muncii nr. 262/2006 Coll. modificat, secțiunile 109 – 150.
- Decret Guvernamental nr. 567/2006 Coll. modificat, care prevede salariul minim și primele pentru munca desfășurată în condiții periculoase și pentru munca pe timp de noapte.

În 2007 salariul minim a fost de 48,10 CZK pe oră, respectiv 8000 CZK pentru angajații care primesc un salariu lunar.

- Salariul minim nu trebuie să fie mai mic decât salariu minim corespunzător stabilit prin Decretul Guvernamental Nr. 567/2006. Anexa la acest Decret Guvernamental include o listă a salariilor minime pentru diferitele tipuri de activități.

- Pentru munca suplimentară un lucrător are dreptul la un salariu și la plata unui supliment de cel puțin 25% din câștigurile medii.

Condiție generală: aspectele menționate anterior nu se aplică în cazul în care perioada de detașare a unui angajat nu depășește 30 de zile dintr-un an calendaristic.

<http://www.mpsv.cz/cs/1489>



În conformitate cu Legea Salariului Minim (Cap. 183) care se aplică funcționarilor, vânzătorilor, persoanelor care au grijă de copii (babysitter și meditatoare) și lucrătorilor din domeniul asistenței personale (ajutor pentru îngrijire), în fiecare an se emite un Ordin care revizuește salariul minim. Ultimul Ordin a intrat în vigoare la data de 1 aprilie 2006, și a modificat salariul minim după cum urmează: Salariul minim lunar pentru un începător este de 384 CYP și de 408 CYP pentru angajatul care are 6 luni de muncă, începând cu 1 aprilie 2006.

Pentru celelalte categorii de personal salariul minim este stabilit prin contracte colective sau direct între angajați și angajator.

Mai multe informații pot fi găsite pe site-ul Departamentului de Relații de Muncă:

http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/dmlagreements_gr/dmlagreements_gr?OpenDocument



DANEMARCA

Nu există în Danemarca o legislație care să reglementeze salariul minim. Salariile sunt reglementate de contractele colective încheiate între sindicate și angajatori sau organizații de angajatori. Aceste contracte colective acoperă în jur de 80% din lucrătorii de pe piața muncii din Danemarca. Potrivit principiilor dreptului danez, contractul colectiv se aplica tuturor angajaților din respectivul loc de muncă, indiferent dacă aceștia sunt sau nu membri de sindicat, atunci când angajatorul a semnat un contract colectiv. Nu există nici un mecanism pentru a declara acordurile colective general aplicabile prin lege sau decizie.

Este un principiu fundamental al dreptului aplicabil ocupării forței de muncă că organizațiile industriale pot răspunde unei solicitări pentru un acord colectiv prin lansarea unei greve, a unei blocaje sau unei acțiuni de simpatie împotriva unui angajator. Aceasta se aplică atât unui angajator danez, cât și unui angajator străin de pe piața forței de muncă daneze. Informații privind contractele colective pot fi furnizate de către partenerii sociali.

Partenerii sociali au informații privind acordurile colective. Confederația Daneză a Angajatorilor Confederația Daneză a Sindicatelor pot fi contactate pentru mai multe informații privind salariile.

LO (Confederația Daneză a Sindicatelor) E-mail: lo@lo.dk ; Website: www.lo.dk.

DA (Confederația Daneză a Angajatorilor) Vester Voldgade 113 E-mail: da@da.dk ; Website: www.da.dk



ESTONIA

Legea salariilor - Palgaseadus <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=809926>
<http://www.legaltext.ee/et/andmebaas/ava.asp?m=022>

Salariul minim este în general stabilit pentru un an de zile și este modificat anual (de obicei stabilit și publicat în luna decembrie).

Organizațiile naționale ale partenerilor sociali, respectiv Confederația Sindicatelor Estoniene și Confederația Angajatorilor Estoniei, stabilesc de comun acord salariul minim lunar și orar în fiecare an. Acest contract colectiv este încheiat la nivel național. Guvernul estonian doar confirmă acest act.

Sindicatele de la nivel sectorial sunt implicate într-o măsură mai mică în stabilirea salariului minim la nivel sectorial. Contractele colective sunt înregistrate în Registrul Contractelor Colective ținut de către Ministerul Afacerilor Sociale (www.sm.ee) – Departamentul pentru Dezvoltarea Vieții Profesionale. Contractele colective extinse sunt publicate în Ametlikud Teadaanded (www.amtlikudteadaanded.ee).



FINLANDA

Secțiunea 2, paragraful 4 din Legea Lucrătorilor Detașați prevede plata unui salariu minim pentru lucrătorii detașați.

Lucrătorilor detașați trebuie să li se plătească salariu minim conform contractului colectiv, așa cum este reglementat în capitolul 2, secțiunea 7, din Legea Contractelor de Angajare.

Angajatorul trebuie sa acorde cel puțin beneficiile prevazute in contractul colectiv de munca la nivel national considerat reprezentativ pentru sectorul in cauza (contractul colectiv general aplicabil). Orice dispozitie contrară a contractului de munca este nulă, fiind aplicabile dispozitiile din contractul colectiv de munca la nivel national.

Prevederile referitoare la salariul minim al lucrătorilor detașați din alte state a fost modificat începând cu ianuarie 2006, în cazul în care un contract colectiv nu se aplică activității respective. În acest caz, lucrătorului trebuie sa i se plateasca un salariu obisnuit și rezonabil, chiar dacă plata stabilită de angajator și lucrător este mult mai mică decât acesta.

Consiliul acordurilor colective general aplicate împreună cu Ministerul Afacerilor Sociale și al Sănătății stabilesc aplicabilitatea generală a acordurilor colective. Consiliul examinează aplicabilitatea generală a tuturor acordurilor colective naționale. Este responsabil pentru publicarea în întregime a acordurilor colective general aplicabile pe internet.

În ceea ce privește plata orelor suplimentare, Secția 2, paragraful 2, punctul 1 din Legea privind Lucrătorii Detașați, face referire la Secțiile 22-25 și Secțiile 33, paragraful 2 și 3, din Legea privind Orele de Muncă, și Secția 5 din Legea privind Munca în Brutării (vezi Secția VII privind orele maxime de muncă și perioadele minime de odihnă din Legea privind Orele de Muncă, Broșura pe 2005).

Prevederile menționate mai sus se aplică unui lucrător detașat în măsura în care acestea sunt mai favorabile lucrătorului decât prevederile legale ale altei țări care ar fi altfel aplicabile.

O lista a acordurilor general valabile se afla pe următorul site:

<http://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/tyoehto/> (in finlandeza).

Pentru o privire de ansamblu vizitați si:

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/workingfinland>



Plata nu va fi mai mică decât salariul minim *SMIC* sau nivelurile minime stabilite de contractele colective.

Lucrătorii care au cel puțin vârsta de 18 ani și capacitate fizică normală au dreptul la *SMIC* care se aplica indiferent de baza remunerației, ex. plata cu ziua, plata la lucrare etc.

Munca suplimentara este platita suplimentar sau se acorda in schimb zile libere. În anumite cazuri munca suplimentara trebuie notificata sau autorizata de către inspecția muncii.

Numai dacă nu este prevăzut altfel prin contracte colective, sporul pentru munca suplimentară de la 36 la 39 de ore inclusiv este stabilit la 10% sau 25%, în funcție de mărimea întreprinderii, de la 40 până la 43 ore inclusiv la 25%, și ulterior la 50%. În plus la plata suplimentară sau acordarea timpului liber, lucrătorii au dreptul la o perioadă de odihnă compensatorie obligatorie, care depinde de numărul de ore și de mărimea întreprinderii.

Aceste prevederi se aplică pentru toate ocupațiile care sunt subiect al reglementării timpului de muncă pentru toți angajații care se supun unor asemenea reglementări, indiferent de baza de remunerare.

Informatii privind salariul minim se poate găsi pe <http://www.insee.fr/fr/indicateur/smic.htm> și este revizuit în fiecare an pe 1 iulie.

GERMANIA



Contractele colective privind salariul minim general obligatoriu în domeniul construcțiilor precum și reglementări specifice privind munca suplimentară, pot fi găsite la www.zoll.de/do_zoll_im_einsatz/bo_finanzkontrolle/eo_aentg/ao_info_ag/bo_mindestlohn/index.html.

angajatorii locali și străini sunt obligați, fără excepție, să acorde angajaților lor angajați în Germania cel puțin condițiile de muncă specificate în orice contract colectiv de muncă obligatoriu sau într-un instrument statutar. Dacă un asemenea acord sau instrument permite diferențe regionale, se aplică principiul locului desfășurării muncii, potrivit căruia lucrătorii au dreptul la salariul care se plătește într-un loc de muncă special, indiferent dacă ei sunt angajați acolo permanent sau temporar.

În toate industriile, interdicția de a funcționa contrar obiceiului, și în particular interdicția privind specula salarială din interiorul acestora, așa cum s-a stabilit prin Codul Civil §§ 134, 138, trebuie să fie respectată. Potrivit jurisdicției actuale specula salarială există atunci când acordul salarial relevant pentru activitatea particulară este mai mic cu mai mult de o treime. Acordurile salariale pot fi consultate în Registrul Salarial al Ministerului Angajare Federală și Afaceri Sociale.

GRECIA



Toate prevederile referitoare la plată (Contractul colectiv de muncă la nivel național, reguli judiciare etc.) sunt accesibile pe pagina web: www.ypakp.gr.

În Grecia, plata salariilor este reglementată de către Contractul colectiv de muncă la nivel național pentru acei lucrători care nu sunt acoperiți de acordurile sectoriale, ocupaționale sau la nivel de întreprindere. În total sunt aproximativ 115 acorduri colective la nivel sectorial sau ocupațional, 175 de contracte la nivel de întreprindere și 35 de decizii arbitrare de stabilire a prevederilor referitoare la plata la nivel de sector/ocupație/companie. Datorită numărului mare de contracte, informații specifice pot fi obținute de la inspectorate de muncă.

În ceea ce privește contractele colective care au fost declarate universal aplicabile și sunt aplicabile și lucrătorilor detașați, sunt aplicabile următoarele: Contractul colectiv de muncă la nivel național se aplică tuturor angajatorilor de la data semnării. Celelalte contracte colective sunt de asemenea obligatorii.

IRLANDA



Legea Salariului Minim din anul 2000 (National Minimum Hourly Rate of Pay) stabilește că plata minimă pentru ora de lucru este de 7.65 € pentru un angajat adult cu experiență.

De asemenea, pentru categorii particulare de angajați, sunt reglementate salariile minime prin Comisiile de Muncă Reunite (JICs) și sistemul Acordul de Angajare Înregistrat (REAs). www.entemp.ie

ITALIA



În general, salarizarea este reglementată prin contracte colective de nivel secundar (la nivel teritorial sau la nivelul întreprinderilor), pe baza standardelor minime stabilite prin contractele colective naționale. Remunerația pentru munca suplimentară este de asemenea prevăzută în acordurile colective.

www.welfare.gov.it

www.cnel.it

LETONIA



Salariul minim acordat de angajatori nu poate fi mai mic decât cel stabilit de stat (art.61 din Codul Muncii). Salariul minim pe economie este stabilit printr-un regulament de către Cabinetul de Miniștri. În prezent este stabilit prin Ordonanța Cabinetului de Miniștri nr. 790 din 25 octombrie 2005 și timpul normal de lucru este prevăzut de 180 LVL.

Un salariat care, în plus față de sarcinile postului stabilite prin contract, mai efectuează și alte sarcini pentru angajator, are dreptul să primească un spor pentru munca depusă (art.66 din Codul Muncii). Un spor poate fi acordat de asemenea și pentru salariații care desfășoară activități în condiții speciale asociate cu un factor de risc ridicat pentru siguranța și sănătatea lor (art.66, Codul Muncii). Cuantumul acestui spor va fi stabilit prin contractul colectiv de muncă sau prin contractul individual de muncă.

Un angajat care efectuează muncă de noapte va primi un spor de cel puțin 50% din remunerația specifică pentru o oră de muncă sau o zi de muncă. Un salariat care efectuează munca suplimentară sau lucrează în zile declarate libere de către stat va primi un spor de cel puțin 100% din salariul de bază (art.68, Codul Muncii). Contractul colectiv de muncă sau cel individual de muncă pot să stabilească un spor mai mare de 100%.

http://www.nva.lv/eures/index.php?cid=6&mid=23&new_lang=en

LITUANIA



Articolul 187 din Codul muncii stabilește că salariu pe oră sau pe lună al unui angajat nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie așa cum este stabilit de guvern la recomandarea Consiliului Tripartit. La recomandarea Consiliului Tripartit, Guvernul poate stabili valori diferite ale salariului minim pe oră sau pe lună pentru anumite sectoare ale economiei, regiunii sau categorii de angajați.

Contractele colective de muncă pot stabili doar salarii mai mari decât salariu minim pe economie. Articolul nr.193 din Codul Muncii stabilește că remunerația pentru munca suplimentară trebuie să fie cel puțin o dată și jumătate din plata pentru o oră de lucru sau pentru o lună de muncă.

Prin Ordonanța de guvern nr. 298 din 27 martie 2006 (Monitorul Oficial 2006, nr.35-1251), care a fost implementată la 1 iulie 2006 salariul minim pe oră este de 3.65 Litas (aproximativ 1.05€) și salariul minim lunar de 600 litas (aproximativ 164€). Se așteaptă ca acestea să crească.

LUXEMBURG

În Luxemburg există un salariu minim care este ajustat constant în funcție de indicele prețurilor de consum și din 2 în 2 ani în funcție de creșterile generale salariale. Salariul minim actual poate fi găsit pe siteul <http://www.mss.public.lu/>.

Contractele colective conțin prevederi mai favorabile pentru lucrătorii din anumite sectoare în ceea ce privește salarizarea.

MALTA

Ordonanța Națională privind Salariul Minim Național (LN 412/05) stabilește salariul minim pe economie pentru săptămâna normală de lucru, astfel:

Pentru persoanele cu vârsta de 18 ani și peste 57.88 lira malteză

Pentru persoanele cu vârsta de 17 ani 54.97 lira malteză

Pentru persoanele cu vârsta sub 17 ani 53.75 lira malteză

<http://www.msp.gov.mt/services/subpages/content.asp?id=2073>

MAREA BRITANIE

Legea din 1998 privind salariul minim național și Regulamentele stabilesc un nivel minim sub care remunerația nu trebuie să scadă.

Articolul 1 - Legea din 1998 privind salariul minim național

<http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1998/19980039.htm>

www.dti.gov.uk/employment/employment-legislation/employment-directives/index.html

OLANDA

Salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare, este reglementat de Legea salarizării. Pentru perioada de lucru full-time, salariul minim pe lună este de 1264.80 €, 291.90 € pe săptămână și 58.38 € pe zi pentru perioada de lucru a unui lucrător adult. Cel mai scăzut salariu este acordat adolescenților cu vârsta cuprinsă între 15 și 22 ani.

În conformitate cu cel de-al doilea paragraf al articolului 3(7) din Directiva 96/71 cotele specifice lucrătorilor detașați pot fi considerate parte din salariul minim, cu excepția cazului în care aceștia au rambursat cheltuielile suportate efectiv pentru detașare, cum sunt cheltuielile de transport și cazare. Aceeași regulă este inclusă în articolul 6, paragraful 1 (subparagraful f) din Legea Salariului Minim.

Informații suplimentare pot fi găsite pe site-ul <http://www.employment.gov.nl>

Informații relevante pot fi obținute de la Ministerul Afacerilor Sociale: tel. +31 (0) 800 – 9051.

POLONIA

Remunerația minimă pentru orele de muncă este stabilită în Legea de la 10 octombrie 2002 (Jurnalul de legi nr. 2002, punctul 1679 – ca ultim amendament) : <http://isip.sejm.gov.pl/prawo/index.html>

Reglementarea Consiliului de miniștri din 14 septembrie 2004 cu privire la valoarea minimă pentru remunerarea muncii prestate în 2005 (Jurnalul de legi nr. 201, punctual 2062) <http://www.mpips.gov.pl/>.

De la 1 ianuarie 2005 salariul minim a fost de 849 PLN (paragraful 1 din regulamentul menționat anterior).

Din ianuarie 2006 salariul minim a crescut la 899.10 PLN (paragraful 1 din Regulamentul Consiliului de miniștri din 13 septembrie 2005 cu privire la remunerarea minimă pentru munca din 2006 (Jurnalul de legi nr. 177, punctul 1469).

Bonusul pentru orele suplimentare săptămânale este stipulat în articolul 151 din Legea din 26 iunie 1974 – Codul Muncii (Jurnalul de legi 1998, nr. 21, ca ultim amendament) <http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/k0000003.pdf>

Suplimentar plății legale, trebuie plătit un bonus:

- 100% din salariul stabilit, pentru munca suplimentară:
 - Pe perioada nopții;
 - Duminica și de săptămânile legale care nu sunt considerate zile normale de lucru conform programului angajatorului;
 - De ziua liberă acordată unui angajat pentru munca depusă duminica sau în vacanța programată de angajat;
- 50% din din salariul stabilit, pentru munca suplimentară prestată în oricare zi cu excepția celor menționate anterior.

<http://www.pip.gov.pl/html/pl/html/o8000000.htm>

PORTUGALIA



Toți angajați au dreptul la cel puțin salariul minim garantat pe o lună, garantat prin lege și actualizată lunar (articolul 266 din Codul Muncii și articolele de la 207–210 din legea nr. 35/2004 din 29 iulie). În plus, acordurile colective reglementează nivelul minim de salarizare din diverse sectoare de activitate sau întreprinderi.

Lucrătorii care efectuează ore suplimentare într-o zi normală de lucru au dreptul la 50% creștere de salariu pentru prima oră și 75% pentru orele următoare.

Angajații care efectuează ore suplimentare în timpul programului obligatoriu sau în perioada de odihnă suplimentară sau în zilele libere naționale au dreptul la o creștere de 100% a salariului pentru fiecare oră lucrată (articolul 258 din Codul Muncii).

ROMANIA



Salariații detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă stabilite prin legea română și/sau prin contractul colectiv de muncă la nivel național și de ramură, cu privire la:

- a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
- c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;

d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către întreprinderile de muncă temporară;

e) sănătatea și securitatea în muncă;

f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;

g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare (Articolul 6 din Legea 344 din 19 iulie 2006).

În sensul prevederilor prezentei legi, noțiunea de salariu minim este cea prevăzută de lege și/sau de contractul colectiv de muncă aplicabil (Articolul 7 din Legea 344 din 19 iulie 2006).

Salariul de baza minim brut in lei, pentru anul 2009 este de 600 lei.

www.mmuncii.ro



REPUBLICA SLOVACIA

Plata salariului minim a lucrătorilor angajați într-un raport de muncă sau în cadrul unei relații similare de muncă este reglementată prin Legea nr. 90/1996. Salariul minim este prescris de către reglementarea Guvernului Slovac nr. 428/2005, suma fiind de **6900 SKK** (începând cu 1 octombrie 2005).

Conform articolului 120 din Codul Muncii, atunci când remunerarea angajaților nu este prevăzută în contractul colectiv, angajatorul este obligat să acorde angajaților un salariu cel puțin cât salariul minim ce se acordă în funcție de gradul de dificultate a muncii depuse, în raport cu postul ocupat. Nivelul salariului minim convenit în raport cu gradul convenit va fi un multiplu al salariului minim stabilit prin regulamente speciale pentru o săptămână fixă de lucru de 40 de ore și indexul salariului minim:

Gradul	Multiplul salariului minim
1	1.0
2	1.2
3	1.4
4	1.6
5	1.8
6	2.0

Conform articolului 121 din Codul Muncii, ținând cont de performanța muncii suplimentare, un angajat are dreptul la un plus salarial de cel puțin 25% din câștigul său mediu.



SLOVENIA

Salariul este compus din salariul de bază la care se adaugă parte a salariului pentru performanțe și plata suplimentară. Elementul esențial al salariului este remunerarea după performanțele profesionale, dacă sunt stabilite în acordurile colective sau contractele de muncă.

http://www.gov.si/mddsz/pdf/zdr_an.pdf

Salariul de bază trebuie stabilit în cadrul unui contract de muncă.

Salariul de bază pentru programul full-time și munca în condiții normale nu poate fi mai mic decât salariul de debutant din grupul de tarifare de care lucratorul aparține.

<http://www.gzs.si/Nivo3.asp?IDpm=1789&ID=466>.

Salariul minim este definit în acord cu partenerii sociali (ca regulă generală, la fiecare doi ani, în Acordul privind politica salarială). Salariul minim în Slovenia a fost de 122 600.00 SIT (venitul brut) începând cu 1 august 2005.

Informații suplimentare sunt disponibile pe pagina de internet a Ministerului Muncii, Familiei și Afacerilor Sociale.

<http://www.gov.si/mddsz/?PID=4&CID=23&O=22&L=sl>,

Telefon: + 386 1 369 7708.



SPANIA

Regulile de bază legate de salarii pot fi găsite în Articolele 26 - 33 din Statutul Muncitorului. În 2005, salariul minim național, incluzând două plăți excepționale, era de 7182 EUR pe an.

Salariul în Spania este stabilit în acorduri colective, care stabilesc nivelul minim pentru fiecare unitate teritorială și sector de activitate.

Când lucrătorii sunt detașați, este esențial să cunoască termenii contractelor colective aplicate în unitatea teritorială respectivă unde ei sunt trimiși pentru a munci. Pe site-ul Ministerului Muncii și Imigrației sunt incluse baze de date privind acordurile colective, care sunt actualizate periodic www.mtas.es.

Există posibilitatea angajării de consultanți care să se ocupe de managementul și realizarea altor operațiuni legate de detașare. Utilizarea acestor profesioniști este larg utilizată în Spania. Există un Consiliu General al Asociației Oficiale a Specialiștilor Spanioli în Legislația Muncii (<http://www.graduadosocial.com/>) care poate furniza datele de contact ale specialiștilor din regiunea în care vor fi detașați lucrătorii respectivi.



SUEDIA

În Suedia nu există o legislație cu privire la salariul minim. Salariile sunt stabilite în contractele colective de muncă, care precizează și condițiile de lucru și ai angajării. Acordurile colective acoperă aproximativ 90% din piața forței de muncă. Nu există un mecanism de a declara acordurile colective general aplicabile prin lege sau decizii.

Informații despre acordurile colective se pot obține de la părțile active de pe piața forței de muncă și de pe site-urile acestora :

LO – Confederația Suedeză a Sindicatelor :

[http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/E2A56001E93D5F3EC1256E760040952D\(suedeză\)](http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/E2A56001E93D5F3EC1256E760040952D(suedeză))

TCO – Confederația Suedeză a Angajaților Profesioniști

Website: http://www.tco.se/TCO_english-index.asp (engleză, suedeză)

SACO – Confederația Suedeză a Asociațiilor Profesioniștilor

<http://www.saco.se/templates/OcupationStartPage.aspx?id=3921&epslanguage=EN>

(engleză, spaniolă, germană).

Svenskt Näringsliv – Confederația Întreprinderilor Suedeze

Website: <http://www.svensktnaringsliv.se/>

Sveriges Kommuner och Landsting – Asociația Suedeză a

Autorităților Locale și Regionale



Ungari are un salariu minim național obligatoriu bazat pe salariul de bază personal care se negociază în cadrul Consiliului Tripartit al Reconcilierii Intereselor Naționale. Salariul minim național acceptat este oficial stabilit prin Decret Guvernamental cu scopul de a-l face obligatoriu în întreaga economie.

Salariul minim de bază personal obligatoriu plătit pentru angajații full-time care au lucrat întreaga perioadă de muncă este prezentat alături în funcție de modul în care este acordat:

- lunar: 69 000 HUF de la 1 ianuarie 2008
- săptămânal: 15 880 HUF de la 1 ianuarie 2008
- zilnic: 3 180 HUF de la 1 ianuarie 2008
- pe ora: 397 HUF de la 1 ianuarie 2008

Pentru mai multe informații despre Decretul Guvernamental Nr. 316/2005 (XII.25.) privind Salariul Minim Obligatoriu, vedeți www.szmm.gov.hu sau www.magyarorszag.hu/ugyintezo/jogszabalyok

Reglementările privind plata muncii suplimentare sunt incluse în Secția 147 din Codul Muncii. În plus față de salariile convenite, lucrătorii au dreptul la plata unei sume suplimentare.

Aceștia au dreptul la 50% salariu suplimentar pentru munca desfășurată în plus față de timpul de muncă zilnic obișnuit și peste timpul de muncă săptămânal sau lunar.

Procentul salarial suplimentar pentru munca prestată într-o zi de odihnă (perioadă de odihnă) este de 100%; rata suplimentului salarial este de 50% dacă o altă zi de odihnă (perioadă de odihnă) este acordată.

Pentru mai multe informații, consultați Codul Muncii (Legea XXII din 1992 privind Codul Muncii) accesând:

www.szmum.gov.hu
<http://www.magyarorszag.hu/english>

3.4. Măsuri de control

Statele membre au luat măsuri pentru a permite exercitarea controlului asupra implementării corecte a detașărilor. În acest scop sunt folosite două instrumente: prezentarea documentelor sociale la locul de muncă, iar în unele țări este necesară și o declarație a detașării.

Alăturat puteți găsi mai multe informații cu privire la hotărârile statelor membre în acest sens.

Reglementări privind păstrarea documentelor



AUSTRIA



Angajatorii sau agenții lor trebuie să pregătească pentru inspecție o copie după raport (angajatorii sunt obligați să raporteze activitatea angajaților detașați în Austria cu cel puțin o săptămână înainte de începerea activității acestora la Biroul Central de Coordonare pentru Controlul Muncii Ilegale conform Legii privind ocuparea lucrătorilor străini și a Legii de implementare a contractului de muncă din cadrul Ministerului de Finanțate (KIAB) și să predea o copie a aceluși raport agentului nominalizat de angajator), și dacă lucrătorii care lucrează în Austria nu au asigurare socială, documentele privind înregistrarea lucrătorului pentru asigurare socială (documentul de asigurare socială E 101) la locul de muncă din Austria.



BELGIA

Angajatorul care detașează lucrători în Belgia este scutit de păstrarea documentelor sociale și a legislației muncii stabilite de legea belgiană, pentru o perioadă de 6 luni, dacă:

Înainte de detașare, trebuie să trimită o declarație de detașare la Inspecția Muncii din Belgia,

În ceea ce privește salariul, acesta trebuie să păstreze o copie a documentelor străine de plată, echivalente cu documentele de plată belgiene, la dispoziția serviciilor de inspecție (declarația de plată și declarația finală de plată), pentru 6 luni

www.meta.fgov.be



BULGARIA

Persoana din Bulgaria care primește un angajat detașat trebuie să declare la Agenția de Ocupare faptul că respectă prevederile art. 4 din Directivă.



ESTONIA

Nu există condiționări procedurale sau administrative.



FINLANDA

Potrivit secțiunii 4b - Legea Lucrătorilor Detașați angajatorul sau reprezentantul angajatorului este obligat să păstreze documentele privind angajatul detașat.

Imediat ce lucrătorul detașat își începe activitatea, angajatorul, sau dacă angajatorul nu are o locație de afaceri în Finlanda, reprezentantul angajatorului, trebuie să posede următoarele informații în scris:

- datele de identificare ale angajatorului care detașează lucrătorul și informații privind persoanele responsabile din țara în care își are locația compania care detașează;
- datele de identificare ale angajatului;
- informații scrise, în baza capitolului 2, secțiunea 4 a Legii privind condițiile de muncă aplicabile contractului de muncă al lucrătorului detașat,
- informații privind drepturile de muncă ale lucrătorului detașat;

În cazul în care compania care detașează lucrătorul nu este obligată să selecteze un reprezentant potrivit secțiunii va din lege, compania trebuie să posede informația menționată anterior atunci când nu are o locație de afaceri în Finlanda.

Pentru a asigura condițiile minime de lucru aplicabile raportului de muncă ale unui lucrător detașat, compania care detașează trebuie, înainte de începerea muncii în Finlanda, să informeze firma pentru care se va presta munca privind persoana care deține acele informații pe perioada detașării. Aceste informații trebuie păstrate în dosare pentru 2 ani după ce lucrătorul și-a încetat activitatea în Finlanda.



Orice întreprindere care detașează un angajat în Franța trebuie să depună înainte o declarație a detașării. Această declarație este cerută atât firmelor din CE cât și celor străine.

Această declarație înlocuiește variate formalități care trebuie completate de întreprinderile franceze, cărora li se solicită să:

- să depună înainte o declarație privind toate recrutările, indiferent de natura contractului de muncă;
- să declare toate punctele de lucru sau alte locuri de muncă în care mai mult de 10 lucrători își desfășoară activitatea pentru mai mult de 1 săptămână;
- să declare orele de lucru aplicabile în toate locurile de muncă, departamentele și echipele de muncă.

Alte formalități obligatorii, atunci când sunt aplicabile, sunt declarații de cazare și aplicații pentru permisiunea de a angaja lucrători străini.



În Germania, angajatorii trebuie:

- Să notifice, inclusiv obligația de a numi o persoană responsabilă și o persoană autorizată să primească notificări;
- Să păstreze documentele pentru inspecție acasă;
- Să înregistreze începutul, sfârșitul și durata unei zile de muncă

Toate aceste obligații se aplică numai muncii care este prevăzute de acordurile colective general aplicabile sau de o regulă legislativă privind salariul minim, inclusiv orele suplimentare și concediul minim, în sensul art. 7 din Legea privind detașarea lucrătorilor.



Întreprinderea care detașează lucrători în Grecia, în conformitate cu prevederile Articolului 2(2) ale Decretului Prezidențial, trebuie înainte de a începe furnizarea serviciilor și indiferent de durata detașării, să furnizeze Inspecției Muncii o serie de informații complexe, scrise în limba greacă, concretizate într-un certificat. O copie a acestui certificat trebuie să fie pusă la vedere la locul de muncă, iar celălalt rămâne în dosarul departamentului corespunzător al Inspecției Muncii. Dacă aceste informații se schimbă, compania trebuie să comunice modificările în circa 15 zile de la schimbare.

Dacă sunt îndepliniți termenii și condițiile de muncă de către angajatorul de origine, atunci reprezentantul companiei de origine, ca parte responsabilă conform legii grecești, trebuie să păstreze la locul de muncă următoarele documente: un tabel cu personalul, programul de lucru, în cazul lucrului în ture de schimb, cartea angajatorului IKA (de la sistemul de securitate socială), contractul individual de angajare, declarație de salariu și alte plăți adiționale, registrul de prezență sau cardul de prezență, înregistrări ale concediului anual și un jurnal al orelor suplimentare. Primele două din aceste documente trebuie să fie înaintate inspecției muncii, al treilea este furnizat de sistemul de securitate socială(IKA), iar celelalte sunt păstrate la locul de muncă de către persoana responsabilă din companie.



Nu există solicitări privind obligația de autorizare, garanție sau de reprezentare din parte autorităților irlandeze în raport cu lucrătorii detașați să lucreze în Irlanda.

Totuși, angajatorii irlandezi trebuie să păstreze anumite înregistrări privind angajarea lucrătorilor detașați.



Nu sunt cerute documente specifice sau proceduri administrative cetățenilor UE, ci numai cetățenilor din afara UE.



Orice întreprindere, fie că este stabilită și își are sediul înregistrat în străinătate sau care nu are un sediu stabil în Luxembourg în sensul legislației aplicabile impozitării, și care are unul sau mai mulți angajați care muncesc în Luxembourg în orice locație, trebuie să păstreze documentele necesare pentru verificarea respectării obligațiilor ce le revin în conformitate cu prevederile legale din Luxemburg, și să aibă un reprezentant ad hoc rezident acolo.

Aceste documente trebuie prezentate Inspecției Muncii și Minelor cât mai curând posibil, la solicitarea acestora. Este obligatorie informarea Inspecției Muncii și Minelor înaintea detașării privind locația exactă a documentelor, prin scrisoare recomandată de către întreprindere sau de către reprezentantul ei menționat anterior, înainte ca activitatea remunerată să fie prestată.

MALTA



O copie a notificării transmise la autoritatea națională, conformă cu reglementarea 5(1) împreună cu înregistrările actualizate sunt suficiente pentru a demonstra că prevederile legale sunt respectate, acestea vor fi păstrate la întreprinderea din Malta, utilizatoare a serviciilor lucrătorului detașat.

MAREA BRITANIE



Furnizorilor de servicii nu li se cere să îndeplinească cerințele procedurale și administrative când detașează lucrători în Marea Britanie.

ROMÂNIA



Reprezentantul legal în România al unei întreprinderi prevăzute la articolul 1 din Legea 344/2006 are obligația de a deține documentele necesare realizării controlului privind respectarea condițiilor de muncă prevăzute la articolul 6 din Lege și de a le pune la dispoziție inspectorilor de muncă la solicitarea acestora, ori de câte ori este necesar.

SLOVENIA



Regulile privind conținutul și metodele de păstrare a documentelor oficiale a cetățenilor UE, a cetățenilor care beneficiază de egalitate de tratament și a membrilor lor de familie, privind ocuparea, performanța muncii pe baza contractului de muncă civil, și a angajatorilor detașați care furnizează servicii în Slovenia pot fi consultate pe pagina de internet <http://www.mddsz.gov.si/en/>

SPANIA



Angajatorii trebuie să se prezinte în fața birourilor publice ale Inspecției Muncii și a Securității Sociale, dacă le este cerut acest lucru, pentru a prezenta documentele necesare justificării respectării legii privind lucrătorii detașați, incluzând documentația care certifică că întreprinderea a fost înființată corespunzător.

SUEDIA



Nu sunt necesare înregistrări.

UNGARIA



Pentru mai multe informații puteți contacta Biroul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă:

Szeszgyár u. 4., H-1087 Budapest or via phone: +36-1-303-0822)

Pentru restul statelor nu sunt informații disponibile.

Formalități de declarare a detașării

AUSTRIA

Angajatorii sunt obligați să raporteze activitatea angajaților detașați în Austria cu cel puțin o săptămână înainte de începerea activității acestora, la Biroul Central de Coordonare pentru Controlul Muncii Ilegale conform Legii privind ocuparea lucrătorilor străini și a Legii de implementare a contractului de muncă din cadrul Ministerului de Finanțate (KIAB) și să predea o copie a aceluși raport agentului nominalizat de angajator. În cazul dezastrelor, a lucrărilor urgente sau a lucrărilor care trebuie finalizate imediat, raportul trebuie obținut chiar înainte de începerea lucrărilor. Dacă angajatorul nu a pus la dispoziția agentului sau a lucrătorului o copie după raport înainte de începerea activității, agentul sau lucrătorul trebuie să furnizeze un raport imediat ce acesta/aceasta începe activitatea.

Angajatorul sau agentul angajatului care nu furnizează un raport la timp, și care nu păstrează documentele necesare pentru inspecție, va comite o încălcare administrativă a legislației și va fi amendat de către autoritățile administrative districtuale cu o amendă de până la 726.00 EURO, și de la 360.00 EURO la 1,450.00 EURO în cazul unor încălcări repetate. Persoana care angajează un lucrător trans-frontalier este obligată să informeze lucrătorul cu privire la drepturile sale care rezultă din contractul său de muncă.

Persoana care angajează un lucrător trans-frontalier este obligată să informeze autoritățile de muncă competente privind biroul înregistrat al afacerii angajatorului înaintea detașării în Austria.

Informarea trebuie să conțină următoarele:

- adresa și denumirea angajatorului;
- numele, data nașterii, numărul de asigurare socială a lucrătorului detașat;
- începutul și durata preconizată a activității depuse de lucrător;
- salariul plătit lucrătorilor;
- locul muncii;
- natura muncii depuse de lucrătorul detașat.

BELGIA

Angajatorul care detașează lucrători în Belgia este scutit de păstrarea documentelor sociale și a legislației muncii stabilite de legea belgiană, pentru o perioadă de 6 luni, dacă:

- Înainte de detașare, trebuie să trimită o declarație de detașare la Inspekția Muncii din Belgia,
- În ceea ce privește salariul, acesta trebuie să păstreze o copie a documentelor străine de plată, echivalente cu documentele de plată belgiene, la dispoziția serviciilor de inspecție (declarația de plată și declarația finală de plată), pentru 6 luni.

www.meta.fgov.be

BULGARIA

Angajatul dintr-un Stat Membru sau dintr-un stat terț transmite Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin persoana responsabilă locală un document prin care să certifice ca există o relație de angajare între angajator și lucrătorul detașat conform legislației statului în

care angajatul este stabilit. Pentru termenii și procedurile de notificare ale Agenției Muncii, vizitați site-ul: <http://www.az.government.bg/>



Legislația aplicabilă:

Legea ocupării forței de muncă nr. 435/2004, cu modificările și completările ulterioare, secțiunea 87

Angajații detașați în Rep. Cehă nu au nevoie de un permis de muncă, dar, potrivit Legii ocupării forței de muncă, angajatorul la care sunt detașați lucrători este obligat să informeze în scris Oficiul pentru Ocuparea Forței de Muncă regional despre acest lucru, cel mai târziu până în prima zi a detașării, preum și în 10 zile de la terminarea detașării.

<http://portal.gov.cz>



CIPRU

Întreprinderile cărora le este aplicabilă legislația privind detașarea lucrătorilor au obligația ca, înaintea detașării, să transmită Ministerului Muncii și Asigurării Sociale următoarele informații: numele întreprinderii, adresa sediului principal și statutul legal, detalii despre reprezentantul legal și reprezentantul din Cipru (dacă acesta există), adresa locului de muncă al lucrătorului detașat, data începerii detașării, durata previzionată a detașării, natura activității și alte date personale ale lucrătorului detașat.

În cazul în care apar modificări, întreprinderile trebuie să retransmită informația revizuită în 15 zile.

http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/dmlmediation_en/dmlmediation_en?OpenDocument



DANEMARCA

O întreprindere care dorește să presteze servicii în Danemarca, dar care nu are sediul sau nu are reprezentanța în Danemarca, se înregistrează la Administrația Financiară și Vamală (ToldSkat) pentru a plăti TVA-ul. Întreprinderea trebuie să fie înregistrată cu cel puțin 8 zile înainte de începerea prestării serviciilor.



ESTONIA

Nu există condiționări procedurale sau administrative.



FINLANDA

Conform amendamentelor legislative de la începutul lunii ianuarie 2006, un angajator care își desfășoară activitatea în afară și detașează lucrători în Finlanda, trebuie să aibă un reprezentant legal în Finlanda care să-l poată reprezenta în justiție și să primească documentele de la autorități, cum ar fi procese-verbale sau citații cu privire la inspecțiile de muncă. Trebuie numit un reprezentant atunci când începe activitatea lucrătorului, și autorizarea reprezentantului va fi valabilă cel puțin 12 luni după data la care lucrătorul detașat își încetează activitatea în Finlanda.

Legea cere furnizarea unor informații cât mai precise cu privire la angajator și condițiile de angajare ale lucrătorului detașat. Aceste informații trebuie să fie disponibile reprezentantului legal din Finlanda de îndată ce raportul de muncă începe. Dacă nu este numit nici un reprezentant, informațiile trebuie să fie disponibile pentru angajator în străinătate. Informațiile cerute se referă la date personale și condiții de angajare ale angajatorului și lucrătorului, cum ar fi durata contractului de muncă, locul desfășurării activității, obiectivul muncii, acordul colectiv aplicabil, condițiile de plată și timpul de lucru. De asemenea trebuie clarificate drepturile sociale ale lucrătorului detașat (ex.: este el dintr-un Stat membru al UE sau are, de exemplu, un permis de muncă). Aceste informații trebuie păstrate timp de doi ani.

Reprezentantul angajatorului sau angajatorul trebuie să păstreze atât evidența orelor de muncă, precum și informații privind salariile plătite pentru activitatea din Finlanda, dacă aceasta depășește 8 zile. Nerespectarea acestor obligații conduce la sancțiuni.

Reprezentantul angajatorului sau angajatorul va furniza *shop steward-ului* sau agentului autorizat clarificări privind condițiile angajării lucrătorului detașat în Finlanda. Dacă *shop steward-ul* nu va reprezenta un lucrător detașat, va fi necesară autorizarea lucrătorului pentru clarificări. Indicarea clară a voinței lucrătorului detașat va fi suficientă pentru autorizare. Neîndeplinirea acestei obligații va conduce de asemenea la aplicarea de sancțiuni.



Orice întreprindere care detașează un angajat în Franța trebuie să depună o declarație privind detașarea înainte.

Această declarație înlocuiește variate formalități care trebuie completate de întreprinderile franceze, cărora li se solicită să:

- să depună înainte o declarație privind toate recrutările, indiferent de natura contractului de muncă;
- să declare toate punctele de lucru sau alte locuri de muncă în care mai mult de 10 lucrători își desfășoară activitatea pentru mai mult de 1 săptămână;
- să declare orele de lucru aplicabile în toate locurile de muncă, departamentele și echipele de muncă.

Alte formalități obligatorii, atunci când sunt aplicabile, sunt declarații de cazare și aplicații pentru permisiunea de a angaja lucrători străini.



În Germania, angajatorii trebuie:

- Să notifice, inclusiv obligația de a numi o persoană responsabilă și o persoană autorizată să primească notificări;
- Să păstreze documentele pentru inspecție acasă;
- Să înregistreze începutul, sfârșitul și durata unei zile de muncă

Toate aceste obligații se aplică numai muncii care este prevăzute de acordurile colective general aplicabile sau de o regulă legislativă privind salariul minim, inclusiv orele suplimentare și concediul minim, în sensul art. 7 din Legea privind detașarea lucrătorilor.



Întreprinderea care detașează lucrători în Grecia, în conformitate cu prevederile Articolului 2(2) ale Decretului Prezidențial, trebuie înainte de a începe furnizarea serviciilor și indiferent de durata detașării, să furnizeze Inspecției Muncii o serie de informații complexe, scrise în limba greacă, concretizate într-un certificat. O copie a acestui certificat trebuie să fie pusă la vedere la locul de muncă, iar celălalt rămâne în dosarul departamentului corespunzător al Inspecției Muncii. Dacă aceste informații se schimbă, compania trebuie să comunice modificările în circa 15 zile de la schimbare.



Nu există solicitări privind obligația de autorizare, garanție sau de reprezentare din parte autorităților irlandeze în raport cu lucrătorii detașați să lucreze în Irlanda. Totuși, angajatorii irlandezi trebuie să păstreze anumite înregistrări privind angajarea lucrătorilor detașați.



Nu sunt cerute documente specifice sau proceduri administrative cetățenilor UE, ci numai cetățenilor din afara UE.



Angajatorul care își detașează angajatul pentru a munci pe o perioadă determinată în Letonia, este obligat să informeze (Poliția de frontieră și Inspecția Muncii) în scris despre acest lucru înaintea începerii detașării. Angajatorul trebuie să menționeze numele angajatului, începutul și, durata prevăzută a detașării, locul de desfășurare a lucrărilor precum și numele reprezentantului angajatorului.



Angajatorii care trimit un angajat dintr-un alt Stat membru sau din orice alt stat să lucreze temporar pe teritoriul Lituaniei pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, sau să desfășoare o activitate în domeniul construcțiilor specificată în Legea Construcțiilor din Republica Lituaniană, trebuie să înainteze o declarație a detașării în lituaniană către Inspectoratul de Stat din regiunea în care angajatul este detașat să lucreze. Dacă un angajat este detașat să lucreze temporar în mai multe întreprinderi deținute de persoane fizice sau juridice, fiecare persoană fizică sau juridică care primește un lucrător trimis într-o călătorie de afaceri trebuie indicată în notificare.



Articolele 7 și 8 ale Legii privind încadrarea în muncă și lucrătorii detașați din 20 decembrie 2002 prevăd că, înainte de începerea activității, întreprinderea care face detașarea trebuie

să pună la dispoziția Inspectoratului Muncii și Minelor cât mai repede posibil informațiile necesare pentru o inspecție:

- numele, prenumele, locul și data nașterii, statutul civil, naționalitatea și ocupația lucrătorului;
- calificările lor;
- postul pentru care sunt angajați în cadrul întreprinderii, și ocupația pe care trebuie să o exercite;
- domiciliul sau rezidența obișnuită a lucrătorului;
- când este aplicabil, permisul de muncă;
- adresa locului de muncă din Luxembourg și durata activității prestate;
- copie a formularului E 101, și, unde este aplicabil, precizarea organismelor de securitate socială la care sunt afiliați lucrătorii pe perioada șederii lor în Luxembourg;
- copie a contractului de muncă sau a documentului prevăzut de Directiva 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorilor de a informa angajații privind condițiile aplicabile contractului sau raportului de muncă.

MALTA



Întreprinderea care detașează un lucrător în Malta are obligația de a informa pe directorul Biroului pentru Relații Industriale și de Muncă de intenția de a detașa un lucrător în Malta înainte ca această acțiune să se concretizeze. Această notificare va putea fi trimisă fie prin poștă (121, Melita Street, Valletta, CMR 02, Malta) sau faxed (la +356 2124 3177) sau e-mail la ind.emp.relations@gov.mt and), și va cuprinde următoarele date:

- numele, data nașterii, naționalitatea lucrătorului detașat,
- adresa din țara în care lucrează în mod obișnuit lucrătorul,
- data începerii și data prevăzută a încheierii detașării în Malta și tipul de muncă depusă,
- adresa întreprinderii din Malta unde va fi detașat lucrătorul, și
- copie a documentului cu informații care trebuie furnizate angajatului, potrivit Reglementărilor 3 și 4 din Ordonanța de Informare a Angajaților (LN 431/02).

www.education.gov.mt

Regulamentele privind dosarele Manpower (începerea sau terminarea muncii) (LN 110/93), modificate prin LN 144/1999, prevăd că "orice persoană (angajator) care angajează o altă persoană cu normă întreagă, cu normă parțială sau altfel în cadrul unui contract de muncă definit sau nedefinit sau pentru o perioadă de probă, va notifica Corporația privind acea relație de muncă...". această solicitare se aplică atât cetățenilor maltezi, cât și persoanelor detașate.

<http://docs.justice.gov.mt/lom/legislation/english/subleg/343/23.pdf>

Se solicită de asemenea respectarea Regulamentelor privind imigrarea (LN 205/04) și a Legii Imigrației (cap. 217).

www.etc.gov.mt/docs/LN2051.pdf

De la 1 mai 2004 Malta a doptat Regulamentele privind imigrarea (LN 205/04) și a încorporat măsurile tranzitorii prevăzute de Tratatul de aderare al maltei, în special privind obligația cetățenilor UE de a obține o licență pentru angajare (un permis de lucru) pentru a munci în Malta. Acest permis se emite automat.

http://www.msp.gov.mt/documents/dier/notific_posted_worker_in_malta_.pdf



Furnizorilor de servicii nu li se cere să îndeplinească cerințele procedurale și administrative când detașează lucrători în Marea Britanie.



Furnizorul de servicii sau clientul are două metode prin care să furnizeze informațiile necesare: completând un formular E101 sau completând un formular cu un număr limitat de întrebări furnizat de CWI (numele și adresa angajatorului, o descriere a naturii companiei, detalii de înregistrare din țara de origine, numele și adresa persoanei căreia îi este furnizat serviciul, natura serviciului oferit, unde și când angajatul va furniza serviciul și identitatea angajatului).

Dacă serviciul implică lucrători din afara SEE, trebuie inclusă o copie legală a permisului de muncă și a permisului de rezidență a lucrătorului implicat emisă de țara de origine a companiei străine.

<http://www.employment.gov.nl>.

Helpline a Ministerului Afacerilor Sociale (Tel.: +31 (0) 800-9051).

www.arbeidsinspectie.nl

www.cwinet.nl



Documentele care atestă detașarea cetățenilor străini pe teritoriul României sunt documentele încheiate între întreprinderea străină care detașează salariații și unitatea/întreprinderea situată pe teritoriul României.



Angajatorul trebuie să informeze privind angajarea unui cetățean UE printr-o scrisoare de informare, în scris, Biroul pentru Muncă, Afaceri Sociale Și Familie competent. O persoană fizică sau juridică slovacă autorizată de angajatorul străin poate de asemenea să transmită scrisorile relevante de informare Biroului la locul de desfășurare a activității cetățeanului UE detașat, precizând data de detașare a lucrătorilor sau de terminare a detașării pentru munca desfășurată.



Începerea detașării în Slovenia va fi declarată nu mai târziu de 3 zile înainte de începerea lucrării. Persoana responsabilă cu înregistrarea lucrătorilor detașați este partea contractantă sau cea care are sediul în Slovenia. Scopul înregistrării lucrătorilor detașați este de a păstra date statistice privind piața muncii din Slovenia, independent de faptul că lucrătorii detașați nu intră pe piața muncii slovene și sunt detașați doar pentru a oferi servicii pentru o perioadă limitată.

Partea contractantă cu sediul în Slovenia este responsabilă cu înregistrarea lucrătorilor detașați la Direcția de Muncă din Slovenia (Serviciul de Ocupare din Slovenia, Glinška 12, 1001 Ljubljana, Slovenia; email: info@ess.gov.si; www.ess.gov.si).

Partea contractantă înregistrată sau care are sediul în Slovenia va completa formularul "TUJ/EU-storitve", disponibil pe pagina de web:

http://www.gov.si/mddsz/doc/ppd_pravilnik_an.pdf.



SPANIA

Legea 45/1999 prevede următoarele obligații pentru angajatorii care detașează lucrători în Spania pentru furnizarea de servicii trans-naționale:

să transmită o declarație a detașării, înainte ca aceasta să înceapă și cu condiția ca aceasta să se întindă pe o perioadă mai mare de opt zile, către autoritățile de muncă spaniole competente din zona în care urmează să fie furnizate serviciile. Această declarație trebuie să conțină următoarele informații:

- Datele de identificare ale întreprinderii care detașează lucrătorul;
- Rezidența fiscală a întreprinderii și TVA-ul său;
- Detalii personale și profesionale ale lucrătorului detașat;
- Identificare întreprinderii sau întreprinderilor și, dacă este cazul, locul sau locurile în care lucrătorul detașat își va desfășura activitatea;
- Data începerii și durata detașării;
- Detalii despre serviciile ce vor fi furnizate de lucrătorii detașați în Spania, specificând care din tipurile de detașare prevăzute de articolul 2.1.1. din Lege se aplică.

Dacă întreprinderea care detașează lucrători în Spania este un agent de muncă temporară, notificare privind detașarea trebuie să conțină, pe lângă informațiile menționate anterior, următoarele:

- certificarea că întreprinderea respectă cerințele statutorii a statului în care este stabilită pentru angajarea temporară a lucrătorilor săi contractați la o altă întreprindere utilizatoare;
- pe lângă precizările privind ce tip de detașare prevăzut de articolul 2.1.1. a Legii 45/1999 se aplică, notificarea trebuie să precizeze ce nevoi temporare ale întreprinderii utilizatoare vor fi realizate prin contractul de angajare, specificând situația aplicabilă potrivit articolului 6 din Legea privind agenții de muncă temporară.



UNGARIA

Nu există nici un sistem de înregistrare stabilit pentru lucrătorii detașați. Toți lucrătorii care desfășoară o muncă remunerată în Ungaria trebuie înregistrată în sistemul național de înregistrare a muncii cel mai târziu la începutul raportului de muncă.

Pentru mai multe informații puteți contacta Biroul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă:

Szeszgyár u. 4., H-1087 Budapest or via phone: +36-1-303-0822)

3.5. Asigurarea socială (formularul E101)

Asa cum deja s-a menționat anterior, trebuie sa se solicite la birourile de asigurari sociale din tara gazda un formular E101. Acest formular confirma ca persoana este subiectu al legislatiei sociale din tara din care provine si este, prin urmare, scutita de reglementarile statutare ale tarii unde munceste. In unele tari, acest formular poate fi obtinut electronic.

Unde și cum poate fi solicitat un formular E101 (E106, E111) în țara de origine?

AUSTRIA

Lucrătorul este detașat în Austria dintr-un alt stat membru al Uniunii Europene pentru o perioadă de maxim 12 luni. Încadrându-se în această excepție, lucrătorul nu răspunde în fața legilor austriece pentru asigurarea socială, iar participarea lui/ei la asigurare este administrată de legi ale asigurării sociale ale altor state membre UE. În aceste cazuri se eliberează E101 (Confirmarea aplicabilității legii). Formularul E101 este eliberat de instituția responsabilă cu asigurările sociale a țării respective, față de legislația căreia lucrătorul este responsabil. Persoana demonstrează faptul că, el/ea este lucrător detașat prin formularul E101, posibil E102 (prelungirea perioadei de detașare sau prelungirea activităților independente generatoare de venit pentru perioada de 12 luni). Dacă acest formular nu este depus, se presupune că individul în cauză respectă condițiile legale ale statului în care el/ea muncește.

În Austria este evaluată aplicarea condițiilor legale și un formular european indispensabil este emis de către Die Sozialversicherungsanstalt:

http://esvsva.sozvers.at/esvapps/page/page.jsp?p_menuid=6259&p_pageid=214&p_id=1

BELGIA

Disponibil la adresa de internet www.socialsecurity.be > Employeurs ONSS > Détachement à l'étranger > Demande. Solicitantul primește imediat o confirmare de primire prin internet și, după ce face o verificare, angajatorul primește documentele de detașare prin poștă sau electronic.

REPUBLICA CEHĂ

Lucrătorul este trimis în Republica Cehă dintr-un alt stat membru al Uniunii Europene pentru o perioadă de maxim 12 luni. În această situație, lucrătorul nu răspunde în fața legilor cehe de asigurarea socială și participarea lui/ei la asigurare este administrată de legi ale asigurării sociale ale altor state membre UE. În aceste cazuri se eliberează E101 (Confirmarea aplicabilității legii). Formularul E101 este eliberat de instituția responsabilă cu asigurările sociale a țării respective, față de legislația căreia lucrătorul este responsabil. Persoana demonstrează faptul că, el/ea este lucrător detașat prin formularul E101, posibil E102 (prelungirea perioadei de detașare sau prelungirea activităților independente

generatoare de profit pentru perioada de 12 luni - disponibil la http://www.cssz.cz/evropska_unie/tiskopisy_eu/tisk_eu.asp). Dacă acest formular nu este depus se presupune că individul în cauză respectă condițiile legale ale statului în care el/ea muncește.

În cazul unei detașări pe termen scurt de până la 3 luni, este posibil să se folosească o procedură simplificată. Instituțiile competente ale țării unde se face detașarea vor emite firmelor interesate, la cererea acestora un număr rezonabil de formulare E101, care, până la urmă, vor fi completate în avans – titlul instituției cu adresa, ștampila, data și semnătura. Formularele vor avea numere de înregistrare succesive și următoarea mențiune: "Detașarea pentru o perioadă de 3 luni în conformitate cu decizia Comitetului de Administrație ES numărul 148 din 25.6.1992".

Este evaluată aplicarea condițiilor legale în Republica Cehă și sunt eliberate certificatele europene necesare de către ČSSZ și de către Oficiul Districtual de Administrație și Asigurări Sociale:

http://www.cssz.cz/evropska_unie/default.asp



Documentul 101 este eliberat de către Departamentul de Asigurări Sociale. Pentru a-l obține, trebuie depusă o cerere. Formularele sunt disponibile la Oficiul Districtual de Asigurări Sociale.

Documentul 102 poate fi obținut de la Departamentul de Asigurări Sociale. Trebuie completat de angajator și trimis autorităților competente din țara în care angajatul este detașat.



În legătură cu detașarea, autoritățile țării de origine eliberează un certificat (E 101) ca dovadă că angajatul detașat este încadrat în legislația asigurărilor sociale din țara de origine.



În principal, lucrătorul are asigurare socială valabilă doar într-unul din statele EU/EHP și anume în acela în care el/ea lucrează, independent de locul unde lucrătorul trăiește sau, mai mult decât atât, de locul unde angajatorul își are sediul. Există câteva excepții de la aceste reguli de bază, una dintre ele fiind aceea în care lucrătorul este trimis în Estonia dintr-un alt stat membru al Uniunii Europene pentru o perioadă de maxim 12 luni. Îndeplinind această excepție, lucrătorul nu răspunde în fața legilor estoniene despre asigurarea socială și participarea lui/ei la asigurare este administrată de legi ale asigurării sociale ale altor state membre UE. În aceste cazuri se eliberează E101 (Confirmarea aplicabilității legii). Formularul E101 este eliberat de instituția responsabilă cu asigurările sociale a țării respective, față de legislația căreia lucrătorul este responsabil. Persoana demonstrează faptul că, el/ea este lucrător detașat prin formularul E101, posibil E102 (prelungirea perioadei de detașare sau prelungirea activităților independente generatoare de profit pentru perioada de 12 luni. Dacă acest formular nu este depus se presupune că individul în cauză respectă condițiile legale ale statului în care el/ea muncește.

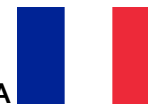
În Estonia se evaluează aplicabilitatea condițiilor legale și sunt emise formulare europene indispensabile de către Consiliul de Asigurări Sociale (Sotsiaalkindlustusamet), posibil de oficiile teritoriale: http://www.ensib.ee/index_eng.html (Estoniană, Engleză)

Adresa: Lembitu 12
15092 Tallinn Estonia



FINLANDA

Formularul se obține de pe site-ul casei de pensii din Finlanda:
<http://www.etk.fi/Page.aspx?Section=41939&Item=16518>



FRANȚA

Formularul se obține de pe site-ul Ministerului Muncii, Relațiilor Sociale, Familiei și Solidarității: <http://www.service-public.fr/formulaires/index.html> > Emploi, travail



GERMANIA

Se evaluează aplicarea condițiilor legale în domeniul detașării și sunt emise formulare europene indispensabile de către Asigurările Sociale Germane Deutsche Sozialversicherung:
<http://www.deutsche-sozialversicherung.de/en/index.html>



GRECIA

De la departamentele regionale ale Institutului de Asigurări Sociale (IKA)
www.ika.gr



IRLANDA

Formularele E101 și E102 pot fi obținute de la Departamentul de Relații Sociale și al Familiei. Există o publicație despre acest subiect disponibilă la:
<http://www.welfare.ie/topics/prsi/intposts/abroad.html>



ITALIA

Pentru a descărca formularele E101 și E102:
www.inps.it/modulistica/compila.asp?idArea=5&intra=0



LETONIA

În principal, lucrătorul are asigurare socială valabilă doar într-unul din statele EU/EHP și anume în acela în care el/ea lucrează, independent de locul unde lucrătorul trăiește sau, mai mult decât atât, de locul unde angajatorul își are sediul.

Există câteva excepții de la aceste reguli de bază, una dintre ele fiind aceea în care lucrătorul este trimis în Letonia dintr-un alt stat membru al Uniunii Europene pentru o perioadă de maxim 12 luni. Îndeplinind această excepție, lucrătorul nu răspunde în fața legilor cehe despre asigurarea socială și participarea lui/ei la asigurare este administrată de legi ale asigurării sociale ale altor state membre UE. În aceste cazuri se eliberează E101 (Confirmarea aplicabilității legii). Formularul E101 este eliberat de instituția responsabilă cu asigurările sociale a țării respective, față de legislația căreia lucrătorul este responsabil.

Persoana demonstrează faptul că, el/ea este lucrător detașat prin formularul E101, posibil E102 (prelungirea perioadei de detașare sau prelungirea activităților independente generatoare de profit pentru perioada de 12 luni. Dacă acest formular nu este depus se presupune că individul în cauză respectă condițiile legale ale statului în care el/ea muncește. În Letonia se evaluează aplicarea condițiilor legale și sunt emise formulare europene indispensabile de către Agenția Națională de Asigurări Sociale (Valsts socialas apdrošinašanas agentura): www.vsaa.lv (Letonă, Engleză, Rusă)
Contact: Lačpleša street 70 a, Riga, LV-1011 Telephone: +371 7011800
Fax: +371 7011813



LITUANIA

Înainte de a pleca în străinătate, angajatul trebuie să primească formularul E 101, care informează alt stat membru că atât angajatul detașat cât și angajatorul sunt scutiți de la plata contribuțiilor pentru asigurările sociale din statul respectiv. Acest formular este solicitat de către Oficiul Străin pentru Fondul Asigurărilor Sociale de Stat. Angajatorul trebuie să completeze formularul pentru a fi acoperit de legea lituaniană de asigurări sociale în timpul contractului din străinătate. Oficiul Străin verifică cererile primite și decide dacă emite sau nu formularul E 101.

Formularul E101 este valabil 12 luni. Condițiile care trebuie satisfăcute înainte ca formularul E 101 să poată fi acordat sunt:

- Detașarea trebuie să fie temporară (în general pentru o perioadă nu mai mare de 12 luni).
 - Compania care își trimite angajatul în străinătate trebuie să-și continue activitatea și să angajeze oameni în Lituania.
 - Activitatea trebuie făcută în folosul angajatorului care trimite acea persoană în străinătate, adică pe parcursul perioadei de detașare trebuie menținut raportul de subordonare între angajator și lucrătorul detașat
 - Angajatul detașat nu poate înlocui un alt angajat a cărui perioadă de detașare a expirat.
- Pentru o prelungire a perioadei de detașare angajatorul trebuie să completeze o nouă aplicație pentru formularul E 102 și să o trimită la Oficiul pentru Beneficii Străine al Fondului de Asigurări Sociale. Aceasta ar trebui făcută în avans, înainte ca formularul E 101 să expire. Oficiul pentru beneficii străine va contacta autoritatea de asigurare socială din Statul care primește lucrătorul, cerând permisiunea ca angajatul să rămână subiect al asigurării sociale lituaniene pentru o altă perioadă temporară. Durează de obicei 6 – 8 săptămâni pentru a obține un răspuns de la autoritățile din celălalt stat.



LUXEMBURG

Formularul E101 trebuie oferit de către compania de asigurări sociale din țara de origine. O copie trebuie arhivată împreună cu alte documente, în vreme ce lucrătorul detașat trebuie să aibă originalul la el.



MALTA

E101 poate fi obținut on-line prin website-ul în raport cu formularele electronice – Comisia Administrativă pentru Asigurarea Socială a Lucrătorilor Emigranți:
<http://www.msp.gov.mt/documents/dss/e101.pdf>

Autoritatea competentă este Unitatea de Relații Internaționale, Departamentul de Asigurări Sociale, 38, Strada Ordnance, Valletta CMR 02. Unitatea poate fi contactată la telefonul: 2590 3267, fax: 2590 3282, sau pe e-mail la: iru.dss@gov.mt.



Documentele de detașare E101 sau E102 pot fi obținute de la :
H M Revenue & Customs, Centre for Non-Residents
BP1301, Benton Park View Newcastle upon Tyne NE98 1ZZ
Pentru informații suplimentare referitoare la procedeele de aplicare va rugăm să vizitați:
<http://www.hmrc.gov.uk/cnr/osc.htm>



SVB (Sociale Verzekeringsbank) este autoritatea care eliberează formularul E101 pentru activități în străinătate mai scurte de 12 luni. Pentru activități care durează mai mult de 12 luni, SVB are aranjamente cu autoritățile altor țări în baza articolului 17 al Ordonanței 1408/71. Cererile pot fi depuse prin Internet la <http://www.svb.nl>. Liberii profesioniști pot doar să solicite formularul E101 însoțit de o cerere scrisă, care poate fi solicitată online.



În principal, lucrătorul are asigurare socială valabilă doar într-unul din statele EU/EHP și anume în acela în care el/ea lucrează, independent de locul unde lucrătorul trăiește sau, mai mult decât atât, de locul unde angajatorul își are sediul.

Există câteva excepții de la aceste reguli de bază, una dintre ele fiind aceea în care lucrătorul este trimis în Polonia dintr-un alt stat membru al Uniunii Europene pentru o perioadă de maxim 12 luni. Îndeplinind această excepție, lucrătorul nu răspunde în fața legilor poloneze de asigurarea socială și participarea lui/ea la asigurare este administrată de legi ale asigurării sociale ale altor state membre UE. În aceste cazuri se eliberează E101 (Confirmarea aplicabilității legii). Formularul E101 este eliberat de instituția responsabilă cu asigurările sociale a țării respective, față de legislația căreia lucrătorul este responsabil. Persoana demonstrează faptul că, el/ea este lucrător detașat prin formularul E101, posibil E102 (prelungirea perioadei de detașare sau prelungirea activităților independente generatoare de profit pentru perioada de 12 luni). Dacă acest formular nu este depus se presupune că individul în cauză respectă condițiile legale ale statului în care el/ea muncește.

În Polonia se evaluează aplicabilitatea legii și sunt emise formulare europene indispensabile de către Zakład Ubezpieczeń Społecznych, or ZUS: <http://www.zus.pl/>



În Portugalia, Centrele Districtuale de Siguranță Socială sunt responsabile pentru prelucrarea reclamațiilor, iar Departamentul pentru Acorduri Internaționale al Siguranței Sociale este responsabil cu autorizațiile. www.seg-social.pt



Formularul E101 se eliberează de către Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale și poate fi descărcat de pe site-ul : <http://www.cnpas.org/portal/media-type/html/language/ro/user/anon/page/integration;jsessionid=DB65D1690FF6BDC79A3154B55006150E>.



REPUBLICA SLOVACIA

Persoana demonstrează faptul că, el/ea este lucrător detașat prin formularul E101, posibil E102 (prelungirea perioadei de detașare sau prelungirea activităților independente generatoare de profit pentru perioada de 12 luni.

<http://www.socpoist.sk/index/index.php?ids=1567>).

Dacă acest formular nu este depus se presupune că individul în cauză respectă condițiile legale ale statului în care el/ea muncește. În Republica Slovacia se evaluează aplicabilitatea legilor și sunt emise formulare europene indispensabile de către Sociálna poisťovňa:

<http://www.socpoist.sk/index/index.php?ids=1561> Contact: Sociálna poisťovňa, ústredie, Ul. 29. augusta č. 8–10, 813 63 Bratislava 1 Linie de informații gratuită: 800 123 123



SLOVENIA

În Slovenia autoritatea competentă pentru eliberarea formularului E101 este Institutul Sloven de Asigurări de Sănătate (www.zzzs.si)



SPANIA

http://www.seg-social.es/inicio/?Mlval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=39549



SUEDIA

Angajatorul care detașează ar trebui să aplice pentru formularul E101 sau E102 la Oficiul de Asigurări Sociale din țara de origine.



UNGARIA

După 1 iulie 2004, formularul poate fi prezentat direct doctorilor care asigură îngrijirea medicală în toate Statele Membre.

Formularele E 101 și E 111 trebuie completate de fondul de asigurări de sănătate local competent în funcție de locația angajatorului. Pentru ca formularele să fie complete, în afară de solicitarea lor, trebuie prezentate următoarele documente:

- Declarația angajatorului, formularul de ordine
- Detalii ale angajatorului care face detașarea (adresa, numărul de identificare al asigurării sociale și al activității sale, persoana de contact)
- Numele și adresa angajatorului străin ca și locul de angajare
- Durata prevăzută a activității din străinătate
- Detalii personale de identificare ale lucrătorului detașat (nume, data nașterii, naționalitatea, numărul personal de identificare al asigurării sociale (TAJ), adresa din Ungaria).

Dacă sunt mai mulți lucratori care trebuie detașați, angajatorul poate depune o cerere colectivă la fondul de asigurări de sănătate competent.

Formularul E 111 este completat de fondul de asigurări sociale local competent în funcție de locul de rezidență. Atașat formularului trebuie să se regăsească:



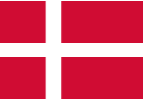


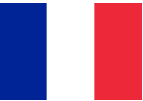
- O copie a buletinului de identitate
- O copie a cardului personal de asigurări sociale (TAJ-card)
- Un document care dovedește plata ajutorului de șomaj.

3.6. Informații suplimentare

Pentru a crește eficiența practică a sistemului care a fost introdus prin Directiva Detașării Lucrătorilor, s-au stabilit Birouri de Legătură în statele membre.

Care sunt birourile naționale de legătură pentru fiecare stat membru?

Statul Membru	Oficiul Național de Legătură	Serviciul oferit în limbile:	Site-ul național:
 Austria	Ministerul Federal al Economiei și Muncii (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit) Stubenring 1, A-1011 Wien Tel.: +43/1/71100-0 service@bmwa.gv.at Mr. Walter Neubauer, tel. +43 1 71100 6364 e-mail: walter.neubauer@bmwa.gv.at Ms. Claudia Lukowitsch, tel. +43 1 71100 6275 e-mail: claudia.lukowitsch@bmwa.gv.at	germană, engleză	http://www.bmwa.gv.at/BMWA/default.htm
 Belgia	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (Direcția Generală de Relații Individuale de Muncă) Rue Ernest Blerot 1 1070 Bruxelles Belgia Telefon : + 32 (0)2 233 48 22 Fax : + 32 (0)2 233 48 21 E-mail : rit@meta.fgov.be	olandeză, franceză și engleză	www.meta.fgov.be > Metaghid > Lista cuvintelor cheie > Detașarea lucrătorilor. Informații disponibile în olandeză, franceză și engleză.
 Bulgaria	Inspectoratul General de Muncă Mr. Veselin Yordanov Veselinov vveselinov@mlsp.government.bg Mr. Panayot Dimitrov Panayotov ppanayotov@mlsp.government.bg Ms. Erika Ivanova Belorechka belorechka@mlsp.government.bg Ms. Nikolina Boycheva Atanasova ktz@mlsp.government.bg	bulgară și engleză	Website-ul Inspectoratului General de Muncă este următorul: http://git-bg.info/en

	Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale Na Poříčním právu 1 128 00 Praha Ms. Steinichová ladislava.steinichova@mpsv.cz Mr. Tichy milos.tichy@mpsv.cz Tel.No: +42 / 0 2 21921111 +42 / 0 2 21923558	cehă	http://portal.mpsv.cz/sz/local
	Departamentul de Muncă, Ministerul Muncii și Asigurărilor Sociale. Tel.No : +357 22400801 Fax No : +357 22400809 E-mail : director@dl.mlsi.gov.cy Webside : http://www.mlsi.gov.cy/dl	greacă, engleză	http://www.mlsi.gov.cy/dl
	Autoritatea Națională pentru Piața Muncii Holmens Kanal 20 1060 København K Telefon direct: (+45) 35 28 81 00 E-mail : gna@ams.dk	Daneză, engleză	www.posting.dk www.ams.dk www.erures.dk
	Inspectoratul de Muncă (Tooinspektsioon) Gonsiori 29, 15022 Tallinn Telefon +372/ 6269420 Fax: +372/ 6269404 Mrs. Niina Siitam e-mail: Niina.sitam@ti.ee	Estoniană engleză, rusă	http://www.ti.ee/index.php?page=10&
	Autoritățile pentru Sănătate și Afaceri Sociale Divizia pentru sănătatea și siguranța muncii P.O .Box 536 33101 Tampere M Pertti Siiki finnosha@stm.fi Telefon: +35/8 3 262 72464 Fax: +358 3 262 72425	finlandeză , slovenă, anumite părți și în engleză	www.stm.fi/english
	Direction des Relations du travail 39-43, quai André Citroën 75739 Paris cedex 15 Telefon: +33 / 1 44 38 34 51 Fax: +33 / 1 44 38 34 71	Franceză	http://www.travail.gouv.fr/



Germania

Bundesfinanzdirektion West
Wörthstraße 1-3.
50668 Köln
Telefon: +49 / 221 / 22255 - 0
Fax: +49 / 221 / 22255 - 3981
poststelle@bfdw.bfinv.de

Germană www.zoll.de
[http://www.zoll.de/
do_zoll_im_einsatz/
/bo_finanzkontrolle
/eo_aentg/index.ht
ml](http://www.zoll.de/do_zoll_im_einsatz/bo_finanzkontrolle/eo_aentg/index.html)



Grecia

Ministerul Ocupării și al Securității
Sociale
Direcția Generală pentru Ocuparea Forței
de Muncă
40 Pireos Str. 10182 Atena
Telefon: +30 / 210 5295402
Fax: +30 / 210 5295186

Direcția Generală pentru Condiții de
Muncă și Sănătatea și Securitatea Forței
de Muncă

Greacă www.ypakp.gr

29 Epikouros Str. Atena
Telefon: +30 / 210 3214106
Fax: +30 / 210 3214294



Irlanda

Departamentul Întreprinderi, Comerț și
Ocupare a Forței de Muncă
Davitt House
65A Adelaide Road Dublin 2
Telefon: +35/31 6312121
Fax: +35/31 6313267
webmaster@entemp.ie

engleză www.entemp.ie
[www.irlgov.ie/justi
ce](http://www.irlgov.ie/justice)

Unitatea de Informare privind Drepturile
Muncii
Mr. Eamon Duffy
Telefon: +35 / 3 1 631 3131
Fax: +35 / 3 1 631 3267



Italia

Ministerul Muncii și al Politicilor Sociale
Direcția Generală pentru Pieța de Muncii,
Orientare și Formare
Via Fornivo, 8
Roma Italia
tel: +39 06 36755007
+ 39 / 06 36754058
fax: ++39 / 06 36755022
e-mail: lielo@welfare.gov.it

italiană [www.welfare.gov.i
t/eur](http://www.welfare.gov.it/eur)
[es/default](http://www.welfare.gov.it/es/default)

	<p>Agenția Națională a Ocupării Forței de Muncă (Nodarbinatibas valsts agenturas)</p>	<p>Letoniană , rusă, engleză</p>	<p>www.vdi.lv</p>
<p>Letonia</p>	<p>Kr.Valdemara street 38, Riga, LV-1010 Telefon: +371 7504861 Fax: +371 7021765 Mr. Maris Ginters Maris.Ginters@nva.gov.lv Mr. Vilnis Virza Vilnis.Virza@vdi.gov.lv</p>		
	<p>Inspekția de Stat a Muncii vanda@vdi.lt</p>	<p>Lituanian ăengleză</p>	<p>http://www.socmin.lt/</p>
<p>Lituania</p>			
	<p>Inspekția Muncii și a Minelor M Miguel Martinho Mme Nadine Kohl Mme Pascale Hardt 3, rue des Primeurs 2361 Strassen Telefon: +352 / 247 86380 +352 / 247 86109 +352 / 247 86199 Fax: +352 / 291 194 6380 +352 / 291 194 6109 +352 / 291 194 6199 bl@itm.etat.lu</p>	<p>Franceză și germană</p>	<p>www.itm.lu</p>
<p>Luxemburg</p>			
	<p>Departamentul Relațiilor Industriale și de Muncă, 121, Melita Street, Valletta, CMR 02 Malta Tel: +356 /21238907 Fax: +356 /21243177 Mr. Anthony Azzopardi Anthony.b.azzopardi@gov.mt</p>	<p>Malteză, engleză</p>	<p>www.education.gov.mt</p>
<p>Malta</p>			
	<p>Departamentul pentru Afaceri, Întreprinderi și Reforma Legislativă Direcția pentru Relații de Muncă BAY 3121 1 Victoria Street London SW1H 0ET Ms. Ruth Little Ruth.Little@berr.gsi.gov.uk Telefon: +44 / 207 215 6667</p>	<p>engleză, alte limbi comunitare e în scris care apoi vor fi traduse.</p>	<p>Drepturile muncii: http://www.berr.gov.uk/employment/employmentlegislation/employmentrights/index.html Site-ul privind</p>
<p>Marea Britanie</p>			

Fax +44 / 207 215 0227

detașarea:
<http://www.berr.gov.uk/employment/employmentlegislation/employmentguidance/page19313.html>
Informații
generale:
www.berr.gov.uk
www.homeoffice.gov.uk



Olanda

Ministerul Afacerilor Sociale și a Ocupării Forței de Muncă
P.O. Box 90801
2509 LV Den Haag
Tel: +31 800 9051
Fax: +31 70 3334033

Olandeză

http://www.iz.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_email

http://arbeidsinspectie.szw.nl/index.cfm?fuseaction=dsp_document&link_id=137044

<http://www.iz.szw.nl>



Polonia

Inspekția Națională a Muncii
38/42 Krucza St.
00-926 Warsaw 63
kancelaria@gip.pl

Poloneză,
engleză

www.pip.gov.pl/sta-rt/m-enu-obco.htm



Portugalia

Inspekția Generală a Muncii
Ms Maria Angela Neto
Praça de Alvalade No 1
1700-035 Lisboa
Tel: +35 / 121 795 7053
+35 / 121 795 9068
Fax: +35 / 121 792 4597
igt@igt.gov.pt

Portugheză,
engleză

www.igt.gov.pt



Inspekția Muncii
Str. Matei Voievod nr. 14, București

română

www.inspectmun.ro

România	<p>Telefon: 40 / 21 302 7056 +40 / 745 121 515 Fax: +40 / 21 302 7055 Mrs. Daniela Geormaneanu <u>daniela.geormaneanu@inspectmun.ro</u> Mr. Eduard Nicolau <u>eduard@inspectmun.ro</u></p>		
 Republica Slovacia	<p>Inspekția Națională a Muncii Masarykova 10 040 01 Kosice Mr Daniel Hamari <u>daniel.hamari@ip.gov.sk</u> Mr Martin Jurica <u>martin.jurica@po.ip.gov.sk</u> Telefon:+421 / 557979922 Fax: +421 / 557979 921</p>	Slovacă	<u>www.nip.sk</u>
 Slovenia	<p>Ministerul Muncii, Familiei și Relațiilor Sociale Kotnikove 5 1000 Ljubljana Telefon: +386 1 369 7604 +386 1 369 7649 +386 1 369 7647 Fax: +386 1 369 7669 <u>Damjana.sarcevic@gov.si</u> <u>Radivoj.radak@gov.si</u></p>	Slovenă, engleză	<u>www.gov.si/mddsz</u>
 Spania	<p>Direcția Generală de Muncă Subdirección General de Ordenación Normativa Pío Baroja, 6 28071 MADRID Tel. +34 / 913 63 18 25 Fax +34 / 913 63 20 38 E-mail: mailto:sgon@mtas.es</p>	spaniolă	<u>www.mtas.es</u>
 Suedia	<p>Arbetsmiljöverket Mr. Anders Jeppson Ms. Maria Nyman 17184 Solna Telefon:+46 / 8 730 9171 +46 / 8 730 9072 +46 / 8 730 90 00 <u>arbetsmiljoverket@av.se</u></p>	Engleză, suedeză	<u>www.posting.se</u>
 Ungaria	<p>Inspekția Națională a Muncii Ms. Andrea Zara <u>zara@ommf.hu</u> P.O. Box 639 1399 Budapest Telefon:+ 36 / 1 346 9510 Fax + 36 / 1 364 9422</p>	Maghiară, engleză	<u>www.afsz.hu</u>

Capitolul 4: Întrebări frecvente

Ce se întâmplă cu lucrătorii independenți care lucrează temporar într-un stat membru altul decât cel de origine?

Și în acest caz, lucrătorii care intenționează, pentru o perioadă limitată de timp (maxim 12 luni, perioadă care poate fi prelungită cu alte 12 luni) să-și continue activitatea în alt stat membru decât în cel în care o fac în mod obișnuit sau pe o navă care arborează steagul altui stat membru, altul decât cel în care lucrează în mod normal, au opțiunea de a-și păstra sistemul de asigurare al statului în care sunt stabiliți. Deși această situație întrunește principalele caracteristici ale detașării, nu este implicat nici un angajator, și prin urmare nu poate fi definită ca atare în mod oficial; totuși ea se încadrează în Articolele 14 (a)(1) și 14 (b)(2) ale Regulamentului 1408/71.

În cazul în care un lucrător independent intenționează să lucreze temporar în calitate de salariat sau liber-profesionist într-un stat membru, altul decât cel în care lucrează de obicei, verificarea naturii condițiilor care îi permit acelei persoane să-și păstreze sistemul de asigurări sociale în acel stat trebuie să se bazeze pe elemente obiective diferite de cele care caracterizează angajarea avantajoasă.

Referitor la acest subiect, prevederile comunitare stabilesc următoarele elementele de verificare

- A prestat activități semnificative pentru o anumită perioadă de timp pe teritoriul statului unde își are domiciliul înainte de a se muta în alt stat membru în care să lucreze;
- Este capabil să dovedească, dacă este necesar prin producerea contractelor relevante, natura activității care va fi făcută pentru o perioadă temporară de timp în cadrul unui aranjament de detașare;
- Pe perioada în care lucrătorul desfășoară o astfel de activitate într-un alt stat decât cel de origine, acesta continuă să îndeplinească în statul de trimitere condițiile care îi permit să-și reia activitatea când se întoarce (e.g. Păstrarea biroului sau a infrastructurii de care are nevoie pentru a continua activitatea; păstrarea contribuțiilor la asigurarea socială; plata taxelor; existența unui cod unic de înregistrare și apartenența la o Cameră de Comerț sau la organisme profesionale, etc.).

Nu ar trebui uitat faptul că, această listă, funcționează, desigur, ca un ghid, dat fiind faptul că din perspectiva ariei largi de profesii, pot fi luați în considerare mai mulți indicatori și în câteva cazuri aceștia pot chiar să nu existe (ca exemplu pot fi dați oamenii care lucrează în tehnologia informației sau traducătorii). Prin urmare acest sector trebuie tratat de la caz la caz și trebuie evitată o abordare excesiv de riguroasă.

Mai putem vorbi de detașare în cazul lucrătorilor recrutați dintr-un stat membru pentru a fi detașați în altul?

Da. Această problemă se pune, deși nu în mod exclusiv, pentru companiile care angajează temporar, ale căror caracteristici le fac potrivite pentru numeroase cereri de detașare necorespunzătoare sau abuzive (un exemplu este cel al “companiilor fantomă”).

Decizia nr. 181/13 decembrie 2000 — care urmează liniile generale ale Curții de Justiție în această problemă — hotărăște ca, pentru ca astfel de cazuri să rămână sub incidența detașării, întreprinderea care face detașarea trebuie, printre altele să “desfășoare în mod obișnuit activități semnificative pe teritoriul statului care face detașarea”.

Existența unor activități semnificative în statul în care se face detașarea poate fi verificată printr-o serie de factori obiectivi. În afară de acești indicatori, întreprinderile în cauză trebuie să-și fi desfășurat activitatea în acel stat pentru o anumită perioadă de timp, pentru a satisface cerințele realizării în mod obișnuit a *activităților semnificative* pe teritoriul statului în care se face detașarea.

Ce se întâmplă în cazul unui lucrător detașat la mai multe întreprinderi?

În cazul în care lucrătorul este detașat de către o întreprindere din statul de trimitere la o întreprindere din statul angajator, el este, de asemenea, detașat la una sau mai multe întreprinderi din același stat angajator, în măsura în care, totuși, lucrătorul continuă să-și desfășoare activitatea pentru întreprinderea care l-a detașat. Acest lucru se poate întâmpla în special atunci când întreprinderea l-a detașat pe lucrător într-un stat membru pentru a lucra succesiv ori simultan în două sau mai multe întreprinderi situate în același stat membru.

Faptul că un lucrător detașat lucrează în perioade diferite sau în același timp la mai multe întreprinderi în același Stat Membru sau consecutiv în mai multe întreprinderi din diferite State nu exclude aplicarea prevederilor care guvernează detașarea.

Elementul esențial și decisiv în acest caz este acela că munca trebuie continuată în numele întreprinderii care face detașarea.

Pin urmare, este întotdeauna necesară verificarea existenței și continuității, pe parcursul perioadei detașării, a acestei relații directe dintre lucrătorul detașat și întreprinderea care detașează, relație ale cărei caracteristici esențiale sunt următoarele:

- Trebuie să fie evident pentru cei care vin în inspecție că, contractul a fost și este încă în vigoare pentru ambele părți implicate în derularea lui și că rezultă din negocierile care au dus la recrutare;
- Capacitatea de a pune capăt contractului de muncă (concedierea) trebuie să aparțină exclusiv întreprinderii care face detașarea ;
- Întreprinderea care face detașarea trebuie să mențină capacitatea de a determina “natura” activității prestate de lucrătorul detașat, nu în sensul definiției detaliilor tipului de muncă ce urmează a fi depusă și a felului în care trebuie realizată, ci în termeni mai generali de determinare a termenului acelei activități sau a serviciilor de bază furnizate;

- Obligația remunerării lucrătorilor îi revine întreprinderii care a încheiat contractul, prin urmare independent de cine face, de fapt, plata.

Există situații în care este absolut imposibil să se aplice prevederile detașării?

Există cel puțin 4 situații în care prevederile în vigoare exclud *a priori* aplicarea prevederilor detașării. În special, atunci când:

- Întreprinderea la care lucrătorul a fost detașat îl pune la dispoziția altui angajator aflat pe teritoriul Statului Membru în care aceasta se află;
- Întreprinderea la care este detașat lucrătorul îl pune la dispoziția altui angajator aflat pe teritoriul altui Stat Membru;
- Lucrătorul este recrutat într-un Stat Membru pentru a fi detașat de către un angajator situat pe teritoriul unui al doilea Stat Membru, pentru a-și desfășura activitatea la un angajator situat pe teritoriul unui al treilea Stat Membru;
- Lucrătorul este recrutat într-un Stat Membru de către un angajator situat pe teritoriul unui al doilea Stat Membru, pentru a-și desfășura activitatea în primul Stat Membru.

În asemenea cazuri motivele care determină excluderea strictă a aplicării detașării sunt clare: complexitatea relațiilor care derivă din aceste situații, precum și neoferirea vreunei garanții cu privire la existența unei relații directe între lucrător și întreprinderea care îl detașează, contravine în mod evident cu obiectivul prin care se propune evitarea fragmentării, a complicațiilor administrative și ale asigurării existente care reprezintă *rațiunea de a fi a* prevederilor care guvernează detașarea.

Ce se poate spune despre suspendarea și întreruperea perioadei de detașare?

Suspendarea temporară a activității în timpul perioadei de detașare, indiferent de motiv (vacanță, boală, instruire la întreprinderea care face detașarea, etc.) nu constituie o întrerupere a detașării care să justifice prelungirea acelei perioade cu o perioadă echivalentă. Se va termina, prin urmare, exact la momentul expirării perioadei planificate, indiferent de numărul sau durata evenimentelor care au dus la suspendarea activității.

Prin urmare, prelungirea nejustificată a perioadei de detașare prin întreruperi temporare repetate nu poate fi autorizată.

Dacă detașarea lucrătorului nu este urmată de beneficii materiale sau dacă opțiunea de prelungire nu s-a luat în calcul, ca în cazul întreruperii detașării înainte de data expirării, lucrătorul și angajatorul trebuie să informeze instituția statului în care se face detașarea despre încetarea detașării.

Aceleași cerințe de notificare se aplică dacă lucrătorul, în timpul detașării, este cedat sau transferat unei alte companii din statul de origine, ex. atunci când întreprinderea este transferată sau fuzionează cu o altă întreprindere.

Care schemă de securitate socială este aplicabilă pentru angajații detașați temporar în alt stat membru?

În baza reglementărilor Comunitare, lucrătorii detașați pe teritoriul Uniunii Europene trebuie să fie subiectul unei singure legislații de securitate socială, în afară de excepțiile foarte specifice (Articolul 13 (1) din Regulamentul nr. 1408/71).

În baza Regulamentului nr. 1408/71 (Articolul 13 (2)(a,b și c)) sistemul de securitate socială care se aplică aceluia care din motive profesionale (de muncă) se mută dintr-un Stat Membru în altul este, în general, cel stabilit de legislația Statului Membru în care se desfășoară activitatea.

Pentru a încuraja cât mai mult posibil circulația lucrătorilor și a evita dificultățile administrative inutile și costisitoare pentru lucrători, angajatori și administrație, dispozițiile Comunitare în vigoare permit unele excepții de la principiul general menționat anterior.

Principala excepție este opțiunea de menținere a sistemului de securitate socială al Statului Membru în care întreprinderea funcționează în mod normal („statul care detașează”) atunci când lucrătorul interesat este trimis de către întreprinderea respectivă în alt Stat Membru („statul de angajare”) pentru o perioadă de timp limitată (maximum 12 luni, care poate fi prelungită pentru încă 12 luni) cu condiția îndeplinirii anumitor condiții.

O excepție similară a fost făcută pentru angajații detașați temporar, de către angajatorul lor, la bordul navelor care navighează sub alt pavilion decât cel al Statului la a cărui legislație ar fi supuși în mod normal lucrătorii.

Aceste situații – care permit exonerarea de la plata contribuțiilor pentru asigurare în statul în care lucrează – cunoscute ca **detașări** ale angajaților intră sub incidența articolelor 14(a)(1) și respectiv 14 (b)(1) din Regulamentul nr.1408/71.

Există o procedură simplificată pentru detașările sub trei luni?

După cum am văzut, detașările sunt, în general, restricționate la 12 luni. Totuși, în multe cazuri, angajatorul, din cauza tipului de activitate implicată, trebuie să-și trimită angajații în alte țări foarte des și pentru perioade scurte sau foarte scurte de timp.

În asemenea cazuri, poate fi imposibil sau cel puțin dificil să parcurgă procedura normală pentru obținerea formularelor E 101 în timp util, ceea ce înseamnă că persoanele în cauză nu vor avea certificatele necesare. În concordanță cu aceasta, când durata prevăzută pentru detașare nu depășește trei luni poate fi utilizată o procedură simplificată realizând aranjamentele stabilite de Comisia Administrativă prin Decizia nr. 148.

Pe baza acestei proceduri și a cererii angajatorului în cauză, instituțiile competente din Statul care face detașarea pot elibera în avans un număr potrivit de formulare E 101 cu ultima rubrică deja completată (specificând sediul, adresa, ștampila, data și semnătura) marcate cu un număr de serie și având cuvintele „Detașarea nu depășește trei luni în concordanță cu Decizia nr. 148 din 25 iunie 1992 a Comisiei Administrative a CEE”.

Când se utilizează formularul, întreprinderea care detașează trebuie să completeze toate rubricile din formular, să dea o copie lucrătorului și în 24 de ore să trimită o altă copie instituției teritoriale competente care, odată ce verificările necesare au fost făcute, o va îndosaria.

Care sunt măsurile aplicate lucrătorilor care sunt resortisanți ai țărilor terțe și sunt detașați dintr-un stat membru UE într-altul?

Informațiile primite indică faptul că un număr considerabil de state membre⁴ cer lucrătorilor detașați care sunt resortisanți ai țărilor terțe și care au rezidență legală sau sunt angajați legal în alt stat membru, permis de lucru sau le impun cerințele legate de viză în ceea ce privește accesul la piața forței de muncă. Alte condiții se aplică în continuare în ceea ce privește permisele de ședere și/sau cerințele legate de viză care ar putea împiedica exercitarea efectivă a unei libertăți fundamentale de către prestatorul de servicii. Printre aceste condiții figurează perioade minime de muncă și de încadrare în muncă, anumite tipuri de contracte în țara de origine, sau o durată minimă a permisului de ședere în țara în care angajatorul se stabilește.

Astfel de măsuri nu sunt în conformitate cu regulile impuse de tratat în ceea ce privește libertatea de a presta servicii, astfel cum sunt interpretate de Curtea Europeană de Justiție. În comunicarea sa din luna aprilie 2006, Comisia a concluzionat că, pe baza jurisprudenței actuale, un stat membru gazdă nu poate impune formalități administrative sau condiții suplimentare lucrătorilor detașați care provin din țări terțe în cazul în care aceștia sunt angajați legal de un prestator de servicii stabilit într-un stat membru diferit, fără a aduce atingere, totuși, dreptului statului membru gazdă de a verifica faptul că aceste condiții sunt respectate în cadrul statului membru în care prestatorul de servicii este stabilit. În consecință, există încă un număr considerabil de state membre care nu respectă în întregime sau în mod corect această jurisprudență, sau care nu o aplică deloc.

⁴ Belgia, Danemarca, Germania, Estonia, Irlanda, Italia, Cipru, Letonia, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Austria, Portugalia, Slovacia și Finlanda. Există hotărâri ale CEJ privind astfel de cerințe împotriva Belgiei, Germaniei și Luxemburgului și o procedură de sancționare a nerespectării obligațiilor împotriva Italiei.

Capitolul 5: Jurisprudența relevantă a Curții Europene de Justiție

Cauza C-319/06

Comisia Comunităților Europene

împotriva

Marelui Ducat al Luxemburgului

„Neîndeplinirea obligațiilor de către un stat membru — Detașarea lucrătorilor — Libera prestare a serviciilor — Directiva 96/71/CE — Dispoziții de ordine publică — Odihnă săptămânală — Obligația de prezentare a documentelor referitoare la o detașare la simpla cerere a autorităților naționale — Obligația de a desemna un mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg, care să păstreze toate documentele necesare în scopul controalelor”

Sumarul hotărârii

1. Libera prestare a serviciilor — Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii — Directiva 96/71 — Condiții de muncă și de încadrare în muncă — Dispoziții de ordine publică — Noțiune

[Directiva 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 3 alin. (10)]

2. Libera prestare a serviciilor — Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii — Directiva 96/71 — Condiții de muncă și de încadrare în muncă — Dispoziții de ordine publică

[Directiva 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 3 alin. (10)]

3. Libera prestare a serviciilor — Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii — Directiva 96/71 — Condiții de muncă și de încadrare în muncă — Dispoziții de ordine publică

[Directiva 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 3 alin. (10)]

4. Libera prestare a serviciilor — Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii — Directiva 96/71 — Condiții de muncă și de încadrare în muncă — Dispoziții de ordine publică

— Dispoziții care rezultă din convenții colective declarate de generală aplicare

[Directiva 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 3 alin. (10)]

5. Acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor — Examinarea de către Curte a temeiniciei — Situație care trebuie luată în considerare — Situația la expirarea termenului stabilit prin avizul motivat

(art. 226 CE)

6. Libera prestare a serviciilor — Restricții — Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii — Controale efectuate de statul membru gazdă

(art. 49 CE)

7. Libera prestare a serviciilor — Restricții — Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii — Controale efectuate de statul membru gazdă

(art. 49 CE)

1. Articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii prevede că statele membre se asigură că, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, întreprinderile stabilite într-un alt stat membru, care detașează lucrători pe propriul lor teritoriu în cadrul unei prestări transnaționale de servicii, garantează lucrătorilor detașați condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele avute în vedere în același articol, care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările. În acest scop, această dispoziție prevede, în mod limitativ,

aspectele în care statele membre pot să dea întâietate normelor în vigoare în statul membru gazdă.

Articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din directiva respectivă recunoaște totuși statelor membre posibilitatea, cu respectarea Tratatului CE, de a impune în mod nediscriminatoriu întreprinderilor care detașează lucrători pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele avute în vedere la alineatul (1) primul paragraf din acest articol, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică.

În această privință, calificarea dispozițiilor naționale drept legi de poliție și de siguranță de către un stat membru are în vedere dispozițiile a căror respectare a fost considerată crucială pentru apărarea organizării politice, sociale sau economice a statului membru respectiv, astfel încât respectarea acestora să fie impusă oricărei persoane care se află pe teritoriul național al acestui stat membru sau oricărui raport juridic localizat pe acest teritoriu. Prin urmare, excepția de ordine publică reprezintă o derogare de la principiul fundamental al liberei prestări a serviciilor care trebuie înțeleasă în mod strict și a cărei întindere nu ar putea fi stabilită în mod unilateral de către statele membre.

În cadrul Directivei 96/71, articolul 3 alineatul (10) prima liniuță constituie o derogare de la principiul potrivit căruia aspectele cu privire la care statul membru gazdă poate impune legislația sa întreprinderilor respective sunt prevăzute limitativ la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din această directivă și, în consecință, trebuie să facă obiectul unei interpretări stricte. Printre altele, dispoziția respectivă nu exonerează statele membre de respectarea obligațiilor care le revin în temeiul tratatului și în special a celor referitoare la libera prestare a serviciilor.

(a se vedea punctele 25-31 și 33)

2. Nu își îndeplinește obligațiile care îi revin în temeiul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii un stat membru care declară că reprezintă dispoziții imperative de domeniul ordinii publice naționale dispozițiile unei reglementări naționale de transpunere a Directivei 96/71 care obligă întreprinderile avute în vedere, pe de o parte, să nu detașeze decât personalul cu care întreprinderea a încheiat un contract de muncă în formă scrisă sau un alt document considerat ca având aceeași valoare potrivit Directivei 91/533 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă și, pe de altă parte, să respecte legislația națională în domeniul muncii cu timp parțial și al muncii pe durată determinată.

Astfel, asemenea dispoziții au ca efect supunerea întreprinderilor care detașează lucrători în statul membru gazdă la o obligație la care acestea sunt deja supuse în statul membru în care sunt stabilite. Pe de altă parte, scopul Directivei 96/71 de garantare a respectării unui nucleu minim de norme de protecție a lucrătorilor face cu atât mai superfluă existența unei astfel de obligații suplimentare care, având în vedere procedurile pe care le implică, poate descuraja întreprinderile stabilite într-un alt stat membru să își exercite libertatea de a presta servicii.

Or, deși dreptul comunitar nu se opune ca statele să își extindă legislația sau convențiile colective de muncă încheiate de către partenerii sociali asupra oricărei persoane care efectuează o muncă salariată, chiar și cu caracter temporar, oricare ar fi statul membru de stabilire al angajatorului, nu este mai puțin adevărat că o astfel de posibilitate este subordonată condiției ca lucrătorii respectivi care efectuează în mod temporar o muncă în statul membru gazdă să nu beneficieze deja de aceeași protecție sau de o protecție în esență comparabilă, în temeiul obligațiilor la care angajatorul lor este supus deja în statul membru în care este stabilit.

În special, libera prestare a serviciilor, ca principiu fundamental al tratatului, nu poate fi limitată decât prin reglementări justificate de rațiuni imperioase de interes general și

aplicabile tuturor persoanelor sau întreprinderilor care desfășoară o activitate pe teritoriul statului membru gazdă, în măsura în care acest interes nu este apărat prin normele la care prestatorul este supus în statul membru în care acesta este stabilit.

(a se vedea punctele 41-44 și 60 și dispozitivul)

3. Nu își îndeplinește obligațiile care îi revin în temeiul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii un stat membru care impune întreprinderilor care efectuează o detașare pe teritoriul său prevederea referitoare la adaptarea automată a salariilor, altele decât salariile minime, la evoluția costului vieții, în măsura în care acesta nu a demonstrat suficient din punct de vedere juridic că măsura națională în discuție face parte din dispozițiile de ordine publică în sensul dispoziției respective din directivă.

Această dispoziție din Directiva 96/71 deschide statului membru gazdă posibilitatea de a impune întreprinderilor care efectuează o detașare pe teritoriul său condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la alte aspecte decât cele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71, cu condiția să fie vorba despre dispoziții de ordine publică. Prin urmare, această rezervă prevăzută la articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71 reprezintă o excepție de la sistemul pus în aplicare prin această directivă, precum și o derogare de la principiul fundamental al liberei prestări a serviciilor pe care se întemeiază directiva respectivă și trebuie să facă obiectul unei interpretări stricte.

Astfel, dacă statele membre rămân, în principal, libere să determine cerințele de ordine publică în conformitate cu necesitățile lor naționale, totuși, în contextul comunitar și în special ca justificare a unei derogări de la principiul fundamental al liberei prestări a serviciilor, această noțiune trebuie înțeleasă în mod strict, astfel încât întinderea sa nu poate fi determinată în mod unilateral de fiecare stat membru fără controlul instituțiilor Comunității Europene. Din aceasta rezultă că ordinea publică nu poate fi invocată decât în caz de amenințare reală și suficient de gravă, care afectează un interes fundamental al societății. Astfel, motivele susceptibile să fie invocate de către un stat membru pentru a justifica o derogare de la principiul liberei prestări a serviciilor trebuie să fie însoțite de o analiză a oportunității și a proporționalității măsurii restrictive adoptate de acest stat, precum și de elementele precise care să permită susținerea argumentării sale. Prin urmare, pentru a permite să se aprecieze dacă măsurile în cauză sunt necesare și proporționale în raport cu scopul de apărare a ordinii publice, un stat membru este obligat să prezinte elemente care să permită să se stabilească dacă și în ce măsură aplicarea pentru lucrătorii detașați pe teritoriul său național a prevederii referitoare la adaptarea automată a salariilor la evoluția costului vieții este susceptibilă să contribuie la realizarea acestui scop.

(a se vedea punctele 49-52 și 54-55 și dispozitivul)

4. Nu își îndeplinește obligațiile care îi revin în temeiul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii un stat membru care declară că dispozițiile care rezultă, printre altele, din convențiile colective declarate de generală aplicare reprezintă dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale.

O astfel de reglementare națională nu poate reprezenta o excepție de ordine publică în sensul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71. În primul rând, nimic nu justifică faptul că dispozițiile referitoare la convențiile colective de muncă, și anume cele care delimitează elaborarea și punerea în aplicare a acestora, ar putea per se și fără alte precizări să facă parte din noțiunea de ordine publică. În al doilea rând, o astfel de constatare se impune cu privire la înseși dispozițiile acestor convenții colective, care, în ansamblul lor și pentru simplul motiv că emană de la acest tip de acte, nu pot nici ele să facă parte dintr-o astfel de noțiune. În al treilea rând, întrucât articolul 3 alineatul (10) a doua liniuță din Directiva 96/71 se raportează în mod exclusiv la condițiile de muncă și de

încadrare în muncă stabilite prin convențiile colective declarate de generală aplicare, o reglementare națională care prevede în mod expres simplele convenții colective de muncă nu poate pretinde că reprezintă o concretizare în fine a permisiunii acordate statelor membre în temeiul articolului respectiv.

(a se vedea punctele 64-67 și dispozitiv)

5. Existența unei neîndepliniri a obligațiilor trebuie apreciată în funcție de situația din statul membru astfel cum aceasta se prezenta la momentul expirării termenului stabilit în avizul motivat, schimbările intervenite ulterior neputând fi luate în considerare de către Curte.

(a se vedea punctul 72)

6. Nu își îndeplinește obligațiile care îi revin în temeiul articolului 49 CE un stat membru care, într-o reglementare de drept intern prin care se instituie o procedură de declarație prealabilă în caz de detașare de lucrători, prevede condițiile de acces la informațiile esențiale indispensabile unui control al autorităților naționale competente într-un mod lipsit de claritatea necesară pentru asigurarea securității juridice a întreprinderilor care doresc să detașeze lucrători pe teritoriul statului membru respectiv.

Astfel, obligația oricărei întreprinderi de a pune la dispoziția autorităților naționale înainte de începerea muncii, la simpla cerere și în cel mai scurt termen posibil, informațiile esențiale, indispensabile unui control, nu este lipsită de ambiguități susceptibile să descurajeze întreprinderile care doresc să detașeze lucrători pe teritoriul statului membru respectiv să își exercite libertatea de a presta servicii. Întrucât, pe de o parte, întinderea drepturilor și a obligațiilor acestor întreprinderi nu rezultă în mod clar din reglementarea respectivă și, pe de altă parte, întreprinderile care nu au respectat obligațiile prevăzute de respectiva dispoziție riscă sancțiuni care nu sunt neglijabile, o astfel de reglementare națională este, prin lipsa sa de claritate și din cauza ambiguităților pe care le conține, incompatibilă cu articolul 49 CE.

(a se vedea punctele 80-82 și dispozitivul)

7. Nu își îndeplinește obligațiile care îi revin în temeiul articolului 49 CE un stat membru care obligă întreprinderile cu sediul social în afara teritoriului național și care detașează lucrători pe acest teritoriu să depună pe lângă un mandatar ad-hoc cu reședința pe teritoriul național documentele necesare controlului privind îndeplinirea obligațiilor care le revin în aplicarea legislației naționale, înainte de începerea detașării, și să le lase acolo o perioadă nedeterminată după terminarea prestării.

Întrucât astfel de cerințe constituie o restricție privind libera prestare a serviciilor, acestea nu pot fi justificate, de vreme ce un control efectiv al respectării legislației muncii poate fi asigurat prin măsuri mai puțin restrictive.

(a se vedea punctele 90-95 și dispozitivul)

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

19 iunie 2008(*)

„Neîndeplinirea obligațiilor de către un stat membru – Detașarea lucrătorilor – Libera prestare a serviciilor – Directiva 96/71/CE – Dispoziții de ordine publică – Odihnă săptămânală – Obligația de prezentare a documentelor referitoare la o detașare la simpla cerere a autorităților naționale – Obligația de a desemna un mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg, care să păstreze toate documentele necesare în scopul controalelor”

În cauza C-319/06,

având ca obiect o acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor formulată în temeiul articolului 226 CE, introdusă la 20 iulie 2006,

Comisia Comunităților Europene, reprezentată de domnii J. Enegren și G. Rozet, în calitate de agenți, cu domiciliul ales în Luxemburg,
reclamantă,
împotriva
Marelui Ducat al Luxemburgului, reprezentat de domnul C. Schiltz, în calitate de agent,
pârât,
CURTEA (Camera întâi),
compusă din domnul P. Jann, președinte de cameră, domnii A. Tizzano, A. Borg Barthet, M. Ilešič și E. Levits (raportor), judecători,
avocat general: doamna V. Trstenjak,
grefier: domnul R. Grass,
având în vedere procedura scrisă,
după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 13 septembrie 2007,
pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin cererea introductivă, Comisia Comunităților Europene solicită Curții să constate că:

- prin declararea faptului că dispozițiile articolului 1 alineatul (1) punctele 1, 2, 8 și 11 din Legea din 20 decembrie 2002 de transpunere a Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de reglementare a controlului aplicării dreptului muncii (Mémorial A 2002, p. 3722, denumită în continuare „Legea din 20 decembrie 2002”) constituie dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale;
- prin transpunerea în mod incomplet a dispozițiilor articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29);
- prin prevederea, la articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002, a condițiilor referitoare la accesul la informații esențiale, indispensabile unui control al autorităților naționale competente într-un mod lipsit de claritatea necesară asigurării securității juridice a întreprinderilor care doresc să detașeze lucrători în Luxemburg și
- prin impunerea, la articolul 8 din această lege, a păstrării în Luxemburg, în posesia unui mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg, a documentelor necesare controlului, Marele Ducat al Luxemburgului nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 3 alineatele (1) și (10) din Directiva 96/71, precum și în temeiul articolelor 49 CE și 50 CE.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

2 Sub titlul „Condiții de muncă și de încadrare în muncă”, articolul 3 din Directiva 96/71 prevede:

„(1) Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:

- prin acte cu putere de lege și acte administrative
și/sau
- prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare în sensul alineatului (8), în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă:
 - (a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
 - (b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

- (c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;
- (d) condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
- (e) securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;
- (f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;
- (g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În sensul prezentei directive, noțiunea de salariu minim, menționată la [a doua liniuță] litera (c), este definită de legislația [și/sau] practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

[...]

(10) Prezenta directivă nu împiedică statele membre să impună, în baza tratatului, întreprinderilor naționale și celor din alte state, în mod egal:

- 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;

- condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin acorduri colective și sentințe arbitrale în sensul alineatului (8), cu privire la alte activități decât cele menționate în anexă.”

3 Cu ocazia adoptării Directivei 96/71, a fost înscrisă în procesul-verbal al Consiliului Uniunii Europene Declarația nr. 10 referitoare la articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din această directivă (denumită în continuare „Declarația nr. 10”), în termenii următori:

„Consiliul și Comisia au declarat:

«Sintagma „dispoziții de ordine publică” ar trebui considerată ca acoperind acele dispoziții obligatorii de la care nu se poate deroga și care, prin natura și scopul lor, răspund cerințelor imperative ale interesului public. Aceste dispoziții pot include în special interzicerea muncii forțate sau implicarea autorităților publice în supravegherea respectării legislației privitoare la condițiile de muncă.»” [traducere neoficială]

Reglementarea luxemburgheză

4 Articolul 1 din Legea din 20 decembrie 2002 prevede:

„(1) Constituie dispoziții imperative care sunt de domeniul de ordinii publice naționale, în special în ceea ce privește dispozițiile de natură convențională sau contractuală în conformitate cu prevederile Legii din 27 martie 1986 de aprobare a Convenției de la Roma din 19 iunie 1980 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, și sunt aplicabile ca atare tuturor lucrătorilor care desfășoară o activitate pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului, inclusiv celor care fac obiectul unei detașări temporare, indiferent de durata sau de natura acesteia, toate actele cu putere de lege și actele administrative, precum și cele care rezultă din convenții colective de generală aplicare sau dintr-o decizie arbitrală având un domeniu de aplicare similar celui al convențiilor colective de generală aplicare, care au legătură cu:

1. contractul de muncă în formă scrisă sau cu documentul stabilit în temeiul Directivei 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, p. 32, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 174];
2. salariul social minim și cu adaptarea automată a remunerației la evoluția costului vieții;
3. durata de muncă și de odihnă săptămânală;
4. concediul plătit;
5. concediile colective;
6. zilele libere legale;

7. reglementarea muncii temporare și a contractului de punere la dispoziție a unui salariat angajat prin contract de muncă temporară;
8. reglementarea muncii cu timp parțial și a muncii pe durată determinată;
9. măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a copiilor și a tinerilor, a femeilor însărcinate sau care au născut de curând;
10. nediscriminarea;
11. convențiile colective de muncă;
12. inactivitatea obligatorie în conformitate cu legislația referitoare la șomajul determinat de condițiile meteorologice și la șomajul tehnic;
13. munca clandestină sau ilegală, inclusiv dispozițiile care privesc autorizațiile de muncă pentru lucrătorii care nu sunt resortisanți ai unui stat membru al Spațiului Economic European;
14. securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă în general și, mai exact, cu dispozițiile de prevenire a accidentelor ale Asociației de Asigurare împotriva Accidentelor (Association d'assurance contre les accidents) adoptate potrivit articolului 154 din Codul asigurărilor sociale și cu dispozițiile minime de securitate și sănătate stabilite prin intermediul regulamentului marelui ducă, care trebuie adoptate cu avizul obligatoriu al Conseil d'État (Consiliul de Stat) și cu acordul Conférence des Présidents de la Chambre des Députés (Conferința președinților Camerei Deputaților) în temeiul articolului 14 din Legea din 17 iunie 1994 cu privire la securitatea și sănătatea lucrătorilor la muncă, cu modificările ulterioare.

(2) Dispozițiile primului alineat al prezentului articol se aplică tuturor lucrătorilor, indiferent de cetățenia acestora, de întreprinderea în serviciul căreia se află, fără a se ține seama de naționalitatea și de locul în care se află sediul social de drept sau de fapt al acesteia.”

5 Articolul 2 din Legea din 20 decembrie 2002 prevede:

„(1) Dispozițiile primului articol din prezenta lege se aplică de asemenea întreprinderilor care, în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, detașează lucrători pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului, cu excepția personalului navigant al marinei comerciale.

(2) Prin detașare, în sensul alineatului (1), se înțelege în special următoarele operațiuni efectuate de către întreprinderile respective, în măsura în care există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe timpul perioadei de detașare:

1. detașarea unui lucrător, chiar pentru o perioadă scurtă sau prestabilită, în numele și sub conducerea întreprinderilor prevăzute la alineatul (1) din prezentul articol, pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și destinatarul prestării de servicii care este stabilit sau își desfășoară activitatea în Luxemburg;

2. detașarea, chiar pentru o perioadă scurtă sau prestabilită, a unui lucrător pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului, într-o unitate a întreprinderii care face detașarea sau într-o întreprindere care aparține grupului din care face parte întreprinderea care face detașarea;

3. detașarea, fără a aduce atingere aplicării Legii din 19 mai 1994 privind reglementarea muncii temporare și a contractului de punere la dispoziție a unui salariat angajat prin contract de muncă temporară, de către o întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau în cadrul unui contract de punere la dispoziție, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului, și aceasta chiar pentru o perioadă scurtă sau prestabilită.

(3) Prin lucrător detașat se înțelege orice lucrător care lucrează în mod obișnuit în străinătate și care își îndeplinește munca pe o perioadă limitată pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului.

(4) Noțiunea de raport de muncă se stabilește în conformitate cu dreptul luxemburghez.”

6 Articolul 7 din Legea din 20 decembrie 2002 prevede:

„(1) În scopul aplicării prezentei legi, întreprinderea, inclusiv cea a cărei sediu este stabilit în afara teritoriului Marelui Ducat al Luxemburgului sau care își desfășoară activitatea în mod obișnuit în afara teritoriului luxemburghez, în care unul sau mai mulți lucrători desfășoară o activitate în Luxemburg, inclusiv cei care fac obiectul unei detașări temporare în conformitate cu dispozițiile articolelor 1 și 2 din prezenta lege, trebuie să pună la dispoziția Inspection du travail et des mines (Inspekția muncii și a minelor), înainte de începerea muncii, la simpla cerere și în cel mai scurt timp posibil, informațiile esențiale indispensabile unui control și, în special:

- numele, prenumele, data și locul nașterii, starea civilă, cetățenia și profesia lucrătorilor;
- calificarea exactă a lucrătorilor;
- calitatea în care aceștia sunt angajați în întreprindere și ocupația pe care aceștia o exercită acolo în mod regulat;
- domiciliul și, după caz, reședința obișnuită a lucrătorilor;
- permisul de ședere și permisul de muncă, dacă este cazul;
- locul sau locurile de muncă în Luxemburg și durata muncii;
- copia formularului E 101 sau, după caz, indicarea precisă a organismelor de securitate socială pe lângă care sunt afiliați lucrătorii pe timpul șederii lor pe teritoriul luxemburghez;
- copia contractului de muncă sau a documentului stabilit în temeiul Directivei 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă.

(2) Aplicarea prezentului articol va putea fi stabilită în mod detaliat prin regulament al marelui duce.”

7 Articolul 8 din aceeași lege prevede:

„Orice întreprindere stabilită și având sediul social în străinătate sau care nu are un sediu permanent în Luxemburg în sensul legii fiscale, în cadrul căreia unul sau mai mulți lucrători desfășoară activități în Luxemburg, indiferent cu ce titlu, este obligată să păstreze în Luxemburg, în posesia unui mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg, documentele necesare controlului obligațiilor care îi revin în aplicarea prezentei legi și, în special, în aplicarea articolului 7.

Documentele menționate trebuie să fie prezentate în cel mai scurt timp posibil la Inspection du travail et des mines, la simpla cerere a acesteia. Inspection du travail et des mines trebuie să fie informată obligatoriu în prealabil cu privire la locul exact de depozitare a documentelor, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, prin grija întreprinderii sau a mandatului acesteia prevăzut la alineatul precedent, cel mai târziu înainte de desfășurarea activității salariale avute în vedere.”

Procedura precontencioasă

8 Printr-o scrisoare de punere în întârziere din 1 aprilie 2004, Comisia a indicat autorităților luxemburgheze că Legea din 20 decembrie 2002 era susceptibilă să fie contrară dreptului comunitar. Mai exact, această lege:

- ar impune întreprinderilor stabilite într-un alt stat membru și care detașează lucrători în Luxemburg respectarea condițiilor de muncă și de angajare care depășesc prevederile articolului 3 alineatele (1) și (10) din Directiva 96/71;
- nu ar garanta lucrătorilor detașați, în afara odihnei săptămânale, respectarea niciunei alte perioade de odihnă (odihnă zilnică);
- ar fi lipsită de claritatea necesară pentru a asigura securitatea juridică, prin obligarea întreprinderilor care detașează lucrători în Luxemburg să pună la dispoziția Inspection du travail et des mines, înainte de începerea muncii, la simpla cerere și în cel mai scurt timp posibil, informațiile esențiale indispensabile unui control și

– ar restrânge libera prestare a serviciilor, solicitând întreprinderilor cu sediul social în afara teritoriului Marelui Ducat al Luxemburgului sau fără un sediu permanent în Luxemburg să păstreze aici, în posesia unui mandatar ad-hoc cu reședința în această țară, documentele necesare controlului.

9 În răspunsul din 30 august 2004, Marele Ducat al Luxemburgului a arătat că condițiile de muncă și de încadrare în muncă ce fac obiectul primului motiv invocat în această scrisoare de punere în întârziere țin de „dispozițiile de ordine publică”, astfel cum sunt prevăzute la articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71.

10 Acesta a recunoscut temeinicia celui de al doilea motiv invocat în scrisoarea de punere în întârziere menționată.

11 Cu privire la al treilea și la al patrulea motiv care figurează în aceeași scrisoare, acest stat membru a indicat, pe de o parte, că articolul 7 din Legea din 20 decembrie 2002 nu impunea declarația prealabilă, iar, pe de altă parte, că obligația de a comunica la Inspection du travail et des mines numele unui depozitar care păstrează documentele cerute prin lege este o cerință nediscriminatorie, indispensabilă pentru efectuarea controalelor desfășurate de această autoritate.

12 Întrucât aceste răspunsuri nu au fost satisfăcătoare, Comisia și-a reiterat motivele într-un aviz motivat din 12 octombrie 2005 și a invitat Marele Ducat al Luxemburgului să se conformeze obligațiilor sale într-un termen de două luni de la primirea acestui aviz.

13 După ce a solicitat un termen suplimentar de șase săptămâni, Marele Ducat al Luxemburgului nu a considerat necesar să răspundă la respectivul aviz motivat.

14 În consecință, Comisia a introdus, în temeiul articolului 226 CE, prezenta acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor.

Cu privire la acțiune

Cu privire la primul motiv, întemeiat pe o transpunere incorectă a articolului 3 alineatele (3) și (10) din Directiva 96/71

Argumentele părților

15 Prin intermediul primului motiv, Comisia arată că Marele Ducat al Luxemburgului a transpus în mod incorect articolul 3 alineatele (1) și (10) din Directiva 96/71.

16 Comisia consideră, mai exact, că, prin calificarea greșită a dispozițiilor naționale legate de domeniile vizate prin prevederile în litigiu ca dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale și, în consecință, prin impunerea respectării acestora de către întreprinderile care detașează lucrători pe teritoriul său, Marele Ducat al Luxemburgului pune în sarcina acestor întreprinderi obligații care depășesc ceea ce prevede Directiva 96/71. Potrivit acestei instituții, noțiunea de ordine publică prevăzută la articolul 3 alineatul (10) din această directivă nu ar putea fi determinată în mod unilateral de către fiecare stat membru, acesta nefiind liber să impună în mod unilateral prestatorilor de servicii stabiliți într-un alt stat membru toate dispozițiile obligatorii din propriul drept al muncii.

17 În primul rând, o astfel de obligație ar fi aceea prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 1 din Legea din 20 decembrie 2002 de a nu detașa decât personalul cu care întreprinderea a încheiat un contract de muncă în formă scrisă sau un alt document considerat ca având aceeași valoare potrivit Directivei 91/533.

18 În această privință, Comisia amintește că, în orice caz, controlul respectării dispozițiilor Directivei 91/533 revine autorităților statului membru de stabilire a întreprinderii avute în vedere, stat care a transpus această directivă, iar nu, în cazul unei detașări, statului membru gazdă.

19 În al doilea rând, cu privire la adaptarea automată a remunerației la evoluția costului vieții, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 2 din Legea din 20 decembrie 2002, Comisia susține că legislația luxemburgheză este în contradicție cu Directiva 96/71, care nu

prevede o reglementare de către statul membru gazdă a nivelului salariului decât în ceea ce privește salariile minime.

20 În al treilea rând, în ceea ce privește respectarea reglementării muncii cu timp parțial și a muncii pe durată determinată, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 8 din Legea din 20 decembrie 2002, Comisia arată că, în temeiul Directivei 96/71, nu este de competența statului membru gazdă să impună reglementarea sa în domeniul muncii cu timp parțial și a muncii pe durată determinată întreprinderilor care detașează lucrători pe teritoriul său.

21 În al patrulea rând, cu privire la obligația de a respecta convențiile colective de muncă, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 11 din Legea din 20 decembrie 2002, Comisia arată că actele care fac parte dintr-o categorie de acte, luate ca atare, independent de conținutul lor material, nu pot constitui dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale.

22 Marele Ducat al Luxemburgului susține că prevederile vizate în primul motiv al Comisiei se raportează toate la dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale în sensul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71. În această privință, acesta susține, pe de o parte, că Declarația nr. 10 nu poate avea nicio valoare juridică obligatorie și, pe de altă parte, că noțiunea de dispoziții de ordine publică cuprinde toate dispozițiile care răspund, în opinia statului gazdă, cerințelor imperative ale interesului public. În plus, Marele Ducat al Luxemburgului face trimitere la procedura legislativă care a condus la adoptarea Directivei 2006/123/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 12 decembrie 2006 privind serviciile în cadrul pieței interne (JO L 376, p. 36, Ediție specială, 13/vol. 58, p. 50, denumită în continuare „Directiva 2006/123”).

Aprecierea Curții

– Observații preliminare

23 Cu titlu introductiv, pentru a răspunde argumentului principal prezentat în apărare de către Marele Ducat al Luxemburgului, trebuie subliniat că, potrivit articolului 3 alineatul (1) litera (a), Directiva 2006/123 nu poate înlocui Directiva 96/71, aceasta din urmă prevalând asupra primei directive în caz de conflict. Prin urmare, acest stat membru nu poate să se întemeieze pe procedura legislativă care a condus la adoptarea Directivei 2006/123 pentru a susține interpretarea unei dispoziții din Directiva 96/71, pe care acesta o invocă.

24 Din considerentul (13) al Directivei 96/71 rezultă că legislațiile statelor membre trebuie coordonate astfel încât să se prevadă un nucleu de norme imperative de protecție minimă, care trebuie respectate în statul gazdă de angajatorii care detașează lucrători (a se vedea Hotărârea din 18 decembrie 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Rep., p. I-11767, punctul 59).

25 Astfel, articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din această directivă prevede că statele membre se asigură că, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, întreprinderile stabilite într-un alt stat membru, care detașează lucrători pe propriul lor teritoriu în cadrul unei prestări transnaționale de servicii, garantează lucrătorilor detașați condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele avute în vedere în același articol, care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările (Hotărârea din 18 iulie 2007, Comisia/Germania, C-490/04, Rep., p. I-6095, punctul 18).

26 În acest scop, această dispoziție prevede, în mod limitativ, aspectele în care statele membre pot să dea întâietate normelor în vigoare în statul membru gazdă.

27 Articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71 recunoaște totuși statelor membre posibilitatea, cu respectarea Tratatului CE, de a impune în mod nediscriminatoriu întreprinderilor care detașează lucrători pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele avute în vedere la alineatul (1) primul paragraf din acest articol, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică.

28 Astfel cum rezultă din articolul 1 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002, care prevede că reprezintă dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice dispozițiile

prevăzute la punctele 1-14 din acest alineat, Marele Ducat al Luxemburgului a înțeles să se prevaleze de articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din directiva respectivă.

29 În această privință, trebuie amintit că o calificare a dispozițiilor naționale drept legi de poliție și de siguranță de către un stat membru are în vedere dispozițiile a căror respectare a fost considerată crucială pentru apărarea organizării politice, sociale sau economice a statului membru respectiv, astfel încât respectarea acestora să fie impusă oricărei persoane care se află pe teritoriul național al acestui stat membru sau oricărui raport juridic localizat pe acest teritoriu (Hotărârea din 23 noiembrie 1999, *Arblade și alții*, C-369/96 și C-376/96, Rec., p. I-8453, punctul 30).

30 Prin urmare, contrar celor susținute de Marele Ducat al Luxemburgului excepția de ordine publică reprezintă o derogare de la principiul fundamental al liberei prestări a serviciilor care trebuie înțeleasă în mod strict și a cărei întindere nu ar putea fi stabilită în mod unilateral de către statele membre (a se vedea, cu privire la libera circulație a persoanelor, Hotărârea din 31 ianuarie 2006, *Comisia/Spania*, C-503/03, Rec., p. I-1097, punctul 45).

31 În cadrul Directivei 96/71, articolul 3 alineatul (10) prima liniuță constituie o derogare de la principiul potrivit căruia aspectele cu privire la care statul membru gazdă poate impune legislația sa întreprinderilor care detașează lucrători pe teritoriul său sunt prevăzute limitativ la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din această directivă. În consecință, această primă dispoziție trebuie să facă obiectul unei interpretări stricte.

32 Pe de altă parte, Declarația nr. 10, cu privire la care avocatul general a arătat pe bună dreptate, la punctul 45 din concluzii, că poate fi invocată în sprijinul unei interpretări a articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71, prevede că expresia „dispoziții de ordine publică” ar trebui considerată ca acoperind acele dispoziții obligatorii de la care nu se poate deroga și care, prin natura și scopul lor, îndeplinesc cerințele imperative ale interesului public.

33 În orice caz, această dispoziție a Directivei 96/71 prevede că o invocare a posibilității pe care aceasta o prevede nu exonerează statele membre de respectarea obligațiilor care le revin în temeiul tratatului și, în special, cele referitoare la libera prestare a serviciilor, a cărei promovare este subliniată în al cincilea considerent al acestei directive.

34 În raport cu aceste considerații trebuie examinate prevederile articolului 1 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002, a căror calificare drept dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice este contestată de către Comisie.

– Cu privire la dispoziția referitoare la contractul în formă scrisă sau la documentul întocmit în temeiul Directivei 91/533, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002

35 Cu titlu introductiv, trebuie subliniat că această prevedere face obiectul unui aspect care nu a fost menționat pe lista prevăzută la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71.

36 Marele Ducat al Luxemburgului susține, pe de o parte, că prevederea contestată nu este decât o reluare a condiției prevăzute la articolele 2 și 3 din Directiva 91/533 și, pe de altă parte, că aceasta ține de ordinea publică în măsura în care are ca scop protecția lucrătorilor.

37 După cum se subliniază în considerentul (2) al Directivei 91/533, necesitatea de a supune raporturile de muncă unor cerințe de formă este primordială pentru a proteja mai bine lucrătorii salariați împotriva unei eventuale încălcări a drepturilor lor și pentru a oferi o transparență mai mare pe piața muncii.

38 Cu toate acestea, din articolul 9 alineatul (1) din directiva respectivă rezultă de asemenea că statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma acestei directive.

39 În consecință, toți angajatorii, inclusiv cei care efectuează o detașare a lucrătorilor astfel cum este prevăzută la articolul 4 alineatul (1) din Directiva 91/533, sunt supuși, în temeiul legislației statului membru în care sunt stabiliți, condițiilor prevăzute prin această directivă.

40 Se impune, așadar, să se constate că respectarea cerințelor prevăzute la articolul 1 alineatul (1) punctul 1 din Legea din 20 decembrie 2002 este garantată de statul membru din care provin lucrătorii detașați.

41 Prin urmare, dispoziția contestată are drept efect supunerea întreprinderilor care detașează lucrători în Luxemburg la o obligație la care acestea sunt deja supuse în statul membru în care sunt stabilite. Pe de altă parte, scopul Directivei 96/71 de garantare a respectării unui nucleu minim de norme de protecție a lucrătorilor face cu atât mai superfluă existența unei astfel de obligații suplimentare care, având în vedere procedurile pe care le implică, poate descuraja întreprinderile stabilite într-un alt stat membru să își exercite libertatea de a presta servicii.

42 Or, dacă jurisprudența este constantă în sensul că dreptul comunitar nu se opune ca statele să își extindă legislația sau convențiile colective de muncă încheiate de către partenerii sociali asupra oricărei persoane care efectuează o muncă salariată, chiar și cu caracter temporar, oricare ar fi statul membru de stabilire al angajatorului, nu este mai puțin adevărat că o astfel de posibilitate este subordonată condiției ca lucrătorii respectivi care efectuează în mod temporar o muncă în statul membru gazdă să nu beneficieze deja de aceeași protecție sau de o protecție în esență comparabilă, în temeiul obligațiilor la care angajatorul lor este supus deja în statul membru în care este stabilit (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 octombrie 2004, Comisia/Luxemburg, C-445/03, Rec., p. I-10191, punctul 29 și jurisprudența citată).

43 În special, s-a decis deja că libera prestare a serviciilor, ca principiu fundamental al tratatului, nu poate fi limitată decât prin reglementări justificate de rațiuni imperioase de interes general și aplicabile tuturor persoanelor sau întreprinderilor care desfășoară o activitate pe teritoriul statului membru gazdă, în măsura în care acest interes nu este apărat prin normele la care prestatorul este supus în statul membru în care acesta este stabilit (a se vedea Hotărârea Arblade și alții, citată anterior, punctul 34, precum și Hotărârea din 25 octombrie 2001, Finalarte și alții, C-49/98, C-50/98, C-32/98-C-54/98 și C-68/98-C-71/98, Rec., p. I-7131, punctul 31).

44 Acesta fiind cazul cu privire la protecția lucrătorilor garantată prin Directiva 91/533 și invocată de către Marele Ducat al Luxemburgului, trebuie să se constate că cerința prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 1 din Legea din 20 decembrie 2002 nu este conformă cu articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71, în măsura în care aceasta nu este impusă cu respectarea tratatului.

– Cu privire la dispoziția referitoare la adaptarea automată a remunerației la evoluția costului vieții, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 2 din Legea din 20 decembrie 2002

45 Din acțiunea formulată de Comisie rezultă că aceasta nu contestă faptul că salariile minime sunt indexate în funcție de costul vieții, o astfel de prevedere intrând, în mod incontestabil, astfel cum remarcă Marele Ducat al Luxemburgului, în domeniul de aplicare al articolului 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71, ci împrejurarea că această indexare privește ansamblul remunerațiilor, inclusiv salariile care nu intră în categoria salariilor minime.

46 Marele Ducat al Luxemburgului susține totuși că această dispoziție din Directiva 96/71 ar permite implicit statului membru gazdă să impună întreprinderilor care efectuează o detașare pe teritoriul său propriul sistem de stabilire a ansamblului salariilor.

47 În această privință, trebuie să se sublinieze că, prin articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71, legiuitorul comunitar a înțeles să limiteze posibilitatea de intervenție a statelor membre în ceea ce privește salariile la salariile minime. Rezultă de aici că prevederea din Legea din 20 decembrie 2002 referitoare la adaptarea automată a salariilor, altele decât salariile minime, la evoluția costului vieții nu face parte din aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71.

48 Cu toate acestea, Marele Ducat al Luxemburgului susține că articolul 1 alineatul (1) punctul 2 din Legea din 20 decembrie 2002 urmărește să garanteze pacea socială în Luxemburg și că, astfel, acesta reprezintă un imperativ de ordine publică în sensul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71, prin aceea că protejează lucrătorii față de efectele inflației.

49 În această privință, trebuie amintit că această dispoziție din Directiva 96/71 deschide statului membru gazdă posibilitatea de a impune întreprinderilor care efectuează o detașare pe teritoriul său condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la alte aspecte decât cele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71, cu condiția să fie vorba despre dispoziții de ordine publică. Prin urmare, această rezervă prevăzută la articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71 reprezintă o excepție de la sistemul pus în aplicare prin această directivă, precum și o derogare de la principiul fundamental al liberei prestări a serviciilor pe care se întemeiază directiva respectivă și trebuie să facă obiectul unei interpretări stricte.

50 Astfel, Curtea a avut deja ocazia să precizeze că, dacă statele membre rămân, în principal, libere să determine cerințele de ordine publică în conformitate cu necesitățile lor naționale, totuși, în contextul comunitar și în special ca justificare a unei derogări de la principiul fundamental al liberei prestări a serviciilor, această noțiune trebuie înțeleasă în mod strict, astfel încât întinderea sa nu poate fi determinată în mod unilateral de fiecare stat membru fără controlul instituțiilor Comunității Europene (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2004, Omega, C-36/02, Rec., p. I-9609, punctul 30). Din aceasta rezultă că ordinea publică nu poate fi invocată decât în caz de amenințare reală și suficient de gravă, care afectează un interes fundamental al societății (a se vedea Hotărârea din 14 martie 2000, Église de scientologie, C-54/99, Rec., p. I-1335, punctul 17).

51 Este necesar să se amintească faptul că motivele susceptibile să fie invocate de către un stat membru pentru a justifica o derogare de la principiul liberei prestări a serviciilor trebuie să fie însoțite de o analiză a oportunității și a proporționalității măsurii restrictive adoptate de acest stat, precum și de elementele precise care să permită susținerea argumentării sale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iunie 2007, Comisia/Belgia, C-254/05, Rep., p. I-4269, punctul 36 și jurisprudența citată).

52 Prin urmare, pentru a permite Curții să aprecieze dacă măsurile în cauză sunt necesare și proporționale în raport cu scopul de apărare a ordinii publice, Marele Ducat al Luxemburgului ar fi trebuit să prezinte elemente care să permită să se stabilească dacă și în ce măsură aplicarea pentru lucrătorii detașați în Luxemburg a prevederii referitoare la adaptarea automată a salariilor la evoluția costului vieții este susceptibilă să contribuie la realizarea acestui scop.

53 În cazul de față se impune totuși constatarea că Marele Ducat al Luxemburgului s-a limitat să invoce în mod general scopurile de protecție a puterii de cumpărare a lucrătorilor și de pace socială fără a prezenta niciun element care să permită evaluarea necesității și a proporționalității măsurilor adoptate.

54 În consecință, Marele Ducat al Luxemburgului nu a demonstrat suficient din punct de vedere juridic că articolul 1 alineatul (1) punctul 2 din Legea din 20 decembrie 2002 face parte din dispozițiile de ordine publică în sensul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71.

55 Prin urmare, acest stat membru nu ar putea să se prevaleze de excepția de ordine publică prevăzută la articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71 pentru a impune întreprinderilor care efectuează o detașare pe teritoriul său prevederea referitoare la adaptarea automată a salariilor, altele decât salariile minime, la evoluția costului vieții.

– Cu privire la dispoziția referitoare la reglementarea muncii cu timp parțial și a muncii pe durată determinată, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 8 din Legea din 20 decembrie 2002

56 Marele Ducat al Luxemburgului susține că o astfel de dispoziție urmărește asigurarea protecției lucrătorilor prin garantarea principiului egalității de tratament și a egalității remunerațiilor între lucrătorii cu normă întreagă și cei cu fracțiune de normă, astfel cum este consacrat prin Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPÉ, CEIP și CES (JO L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35) și prin Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).

57 Trebuie subliniat că prevederea vizată mai sus ține de un aspect care nu este menționat în lista cuprinsă la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71.

58 Nu se contestă faptul că obligațiile pe care le determină articolul 1 alineatul (1) punctul 8 din Legea din 20 decembrie 2002 sunt susceptibile, având în vedere constrângerile care le însoțesc, să împiedice exercitarea liberei prestări a serviciilor de către întreprinderile care doresc să detașeze lucrători în Luxemburg.

59 În această privință, se impune să se constate că, în temeiul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 97/81 și din Directiva 1999/70, este de competența statelor membre să pună în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma acestor directive.

60 Prin urmare, din moment ce respectarea cerinței prevăzute în dispoziția națională în litigiu face obiectul unui control în statul membru în care este stabilită întreprinderea care dorește să detașeze lucrători în Luxemburg, pentru aceleași motive ca și cele enunțate la punctele 41-43 din prezenta hotărâre, Marele Ducat al Luxemburgului nu poate invoca excepția de ordine publică întemeiată pe articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71 pentru a justifica prevederea națională în litigiu.

61 Din aceasta rezultă că articolul 1 alineatul (1) punctul 8 din Legea din 20 decembrie 2002 nu este conform cu articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71.

– Cu privire la prevederea referitoare la dispozițiile imperative de drept național în materia convențiilor colective de muncă, cuprinsă la articolul 1 alineatul (1) punctul 11 din Legea din 20 decembrie 2002

62 Articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71 definește instrumentele prin care sunt stabilite condițiile de muncă și de încadrare în muncă ale statului membru gazdă cu privire la aspectele prevăzute în acest alineat la literele (a)-(g) și care sunt garantate lucrătorilor detașați. A doua liniuță a acestei dispoziții privește în special convențiile colective declarate de generală aplicare.

63 La fel ca această dispoziție, articolul 1 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002 prevede că reprezintă dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale dispozițiile care rezultă, printre altele, din convențiile colective declarate de generală aplicare, care privesc domeniile prevăzute la punctele 1-14. La punctul 11 sunt menționate dispozițiile care privesc convențiile colective de muncă.

64 Totuși, o astfel de dispoziție nu poate reprezenta o excepție de ordine publică în sensul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71.

65 În primul rând, nimic nu justifică faptul că dispozițiile referitoare la convențiile colective de muncă, și anume cele care delimitează elaborarea și punerea în aplicare a acestora, ar putea per se și fără alte precizări să facă parte din noțiunea de ordine publică.

66 În al doilea rând, o astfel de constatare se impune cu privire la înseși dispozițiile acestor convenții colective, care, în ansamblul lor și pentru simplul motiv că emană de la acest tip de acte, nu pot nici ele să facă parte dintr-o astfel de noțiune.

67 În al treilea rând, Marele Ducat al Luxemburgului nu ar putea susține teza potrivit căreia articolul 1 alineatul (1) punctul 11 din Legea din 20 decembrie 2002 concretizează în fine permisiunea acordată statelor membre în temeiul articolului 3 alineatul (10) a doua liniuță din Directiva 96/71. Într-adevăr, această dispoziție se raportează în mod exclusiv la condițiile de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin convențiile colective declarate de generală aplicare. Or, acesta nu este cazul respectivului articol 1 alineatul (1) punctul 11, care prevede, în mod expres și prin opoziție cu fraza introductivă a aceluiași articol 1, simplele convenții colective de muncă.

68 Prin urmare, articolul 1 alineatul (1) punctul 11 din Legea din 20 decembrie 2002 nu este conform cu articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71.

69 În consecință, rezultă din cele ce precedă că primul motiv invocat de către Comisie este întemeiat.

Cu privire la al doilea motiv, întemeiat pe o transpunere incompletă a articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 96/71, referitor la respectarea perioadelor maxime de lucru și a perioadelor minime de odihnă

Argumentele părților

70 Prin intermediul celui de al doilea motiv, Comisia reproșează Marelui Ducat al Luxemburgului o transpunere incompletă a articolului 3 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 96/71, referitor la respectarea perioadelor maxime de lucru și a perioadelor minime de odihnă.

71 Marele Ducat al Luxemburgului a recunoscut temeinicia acestui motiv și a indicat că a adoptat articolul 4 din Legea din 19 mai 2006 de modificare a Legii din 20 decembrie 2002 (Mémorial A 2006, p. 1806) în scopul de asigura conformitatea legislației naționale cu dispozițiile comunitare relevante.

Aprecierea Curții

72 Trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, existența unei neîndepliniri a obligațiilor trebuie apreciată în funcție de situația din statul membru astfel cum aceasta se prezenta la momentul expirării termenului stabilit în avizul motivat, schimbările intervenite ulterior neputând fi luate în considerare de către Curte (a se vedea în special Hotărârea din 14 septembrie 2004, Comisia/Spania, C-168/03, Rec., p. I-8227, punctul 24, Hotărârea din 14 iulie 2005, Comisia/Germania, C-433/03, Rec., p. I-6985, punctul 32, și Hotărârea din 27 septembrie 2007, Comisia/Luxemburg, C-354/06, punctul 7).

73 Or, în speță nu este contestat faptul că, la expirarea termenului stabilit în avizul motivat, Marele Ducat al Luxemburgului nu a adoptat măsurile necesare pentru a asigura transpunerea completă a articolului 3 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 96/71 în ordinea sa juridică națională.

74 În consecință, al doilea motiv invocat de către Comisie este întemeiat.

Cu privire la al treilea motiv, întemeiat pe încălcarea articolului 49 CE din cauza lipsei de claritate a modalităților de control prevăzute la articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002

Argumentele părților

75 Prin intermediul celui de al treilea motiv, Comisia arată că, din cauza lipsei sale de claritate, articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002 ar fi susceptibil să conducă la o insecuritate juridică pentru întreprinderile care doresc să detașeze lucrători în

Luxemburg. Astfel, obligația oricărei întreprinderi de a pune la dispoziția Inspection du travail et des mines înainte de începerea muncii, la simpla cerere și în cel mai scurt termen posibil, informațiile esențiale, indispensabile unui control, este similară, în cazul unei detașări, cu o procedură de declarație prealabilă incompatibilă cu articolul 49 CE. Cu toate acestea, dacă nu acesta va fi cazul, textul dispoziției în litigiu ar trebui totuși modificat pentru a înlătura orice ambiguitate juridică.

76 Marele Ducat al Luxemburgului consideră că textul articolului 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002 este suficient de clar și că, în orice caz, acesta nu impune nicio obligație de declarație prealabilă. În această privință, Marele Ducat al Luxemburgului consideră că punerea la dispoziție a informațiilor indispensabile unui control „înainte de începerea muncii” semnifică faptul că informațiile respective ar putea fi comunicate în ziua începerii acestei munci.

Aprecierea Curții

77 În primul rând, trebuie să se constate că, întrucât Legea din 20 decembrie 2002 nu prevede nicio altă comunicare a informațiilor între întreprinderea care detașează lucrători și Inspection du travail et des mines, este dificil de conceput prin ce mijloc aceasta din urmă ar putea să ceară informații de la respectiva întreprindere înainte de începerea muncii, în măsura în care nu poate avea cunoștință de prezența întreprinderii respective pe teritoriul luxemburghez, fără ca aceasta să fi anunțat în prealabil, într-un mod oarecare, venirea sa. Prin urmare, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 76 din concluzii, se pune problema rolului atribuit întreprinderii care dorește să detașeze lucrătorii, rol, în mod obligatoriu, prealabil oricărei cereri de informații care emană de la Inspection du travail et des mines și care, în orice caz, nu este definit prin Legea din 20 decembrie 2002.

78 Din acest motiv, interpretarea expresiei „înainte de începerea muncii” prevăzute la articolul 7 alineatul (1) din legea respectivă, reținută de Marele Ducat al Luxemburgului, nu ar putea fi pertinentă. Într-adevăr, este evident că o astfel de expresie semnifică nu numai că informațiile trebuie să fie prezentate în ziua începerii muncii, ci că aceasta permite de asemenea luarea în considerare a unei perioade mai mult sau mai puțin lungi care precedă această zi.

79 În al doilea rând, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 74 din concluzii, din dispozițiile Legii din 4 aprilie 1974 cu privire la reorganizarea Inspection du travail et des mines (Mémorial A 1974, p. 486), la care se face trimitere la articolul 9 alineatul (2) din Legea din 20 decembrie 2002 pentru definirea competenței de control a acestei autorități, și în special din articolele 13-17 din Legea din 4 aprilie 1974, rezultă că Inspection du travail et des mines poate ordona încetarea imediată a activităților lucrătorului detașat dacă angajatorul acestuia nu se conformează somației de prezentare a informațiilor care îi este adresată. De altfel, articolul 28 din legea respectivă prevede că nerespectarea acestei obligații este susceptibilă să atragă urmărirea penală a întreprinderii avute în vedere.

80 Având în vedere aceste elemente, trebuie subliniat că procedura de declarație prealabilă pe care trebuie să o urmeze o întreprindere care dorește să efectueze o detașare pe teritoriul luxemburghez nu este lipsită de ambiguități.

81 Or, aceste ambiguități care caracterizează articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002 sunt susceptibile să descurajeze întreprinderile care doresc să detașeze lucrători în Luxemburg să își exercite libertatea de a presta servicii. Într-adevăr, pe de o parte, întinderea drepturilor și a obligațiilor acestor întreprinderi nu rezultă în mod clar din această dispoziție. Pe de altă parte, întreprinderile care nu au respectat obligațiile prevăzute prin respectiva dispoziție riscă sancțiuni care nu sunt negliabile.

82 În consecință, întrucât articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002, prin lipsa sa de claritate și din cauza ambiguităților pe care le conține, este incompatibil cu articolul 49 CE, al treilea motiv invocat de către Comisie este întemeiat.

Cu privire la al patrulea motiv, întemeiat pe o încălcare a articolului 49 CE din cauza obligației întreprinderilor respective de a desemna un mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg în scopul păstrării documentelor necesare controalelor efectuate de autoritățile naționale competente

Argumentele părților

83 Prin intermediul celui de al patrulea motiv, Comisia consideră că, obligând întreprinderile care au sediul social în afara teritoriului luxemburghez și care detașează lucrători pe acest teritoriu să depună, înainte de începerea detașării, pe lângă un mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg, documentele necesare controlului privind îndeplinirea obligațiilor care le revin în aplicarea Legii din 20 decembrie 2002 și de a le lăsa acolo o perioadă nedeterminată după terminarea prestării, articolul 8 din această lege constituie o restricție privind libera prestare a serviciilor. Într-adevăr, sistemul de cooperare și de schimb de informații prevăzut la articolul 4 din Directiva 96/71 ar face superfluă o astfel de obligație.

84 Marele Ducat al Luxemburgului indică, mai întâi, că mecanismul de cooperare la care se referă Comisia nu permite autorităților administrative competente să efectueze controale obișnuite cu eficacitatea cerută. În continuare, acesta precizează că dispoziția națională contestată nu impune nicio formă juridică specifică în ceea ce privește atribuția de mandatar. În sfârșit, în afara depunerii documentelor necesare controlului pe lângă un mandatar pentru o perioadă ulterioară detașării, depunerea acestor documente nu ar fi cerută decât din ziua în care începe prestarea avută în vedere.

Aprecierea Curții

85 Nu este contestat că obligația prevăzută la articolul 8 din Legea din 20 decembrie 2002 presupune obligații administrative și financiare suplimentare pentru întreprinderile stabilite într-un alt stat membru, astfel încât acestea din urmă nu se află într-o poziție de egalitate, din punctul de vedere al concurenței, cu angajatorii stabiliți în statul membru gazdă și că acestea pot fi descurajate să furnizeze prestații în acest stat membru.

86 Într-adevăr, pe de o parte, dispoziția contestată impune ca mandatarul la care sunt depuse documentele cerute să aibă reședința în Luxemburg.

87 Pe de altă parte, dispoziția respectivă stabilește o obligație de păstrare a documentelor referitoare, între altele, la informațiile prevăzute la articolul 7 din Legea din 20 decembrie 2002, fără a defini însă perioada în care aceste documente trebuie să fie păstrate și fără a preciza dacă o astfel de obligație privește numai perioada următoare furnizării prestării sau, de asemenea, o perioadă anterioară începerii prestării.

88 Pentru a justifica o astfel de restricție privind libera prestare a serviciilor, Marele Ducat al Luxemburgului invocă necesitatea de a permite un control efectiv al respectării legislației muncii, prin intermediul Inspection du travail et des mines.

89 În această privință, Curtea a hotărât că protecția eficientă a lucrătorilor poate impune ca anumite documente să fie ținute, la locul prestării sau, cel puțin, într-un loc accesibil și identificat în mod clar de pe teritoriul statului membru gazdă, la dispoziția autorităților acestui stat, însărcinate să efectueze controalele (a se vedea în acest sens Hotărârea Arblade și alții, citată anterior, punctul 61).

90 Curtea a adăugat însă la punctul 76 din Hotărârea Arblade și alții, citată anterior, cu privire la obligația de a ține la dispoziție și de a păstra anumite documente la domiciliul unei persoane fizice domiciliată în statul membru gazdă, care le păstrează în calitate de mandatar sau prepus al angajatorului care l-a desemnat, chiar și după ce angajatorul a încetat să încadreze lucrători în acest stat, că nu este suficient pentru a justifica o astfel de restricție privind libera prestare a serviciilor ca prezența documentelor pe teritoriul statului membru gazdă să fie de natură a facilita în general îndeplinirea misiunii de control a autorităților acestui stat. Este necesar de asemenea ca aceste autorități să nu fie în măsură să își execute misiunea de control în mod eficient fără ca această întreprindere să dispună în

acest stat membru de un mandatar sau de un prepus care să păstreze documentele respective. În această privință, Curtea a hotărât că o obligație de păstrare a documentelor la o persoană fizică domiciliată pe teritoriul statului membru gazdă nu poate fi justificată (a se vedea Hotărârea Arblade și alții, citată anterior, punctul 77).

91 În acest caz, Marele Ducat al Luxemburgului nu a prezentat niciun element concret în sprijinul tezei potrivit căreia numai păstrarea documentelor în cauză de către un mandatar cu reședința în Luxemburg ar permite autorităților respective să efectueze controalele care le revin. În orice caz, desemnarea unui lucrător prezent la locul prestării serviciilor în scopul de a pune documentele necesare controlului la dispoziția autorităților naționale competente ar constitui o măsură mai puțin restrictivă cu privire la libera prestare a serviciilor și la fel de eficientă ca și obligația contestată.

92 Pe de altă parte, trebuie amintit că Curtea a subliniat, la punctul 79 din Hotărârea Arblade și alții, citată anterior, că sistemul organizat de cooperare și de schimb de informații între statele membre prevăzut la articolul 4 din Directiva 96/71 face superfluă păstrarea acestor documente în statul membru gazdă după ce angajatorul a încetat să încadreze acolo lucrători.

93 În consecință, Marele Ducat al Luxemburgului nu ar trebui să impună întreprinderilor care detașează lucrători să ia măsurile necesare pentru păstrarea documentelor respective pe teritoriul luxemburghez la încheierea furnizării prestațiilor de servicii.

94 Prin urmare, nu ar mai trebui să se solicite ca aceleași documente să fie păstrate de către un mandatar cu reședința în Luxemburg, în măsura în care, întreprinderea respectivă fiind prezentă în mod fizic pe teritoriul luxemburghez pe durata executării prestațiilor de servicii, documentele în cauză pot fi păstrate în posesia unui lucrător detașat.

95 În sfârșit, trebuie subliniat că, dacă articolul 8 alineatul (2) din Legea din 20 decembrie 2002 nu prevede în mod expres o obligație de păstrare în Luxemburg a documentelor necesare controlului, înainte de începerea muncii, această dispoziție precizează că identitatea mandatului trebuie să fie comunicată autorităților competente cel mai târziu înainte de exercitarea activității salariate avute în vedere. Prin urmare, interpretarea susținută de către Marele Ducat al Luxemburgului, potrivit căreia aceste documente nu ar trebui să fie disponibile decât în ziua începerii muncii, nu își găsește temeiul în dispoziția în litigiu. În orice caz, o astfel de obligație de păstrare a documentelor respective anterior începerii muncii ar constitui un obstacol în calea liberei prestări a serviciilor, care ar trebui justificat de Marele Ducat al Luxemburgului cu alte argumente decât simple îndoieli cu privire la eficacitatea sistemului organizat de cooperare sau de schimb de informații între statele membre, prevăzut la articolul 4 din Directiva 96/71.

96 Din cele de mai sus rezultă că, întrucât articolul 8 din Legea din 20 decembrie 2002 este incompatibil cu articolul 49 CE, acțiunea trebuie admisă în totalitate.

97 În consecință, trebuie să se constate că:

- prin declararea faptului că dispozițiile articolului 1 alineatul (1) punctele 1, 2, 8 și 11 din Legea din 20 decembrie 2002 constituie dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale;
- prin transpunerea în mod incomplet a dispozițiilor articolului 3 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 96/71;
- prin prevederea, la articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002, a condițiilor referitoare la accesul la informațiile esențiale indispensabile unui control al autorităților naționale competente într-un mod lipsit de claritatea necesară pentru asigurarea securității juridice a întreprinderilor care doresc să detașeze lucrători în Luxemburg și
- prin impunerea, la articolul 8 din această lege, a păstrării în Luxemburg, în posesia unui mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg, a documentelor necesare controlului,

Marele Ducat al Luxemburgului nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71 coroborat cu alineatul (10) al acestui articol, precum și în temeiul articolelor 49 CE și 50 CE.

Cu privire la cheltuielile de judecată

98 În temeiul articolului 69 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, partea care cade în pretenții este obligată, la cerere, la plata cheltuielilor de judecată. Întrucât Comisia a solicitat obligarea Marelui Ducat al Luxemburgului la plata cheltuielilor de judecată, iar acesta din urmă a căzut în pretenții, se impune obligarea acestuia la plata cheltuielilor de judecată.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară și hotărăște:

- 1) Marele Ducat al Luxemburgului,
 - prin declararea faptului că dispozițiile articolului 1 alineatul (1) punctele 1, 2, 8 și 11 din Legea din 20 decembrie 2002 de transpunere a Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de reglementare a controlului aplicării dreptului muncii constituie dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale;
 - prin transpunerea în mod incomplet a dispozițiilor articolului 3 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;
 - prin prevederea la articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002 a condițiilor referitoare la accesul la informațiile esențiale indispensabile unui control al autorităților naționale competente într-un mod lipsit de claritatea necesară asigurării securității juridice a întreprinderilor care doresc să detașeze lucrători în Luxemburg și
 - prin impunerea, la articolul 8 din legea respectivă, a păstrării în Luxemburg, în posesia unui mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg, a documentelor necesare controlului, nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 3 alineatul (1) coroborat cu alineatul (10) al acestui articol din Directiva 96/71, precum și în temeiul articolelor 49 CE și 50 CE.
- 2) Obligarea Marelui Ducat al Luxemburgului la plata cheltuielilor de judecată.

Cauza C-346/06

Dirk Ruffert, acționând în calitate de administrator judiciar al societății Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG

împotriva

Land Niedersachsen

(cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de Oberlandesgericht Celle)

„Articolul 49 CE — Libera prestare a serviciilor — Restricții — Directiva 96/71/CE — Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii — Proceduri de atribuire a contractelor de achiziții publice de lucrări — Protecția socială a lucrătorilor”

Sumarul hotărârii

1. Libera prestare a serviciilor — Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii — Directiva 96/71

[Directiva 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 3 alin. (1) și (8)]

2. Libera prestare a serviciilor — Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii — Directiva 96/71

(Directiva 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 3)

3. Libera prestare a serviciilor — Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii — Directiva 96/71

(Directiva 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului)

4. Libera prestare a serviciilor — Restricții — Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

[art. 49 CE; Directiva 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 3 alin. (1)]

1. o legislație care impune autorității contractante să nu desemneze drept adjudecatori ai contractelor de achiziții publice de lucrări decât acele întreprinderi care, la depunerea ofertei, se angajează în scris să plătească salariaților lor, în schimbul executării prestațiilor respective, cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă în locul în care acestea se execută, fără ca respectiva convenție să poată fi considerată de generală aplicare, nu stabilește salariul potrivit vreunui dintre modalitățile prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf prima și a doua liniuță și la articolul 3 alineatul (8) al doilea paragraf din Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii. Prin urmare, un astfel de salariu nu poate fi considerat ca fiind un salariu minim în sensul articolului 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din aceeași directivă, pe care statele membre sunt îndreptățite să îl impună, în temeiul acesteia, întreprinderilor cu sediul în alte state membre în cadrul unei prestări de servicii transnaționale.

(a se vedea punctele 26, 30 și 31)

2. Articolul 3 alineatul (7) din Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii nu poate fi interpretat în sensul că permite statului membru gazdă să condiționeze efectuarea unei prestări de servicii pe teritoriul său de respectarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă ce depășesc cerințele normelor imperative de protecție minimă.

Astfel, în ceea ce privește aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g), Directiva 96/71 prevede în mod expres gradul de protecție pe care statul membru gazdă este îndreptățit să îl impună întreprinderilor stabilite în alte state membre în favoarea lucrătorilor acestora detașați pe teritoriul respectivului stat membru gazdă. Prin urmare și fără a aduce atingere posibilității întreprinderilor stabilite în alte state membre de a adera în mod voluntar, în statul membru gazdă, în special în cadrul unui angajament luat față de propriul personal detașat, la o convenție colectivă de muncă eventual mai favorabilă, nivelul de protecție care trebuie garantat lucrătorilor detașați pe teritoriul statului membru gazdă este limitat, în principiu, la cel prevăzut la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf

literale (a)-(g) din Directiva 96/71, cu excepția cazului în care respectivii lucrători se bucură deja, prin aplicarea legii sau a convențiilor colective din statul membru de origine, de condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile cu privire la aspectele prevăzute în dispoziția menționată.

(a se vedea punctele 33 și 34)

3. Un stat membru nu are dreptul, în temeiul Directivei 96/71, să impună întreprinderilor cu sediul în alte state membre un salariu precum cel prevăzut de o convenție colectivă aplicabilă în locul în care se execută prestațiile în cauză și nedeclarată de generală aplicare, impunând, printr-o măsură cu caracter legislativ, autorității contractante să nu desemneze drept adjudecatori ai contractelor de achiziții publice de lucrări decât acele întreprinderi care, la depunerea ofertei, se angajează în scris să plătească salariaților lor, în schimbul executării prestațiilor respective, cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă menționată.

(a se vedea punctul 35)

4. Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, interpretată în lumina articolului 49 CE, se opune unei măsuri cu caracter legislativ, adoptată de o autoritate dintr-un stat membru, care impune autorității contractante să nu desemneze ca adjudecatori ai contractelor de achiziții publice de lucrări decât acele întreprinderi care, la depunerea ofertei, se angajează în scris să plătească salariaților lor, în schimbul executării prestațiilor respective, cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul în care se execută acestea, în măsura în care respectiva remunerație nu a fost stabilită prin una dintre modalitățile prevăzute la articolul 3 alineatele (1) și (8) din directivă.

Prin faptul că impune adjudecatarilor contractelor de achiziții publice de lucrări și, în mod indirect, subcontractanților acestora să aplice salariul minim astfel cum este stabilit printr-o astfel de convenție colectivă, o asemenea legislație poate impune prestatorilor de servicii dintr-un alt stat membru, în care cuantumul salariului minim este inferior, o sarcină economică suplimentară care este susceptibilă de a împiedica, de a îngreuna sau de a face mai puțin avantajoasă executarea prestației în statul membru gazdă. Prin urmare, o astfel de măsură poate constitui o restricție în înțelesul articolului 49 CE.

O astfel de restricție nu poate fi considerată ca putând fi justificată prin obiectivul de protecție a lucrătorilor în măsura în care salariul stabilit printr-o astfel de convenție colectivă nu este obligatoriu, în temeiul legislației în cauză, decât pentru o parte din sectorul construcțiilor, în condițiile în care, pe de o parte, această legislație nu se aplică decât contractelor de achiziții publice, cu excluderea contractelor cu caracter privat, și, pe de altă parte, convenția colectivă menționată nu a fost declarată de generală aplicare, și în măsura în care niciun indiciu nu permite să se concluzioneze că protecția care rezultă dintr-un astfel de salariu nu este necesară unui lucrător care își desfășoară activitatea în sectorul construcțiilor decât în ipoteza în care acesta este angajat în cadrul unui contract de achiziții publice de lucrări, și nu atunci când acesta lucrează în cadrul unui contract cu caracter privat. Pentru aceleași motive, restricția menționată nu poate fi considerată nici ca fiind justificată de obiectivul care urmărește să asigure protecția organizării autonome a activității profesionale de către sindicate.

(a se vedea punctele 36-43 și dispozitivul)

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a doua)

3 aprilie 2008(*)

„Articolul 49 CE – Libera prestare a serviciilor – Restricții – Directiva 96/71/CE – Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii – Proceduri de atribuire a contractelor de achiziții publice de lucrări – Protecția socială a lucrătorilor”

În cauza C-346/06,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Oberlandesgericht Celle (Germania), prin Decizia din 3 august 2006, primită de Curte la 11 august 2006, în procedura Dirk Ruffert, acționând în calitate de administrator judiciar al societății Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG

împotriva

Land Niedersachsen,

CURTEA (Camera a doua),

compusă din domnul C. W. A. Timmermans (raportor), președinte de cameră, domnii J. Makarczyk, P. Kūris, J.-C. Bonichot și doamna C. Toader, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: domnul B. Fülöp, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 5 iulie 2007,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Land Niedersachsen, de R. Thode, Rechtsanwalt;
- pentru guvernul german, de domnul M. Lumma, în calitate de agent;
- pentru guvernul belgian, de doamna A. Hubert, în calitate de agent;
- pentru guvernul danez, de domnul J. Bering Liisberg, în calitate de agent;
- pentru guvernul francez, de domnul G. de Bergues și de doamna O. Christmann, în calitate de agenți;
- pentru Irlanda, de domnul D. O’Hagan, în calitate de agent, asistat de domnul N. Travers, BL, și de domnul B. O’Moore, SC;
- pentru guvernul cipriot, de doamna E. Neofitou, în calitate de agent;
- pentru guvernul austriac, de domnul M. Fruhmann, în calitate de agent;
- pentru guvernul polonez, de doamnele E. Ośniecka-Tamecka și M. Szymańska, în calitate de agenți, precum și de doamna A. Dzięcielak, expert;
- pentru guvernul finlandez, de doamna E. Bygglin, în calitate de agent;
- pentru guvernul norvegian, de domnii A. Eide și E. Sivertsen, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii E. Traversa și C. Ladenburger, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 20 septembrie 2007,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 49 CE.

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Ruffert, acționând în calitate de administrator judiciar al societății Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG (denumită în continuare „Objekt und Bauregie”), pe de o parte, și Land Niedersachsen, pe de altă parte, având ca obiect rezilierea unui contract de antrepriză încheiat între acesta din urmă și societatea menționată.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29) prevede la articolul 1, intitulat „Domeniul de aplicare”:

(1) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători, conform alineatului (3), pe teritoriul unui stat membru.

[...]

(3) Prezenta directivă se aplică în măsura în care întreprinderile menționate la alineatul (1) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

(a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării;"

[...]

4 Potrivit articolului 3 din Directiva 96/71, intitulat „Condiții de muncă și de încadrare în muncă”:

„(1) Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:

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

– prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare în sensul alineatului (8), în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă:

[...]

(c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;

[...]

În sensul prezentei directive, noțiunea de salariu minim, menționată la alineatul (1) litera (c), este definită de legislația și practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

[...]

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

[...]

(8) Prin convenții colective sau sentințe arbitrale declarate de generală aplicare se înțelege convențiile colective sau sentințele arbitrale care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.

În absența unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective sau a sentințelor arbitrale în sensul alineatului (1), statele membre pot, dacă hotărăsc acest lucru, să ia drept bază:

– convențiile colective sau sentințele arbitrale cu efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora 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 la întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează, în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf din prezentul articol, tratamentul egal aplicat acestor întreprinderi și întreprinderilor menționate în prezentul alineat, care se găsesc într-o situație asemănătoare.

[...]"

Reglementarea națională

5 Legea landului Saxonia Inferioară privind atribuirea contractelor de achiziții publice (Landesvergabegesetz Nds., denumită în continuare „legea landului”) cuprinde prevederi în materie de atribuire a contractelor de achiziții publice în valoare de minimum 10 000 de euro. Expunerea de motive a acestei legi prevede:

„Prezenta lege combate denaturările concurenței care apar în sectorul construcțiilor și în cel al transporturilor publice locale în urma angajării de forță de muncă ieftină și urmărește reducerea cheltuielilor care rezultă pentru sistemele de protecție socială. În acest scop, legea prevede că autoritățile contractante nu au dreptul să desemneze ca adjudecatori ai contractelor de construcții și de transport public local decât acele întreprinderi care plătesc salariile stabilite în cadrul convențiilor colective din locul în care este prestat serviciul.

[...]”

6 Potrivit prevederilor articolului 3 alineatul (1) din legea landului, intitulat „Angajamentul de a respecta convențiile colective”:

„Contractele de lucrări nu sunt atribuite decât întreprinderilor care, la depunerea ofertelor, se angajează în scris să plătească salariaților lor, în schimbul executării prestațiilor respective, cel puțin remunerația prevăzută de convenția colectivă aplicabilă în locul în care acestea se execută, la momentul prevăzut de aceasta. Prin lucrări în sensul primei teze se înțelege prestațiile executate de întreprinderi din sectorul lucrărilor de construcții și al construcțiilor civile în particular, precum și din cel al finisajului. Prima teză se aplică și atribuirii contractelor de achiziții publice privind servicii din domeniul transporturilor urbane, suburbane și regionale.”

7 Articolul 4 alineatul (1) din legea menționată, intitulat „Recurgerea la subcontractare”, prevede:

„Adjudecatarul nu poate subcontracta prestațiile pentru care întreprinderea este echipată decât de la caz la caz și după obținerea unei autorizații speciale, în scris, de la autoritatea contractantă. Ofertanții sunt obligați să indice, încă de la depunerea ofertei, prestațiile pe care intenționează să le subcontracteze. Atunci când anumite prestații sunt subcontractate, adjudecatarul este obligat să impună subcontractanților aceleași obligații care îi revin în temeiul articolului 3, al articolului 4 și al articolului 7 alineatul (2) și să controleze respectarea acestor obligații de către subcontractanți”.

8 Articolul 6 din aceeași lege, intitulat „Probe”, prevede:

„(1) Pentru ca oferta să poată fi examinată, ofertantul trebuie să anexeze următoarele documente:

[...]

3. angajamentul de a respecta convențiile colective în conformitate cu articolul 3.

[...]

(2) În cazul în care executarea unei părți a contractului este încredințată unui subcontractant, la atribuirea contractului, documentația în numele subcontractanților trebuie să fie de asemenea prezentată în conformitate cu alineatul (1).”

9 Articolul 8 din legea landului, intitulat „Sanctiuni”, prevede:

„(1) Pentru a asigura respectarea obligațiilor definite la articolul 3, la articolul 4 și la articolul 7 alineatul (2), autoritățile contractante stabilesc de comun acord cu adjudecatarul, pentru fiecare încălcare culpabilă, o penalitate contractuală de 1 %, care în cazul unor încălcări multiple poate fi majorată până la 10 % din valoarea contractului. Adjudecatarul este obligat de asemenea la plata penalității contractuale menționate în prima teză atunci când încălcarea este imputabilă unui subcontractant sau unuia dintre subcontractanții acestuia din urmă, cu excepția cazului în care adjudecatarul nu a cunoscut încălcarea în cauză și nu ar fi trebuit să o cunoască. În cazul în care cuantumul penalității contractuale este disproporționat, acesta poate fi redus de către autoritatea contractantă până la cuantumul adecvat, la cererea adjudecatarului.

(2) Autoritățile contractante stabilesc de comun acord cu adjudecatarul că încălcarea dispozițiilor articolului 3 de către adjudecatar sau de către subcontractanții acestuia, precum și încălcarea gravă sau repetată a obligațiilor definite la articolul 4 și la articolul 7 alineatul (2) îndreptățesc autoritatea contractantă să rezilieze contractul fără preaviz.

(3) Dacă se face dovada că o întreprindere a încălcat cel puțin în mod grav sau repetat obligațiile care îi revin în temeiul prezentei legi, autoritățile contractante pot să o excludă de la atribuirea contractelor de achiziții publice din domeniul lor de activitate pe o durată de cel mult un an.

[...]"

Acțiunea principală și întrebarea preliminară

10 Din decizia de trimitere reiese că, în urma unei cereri de ofertă, Land Niedersachsen a atribuit, în toamna anului 2003, societății Objekt und Bauregie un contract de lucrări de construcții pentru realizarea penitenciarului din Göttingen-Rosdorf. Contractul avea o valoare de 8 493 331 de euro fără taxa pe valoarea adăugată. Acest contract cuprindea angajamentul de a respecta convențiile colective și, în special, acela de a plăti salariaților angajați pe șantier cel puțin salariile în vigoare la locul executării contractului, în temeiul convenției colective menționate în lista convențiilor colective reprezentative la poziția 1, „Construcții și lucrări publice” (denumită în continuare „Convenția colectivă «Construcții și lucrări publice»”).

11 Societatea Objekt und Bauregie a recurs la serviciile unei întreprinderi cu sediul în Polonia în calitate de subcontractant. În vara anului 2004, această întreprindere a fost suspectată că a angajat forță de muncă pe șantier cu un salariu inferior celui prevăzut de Convenția colectivă „Construcții și lucrări publice”. După începerea anchetei, atât societatea Objekt und Bauregie, cât și Land Niedersachsen au reziliat contractul de antrepriză pe care îl încheiaseră. Land Niedersachsen a indicat drept temei al rezilierii în special faptul că societatea Objekt und Bauregie a încălcat obligația contractuală de a respecta convenția colectivă menționată. O ordonanță penală a fost emisă împotriva principalului responsabil al întreprinderii cu sediul în Polonia, imputându-i-se faptul că a plătit celor 53 de muncitori care lucrau pe șantier numai 46,57 % din salariul minim prevăzut.

12 În primă instanță, Landgericht Hannover a constatat, în privința creanței pe care Objekt und Bauregie o deținea în temeiul contractului de antrepriză, că aceasta era stinsă prin compensare cu penalitatea contractuală în cuantum de 84 934,31 euro (respectiv 1 % din valoarea contractului) de care beneficia Land Niedersachsen. Instanța a respins acțiunea acestei societăți pentru celelalte capete de cerere.

13 Sesizată cu litigiul în apel, instanța de trimitere consideră că soluționarea acestuia depinde de aspectul dacă este ținută să nu aplice legea landului, mai precis articolul 8 alineatul (1), pe motiv că acesta nu este compatibil cu libera prestare a serviciilor consacrată la articolul 49 CE.

14 În această privință, instanța menționată observă că angajamentul de a respecta convențiile colective obligă întreprinderile de construcții din alte state membre să adapteze salariile plătite angajaților lor la nivelul de remunerare, în mod normal mai ridicat, aplicabil la locul executării contractului în Germania. O astfel de cerință face ca aceste întreprinderi să piardă avantajul concurențial pe care îl obțin datorită costurilor salariale mai reduse. Obligația de a respecta convențiile colective constituie din această cauză un obstacol pentru persoanele fizice și juridice care provin din alte state membre decât Republica Federală Germania.

15 Pe de altă parte, instanța de trimitere are îndoieli în ceea ce privește aspectul dacă angajamentul de a respecta convențiile colective se justifică prin motive imperative de interes general. Mai precis, un astfel de angajament depășește cerințele de protecție a lucrătorilor. Ceea ce este necesar protecției lucrătorilor este delimitat de salariul minim obligatoriu care rezultă, în Germania, din Legea privind detașarea lucrătorilor (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) din 26 februarie 1996 (BGBl. 1996 I, p. 227, denumită în continuare „AEntG”). Pentru lucrătorii străini, angajamentul de a respecta convențiile colective nu permite să se ajungă la egalitatea efectivă între aceștia și lucrătorii germani, dar

împiedică faptul ca lucrătorii care provin dintr-un alt stat membru decât Republica Federală Germania să fie angajați pe teritoriul acestei țări, întrucât angajatorul nu își poate valorifica față de concurență avantajul care decurge din costuri.

16 Considerând că soluționarea litigiului cu care este sesizat necesită interpretarea articolului 49 CE, Oberlandesgericht Celle a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Faptul de a impune, pe cale legislativă, autorității contractante să nu desemneze ca adjudecatori ai contractelor de achiziții publice de lucrări decât acele întreprinderi care, la depunerea ofertei, se angajează în scris să plătească salariaților lor, în schimbul executării prestațiilor respective, cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul în care se execută acestea constituie o restricție nejustificată privind libera prestare a serviciilor în raport cu Tratatul CE?”

Cu privire la întrebarea preliminară

17 Prin intermediul întrebării preliminare, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 49 CE se opune, într-o situație precum aceea care face obiectul acțiunii principale, unei măsuri cu caracter legislativ, adoptată de o autoritate dintr-un stat membru, care impune autorității contractante să nu desemneze drept adjudecatori ai contractelor de achiziții publice de lucrări decât acele întreprinderi care, la depunerea ofertei, se angajează în scris să plătească salariaților lor, în schimbul executării prestațiilor respective, cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul în care se execută acestea.

18 Astfel cum sugerează mai multe guverne care au prezentat Curții observații, precum și Comisia Comunităților Europene, pentru a răspunde în mod util la întrebarea instanței de trimitere, trebuie ca în cadrul examinării întrebării preliminare să fie luate în considerare dispozițiile Directivei 96/71 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 octombrie 2004, Wolff & Müller, C-60/03, Rec., p. I-9553, punctul 27, precum și Hotărârea din 29 ianuarie 2008, Promusicae, C-275/06, Rep., p. I-271, punctul 42).

19 De fapt, astfel cum rezultă din articolul 1 alineatul (3) litera (a), această directivă se aplică, printre altele, situației în care o întreprindere cu sediul într-un stat membru detașează lucrători, în cadrul unei prestări de servicii cu caracter transnațional, în numele și sub direcția sa, pe teritoriul altui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea de trimitere și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în acest din urmă stat membru, în măsura în care există un raport de muncă între acea întreprindere și lucrător pe durata detașării. Or, aceasta pare să fie într-adevăr situația în acțiunea principală.

20 Pe de altă parte, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 64 din concluzii, simplul fapt că legislația unui stat membru, precum legea landului, nu are ca obiectiv reglementarea detașării lucrătorilor nu poate avea drept consecință faptul ca o situație precum aceea din acțiunea principală să nu intre sub incidența Directivei 96/71.

21 În temeiul articolului 3 alineatul (1) primul paragraf prima și a doua liniuță din Directiva 96/71, trebuie ca, în ceea ce privește prestările de servicii cu caracter transnațional din domeniul construcțiilor, lucrătorilor detașați să le fie garantate condițiile de muncă și de încadrare în muncă cu privire la aspectele vizate la literele (a)-(g) din această dispoziție, printre care figurează, la litera (c), salariul minim. Aceste condiții de muncă și de încadrare în muncă sunt stabilite prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau prin convenții colective sau sentințe arbitrale declarate de generală aplicare. Potrivit alineatului (8) primul paragraf al aceluiași articol, convențiile colective sau sentințele arbitrale declarate de generală aplicare sunt acelea care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.

22 Articolul 3 alineatul (8) al doilea paragraf din Directiva 96/71 oferă în plus statelor membre posibilitatea ca, în absența unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective sau a sentințelor arbitrale, să ia drept bază convențiile colective sau sentințele arbitrale cu efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului respectiv sau convențiile colective încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv.

23 Trebuie să se examineze aspectul dacă salariul impus printr-o măsură precum aceea din acțiunea principală, care constă într-un act cu putere de lege adoptat de Land Niedersachsen în materie de contracte de achiziții publice și care urmărește să facă obligatorie, în special față de o întreprindere precum întreprinderea subcontractantă a societății Objekt und Bauregie, o convenție colectivă care prevede salariul respectiv, a fost stabilit potrivit uneia dintre modalitățile descrise la punctele 21 și 22 din prezenta hotărâre.

24 În primul rând, o dispoziție legislativă precum cea din legea landului, întrucât nu stabilește ea însăși niciun salariu minim, nu poate fi considerată ca fiind un act cu putere de lege sau un act administrativ în sensul articolului 3 alineatul (1) primul paragraf prima liniuță din Directiva 96/71, care stabilește un salariu minim precum cel prevăzut la litera (c) a aceluiași paragraf.

25 În al doilea rând, în ceea ce privește aspectul dacă o convenție colectivă precum cea din acțiunea principală constituie o convenție colectivă declarată de generală aplicare în sensul articolului 3 alineatul (1) primul paragraf a doua liniuță din Directiva 96/71 coroborat cu alineatul (8) primul paragraf al aceluiași articol, din dosarul depus la Curte reiese că AEntG, care urmărește să transpună Directiva 96/71, extinde aplicarea dispozițiilor referitoare la salariile minime din convențiile colective declarate de generală aplicare în Germania la angajatorii dintr-un alt stat membru care își detașează salariații în Germania.

26 Or, răspunzând la întrebarea adresată în scris de către Curte, Land Niedersachsen a confirmat, în privința Convenției colective „Construcții și lucrări publice”, că aceasta nu este o convenție colectivă declarată de generală aplicare în sensul AEntG. Pe de altă parte, dosarul depus la Curte nu conține niciun indiciu care să permită să se concluzioneze că această convenție ar putea fi declarată de interes general în înțelesul articolului 3 alineatul (1) primul paragraf a doua liniuță din Directiva 96/71 coroborat cu alineatul (8) primul paragraf al aceluiași articol.

27 În al treilea rând, în ceea ce privește articolul 3 alineatul (8) al doilea paragraf din Directiva 96/71, din chiar modul de redactare a acestei dispoziții reiese că aceasta nu se aplică decât în absența unui sistem de declarare cu generală aplicare a convențiilor colective, ceea ce nu este valabil pentru Republica Federală Germania.

28 Pe de altă parte, o convenție colectivă precum cea din acțiunea principală nu poate, în orice caz, să fie considerată o convenție colectivă în sensul dispoziției menționate și, în special, o convenție colectivă, menționată la prima liniuță a aceleiași dispoziții, cu „efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al [acesteia]”.

29 Astfel, într-un context precum cel din acțiunea principală, efectul obligatoriu al unei convenții colective precum aceea din acțiunea principală nu se aplică decât unei părți a sectorului construcțiilor, care ține de domeniul teritorial de aplicare al acesteia, în măsura în care, pe de o parte, legislația care îi conferă un asemenea efect nu se aplică decât contractelor de achiziții publice, cu excluderea contractelor cu caracter privat, și, pe de altă parte, respectiva convenție colectivă nu a fost declarată de generală aplicare.

30 Din cele expuse anterior rezultă că o măsură precum cea din acțiunea principală nu stabilește salariul potrivit vreuneia dintre modalitățile prevăzute la articolul 3 alineatul (1)

primul paragraf prima și a doua liniuță și la articolul 3 alineatul (8) al doilea paragraf din Directiva 96/71.

31 Prin urmare, un astfel de salariu nu poate fi considerat ca fiind un salariu minim în sensul articolului 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din aceeași directivă, pe care statele membre sunt îndreptățite să îl impună, în temeiul acesteia, întreprinderilor cu sediul în alte state membre în cadrul unei prestări de servicii transnaționale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 decembrie 2007, *Laval un Partneri*, C-341/05, Rep., p. I-11767, punctele 70 și 71).

32 De asemenea, un astfel de salariu nu poate fi considerat o condiție de încadrare în muncă și de muncă mai favorabilă pentru lucrători în sensul articolului 3 alineatul (7) din Directiva 96/71.

33 Mai precis, dispoziția menționată nu poate fi interpretată în sensul că permite statului membru gazdă să condiționeze efectuarea unei prestări de servicii pe teritoriul său de respectarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă ce depășesc cerințele normelor imperative de protecție minimă. Astfel, în ceea ce privește aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g), Directiva 96/71 prevede în mod expres gradul de protecție pe care statul membru gazdă este îndreptățit să îl impună întreprinderilor stabilite în alte state membre în favoarea lucrătorilor acestora detașați pe teritoriul său. Pe de altă parte, o astfel de interpretare ar lipsi de efect util directiva menționată (*Hotărârea Laval un Partneri*, citată anterior, punctul 80).

34 Prin urmare și fără a aduce atingere posibilității întreprinderilor stabilite în alte state membre de a adera în mod voluntar, în statul membru gazdă, în special în cadrul unui angajament luat față de propriul personal detașat, la o convenție colectivă de muncă eventual mai favorabilă, nivelul de protecție care trebuie garantat lucrătorilor detașați pe teritoriul statului membru gazdă este limitat, în principiu, la cel prevăzut la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, cu excepția cazului în care respectivii lucrători se bucură deja, prin aplicarea legii sau a convențiilor colective din statul membru de origine, de condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile cu privire la aspectele prevăzute în dispoziția menționată (*Hotărârea Laval un Partneri*, citată anterior, punctul 81). Totuși, acest lucru nu pare să fie valabil pentru acțiunea principală.

35 Din cele expuse anterior rezultă că un stat membru nu are dreptul, în temeiul Directivei 96/71, să impună întreprinderilor cu sediul în alte state membre, printr-o măsură precum cea din acțiunea principală, un salariu precum cel prevăzut de Convenția colectivă „Construcții și lucrări publice”.

36 Această interpretare a Directivei 96/71 este confirmată de interpretarea sa în lumina articolului 49 CE, având în vedere faptul că această directivă urmărește în special realizarea liberei prestări a serviciilor, care este una dintre libertățile fundamentale garantate prin tratat.

37 Astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 103 din concluzii, prin faptul că impune adjudecatarilor contractelor de achiziții publice de lucrări și, în mod indirect, subcontractanților acestora să aplice salariul minim astfel cum este stabilit prin Convenția colectivă „Construcții și lucrări publice”, o legislație precum legea landului poate impune prestatorilor de servicii dintr-un alt stat membru, în care quantumul salariului minim este inferior, o sarcină economică suplimentară care este susceptibilă de a împiedica, de a îngreuna sau de a face mai puțin avantajoasă executarea prestației în statul membru gazdă. Prin urmare, o măsură precum cea în discuție în acțiunea principală poate constitui o restricție în înțelesul articolului 49 CE.

38 Pe de altă parte, contrar celor susținute de Land Niedersachsen și de mai multe dintre guvernele care au prezentat Curții observații, o astfel de măsură nu poate fi considerată ca putând fi justificată prin obiectivul de protecție a lucrătorilor.

39 De fapt, astfel cum s-a constatat la punctul 29 din prezenta hotărâre, în ceea ce privește salariul stabilit printr-o convenție colectivă precum cea din acțiunea principală, acesta nu este obligatoriu, în temeiul unei legislații precum legea landului, decât pentru o parte din sectorul construcțiilor, în condițiile în care, pe de o parte, această legislație nu se aplică decât contractelor de achiziții publice, cu excluderea contractelor cu caracter privat, și, pe de altă parte, convenția colectivă menționată nu a fost declarată de generală aplicare.

40 Or, dosarul depus la Curte nu conține niciun indiciu care să permită să se concluzioneze că protecția care rezultă dintr-un astfel de salariu, care, de altfel, astfel cum arată și instanța de trimitere, depășește cerințele salariului minim aplicabil în temeiul AEntG, nu este necesară unui lucrător care își desfășoară activitatea în sectorul construcțiilor decât în ipoteza în care acesta este angajat în cadrul unui contract de achiziții publice de lucrări, și nu atunci când acesta lucrează în cadrul unui contract cu caracter privat.

41 Pentru aceleași motive ca acelea expuse la punctele 39 și 40 din prezenta hotărâre, restricția menționată nu poate fi considerată nici ca fiind justificată de obiectivul care urmărește să asigure protecția organizării autonome a activității profesionale de către sindicate, la care face referire guvernul german.

42 În sfârșit, în ceea ce privește obiectivul de stabilitate financiară a sistemelor de asigurări sociale, alt obiectiv invocat de către guvernul german, care a susținut că eficacitatea sistemului de asigurări sociale depinde de nivelul salariilor lucrătorilor, din dosarul depus la Curte nu reiese că o măsură precum cea în discuție în acțiunea principală ar fi necesară pentru atingerea obiectivului în legătură cu care Curtea a recunoscut că poate constitui un motiv imperativ de interes general și care constă în evitarea riscului de a aduce o atingere gravă echilibrului financiar al sistemului de asigurări sociale (a se vedea în special Hotărârea din 16 mai 2006, Watts, C-372/04, Rec., p. I-4325, punctul 103 și jurisprudența citată).

43 Având în vedere ansamblul considerațiilor expuse anterior, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că Directiva 96/71, interpretată în lumina articolului 49 CE, se opune, într-o situație precum cea din acțiunea principală, unei măsuri cu caracter legislativ, adoptată de o autoritate dintr-un stat membru, care impune autorității contractante să nu desemneze ca adjudecatori ai contractelor de achiziții publice de lucrări decât acele întreprinderi care, la depunerea ofertei, se angajează în scris să plătească salariaților lor, în schimbul executării prestațiilor respective, cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul în care se execută acestea.

Cu privire la cheltuielile de judecată

44 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a doua) declară:

Directiva 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, interpretată în lumina articolului 49 CE, se opune, într-o situație precum cea din acțiunea principală, unei măsuri cu caracter legislativ, adoptată de o autoritate dintr-un stat membru, care impune autorității contractante să nu desemneze ca adjudecatori ai contractelor de achiziții publice de lucrări decât acele întreprinderi care, la depunerea ofertei, se angajează în scris să plătească salariaților lor, în schimbul executării prestațiilor respective, cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul în care se execută acestea.

Semnături

* Limba de procedură: germana.

Cauza C-341/05

Laval un Partneri Ltd

împotriva

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan

și

Svenska Elektrikerförbundet.

[cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de Arbetsdomstolen (Suedia)]

„Libera prestare a serviciilor — Directiva 96/71/CE — Detașarea lucrătorilor din domeniul construcțiilor — Legislație națională care stabilește condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g), cu excepția salariului minim — Convenție colectivă din domeniul construcțiilor ale cărei clauze stabilesc condiții mai favorabile sau privesc alte aspecte — Posibilitatea organizațiilor sindicale de a încerca să constrângă prin acțiuni colective întreprinderile stabilite în alte state membre să negocieze de la caz la caz pentru a stabili salariul care trebuie plătit lucrătorilor și să semneze Convenția colectivă din domeniul construcțiilor”

Sumarul hotărârii

1. Libera prestare a serviciilor — Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii — Directiva 96/71

[Directiva 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 3 alin. (1) și (8)]

2. Libera prestare a serviciilor — Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii — Directiva 96/71

(Directiva 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 3)

3. Drept comunitar — Principii — Drepturi fundamentale — Dreptul de a întreprinde o acțiune colectivă

(art. 49 CE)

4. Libera prestare a serviciilor — Restricții

[art. 49 CE; Directiva 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului, art. 3 alin.(1)]

5. Libera prestare a serviciilor — Restricții

(art. 49 CE și 50 CE)

1. Un stat membru în care salariul minim nu este stabilit prin una dintre căile prevăzute la articolul 3 alineatele (1) și (8) din Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii nu este îndreptățit să impună, în temeiul acestei directive, întreprinderilor stabilite în alte state membre, în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, o negociere de la caz la caz, la locul de muncă, ținând cont de calificarea și de funcțiile salariaților, pentru ca acestea să afle salariul pe care vor trebui să îl plătească lucrătorilor lor detașați.

(a se vedea punctul 71)

2. Articolul 3 alineatul (7) din Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii nu poate fi interpretat în sensul că permite statului membru gazdă să supună efectuarea unei prestări de servicii pe teritoriul său respectării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă care depășesc normele imperative de protecție minimă.

Într-adevăr, în ceea ce privește aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g), Directiva 96/71 prevede în mod expres gradul de protecție pe care statul membru gazdă îl poate impune întreprinderilor stabilite în alte state membre, în favoarea lucrătorilor acestora detașați pe teritoriul statului membru gazdă menționat. Prin urmare și fără a aduce atingere posibilității întreprinderilor stabilite în alte state membre de a adera de bunăvoie în statul membru gazdă, în special în cadrul unui angajament luat față de propriul personal detașat, la o convenție colectivă de muncă eventual mai favorabilă, nivelul

de protecție care trebuie garantat lucrătorilor detașați pe teritoriul statului membru gazdă este limitat, în principiu, la cel prevăzut la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, mai puțin în situația în care respectivii lucrători nu se bucură deja, prin aplicarea legii sau a convențiilor colective din statul membru de origine, de condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile cu privire la aspectele prevăzute în dispoziția menționată.

(a se vedea punctele 80 și 81)

3. Deși dreptul de a întreprinde o acțiune colectivă trebuie să fie recunoscut ca drept fundamental care este parte integrantă a principiilor generale de drept comunitar a căror respectare o asigură Curtea, nu este mai puțin adevărat că exercitarea acestuia poate fi supusă anumitor restricții. Într-adevăr, astfel cum reafirmă articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, acesta este protejat în conformitate cu dreptul comunitar și cu legislațiile și practicile naționale.

Deși protecția drepturilor fundamentale constituie un interes legitim de natură să justifice, în principiu, o restrângere a obligațiilor impuse de dreptul comunitar, chiar în temeiul unei libertăți fundamentale garantate de tratat, exercitarea unor astfel de drepturi nu este exclusă din domeniul de aplicare al dispozițiilor tratatului și trebuie să fie conciliată cu cerințele privind drepturile protejate de tratatul menționat și conformă principiului proporționalității.

Rezultă că acest caracter fundamental al dreptului de a întreprinde o acțiune colectivă nu este de natură să excludă din domeniul de aplicare al dreptului comunitar o astfel de acțiune, desfășurată împotriva unei întreprinderi stabilite într-un alt stat membru, care detașează lucrători în cadrul unei prestări de servicii transnaționale.

(a se vedea punctele 91 și 93-95)

4. Articolul 49 CE și articolul 3 din Directiva 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii trebuie să fie interpretate în sensul că se opun posibilității ca, într-un stat membru în care condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din această directivă figurează în acte cu putere de lege, cu excepția salariului minim, o organizație sindicală să încerce să constrângă, printr-o acțiune colectivă care ia forma blocării unor șantiere, un prestator de servicii stabilit într-un alt stat membru să angajeze o negociere cu privire la salariile care trebuie plătite lucrătorilor detașați, precum și să adere la o convenție colectivă ale cărei clauze stabilesc, pentru unele dintre aspectele respective, condiții mai favorabile decât cele care decurg din actele cu putere de lege relevante, în timp ce alte clauze privesc aspecte care nu sunt prevăzute la articolul 3 din directiva menționată.

Într-adevăr, dreptul organizațiilor sindicale dintr-un stat membru de a desfășura astfel de acțiuni colective este susceptibil să facă mai puțin atractivă, chiar mai dificilă, pentru întreprinderi prestarea de servicii pe teritoriul statului membru gazdă și constituie, din acest motiv, o restricție privind libera prestare a serviciilor în sensul articolului 49 CE. Un astfel de obstacol nu poate fi justificat în raport cu obiectivul de protecție a lucrătorilor, din care face parte, în principiu, o blocare efectuată de o organizație sindicală din statul membru gazdă care urmărește să garanteze lucrătorilor detașați în cadrul unei prestări de servicii transnaționale condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite la un anumit nivel, în condițiile în care angajatorul unor astfel de lucrători este obligat, ca rezultat al coordonării realizate prin Directiva 96/71, să respecte un nucleu de norme imperative de protecție minimă în statul membru gazdă. De asemenea, un astfel de obiectiv nu poate justifica negocierea salarială pe care organizațiile sindicale pretind să o impună întreprinderilor stabilite într-un alt stat membru și care detașează în mod temporar lucrători pe teritoriul statului membru gazdă, în condițiile în care o astfel de negociere se înscrie într-un context național marcat prin lipsa unor dispoziții suficient de precise și de accesibile pentru a nu face

în practică imposibilă sau excesiv de dificilă determinarea, de către o astfel de întreprindere, a obligațiilor pe care ar trebui să le respecte cu privire la salariul minim.

(a se vedea punctele 99 și 107-111 și dispozitivul 1)

5. Articolele 49 CE și 50 CE se opun ca, într-un stat membru, interzicerea desfășurării de către organizațiile sindicale a unei acțiuni colective cu scopul de a abroga sau de a modifica o convenție colectivă încheiată între terți să fie supusă condiției ca acțiunea să se refere la condiții de muncă și de încadrare în muncă în privința cărora legea națională se aplică în mod direct. Într-adevăr, o astfel de interdicție creează o discriminare împotriva întreprinderilor care detașează lucrători în statul membru gazdă, întrucât nu ține seama, indiferent care ar fi conținutul, de convențiile colective de care aceste întreprinderi sunt deja ținute în statul membru în care acestea sunt stabilite și le aplică același tratament precum cel rezervat întreprinderilor naționale care nu au încheiat o convenție colectivă. O astfel de discriminare nu poate fi justificată nici prin obiectivul de a permite organizațiilor sindicale să acționeze pentru ca toți angajatorii prezenți pe piața muncii naționale să aplice remunerații și alte condiții de încadrare în muncă ce corespund celor practicate în mod obișnuit în acest stat membru, nici prin cel de a crea condițiile unei concurențe loiale, în condiții egale, între angajatorii naționali și antreprenorii care vin din alte state membre. Într-adevăr, aceste considerente nu intră în sfera motivelor de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică, în sensul articolului 46 CE, aplicat în coroborare cu articolul 55 CE.

(a se vedea punctele 116 și 118-120 și dispozitivul)

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

18 decembrie 2007(*)

„Libera prestare a serviciilor – Directiva 96/71/CE – Detașarea lucrătorilor din domeniul construcțiilor – Legislație națională care stabilește condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g), cu excepția salariului minim – Convenție colectivă din domeniul construcțiilor ale cărei clauze stabilesc condiții mai favorabile sau privesc alte aspecte – Posibilitatea organizațiilor sindicale de a încerca să constrângă prin acțiuni colective întreprinderile stabilite în alte state membre să negocieze de la caz la caz pentru a stabili salariul care trebuie plătit lucrătorilor și să semneze Convenția colectivă din domeniul construcțiilor”

În cauza C-341/05,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Arbetsdomstolen (Suedia), prin Decizia din 15 septembrie 2005, primită de Curte la 19 septembrie 2005, în procedura

Laval un Partneri Ltd

împotriva

Svenska Byggnadsarbetareförbundet,

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan,

Svenska Elektrikerförbundet,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnii P. Jann, A. Rosas, K. Lenaerts, U. Løhmus (raportor) și L. Bay Larsen, președinți de cameră, domnul R. Schintgen, doamna R. Silva de Lapuerta, domnii K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Levits și A. Ó Caoimh, judecători,

avocat general: domnul P. Mengozzi,

grefier: domnul J. Swedenborg, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 9 ianuarie 2007,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru Laval un Partneri Ltd, de A. Elmér și M. Agell, advokater;

- pentru Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, și Svenska Elektrikerförbundet, de domnul D. Holke, responsabil juridic, precum și de P. Kindblom și U. Öberg, advokater;
 - pentru guvernul suedez, de domnul A. Kruse, în calitate de agent;
 - pentru guvernul belgian, de domnul M. Wimmer și de doamna L. Van den Broeck, în calitate de agenți;
 - pentru guvernul ceh, de domnul T. Boček, în calitate de agent;
 - pentru guvernul danez, de domnii J. Molde și J. Bering Liisberg, în calitate de agenți;
 - pentru guvernul german, de domnul M. Lumma și de doamna C. Schulze-Bahr, în calitate de agenți;
 - pentru guvernul eston, de domnul L. Uibo, în calitate de agent;
 - pentru guvernul spaniol, de doamna N. Díaz Abad, în calitate de agent;
 - pentru guvernul francez, de domnul G. de Bergues și de doamna O. Christmann, în calitate de agenți;
 - pentru Irlanda, de domnul D. O’Hagan și de doamna C. Loughlin, în calitate de agenți, asistați de domnii B. O’Moore, SC și N. Travers, BL;
 - pentru guvernul leton, de doamnele E. Balode-Buraka și K. Bārdiņa, în calitate de agenți;
 - pentru guvernul lituanian, de domnul D. Kriaučiūnas, în calitate de agent;
 - pentru guvernul austriac, de doamna C. Pesendorfer și de domnul G. Hesse, în calitate de agenți;
 - pentru guvernul polonez, de domnii J. Pietras și M. Korolec, precum și de doamna M. Szymańska, în calitate de agenți;
 - pentru guvernul finlandez, de doamnele E. Bygglin și J. Himmanen, în calitate de agenți;
 - pentru guvernul Regatului Unit, de doamna E. O’Neill și de domnul D. Anderson, în calitate de agenți;
 - pentru guvernul islandez, de domnul F. Birgisson, în calitate de agent;
 - pentru guvernul norvegian, de doamnele K. Waage și E. Jarbo, precum și de domnul F. Sejersted, în calitate de agenți;
 - pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii J. Enegren, E. Traversa și K. Simonsson, în calitate de agenți;
 - pentru Autoritatea AELS de Supraveghere, de domnii A. T. Andersen, N. Fenger și B. Alterskjær, în calitate de agenți,
- după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 23 mai 2007,
pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolelor 12 CE și 49 CE, precum și a Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Laval un Partneri Ltd (denumită în continuare „Laval”), societate de drept leton cu sediul în Riga (Letonia), pe de o parte, și Svenska Byggnadsarbetareförbundet (sindicat suedez al lucrătorilor din sectorul construcțiilor și al lucrărilor publice, denumit în continuare „Byggnads”), Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan (secția sindicală nr. 1 a sindicatului menționat, denumită în continuare „Byggettan”), precum și Svenska Elektrikerförbundet (sindicat suedez al lucrătorilor electricieni, denumit în continuare „Elektrikerna”), pe de altă parte, având ca obiect procedura pe care societatea Laval a inițiat-o pentru a obține, în primul rând, declararea ca ilegale atât a acțiunii colective a Byggnads și a Byggettan care

afectează toate șantierele pe care intervine respectiva societate, cât și a acțiunii de solidaritate a Elektrikerna, care constă în blocarea tuturor lucrărilor de electricitate în curs, în al doilea rând, dispunerea încetării acestor acțiuni și, în al treilea rând, obligarea organizațiilor sindicale menționate la repararea prejudiciului pe care reclamanta l-a suferit.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Considerentele (6), (13), (17) și (22) ale Directivei 96/71 prevăd:

„întrucât dobândirea de raporturile de muncă a unei dimensiuni transnaționale ridică probleme în ceea ce privește legislația aplicabilă acestor raporturi de muncă; întrucât este necesar, în interesul părților, să se prevadă condiții de lucru și de angajare aplicabile raporturilor de muncă avute în vedere;”

„întrucât legislațiile statelor membre trebuie coordonate astfel încât să se prevadă un nucleu de norme imperative de protecție minimă, care trebuie respectate, în țara gazdă, de angajatorii care detașează lucrători în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar pe teritoriul statului membru în care sunt prestate serviciile; întrucât o astfel de coordonare nu poate fi asigurată decât pe baza dreptului comunitar;”

„întrucât normele imperative de protecție minimă în vigoare în țara gazdă nu pot împiedica aplicarea unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători;”

„întrucât prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre privind acțiunile colective de apărare a intereselor profesionale și comerciale;”

4 Potrivit articolului 1 din Directiva 96/71:

„(1) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători, conform alineatului (3), pe teritoriul unui stat membru.

[...]

(3) Prezenta directivă se aplică în măsura în care întreprinderile menționate la alineatul (1) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

(a) [...] sau

(b) detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării

[...]”

5 Articolul 3 din această directivă prevede:

„Condiții de muncă și de încadrare în muncă

(1) Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:

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

– prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare în sensul alineatului

(8), în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă:

(a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;

(b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

(c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;

(d) condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;

(e) securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;

(f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;

(g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În sensul prezentei directive, noțiunea de salariu minim, menționată la alineatul (1) litera (c), este definită de legislația [și/sau] practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

[...]

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

Alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă.

(8) Prin convenții colective sau sentințe arbitrale declarate de generală aplicare se înțelege convențiile colective sau sentințele arbitrale care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.

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

- convențiile colective sau sentințele arbitrale cu efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora 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 la întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează, în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf din prezentul articol, tratamentul egal aplicat acestor întreprinderi și întreprinderilor menționate în prezentul [paragraf], care se găsesc într-o situație asemănătoare.

Există egalitate de tratament, în sensul prezentului articol, atunci când întreprinderile naționale aflate în situații similare:

- sunt supuse, la locul de desfășurare a activității sau în sectorul respectiv, aceluiași obligații, în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf, ca și întreprinderile care efectuează detașări și

- trebuie să impună [a se citi „respecte”] aceste obligații cu aceleași efecte.

[...]

(10) Prezenta directivă nu împiedică statele membre să impună, pe baza tratatului, întreprinderilor naționale și celor din alte state, în mod egal:

- 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;

- condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin acorduri colective [sau] sentințe arbitrale în sensul alineatului (8), cu privire la alte activități decât cele menționate în anexă.”

6 Potrivit articolului 4 din Directiva 96/71:

„Cooperare în materie de informare

(1) În scopul punerii în aplicare a prezentei directive, statele membre desemnează unul sau mai multe birouri de legătură sau autorități naționale competente[,] conform legislației și/sau practicii naționale.

(2) Statele membre prevăd cooperarea între autoritățile administrației publice care, conform legislației naționale, au competență în supravegherea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3. Această cooperare constă în special în a răspunde cererilor de informare motivate ale acestor autorități cu privire la punerea la

dispoziție a lucrătorilor pe plan transnațional, inclusiv în ceea ce privește abuzurile manifeste sau cazurile de activități transnaționale considerate ilegale.

Comisia și autoritățile administrației publice menționate în primul [paragraf] colaborează strâns în vederea examinării dificultăților care ar putea apărea în aplicarea articolului 3 alineatul (10).

Asistența administrativă reciprocă se furnizează cu titlu gratuit.

(3) Fiecare stat membru ia măsurile corespunzătoare pentru ca informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3 să fie în general accesibile.

(4) Fiecare stat membru comunică celorlalte state membre și Comisiei birourile de legătură și/sau organismele competente menționate la alineatul (1)."

Reglementarea națională

Transpunerea Directivei 96/71

7 Din dosar reiese că Regatul Suediei nu dispune de un sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective și că, pentru a nu crea situații de discriminare, legea nu impune întreprinderilor străine să aplice convențiile colective suedeze, dat fiind că nu toți angajatorii suedezi sunt ținuti printr-o convenție colectivă.

8 Directiva 96/71 a fost transpusă în dreptul suedez prin Legea (1999:678) privind detașarea lucrătorilor [lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare] din 9 decembrie 1999 (denumită în continuare „Legea privind detașarea lucrătorilor”). Rezultă din actele de procedură că sunt stabilite, prin acte cu putere de lege în sensul articolului 3 alineatul (1) primul paragraf prima liniuță din Directiva 96/71, condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați cu privire la aspectele prevăzute de articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a), (b) și (d)-(g) din Directiva 96/71. În schimb, legislația suedeză nu prevede un salariu minim, aspect la care se referă articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din directiva menționată.

9 Din înscrisurile de la dosar reiese că biroul de legătură înființat în temeiul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 96/71 (Arbetsmiljöverket) este însărcinat, printre altele, să informeze persoanele interesate cu privire la existența unor convenții colective care pot fi aplicate în cazul detașării unor lucrători în Suedia și să îndrume respectivele persoane interesate către părțile la convenția colectivă pentru informații mai ample.

Dreptul de a întreprinde acțiuni colective

10 Capitolul 2 din Constituția suedeză (Regeringsformen) enumeră libertățile și drepturile fundamentale de care beneficiază cetățenii. În temeiul articolului 17 din aceasta, asociațiile de lucrători, precum și angajatorii și asociațiile de angajatori au dreptul de a întreprinde acțiuni colective, cu excepția situației în care dispoziții prevăzute de o lege sau de o convenție se opun acestui drept.

11 Legea (1976:580) privind participarea salariaților la deciziile negociate [lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet] din 10 iunie 1976 (denumită în continuare „MBL”) prevede normele aplicabile în materia dreptului de asociere și de negociere, a convențiilor colective, a medierii conflictelor colective de muncă, precum și a obligației de pace socială și conține dispoziții care limitează dreptul organizațiilor sindicale de a desfășura acțiuni colective.

12 Din articolul 41 din MBL rezultă obligația de a menține pacea socială între partenerii ținuti de o convenție colectivă și interdicția de a desfășura acțiuni colective pentru a obține modificări ale convenției. Cu toate acestea, sunt permise acțiuni colective atunci când partenerii nu au încheiat între ei o convenție colectivă.

13 Articolul 42 din MBL prevede:

„Organizațiile patronale sau ale lucrătorilor nu au dreptul să organizeze sau să provoace, în orice alt mod, o acțiune colectivă ilegală. Acestea nu au dreptul nici să participe, prin

susținere sau în orice alt mod, la o acțiune colectivă ilegală. O organizație ținută ea însăși de o convenție colectivă va depune de asemenea toate eforturile pentru ca, în cazul în care membri care aparțin acestei organizații se pregătesc să desfășoare sau desfășoare o acțiune colectivă ilegală, să ia toate măsurile pentru a împiedica această acțiune sau să acționeze pentru a pune capăt acestei acțiuni.

Dacă o persoană a declanșat o acțiune colectivă ilegală, îi este interzis oricărei alte persoane să participe la aceasta.

Dispozițiile primelor două teze ale primului paragraf se aplică în mod exclusiv declanșării de către o asociație a unor acțiuni referitoare la condițiile de muncă ce intră în mod direct în domeniul de aplicare al prezentei legi.”

14 Potrivit interpretării jurisprudențiale a articolului 42 primul paragraf din MBL, este interzisă desfășurarea unei acțiuni colective în scopul obținerii abrogării sau modificării unei convenții colective încheiate de terți. În hotărârea cunoscută sub numele „Britannia” (1989, nr. 120), Arbetsdomstolen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a declarat că această interdicție se aplică și acțiunilor colective declanșate în Suedia în scopul obținerii abrogării sau modificării unei convenții colective încheiate între părți străine, într-un loc de muncă situat în străinătate, dacă o astfel de acțiune colectivă este interzisă de dreptul străin aplicabil părților semnatare ale acestei convenții colective.

15 Prin legea cunoscută sub numele „lex Britannia”, care a intrat în vigoare la 1 iulie 1991, legiuitorul a vrut să reducă aplicabilitatea principiului consacrat de Hotărârea Britannia. Lex Britannia cuprinde trei dispoziții inserate în MBL, și anume articolul 25 a, articolul 31 a și articolul 42 al treilea paragraf din aceasta din urmă.

16 Din explicațiile furnizate de instanța de trimitere reiese că, de la introducerea acestui al treilea paragraf în articolul 42 din MBL, acțiunile colective desfășurate împotriva unui angajator străin care exercită în mod temporar o activitate în Suedia nu mai sunt interzise atunci când o apreciere de ansamblu a situației permite să se concluzioneze că legătura cu acest stat membru este prea slabă pentru ca MBL să poată fi considerată în mod direct aplicabilă condițiilor de muncă respective.

Convenția colectivă din domeniul construcțiilor

17 Byggnads este o organizație sindicală care reunește, în Suedia, lucrătorii din sectorul construcțiilor. Din observațiile prezentate de aceasta reiese că, în anul 2006, organizația era compusă din 31 de secții locale, printre care figura și Byggettan, că avea 128 000 de membri, dintre care 95 000 de vârstă activă, și că reunea în special lucrători din sectoarele lemnului și betonului, zidari, parchetari, lucrători din sectorul construcțiilor și căilor rutiere, precum și instalatori. Aproximativ 87 % din lucrătorii din domeniul construcțiilor făceau parte din această organizație.

18 Între Byggnads, în calitate de organizație centrală care reprezenta lucrătorii din domeniul construcțiilor, pe de o parte, și Sveriges Byggindester (organizația centrală a angajatorilor din sectorul construcțiilor), pe de altă parte, a fost încheiată o convenție colectivă (denumită în continuare „Convenția colectivă din domeniul construcțiilor”).

19 Convenția colectivă din domeniul construcțiilor conține norme specifice referitoare la programul de lucru și la concediul anual, aspecte în privința cărora convențiile colective se pot îndepărta de la actele cu putere de lege. În plus, respectiva convenție include dispoziții privind șomajul temporar și perioada de așteptare, rambursarea cheltuielilor de deplasare și a cheltuielilor profesionale, protecția împotriva concedierilor, concediul de formare, precum și formarea profesională.

20 Aderarea la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor determină de asemenea, pentru întreprinderile respective, acceptarea mai multor obligații cu caracter pecuniar. Astfel, aceste întreprinderi trebuie să plătească organizației Byggettan o sumă egală cu 1,5 % din fondul de salarii pentru controlul exercitat de această secție sindicală asupra

remunerațiilor, iar companiei de asigurări FORA sume ce reprezintă, pe de o parte, 0,8 % din fondul de salarii pentru o redevență denumită „procent adițional” sau „supliment special în domeniul construcțiilor” și, pe de altă parte, 5,9 % din acest fond pentru mai multe prime de asigurare.

21 Redevența denumită „procent adițional” sau „supliment special în domeniul construcțiilor” are rolul de a finanța contracte de grup de asigurare de viață, de asigurare socială și de asigurare care acoperă accidentele survenite în afara programului de lucru, fondul de cercetare al întreprinderilor suedeze din domeniul construcțiilor (Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond), organizația Galaxen, condusă de patronat și având ca obiect adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu mobilitate redusă și reeducarea acestora, promovarea dezvoltării formării în meseriile din domeniul construcțiilor, precum și cheltuielile de administrare și de gestiune.

22 Diferitele contracte de asigurare propuse de FORA garantează lucrătorilor o asigurare complementară de pensie, precum și plata prestațiilor în caz de boală, a prestațiilor de șomaj, a unei indemnizații în caz de accident de muncă și a unui ajutor financiar supraviețuitorilor în caz de deces al lucrătorului.

23 Dacă aderă la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, angajatorii, inclusiv cei care detașează lucrători în Suedia, sunt, în principiu, obligați să respecte toate clauzele acesteia, anumite norme fiind totuși aplicabile de la caz la caz, în funcție, în principal, de natura șantierului și de modul în care sunt realizate lucrările.

Stabilirea salariilor

24 Din observațiile guvernului suedez reiese că, în Suedia, stabilirea remunerațiilor lucrătorilor salariați este încredințată partenerilor sociali, care trebuie să urmeze calea negocierii colective. În general, convențiile colective nu cuprind dispoziții care să prevadă un salariu minim ca atare. Salariul cel mai mic care figurează în numeroase convenții colective privește salariații fără calificare și fără experiență profesională, ceea ce implică faptul că, în general, acesta nu privește decât un număr foarte mic de persoane. Remunerația celorlalți salariați este stabilită în cadrul negocierilor desfășurate la locul de muncă, ținând seama de calificările salariatului și de funcțiile exercitate de acesta.

25 Potrivit observațiilor prezentate în această cauză de către cele trei organizații sindicale pârâte în acțiunea principală, în Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, salariul în acord reprezintă forma de remunerație normală în sectorul construcțiilor. Regimul salariilor în acord presupune ca noi acorduri salariale să fie încheiate pentru fiecare proiect de construcție. Cu toate acestea, angajatorii și secțiunea locală a organizației sindicale pot și să se înțeleagă cu privire la aplicarea unui salariu în regie în ceea ce privește un șantier determinat. Niciun sistem de salariu lunar nu se aplică tipului de lucrători vizați de acțiunea principală.

26 În opinia acelorași organizații sindicale, negocierile salariale se desfășoară într-un climat de pace socială care urmează în mod obligatoriu încheierii unei convenții colective. Acordul cu privire la salarii este încheiat, în principiu, la nivel local, între sindicat și angajator. Dacă partenerii sociali nu reușesc să ajungă la un acord la acest nivel, negocierile salariale fac obiectul unor negocieri centralizate în care, din partea salariaților, Byggnads are calitatea de parte principală. Dacă partenerii sociali nu reușesc să ajungă la un acord nici în cadrul acestor din urmă negocieri, salariul de bază este stabilit conform „clauzei de siguranță”. Potrivit respectivelor organizații sindicale, salariul „de siguranță”, care nu ar reprezenta, în fapt, decât un mecanism de negociere în ultimă instanță și care nu ar constitui un salariu minim, era, pentru a doua jumătate a anului 2004, în valoare de 109 SEK (aproximativ 12 euro) pe oră.

Acțiunea principală

27 Din decizia de trimitere reiese că Laval este o societate de drept leton al cărei sediu se află în Riga. Între lunile mai și decembrie 2004, aceasta a detașat în Suedia aproximativ 35 de lucrători pentru a lucra pe șantierele societății L&P Baltic Bygg AB (denumită în continuare „Baltic”), societate de drept suedez al cărei capital era deținut în măsură de 100 % de Laval până la sfârșitul anului 2003, în special pentru construirea unei școli la Vaxholm.

28 Laval, care semnase convenții colective cu sindicatul leton al lucrătorilor din domeniul construcțiilor în Letonia, la 14 septembrie și la 20 octombrie 2004, nu era ținută de nicio convenție colectivă încheiată cu Byggnads, Byggettan sau Elektrikerna, care nu aveau niciun membru în cadrul personalului Laval. Aproximativ 65 % din salariații letoni în cauză erau membri ai sindicatului lucrătorilor din domeniul construcțiilor în statul lor de origine.

29 Rezultă din înscrisurile de la dosar că, în luna iunie 2004, au fost stabilite relații între Byggettan, pe de o parte, precum și Baltic și Laval, pe de altă parte, și că au fost inițiate negocieri în vederea aderării societății Laval la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor. Laval a solicitat ca salariile și celelalte condiții de muncă să fie definite în paralel cu aceste negocieri, astfel încât nivelul remunerațiilor, precum și condițiile de muncă să fie deja stabilite la momentul aderării la această convenție. Byggettan a acceptat această solicitare, chiar dacă, în general, negocierea unei convenții colective trebuie să fie finalizată pentru ca, ulterior, să fie angajată în cadrul păcii sociale obligatorii o discuție privind salariile și celelalte condiții de muncă. Byggettan a refuzat instituirea unui sistem de salariu lunar, dar a acceptat propunerea din partea Laval privind principiul unui salariu orar.

30 Din decizia de trimitere reiese că, în cadrul întâlnirii pentru negocieri din 15 septembrie 2004, Byggettan solicitase societății Laval, pe de o parte, să adere la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor în ceea ce privește șantierul de la Vaxholm și, pe de altă parte, să garanteze că lucrătorii detașați primesc un salariu de 145 SEK pe oră (aproximativ 16 euro). Acest salariu pe oră era întemeiat pe statistici salariale ale regiunii Stockholm (Suedia) pentru primul trimestru al anului 2004 și referitoare la lucrătorii din sectoarele betonului și lemnului care dețin o calificare profesională. Byggettan a declarat că era pregătită să declanșeze imediat o acțiune colectivă în lipsa unui acord în acest sens.

31 Potrivit înscrisurilor de la dosar, Laval a declarat în cursul procedurii derulate la Arbetsdomstolen că plătea lucrătorilor săi un salariu lunar de 13 600 SEK (aproximativ 1 500 de euro), la care se adăugau avantaje în natură privind hrana, cazarea și transportul în valoare de 6 000 SEK (aproximativ 660 de euro) pe lună.

32 În cazul aderării la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, Laval ar fi fost obligată, în principiu, să respecte toate clauzele acesteia, inclusiv pe cele privind obligațiile pecuniare față de Byggettan și de FORA, enumerate la punctul 20 din prezenta hotărâre. Prin intermediul unui formular de declarație care i-a fost adresat în luna decembrie 2004, s-a propus societății Laval încheierea unor contracte de asigurare cu FORA.

33 Întrucât prin negocieri nu s-a ajuns la un rezultat, Byggettan a solicitat Byggnads să adopte măsuri destinate să pună în aplicare împotriva societății Laval acțiunea colectivă anunțată cu ocazia întâlnirii pentru negocieri din 15 septembrie 2004. În luna octombrie 2004, a fost depus un preaviz.

34 La 2 noiembrie 2004, a început blocarea șantierului de la Vaxholm. Această blocare a constat în special în împiedicarea livrării de mărfuri pe șantier, în instalarea de pichete de grevă și în interzicerea intrării pe șantier a lucrătorilor letoni, precum și a vehiculelor. Laval a solicitat ajutorul forțelor de poliție, care i-au comunicat că, deoarece acțiunea colectivă era legală potrivit dreptului național, nu le era permis să intervină, nici să înlăture obstacolele fizice care împiedicau accesul pe șantier.

35 La sfârșitul lunii noiembrie 2004, Laval s-a adresat biroului de legătură menționat la punctul 9 din prezenta hotărâre pentru a obține informații cu privire la condițiile de muncă și

de încadrare în muncă pe care trebuia să le aplice în Suedia, la existența sau neexistența unui salariu minim și la natura cotizațiilor pe care trebuia să le achite. Printr-o scrisoare din 2 decembrie 2004, directorul juridic al acestui organism i-a comunicat că societatea era obligată să aplice dispozițiile la care face trimitere Legea privind detașarea lucrătorilor, că revenea partenerilor sociali sarcina de a se pune de acord cu privire la aspectele salariale, că cerințele minime prevăzute de convențiile colective erau de asemenea aplicate lucrătorilor străini detașați și că, dacă unui angajator străin i se aplicau cotizații duble, cauza putea fi adusă în fața instanțelor. Pentru a lua cunoștință de dispozițiile aplicabile în temeiul convențiilor, Laval trebuia să se adreseze partenerilor sociali din ramura de activitate respectivă.

36 În cadrul întâlnirii de mediere organizate la 1 decembrie 2004 și a ședinței de conciliere care a avut loc în fața Arbetsdomstolen la 20 decembrie, Laval a fost invitată de către Byggettan să adere la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor înainte de a fi discutată problema salarială. Dacă Laval ar fi acceptat această propunere, acțiunea colectivă ar fi încetat imediat și ar fi intrat în vigoare pacea socială, care ar fi permis să fie inițiată o negociere cu privire la salarii. Cu toate acestea, Laval a refuzat să adere la convenția respectivă, deoarece nu avea posibilitatea să cunoască, în prealabil, obligațiile care i s-ar impune în materie salarială.

37 În decembrie 2004, acțiunile colective îndreptate împotriva societății Laval s-au intensificat. Elektrikerna a declanșat, la 3 decembrie 2004, o acțiune de solidaritate. Această măsură a avut ca efect împiedicarea întreprinderilor suedeze care aparțineau organizației patronale a instalatorilor electrici să presteze servicii către Laval. De Crăciun, lucrătorii detașați de Laval s-au întors în Letonia și nu au revenit pe șantierul respectiv.

38 În ianuarie 2005, alte organizații sindicale au anunțat acțiuni de solidaritate constând în boicotarea tuturor șantiierelor pe care Laval le avea în Suedia, astfel încât această întreprindere nu a mai fost în măsură să își exercite activitățile pe teritoriul acestui stat membru. În luna februarie 2005, orașul Vaxholm a solicitat rezilierea contractului încheiat cu societatea Baltic și, la 24 martie 2005, aceasta din urmă a fost declarată în faliment.

Întrebările preliminare

39 La 7 decembrie 2004, Laval a sesizat Arbetsdomstolen cu o acțiune îndreptată împotriva Byggnads, Byggettan și Elektrikerna, care urmărea ca atât blocarea, cât și acțiunea de solidaritate care a afectat toate șantierele sale să fie declarate ilegale și să se dispună încetarea acestora. Laval a solicitat de asemenea obligarea acestor organizații sindicale la repararea prejudiciului suferit. Prin Decizia din 22 decembrie 2004, instanța de trimitere a respins cererea de aplicare a unor măsuri provizorii formulate de Laval, prin care se solicita încetarea acestor acțiuni colective.

40 Ridicând problema dacă articolele 12 CE și 49 CE, precum și Directiva 96/71 se opun posibilității ca organizațiile sindicale să încerce, printr-o acțiune colectivă, să constrângă o întreprindere străină care detașează lucrători în Suedia să aplice o convenție colectivă suedeză, Arbetsdomstolen a hotărât, la 29 aprilie 2005, să suspende judecarea cauzei și să sesizeze Curtea cu o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare. În decizia de trimitere din 15 septembrie 2005, această instanță adresează următoarele întrebări preliminare:

„1) Este compatibilă cu normele Tratatului CE privind libera prestare a serviciilor și interzicerea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie sau de naționalitate, precum și cu Directiva 96/71[...] încercarea unor organizații sindicale, printr-o acțiune colectivă care ia forma unei blocări, de a constrânge un prestator de servicii străin să adere în statul membru gazdă la o convenție colectivă privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă, precum [Convenția colectivă din domeniul construcțiilor], dacă situația în statul gazdă este de asemenea natură încât legislația care transpune directiva menționată nu cuprinde nicio

dispoziție expresă privind aplicarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă în convențiile colective?

2) [MBL] interzice unei organizații sindicale să întreprindă o acțiune colectivă care urmărește să înlăture o convenție colectivă încheiată între alți parteneri sociali. Cu toate acestea, potrivit unei dispoziții speciale care constituie o parte din lex Britannia, această interdicție nu se aplică decât dacă o organizație sindicală declanșează o acțiune colectivă referitoare la condițiile de muncă în privința cărora [MBL] este în mod direct aplicabilă, ceea ce, în practică, înseamnă că interdicția nu se aplică în privința acțiunilor colective îndreptate împotriva unor societăți străine care exercită temporar o activitate în Suedia cu propriul lor personal. Normele tratatului privind libera prestare a serviciilor și interzicerea discriminărilor pe motiv de cetățenie sau de naționalitate, precum și Directiva 96/71 se opun aplicării acestei din urmă norme – care, împreună cu celelalte dispoziții din lex Britannia, are ca efect faptul că, în practică, convențiile colective suedeze devin aplicabile și au întâietate față de convențiile colective străine încheiate deja – în privința unei acțiuni colective care ia forma unei blocări exercitate de organizații sindicale suedeze împotriva unui prestator de servicii instalat temporar în Suedia?”

41 Prin Ordonanța președintelui Curții din 15 noiembrie 2005, solicitarea instanței de trimitere din 15 septembrie 2005 privind judecarea prezentei cauze potrivit procedurii accelerate prevăzute la articolul 104a primul paragraf din Regulamentul de procedură a fost respinsă.

Cu privire la admisibilitate

42 Byggnads, Byggettan și Elektrikerna pun în discuție admisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare.

43 În primul rând, acestea invocă lipsa unei legături între întrebările adresate și împrejurările de fapt din cauza principală. De fapt, instanța de trimitere ar solicita Curții să interpreteze dispozițiile privind libera prestare a serviciilor și Directiva 96/71, în condițiile în care Laval ar fi stabilită în Suedia, în conformitate cu articolul 43 CE, prin intermediul societății Baltic, filiala sa, al cărei capital îl deținea în măsură de 100 % până la sfârșitul anului 2003. Întrucât capitalul social al societății Laval și cel al societății Baltic erau deținute de aceleași persoane, aceste societăți aveau aceiași reprezentanți și foloseau aceeași marcă, acestea ar trebui să fie considerate o singură și unică entitate economică din punctul de vedere al dreptului comunitar, deși constituie două persoane juridice distincte. Prin urmare, Laval ar fi avut obligația de a-și exercita activitatea în Suedia în condițiile definite pentru resortisanții proprii de legislația acestui stat membru, în sensul articolului 43 al doilea paragraf CE.

44 În al doilea rând, acestea susțin că scopul acțiunii principale este de a permite societății Laval să se sustragă legislației suedeze și că, din acest motiv, acțiunea are, cel puțin în parte, caracter artificial. Laval, a cărei activitate ar consta în plasarea, cu titlu temporar, de personal originar din Letonia la societăți care își exercită activitatea pe piața suedeză, ar încerca să eludeze toate obligațiile care rezultă din legislația și din reglementarea suedează referitoare la convențiile colective și ar încerca, invocând dispozițiile privind serviciile din tratat, precum și Directiva 96/71, să se prevaleze în mod nejustificat de facilitățile oferite de dreptul comunitar.

45 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul unei proceduri prevăzute la articolul 234 CE, întemeiată pe o separare clară a competențelor între instanțele naționale și Curte, orice apreciere a situației de fapt din cauză este de competența instanței naționale. De asemenea, numai instanța națională, care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată, are competența să aprecieze luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât

și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului comunitar, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (a se vedea în special Hotărârea din 25 februarie 2003, *IKA*, C-326/00, Rec., p. I-1703, punctul 27, Hotărârea din 12 aprilie 2005, *Keller*, C-145/03, Rec., p. I-2529, punctul 33, și Hotărârea din 22 iunie 2006, *Conseil général de la Vienne*, C-419/04, Rec., p. I-5645, punctul 19).

46 Cu toate acestea, Curtea a hotărât de asemenea că, în circumstanțe excepționale, are competența de a analiza condițiile în care este sesizată de către instanța națională, în scopul de a-și verifica propria competență (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 decembrie 1981, *Foglia*, 244/80, Rec., p. 3045, punctul 21). Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă rezultă în mod vădit că interpretarea dreptului comunitar solicitată nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale, atunci când problema este de natură ipotetică sau, de asemenea, atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care îi sunt adresate (a se vedea în special Hotărârea din 13 martie 2001, *PreussenElektra*, C-379/98, Rec., p. I-2099, punctul 39, Hotărârea din 22 ianuarie 2002, *Canal Satellite Digital*, C-390/99, Rec., p. I-607, punctul 19, și Hotărârea *Conseil général de la Vienne*, citată anterior, punctul 20).

47 În plus, trebuie amintit că revine Curții obligația de a ține seama, în cadrul repartizării competențelor între instanțele comunitare și cele naționale, de contextul de fapt și normativ în care se încadrează întrebările preliminare, astfel cum este descris în decizia de trimitere (a se vedea în special Hotărârea din 25 octombrie 2001, *Ambulanz Glöckner*, C-475/99, Rec., p. I-8089, punctul 10, Hotărârea din 2 iunie 2005, *Dörr și Ünal*, C-136/03, Rec., p. I-4759, punctul 46, și Hotărârea *Conseil général de la Vienne*, citată anterior, punctul 24).

48 În speță, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 97 din concluziile prezentate, instanța de trimitere solicită, prin întrebările adresate, interpretarea articolelor 12 CE și 49 CE, precum și a dispozițiilor Directivei 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii. Din decizia de trimitere reiese că aceste întrebări sunt adresate în cadrul litigiului între *Laval*, pe de o parte, și *Byggnads*, *Byggettan* și *Elektrikerna*, pe de altă parte, având ca obiect acțiunile colective declanșate de acestea din urmă ca rezultat al refuzului societății *Laval* de a adera la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, că acest litigiu privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor letoni detașați de *Laval* pe un șantier situat în Suedia al unei întreprinderi care aparține grupului *Laval* și că, în urma acestor acțiuni colective, precum și a întreruperii executării lucrărilor, lucrătorii detașați s-au întors în Letonia.

49 În consecință, rezultă că întrebările adresate au legătură cu obiectul acțiunii principale, astfel cum acesta este definit de instanța de trimitere, și contextul de fapt în care se încadrează aceste întrebări nu permite să se concluzioneze că acest litigiu ar prezenta un caracter artificial.

50 Rezultă că cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare este admisibilă.

Cu privire la prima întrebare

51 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă încercarea unor organizații sindicale, printr-o acțiune colectivă care ia forma unei blocări, de a constrânge un prestator de servicii străin să adere în statul membru gazdă la o convenție colectivă privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă, precum Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, este compatibilă cu normele Tratatului CE privind libera prestare a serviciilor și interzicerea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie sau de naționalitate, precum și cu Directiva 96/71, atunci când situația în respectivelor state membre se caracterizează prin faptul că legislația care transpune directiva menționată nu cuprinde

nicio dispoziție expresă referitoare la aplicarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă menționate în convențiile colective.

52 Din decizia de trimitere reiese că acțiunea colectivă declanșată de Byggnads și Byggettan a fost motivată atât prin refuzul din partea Laval de a garanta lucrătorilor săi detașați în Suedia salariul orar solicitat de aceste organizații sindicale, deși statul membru în cauză nu prevede un salariu minim, cât și prin refuzul acestei întreprinderi de a adera la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, ale cărei clauze stabilesc, pentru unele dintre aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, condiții mai favorabile decât cele care rezultă din actele cu putere de lege relevante, în condițiile în care alte clauze privesc aspecte care nu sunt prevăzute la articolul respectiv.

53 Prin urmare, trebuie să se înțeleagă faptul că, prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolele 12 CE și 49 CE, precum și Directiva 96/71 trebuie să fie interpretate în sensul că se opun posibilității ca, într-un stat membru în care condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din această directivă figurează în acte cu putere de lege, cu excepția salariului minim, o organizație sindicală să încerce să constrângă, printr-o acțiune colectivă care ia forma blocării unor șantiere, precum cea din acțiunea principală, un prestator de servicii stabilit într-un alt stat membru să angajeze o negociere cu privire la salariile care trebuie plătite lucrătorilor detașați, precum și să adere la o convenție colectivă ale cărei clauze stabilesc, pentru unele dintre aspectele respective, condiții mai favorabile decât cele care decurg din actele cu putere de lege relevante, în timp ce alte clauze privesc aspecte care nu sunt prevăzute la articolul 3 din directiva menționată.

Dispozițiile comunitare aplicabile

54 Pentru a determina dispozițiile de drept comunitar aplicabile unei cauze precum este cea din acțiunea principală, trebuie amintit că, în conformitate cu jurisprudența constantă a Curții, articolul 12 CE, care consacră principiul general al nediscriminării pe motiv de cetățenie sau de naționalitate, nu are vocație de a se aplica în mod autonom decât în situațiile reglementate de dreptul comunitar pentru care tratatul nu conține o normă specială de interdicere a discriminării (a se vedea Hotărârea din 26 noiembrie 2002, Oteiza Olazabal, C-100/01, Rec., p. I-10981, punctul 25, și Hotărârea din 29 aprilie 2004, Weigel, C-387/01, Rec., p. I-4981, punctul 57).

55 Or, în ceea ce privește libera prestare a serviciilor, acest principiu a fost pus în aplicare și concretizat de articolul 49 CE (Hotărârea din 16 septembrie 1999, Becu și alții, C-22/98, Rec., p. I-5665, punctul 32, și Hotărârea din 28 octombrie 1999, Vestergaard, C-55/98, Rec., p. I-7641, punctul 17). Prin urmare, Curtea nu trebuie să se pronunțe cu privire la articolul 12 CE.

56 În ceea ce privește deplasarea temporară a lucrătorilor către un alt stat membru ca să efectueze în acest stat lucrări de construcții sau lucrări publice în cadrul unei prestări de servicii furnizate de angajatorul acestora, rezultă din jurisprudența Curții că articolele 49 CE și 50 CE se opun ca un stat membru să interzică unui prestator de servicii stabilit într-un alt stat membru să se deplaseze în mod liber pe teritoriul său, cu întreg personalul, sau ca acest stat membru să impună condiții mai restrictive pentru deplasarea personalului în discuție. Într-adevăr, prin faptul că îi sunt impuse astfel de condiții, prestatorul de servicii dintr-un alt stat membru este supus unei discriminări în raport cu concurenții săi stabiliți în statul gazdă, care pot recurge în mod liber la propriul personal și, în plus, este afectată capacitatea sa de a furniza prestația (Hotărârea din 27 martie 1990, Rush Portuguesa, C-113/89, Rec., p. I-1417, punctul 12).

57 În schimb, dreptul comunitar nu se opune ca statele membre să extindă aplicabilitatea legislației lor sau a convențiilor colective de muncă încheiate de către partenerii sociali, referitoare la salariile minime, în privința oricărei persoane care efectuează o muncă salariată, chiar cu caracter temporar, pe teritoriul lor, indiferent care ar fi statul de stabilire al angajatorului (a se vedea în special Hotărârea din 3 februarie 1982, *Seco și Desquenne & Giral*, 62/81 și 63/81, Rec., p. 223, punctul 14, și Hotărârea din 24 ianuarie 2002, *Portugaia Construções*, C-164/99, Rec., p. I-787, punctul 21). Cu toate acestea, aplicarea unor astfel de norme trebuie să fie de natură a garanta îndeplinirea obiectivului urmărit, și anume protejarea lucrătorilor detașați, și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestuia (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 23 noiembrie 1999, *Arblade și alții*, C-369/96 și C-376/96, Rec., p. I-8453, punctul 35, și Hotărârea din 14 aprilie 2005, *Comisia/Germania*, C-341/02, Rec., p. I-2733, punctul 24).

58 În acest context, legiuitorul comunitar a adoptat Directiva 96/71, în scopul, astfel cum rezultă din considerentul (6) al acesteia, de a prevedea, în interesul angajatorilor și al personalului acestora, condițiile de lucru și de angajare aplicabile raporturilor de muncă în cazul în care o întreprindere stabilită într-un anumit stat membru detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru, cu titlu temporar, în cadrul unei prestări de servicii.

59 Din considerentul (13) al Directivei 96/71 rezultă că legislațiile statelor membre trebuie coordonate astfel încât să se prevadă un nucleu de norme imperative de protecție minimă, care trebuie respectate, în statul gazdă, de angajatorii care detașează lucrători în această țară.

60 Cu toate acestea, Directiva 96/71 nu a armonizat conținutul material al acestor norme imperative de protecție minimă. Prin urmare, acest conținut poate fi definit în mod liber de statele membre, cu respectarea tratatului și a principiilor generale de drept comunitar (Hotărârea din 18 iulie 2007, *Comisia/Germania*, C-490/04, Rep., p. I-6095, punctul 19).

61 În consecință, în condițiile în care faptele din acțiunea principală, astfel cum sunt descrise în decizia de trimitere, s-au desfășurat în cursul anului 2004, cu alte cuvinte, la o dată ulterioară expirării termenului acordat statelor membre pentru transpunerea Directivei 96/71, această dată fiind stabilită pentru 16 decembrie 1999, și aceste fapte se încadrează în domeniul de aplicare al acestei directive, prima întrebare trebuie analizată în raport cu dispozițiile directivei menționate, interpretate în lumina articolului 49 CE (Hotărârea din 12 octombrie 2004, *Wolff & Müller*, C-60/03, Rec., p. I-9553, punctele 25-27 și 45), precum și, dacă este cazul, în raport cu însăși această din urmă dispoziție.

Posibilitățile de care dispun statele membre pentru a stabili condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați, inclusiv salariul minim

62 În cadrul procedurii de cooperare dintre instanțele naționale și Curte instituită de articolul 234 CE și în scopul de a furniza instanței naționale un răspuns util, care să îi permită acesteia din urmă să soluționeze litigiul cu care este sesizată (a se vedea Hotărârea din 17 iulie 1997, *Krüger*, C-334/95, Rec., p. I-4517, punctul 22, Hotărârea din 28 noiembrie 2000, *Roquette Frères*, C-88/99, Rec., p. I-10465, punctul 18, precum și Hotărârea din 15 iunie 2006, *Air Liquide Industries Belgium*, C-393/04 și C-41/05, Rec., p. I-5293, punctul 23), trebuie să se examineze posibilitățile de care dispun statele membre pentru a stabili condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, inclusiv salariul minim, pe care întreprinderile trebuie să le garanteze lucrătorilor pe care îi detașează în cadrul unei prestări de servicii transnaționale.

63 Într-adevăr, atât din decizia de trimitere, cât și din observațiile prezentate în cadrul prezentei proceduri reiese că, pe de o parte, în ceea ce privește stabilirea condițiilor de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați cu privire la aspectele menționate, salariul minim constituie singura condiție de încadrare în muncă a cărei stabilire, în Suedia, nu urmează

una dintre căile prevăzute de Directiva 96/71 și că, pe de altă parte, obligația impusă societății Laval de a negocia cu organizațiile sindicale pentru a afla salariile pe care trebuie să le plătească lucrătorilor săi, precum și obligația de a adera la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor stau la baza acțiunii principale.

64 În temeiul articolului 3 alineatul (1) primul paragraf prima și a doua liniuță din Directiva 96/71, condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la literele (a)-(g) din această dispoziție sunt stabilite, în ceea ce privește prestările de servicii transnaționale în domeniul construcțiilor, fie prin acte cu putere de lege și acte administrative, fie prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare. Convențiile colective și sentințele arbitrale în sensul acestei dispoziții sunt cele care trebuie respectate de către toate întreprinderile care aparțin sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.

65 Articolul 3 alineatul (8) al doilea paragraf din Directiva 96/71 dă, în plus, posibilitatea statelor membre, în absența unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective sau a sentințelor arbitrale, să ia drept bază pe cele care au efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului respectiv sau pe cele încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv.

66 Din modul de redactare a acestei dispoziții rezultă că recurgerea la această din urmă posibilitate impune, pe de o parte, ca statul membru să decidă astfel și, pe de altă parte, ca aplicarea convențiilor colective întreprinderilor care detașează lucrători să le garanteze acestora din urmă, în ceea ce privește aspectele enumerate la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, tratamentul egal în raport cu întreprinderile naționale aparținând sectorului sau profesiei respective care se găsesc într-o situație asemănătoare. Există egalitate de tratament, în sensul articolului 3 alineatul (8) din directiva menționată, atunci când aceste din urmă întreprinderi sunt supuse acelorași obligații, în ceea ce privește aspectele menționate, ca și întreprinderile care efectuează detașări și atât unele, cât și celelalte trebuie să respecte aceste obligații cu aceleași efecte.

67 Este cert că, în Suedia, condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, cu excepția salariului minim, au fost stabilite prin acte cu putere de lege. Este cert, de asemenea, că nu sunt declarate cu aplicare generală convențiile colective și că acest stat membru nu a folosit posibilitatea prevăzută la articolul 3 alineatul (8) al doilea paragraf din această directivă.

68 Trebuie să se constate în această privință că, întrucât Directiva 96/71 nu urmărește armonizarea sistemelor de stabilire a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă în statele membre, acestea rămân libere să aleagă, la nivel național, un sistem care nu figurează în mod expres printre cele prevăzute de directiva menționată, cu condiția să nu împiedice prestarea de servicii între statele membre.

69 Din înscrisurile de la dosar reiese că, în Suedia, autoritățile naționale au încredințat partenerilor sociali responsabilitatea de a stabili, prin intermediul negocierii colective, salariul pe care întreprinderile naționale trebuie să îl plătească lucrătorilor lor și că, în ceea ce privește întreprinderile din construcții, un astfel de sistem implică o negociere de la caz la caz, la locul de muncă, ținând seama de calificarea și de funcțiile respectivilor salariați.

70 În ceea ce privește obligațiile salariale care pot fi impuse prestatorilor de servicii străini stabiliți în alte state membre, trebuie amintit că articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71 nu privește decât salariul minim. Prin urmare, această dispoziție nu poate fi invocată pentru a justifica obligația acestor prestatori de servicii străini de a respecta salarii precum cele pe care pretind să le impună organizațiile sindicale pârâte în acțiunea principală în cadrul sistemului suedez, care nu constituie salarii minime și, în plus,

nu sunt stabilite potrivit modalităților prevăzute în această privință la articolul 3 alineatele (1) și (8) din directiva menționată.

71 În consecință, trebuie să se concluzioneze în acest stadiu că un stat membru în care salariul minim nu este stabilit prin una dintre căile prevăzute la articolul 3 alineatele (1) și (8) din Directiva 96/71 nu este îndreptățit să impună, în temeiul acestei directive, întreprinderilor stabilite în alte state membre, în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, o negociere de la caz la caz, la locul de muncă, ținând cont de calificarea și de funcțiile salariaților, pentru ca acestea să afle salariul pe care vor trebui să îl plătească lucrătorilor lor detașați.

72 În continuare, se impune aprecierea, în raport cu articolul 49 CE, a obligațiilor care decurg în sarcina întreprinderilor stabilite în alt stat membru dintr-un astfel de sistem de stabilire a salariilor.

Aspectele care pot fi vizate de condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați

73 Pentru a asigura respectarea unui nucleu de norme imperative de protecție minimă, articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71 prevede că statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, întreprinderile garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul acestora condiții de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele enumerate în această dispoziție, și anume: perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă; rata minimă a concediilor anuale plătite; salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară; securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor; egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

74 Această dispoziție urmărește, pe de o parte, să asigure o concurență loială între întreprinderile naționale și întreprinderile care efectuează o prestare de servicii transnațională, în măsura în care impune acestora din urmă să recunoască lucrătorilor lor, în ceea ce privește o listă limitată de aspecte, condițiile de muncă și de încadrare în muncă stabilite în statul membru gazdă prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau sentințe arbitrale în sensul articolului 3 alineatul (8) din Directiva 96/71, care constituie norme imperative de protecție minimă.

75 Dispoziția menționată împiedică, așadar, ca, prin aplicarea în privința lucrătorilor lor, în ceea ce privește aceste aspecte, a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă în vigoare în statul membru de origine, întreprinderile stabilite în alte state membre să poată exercita o concurență neloială față de întreprinderile din statul membru gazdă, în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, dacă nivelul de protecție socială este mai ridicat în acesta din urmă.

76 Pe de altă parte, aceeași dispoziție urmărește să asigure lucrătorilor detașați aplicarea normelor de protecție minimă din statul membru gazdă în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă referitoare la aspectele menționate pe perioada în care efectuează o muncă temporară pe teritoriul statului membru respectiv.

77 Recunoașterea unei astfel de protecții minime are drept consecință, dacă nivelul de protecție care decurge din condițiile de muncă și de încadrare în muncă acordat lucrătorilor detașați în statul membru de origine, în ceea ce privește aspectele menționate la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, este inferior nivelului de protecție minimă recunoscută în statul membru gazdă, a permite acestor lucrători să beneficieze de cele mai bune condiții de muncă și de încadrare în muncă în acest din urmă stat.

78 Cu toate acestea, reiese de la punctul 19 din prezenta hotărâre că, în acțiunea principală, anumite clauze ale Convenției colective din domeniul construcțiilor se îndepărtează, pentru unele aspecte dintre cele menționate la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, în special în ceea ce privește programul de lucru și concediul anual, de la actele cu putere de lege suedeze care stabilesc condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați, stabilind condiții mai favorabile.

79 Este adevărat că articolul 3 alineatul (7) din Directiva 96/71 prevede că alineatele (1)-(6) ale aceluiași articol nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători. În plus, din considerentul (17) al directivei menționate reiese că normele imperative de protecție minimă în vigoare în statul gazdă nu trebuie să împiedice aplicarea unor astfel de condiții.

80 Nu este mai puțin adevărat că articolul 3 alineatul (7) din Directiva 96/71 nu poate fi interpretat în sensul că permite statului membru gazdă să supună efectuarea unei prestări de servicii pe teritoriul său respectării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă care depășesc normele imperative de protecție minimă. Într-adevăr, în ceea ce privește aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g), Directiva 96/71 prevede în mod expres gradul de protecție pe care statul membru gazdă îl poate impune întreprinderilor stabilite în alte state membre în favoarea lucrătorilor acestora detașați pe teritoriul său. De altfel, o astfel de interpretare ar lipsi de efect util directiva menționată.

81 Prin urmare și fără a aduce atingere posibilității întreprinderilor stabilite în alte state membre de a adera de bunăvoie în statul membru gazdă, în special în cadrul unui angajament luat față de propriul personal detașat, la o convenție colectivă de muncă eventual mai favorabilă, nivelul de protecție care trebuie garantat lucrătorilor detașați pe teritoriul statului membru gazdă este limitat, în principiu, la cel prevăzut la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, mai puțin în situația în care respectivii lucrători nu se bucură deja, prin aplicarea legii sau a convențiilor colective din statul membru de origine, de condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile cu privire la aspectele prevăzute în dispoziția menționată.

82 Pe de altă parte, trebuie să se precizeze că, în temeiul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71, statele membre pot impune condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele menționate la alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) al articolului 3 din directivă, cu respectarea tratatului și în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică ce se aplică în mod egal întreprinderilor naționale și celor din alte state membre.

83 În acțiunea principală, anumite clauze ale Convenției colective din domeniul construcțiilor privesc aspecte care nu sunt menționate în mod expres la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71. În această privință, de la punctul 20 din prezenta hotărâre rezultă că aderarea la această convenție colectivă determină, pentru întreprinderi, acceptarea unor obligații cu caracter pecuniar, precum cele care le impun să plătească organizației Byggettan o sumă egală cu 1,5 % din fondul de salarii pentru controlul exercitat de această organizație sindicală asupra remunerațiilor, iar companiei de asigurări FORA, pe de o parte, 0,8 % din fondul de salarii pentru „suplimentul special în domeniul construcțiilor” și, pe de altă parte, 5,9 % din acest fond pentru diverse prime de asigurare.

84 Cu toate acestea, este stabilit că aceste obligații au fost impuse fără ca autoritățile naționale să fi recurs la articolul 3 alineatul (10) din Directiva 96/71. Clauzele în litigiu ale Convenției colective din domeniul construcțiilor au fost, într-adevăr, stabilite prin negocierea între partenerii sociali, care nu constituie entități de drept public și care nu ar putea să se prevaleze de această dispoziție pentru a invoca motive de ordine publică pentru a stabili conformitatea cu dreptul comunitar a unei acțiuni colective precum cea în discuție în acțiunea principală.

85 Se impune de asemenea să se aprecieze, în raport cu articolul 49 CE, acțiunea colectivă desfășurată de organizațiile sindicale pârâte în acțiunea principală, atât cu privire la faptul că urmărește să constrângă un prestator stabilit într-un alt stat membru să inițieze negocieri privind salariile care trebuie plătite lucrătorilor detașați, cât și cu privire la faptul că urmărește să constrângă acest prestator să adere la o convenție colectivă ale cărei clauze stabilesc, pentru unele dintre aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, condiții mai favorabile decât cele care decurg din actele cu putere de lege relevante, deși alte clauze privesc aspecte care nu sunt prevăzute la această dispoziție.

Cu privire la aprecierea acțiunii colective în discuție în acțiunea principală în raport cu articolul 49 CE

86 În ceea ce privește punerea în aplicare a mijloacelor de presiune de care organizațiile sindicale dispun pentru a impune aderarea la o convenție colectivă, precum și o negociere salarială, pâratele din acțiunea principală, precum și guvernele danez și suedez arată că dreptul de a declanșa acțiuni colective în cadrul negocierii cu un angajator nu face parte din domeniul de aplicare al articolului 49 CE, întrucât, conform articolului 137 alineatul (5) CE, astfel cum a fost modificat prin Tratatul de la Nisa, Comunitatea nu este competentă să reglementeze acest drept.

87 În această privință, este suficient să se amintească faptul că deși, în domeniile care nu sunt de competența Comunității, statele membre rămân, în principiu, libere să determine condițiile de existență a drepturilor în discuție și modalitățile de exercitare a acestor drepturi, nu este mai puțin adevărat că statele membre menționate trebuie să exercite această competență cu respectarea dreptului comunitar (a se vedea, prin analogie, în ceea ce privește domeniul securității sociale, Hotărârea din 28 aprilie 1998, Decker, C-120/95, Rec., p. I-1831, punctele 22 și 23, precum și Hotărârea Kohll, C-158/96, Rec., p. I-1931, punctele 18 și 19; în ceea ce privește fiscalitatea directă, Hotărârea din 4 martie 2004, Comisia/Franța, C-334/02, Rec., p. I-2229, punctul 21, și Hotărârea din 13 decembrie 2005, Marks & Spencer, C-446/03, Rec., p. I-10837, punctul 29).

88 Prin urmare, împrejurarea că articolul 137 CE nu se aplică nici dreptului la grevă, nici dreptului la lock-out nu este de natură să scoată o acțiune colectivă precum cea în discuție în acțiunea principală din domeniul liberei prestări a serviciilor.

89 Potrivit observațiilor guvernelor danez și suedez, dreptul de a întreprinde o acțiune colectivă ar constitui un drept fundamental care ar fi, ca atare, exclus din domeniul de aplicare al articolului 49 CE, precum și din cel al Directivei 96/71.

90 În această privință, trebuie să se sublinieze că dreptul de a întreprinde o acțiune colectivă este recunoscut atât prin diferite instrumente internaționale la care statele membre au cooperat sau au aderat, precum Carta socială europeană, semnată la Torino la 18 octombrie 1961, de altfel menționată expres la articolul 136 CE, și Convenția nr. 87 din 9 iulie 1948 a Organizației Internaționale a Muncii privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, cât și prin instrumente elaborate de statele membre menționate la nivel comunitar sau în cadrul Uniunii Europene, precum Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată cu ocazia reuniunii Consiliului European care a avut loc la Strasbourg la 9 decembrie 1989, menționată de asemenea la articolul 136 CE, și Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, proclamată la 7 decembrie 2000 la Nisa (JO C 364, p. 1)

91 Deși dreptul de a întreprinde o acțiune colectivă trebuie, prin urmare, să fie recunoscut ca drept fundamental care este parte integrantă a principiilor generale de drept comunitar a căror respectare o asigură Curtea, nu este mai puțin adevărat că exercitarea acestuia poate fi supusă anumitor restricții. Într-adevăr, astfel cum reafirmă articolul 28 din Carta

drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, acesta este protejat în conformitate cu dreptul comunitar și cu legislațiile și practicile naționale.

92 Dacă este adevărat că, astfel cum amintește guvernul suedez, dreptul de a întreprinde acțiuni colective se bucură în Suedia, ca și în alte state membre, de o protecție constituțională, nu este mai puțin adevărat că, astfel cum reiese de la punctul 10 din prezenta hotărâre, potrivit Constituției suedeze, acest drept, care cuprinde, în acest stat membru, blocarea șantierelor, poate fi exercitat cu excepția situației în care i se opun drept dispoziții prevăzute de o lege sau de o convenție.

93 În această privință, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că protecția drepturilor fundamentale constituie un interes legitim de natură să justifice, în principiu, o restrângere a obligațiilor impuse de dreptul comunitar, chiar în temeiul unei libertăți fundamentale garantate de tratat, precum libera circulație a mărfurilor (a se vedea Hotărârea din 12 iunie 2003, Schmidberger, C-112/00, Rec., p. I-5659, punctul 74) sau libera prestare a serviciilor (a se vedea Hotărârea din 14 octombrie 2004, Omega, C-36/02, Rec., p. I-9609, punctul 35).

94 Astfel cum a statuat Curtea în Hotărârile citate anterior Schmidberger și Omega, exercitarea drepturilor fundamentale în discuție, și anume libertatea de exprimare și, respectiv, de întrunire, precum și respectarea demnității umane, nu este exclusă din domeniul de aplicare al dispozițiilor tratatului. Această exercitare trebuie să fie conciliată cu cerințele privind drepturile protejate de tratatul menționat și să fie conformă principiului proporționalității (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Schmidberger, punctul 77, și Omega, punctul 36).

95 Rezultă din ceea ce precedă că acest caracter fundamental al dreptului de a întreprinde o acțiune colectivă nu este de natură să excludă din domeniul de aplicare al dreptului comunitar o astfel de acțiune, desfășurată împotriva unei întreprinderi stabilite într-un alt stat membru care detașează lucrători în cadrul unei prestări de servicii transnaționale.

96 Prin urmare, trebuie să se analizeze dacă faptul că organizații sindicale ale unui stat membru pot să desfășoare o acțiune colectivă în condițiile sus-menționate constituie o restricție privind libera prestare a serviciilor și, în caz afirmativ, dacă aceasta este susceptibilă să facă obiectul unei justificări.

97 În această privință, trebuie amintit că, în măsura în care urmărește eliminarea restricțiilor privind libera prestare a serviciilor care rezultă din împrejurarea că prestatorul este stabilit într-un alt stat membru decât cel în care trebuie să fie furnizată prestarea, articolul 49 CE a devenit direct aplicabil în ordinele juridice ale statelor membre la expirarea perioadei de tranziție și conferă particularilor drepturi pe care aceștia le pot invoca în justiție și pe care instanțele naționale trebuie să le protejeze (a se vedea în special Hotărârea din 3 decembrie 1974, van Binsbergen, 33/74, Rec., p. 1299, punctul 26, Hotărârea din 14 iulie 1976, Donà, 13/76, Rec., p. 1333, punctul 20, Hotărârea din 4 decembrie 1986, Comisia/Irlanda, 206/84, Rec., p. 3817, punctul 16, și Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC, C-208/05, Rec., p. I-181, punctul 67).

98 Trebuie să se amintească totodată că respectarea articolului 49 CE se impune de asemenea reglementărilor ce nu au o natură publică și care urmăresc să reglementeze, în mod colectiv, prestările de servicii. Într-adevăr, eliminarea obstacolelor din calea liberei prestări a serviciilor între statele membre ar fi compromisă dacă suprimarea barierelor de origine statală ar putea fi neutralizată prin obstacole rezultate din exercitarea autonomiei lor juridice de către asociații sau organisme care nu sunt de drept public (a se vedea Hotărârea din 12 decembrie 1974, Walrave și Koch, 36/74, Rec., p. 1405, punctele 17 și 18, Hotărârea din 15 decembrie 1995, Bosman, C-415/93, Rec., p. I-4921, punctele 83 și 84, precum și Hotărârea din 19 februarie 2002, Wouters și alții, C-309/99, Rec., p. I-1577, punctul 120).

99 În acțiunea principală, se impune constatarea că dreptul organizațiilor sindicale dintr-un stat membru de a desfășura acțiuni colective prin care întreprinderile stabilite în alte state membre pot fi constrânse să adere la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, dintre ale cărei clauze unele se îndepărtează de la actele cu putere de lege care stabilesc condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile cu privire la aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, iar altele privesc aspecte care nu sunt prevăzute la dispoziția menționată, este susceptibil să facă mai puțin atractivă, chiar mai dificilă, pentru aceste întreprinderi executarea de lucrări de construcții pe teritoriul suedez și constituie, din acest motiv, o restricție privind libera prestare a serviciilor în sensul articolului 49 CE.

100 A fortiori, aceeași este situația și cu privire la împrejurarea că, pentru a afla salariul minim pe care trebuie să îl plătească lucrătorilor lor detașați, întreprinderile menționate pot fi constrânse, prin intermediul acțiunilor colective, la o negociere cu o durată nedeterminată cu organizațiile sindicale la locul de executare al prestării de servicii.

101 Din jurisprudența Curții reiese că, întrucât libera prestare a serviciilor constituie unul dintre principiile fundamentale ale Comunității (a se vedea în special Hotărârea din 4 decembrie 1986, Comisia/Franța, 220/83, Rec., p. 3663, punctul 17, și Hotărârea Comisia/Danemarca, 252/83, Rec., p. 3713, punctul 17), o restricție privind această libertate nu poate fi admisă decât dacă urmărește un obiectiv legitim compatibil cu tratatul și dacă se justifică prin motive imperative de interes general, cu condiția ca, într-un astfel de caz, aceasta să fie de natură să asigure realizarea obiectivului urmărit și să nu depășească ceea ce este necesar pentru ca acesta să fie atins (a se vedea în special Hotărârea din 5 iunie 1997, SETTG, C-398/95, Rec., p. I-3091, punctul 21, Hotărârea din 30 martie 2006, Servizi Ausiliari Dottori Commercialisti, C-451/03, Rec., p. I-2941, punctul 37, și Hotărârea din 5 decembrie 2006, Cipolla și alții, C-94/04 și C-202/04, Rec., p. I-11421, punctul 61).

102 Organizațiile sindicale pârâte în acțiunea principală, precum și guvernul suedez arată că restricțiile în discuție sunt justificate din moment ce sunt necesare pentru a garanta protecția unui drept fundamental recunoscut de dreptul comunitar și au ca obiectiv protecția lucrătorilor, care ar constitui un motiv imperativ de interes general.

103 În această privință, este necesar să se sublinieze că dreptul de a întreprinde o acțiune colectivă care are ca scop protecția lucrătorilor din statul gazdă împotriva unei eventuale practici de dumping social poate constitui un motiv imperativ de interes general, în sensul jurisprudenței Curții, de natură a justifica, în principiu, o restricție privind una dintre libertățile fundamentale garantate de tratat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 noiembrie 1999, Arblade și alții, citată anterior, punctul 36, Hotărârea din 15 martie 2001, Mazzoleni și ISA, C-165/98, Rec., p. I-2189, punctul 27, Hotărârea din 25 octombrie 2001, Finalarte și alții, C-49/98, C-50/98, C-52/98-C-54/98 și C-68/98-C-71/98, Rec., p. I-7831, punctul 33, și Hotărârea din 11 decembrie 2007, International Transport Workers' Federation și Finnish Seamen's Union, C-438/05, Rep., p. I-10779, punctul 77).

104 Trebuie să se adauge că, potrivit articolului 3 alineatul (1) literele (c) și (j) CE, acțiunea Comunității presupune nu numai „o piață internă caracterizată prin eliminarea, între statele membre, a obstacolelor care stau în calea liberei circulații a mărfurilor, persoanelor, serviciilor și capitalurilor”, ci și „o politică în domeniul social”. Articolul 2 CE prevede, într-adevăr, că în special Comunitatea are ca misiune să promoveze „o dezvoltare armonioasă, echilibrată și durabilă a activităților economice” și „un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și de protecție socială”.

105 Întrucât Comunitatea are, prin urmare, nu numai o finalitate economică, ci și o finalitate socială, drepturile care rezultă din dispozițiile Tratatului CE privind libera circulație a mărfurilor, persoanelor, serviciilor și capitalurilor trebuie puse în balanță cu obiectivele urmărite de politica socială, printre care figurează, astfel cum rezultă din articolul 136 CE,

printre altele, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres, o protecție socială adecvată și dialogul social.

106 În acțiunea principală, Byggnads și Byggettan arată că scopul urmărit prin blocarea inițiată împotriva Laval era protecția lucrătorilor.

107 În această privință, trebuie să se sublinieze că, în principiu, o blocare efectuată de o organizație sindicală din statul membru gazdă care urmărește să garanteze lucrătorilor detașați în cadrul unei prestări de servicii transnaționale condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite la un anumit nivel face parte din obiectivul de protecție a lucrătorilor.

108 Cu toate acestea, trebuie să se considere că, în ceea ce privește obligațiile specifice, legate de aderarea la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, pe care organizațiile sindicale încearcă să le impună întreprinderilor stabilite în alte state membre printr-o acțiune colectivă precum este cea în discuție în acțiunea principală, obstacolul pe care aceasta din urmă îl presupune nu poate fi justificat în raport cu un astfel de obiectiv. Într-adevăr, în plus față de ceea ce rezultă de la punctele 81 și 83 din prezenta hotărâre, în ceea ce privește lucrătorii detașați în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, angajatorul acestora din urmă este obligat, ca rezultat al coordonării realizate prin Directiva 96/71, să respecte un nucleu de norme imperative de protecție minimă în statul membru gazdă.

109 În sfârșit, în ceea ce privește negocierea salarială pe care organizațiile sindicale pretind să o impună, printr-o acțiune colectivă precum cea în discuție în acțiunea principală, întreprinderilor stabilite într-un alt stat membru și care detașează în mod temporar lucrători pe teritoriul statului membru gazdă, trebuie să se sublinieze că, desigur, dreptul comunitar nu interzice statelor membre să impună unor astfel de întreprinderi respectarea normelor lor în materia salariului minim, prin mijloace adecvate (a se vedea Hotărârile citate anterior Seco și Desquenne & Giral, punctul 14, Rush Portuguesa, punctul 18, precum și Arblade și alții, punctul 41).

110 Cu toate acestea, acțiuni colective precum cele din acțiunea principală nu ar putea fi justificate în raport cu obiectivul de interes general menționat la punctul 102 din prezenta hotărâre în cazul în care negocierea salarială pe care acestea urmăresc să o impună unei întreprinderi stabilite într-un alt stat membru se înscrie într-un context național marcat prin lipsa unor dispoziții, indiferent de ce natură ar fi acestea, care să fie suficient de precise și de accesibile pentru a nu face în practică imposibilă sau excesiv de dificilă determinarea, de către o astfel de întreprindere, a obligațiilor pe care ar trebui să le respecte cu privire la salariul minim (a se vedea în acest sens Hotărârea Arblade și alții, citată anterior, punctul 43).

111 Ținând seama de ceea ce precedă, se impune a se răspunde la prima întrebare că articolul 49 CE și articolul 3 din Directiva 96/71 trebuie să fie interpretate în sensul că se opun posibilității ca, într-un stat membru în care condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din această directivă, cu excepția salariului minim, figurează în acte cu putere de lege, o organizație sindicală să încerce să constrângă, printr-o acțiune colectivă care ia forma blocării unor șantiere, precum cea din acțiunea principală, un prestator de servicii stabilit într-un alt stat membru să inițieze o negociere cu privire la salariile care trebuie plătite lucrătorilor detașați, precum și să adere la o convenție colectivă ale cărei clauze stabilesc, pentru unele dintre aspectele respective, condiții mai favorabile decât cele care decurg din actele cu putere de lege relevante, deși alte clauze privesc aspecte care nu sunt prevăzute la articolul 3 din directiva menționată.

Cu privire la a doua întrebare

112 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolele 49 CE și 50 CE se opun ca, într-un stat membru, interzicerea

desfășurării de către organizațiile sindicale a unei acțiuni colective cu scopul de a abroga sau de a modifica o convenție colectivă încheiată între terți să fie supusă condiției ca acțiunea să se refere la condiții de muncă și de încadrare în muncă în privința cărora legea națională se aplică în mod direct, ceea ce determină, pentru o întreprindere care detașează lucrători în acest stat membru în cadrul unei prestări de servicii și care este ținută de o convenție colectivă supusă dreptului unui alt stat membru, imposibilitatea de a invoca o astfel de interdicție față de organizațiile respective.

113 Această întrebare privește aplicarea dispozițiilor MBL care au instituit un sistem de luptă împotriva dumpingului social în temeiul căruia prestatorul de servicii nu este îndreptățit să se aștepte, în statul membru în care efectuează prestarea, la vreo luare în considerare a obligațiilor care decurg din convențiile colective cărora le este deja supus în statul membru în care este stabilit. Rezultă dintr-un astfel de sistem că acțiunile colective sunt autorizate împotriva întreprinderilor ținute de o convenție colectivă supusă legii unui alt stat membru în același temei în care sunt autorizate împotriva celor care nu sunt ținute de nicio convenție colectivă.

114 Potrivit unei jurisprudențe constante, libera prestare a serviciilor implică în special eliminarea oricărei discriminări privind prestatorul pe motivul cetățeniei sau al naționalității sale sau în temeiul împrejurării că s-a stabilit într-un alt stat membru decât cel în care trebuie efectuată prestația (a se vedea în special Hotărârea din 26 februarie 1991, Comisia/Franța, C-154/89, Rec., p. I-659, punctul 12, Hotărârea Comisia/Italia, C-180/89, Rec., p. I-709, punctul 15, Hotărârea Comisia/Grecia, C-198/89, Rec., p. I-727, punctul 16, și Hotărârea din 18 iulie 2007, Comisia/Germania, citată anterior, punctul 83).

115 În temeiul unei jurisprudențe de asemenea constante, o discriminare nu poate consta decât în aplicarea unor reguli diferite unor situații comparabile sau în aplicarea aceleiași reguli unor situații diferite (a se vedea în special Hotărârea din 14 februarie 1995, Schumacker, C-279/93, Rec., p. I-225, punctul 30, Hotărârea din 22 martie 2007, Talotta, C-383/05, Rep., p. I-2555, punctul 18, precum și Hotărârea din 18 iulie 2007, Lakebrink și Peters-Lakebrink, C-182/06, Rep., p. I-6705, punctul 27).

116 În această privință, se impune să se constate că o reglementare națională, precum cea în discuție în acțiunea principală, care nu ține seama, indiferent care ar fi conținutul, de convențiile colective de care întreprinderile care detașează lucrători în Suedia sunt deja ținute în statul membru în care acestea sunt stabilite creează o discriminare împotriva acestor întreprinderi, în măsura în care le aplică același tratament precum cel rezervat întreprinderilor naționale care nu au încheiat o convenție colectivă.

117 Or, rezultă din articolul 46 CE, care este de strictă interpretare, că norme discriminatorii nu pot fi justificate decât prin motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică (a se vedea Hotărârea din 18 iulie 2007, Comisia/Germania, citată anterior, punctul 86).

118 În această privință, din decizia de trimitere reiese că aplicarea acestei reglementări întreprinderilor străine stabilite în alte state membre care sunt ținute de convenții colective cărora legea suedeză nu li se aplică în mod direct urmărește, pe de o parte, să permită organizațiilor sindicale să acționeze pentru ca toți angajatorii prezenți pe piața muncii suedeze să aplice remunerații și alte condiții de încadrare în muncă ce corespund celor practicate în mod obișnuit în Suedia și, pe de altă parte, să creeze condițiile unei concurențe loiale, în condiții egale, între angajatorii suedezi și antreprenorii care vin din alte state membre.

119 Întrucât niciunul dintre considerentele menționate la punctul precedent nu intră în sfera motivelor de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică, în sensul articolului 46 CE aplicat în coroborare cu articolul 55 CE, se impune să se constate că o discriminare precum cea în discuție în acțiunea principală nu poate fi justificată.

120 Ținând seama de ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolele 49 CE și 50 CE se opun ca, într-un stat membru, interzicerea desfășurării de către organizațiile sindicale a unei acțiuni colective cu scopul de a abroga sau de a modifica o convenție colectivă încheiată între terți să fie supusă condiției ca acțiunea să se refere la condiții de muncă și de încadrare în muncă în privința cărora legea națională se aplică în mod direct.

Cu privire la cheltuielile de judecată

121 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

1) Articolul 49 CE și articolul 3 din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii trebuie să fie interpretate în sensul că se opun posibilității ca, într-un stat membru în care condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din această directivă, cu excepția salariului minim, figurează în acte cu putere de lege, o organizație sindicală să încerce să constrângă, printr-o acțiune colectivă care ia forma blocării unor șantiere, precum cea din acțiunea principală, un prestator de servicii stabilit într-un alt stat membru să angajeze o negociere cu privire la salariile care trebuie plătite lucrătorilor detașați, precum și să adere la o convenție colectivă ale cărei clauze stabilesc, pentru unele dintre aspectele respective, condiții mai favorabile decât cele care decurg din actele cu putere de lege relevante, deși alte clauze privesc aspecte care nu sunt prevăzute la articolul 3 din directiva menționată.

2) Articolele 49 CE și 50 CE se opun ca, într-un stat membru, interzicerea desfășurării de către organizațiile sindicale a unei acțiuni colective cu scopul de a abroga sau de a modifica o convenție colectivă încheiată între terți să fie supusă condiției ca acțiunea să se refere la condiții de muncă și de încadrare în muncă în privința cărora legea națională se aplică în mod direct.

Cauza C-490/04

Comisia Comunităților Europene

împotriva

Republicii Federale Germania

„Acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor — Admisibilitate — Articolul 49 CE — Libera prestare a serviciilor — Detașarea lucrătorilor — Restricții — Cotizare la casa națională de concedii plătite — Traducere a documentelor — Declarație privind locul de repartizare a lucrătorilor detașați”

Concluziile avocatului general D. Ruiz-Jarabo Colomer prezentate la 14 decembrie 2006

Hotărârea Curții (Camera întâi) din 18 iulie 2007

Sumarul hotărârii

1. Acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor – Procedură precontencioasă – Obiect (art. 226 CE)
2. Acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor – Dreptul la acțiune al Comisiei – Termen de introducere (art. 226 CE)
3. Acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor – Proba neîndeplinirii obligațiilor – Sarcina probei ce revine Comisiei (art. 226 CE)
4. Libera prestare a serviciilor – Restricții – Detașarea lucrătorilor (art. 49 CE)
5. Libera prestare a serviciilor – Restricții – Detașarea lucrătorilor (art. 49 CE)
 1. Obiectivul procedurii precontencioase prevăzute la articolul 226 CE este de a da statului membru în cauză ocazia de a se conforma obligațiilor sale izvorâte din dreptul comunitar sau de a face uz în mod eficient de mijloacele de apărare împotriva motivelor formulate de Comisie.
(a se vedea punctul 25)
 2. Normele prevăzute la articolul 226 CE trebuie să se aplice fără să fie impusă Comisiei obligația de a respecta un anumit termen, cu excepția cazurilor în care o durată excesivă a procedurii precontencioase prevăzute la această dispoziție poate spori, pentru statul în cauză, dificultatea de a respinge argumentele Comisiei și poate încălca astfel dreptul la apărare. Revine statului membru în cauză obligația de a face proba unui asemenea efect.
(a se vedea punctul 26)
 3. În cadrul unei proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor inițiate în temeiul articolului 226 CE, Comisiei îi revine obligația de a stabili existența preinsei neîndepliniri a obligațiilor. Comisia este cea care trebuie să prezinte Curții elementele necesare pentru ca aceasta să verifice existența neîndeplinirii obligațiilor, fără a se putea întemeia pe vreo prezumție.
În plus, domeniul de aplicare al actelor cu putere de lege și al actelor administrative naționale trebuie apreciat în funcție de interpretarea oferită acestora de către instanțele naționale.
(a se vedea punctele 48 și 49)
 4. Nu își încălcă obligațiile care îi revin în temeiul articolului 49 CE un stat membru care impune angajatorilor străini ce angajează lucrători pe teritoriul național obligația de a traduce în limba aceluia stat membru anumite documente care trebuie păstrate la locul de muncă pe întreaga durată a încadrării efective în muncă a lucrătorilor detașați.
Obligația impusă astfel constituie, desigur, o restricție privind libera prestare a serviciilor prin faptul că presupune cheltuieli, precum și eforturi administrative și financiare

suplimentare pentru întreprinderile stabilite în alt stat membru, astfel încât acestea din urmă nu se află pe poziție de egalitate, din punctul de vedere al concurenței, cu angajatorii stabiliți în statul membru gazdă și astfel pot fi descurajate să furnizeze prestații în acest stat membru.

Această obligație poate fi totuși justificată printr-un obiectiv de interes general în legătură cu protecția socială a lucrătorilor întrucât permite autorităților competente din statul membru gazdă să efectueze controalele necesare pentru a garanta respectarea dispozițiilor naționale în materie. În măsura în care nu impune decât traducerea anumitor documente și nu determină un important efort administrativ sau financiar pentru angajator, aceasta nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului de protecție socială urmărit.

(a se vedea punctele 66, 68-72 și 76)

5. Nu își îndeplinește obligațiile care îi revin în temeiul articolului 49 CE un stat membru care impune întreprinderilor străine cu încadrare în muncă temporară obligația de a declara nu numai punerea la dispoziție a unui lucrător în favoarea unei întreprinderi utilizatoare în statul membru respectiv, ci și orice modificare referitoare la acel loc, în timp ce întreprinderile de același tip stabilite în acest stat membru nu sunt supuse acestei obligații suplimentare.

(a se vedea punctele 85 și 89 și dispozitivul)

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

18 iulie 2007(*)

„Acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor – Admisibilitate – Articolul 49 CE – Libera prestare a serviciilor – Detașarea lucrătorilor – Restricții – Cotizare la casa națională de concedii plătite – Traducere a documentelor – Declarație privind locul de repartizare a lucrătorilor detașați”

În cauza C-490/04,

având ca obiect o acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor formulată în temeiul articolului 226 CE, introdusă la 29 noiembrie 2004,

Comisia Comunităților Europene, reprezentată de domnii E. Traversa, G. Braun și H. Kreppel, în calitate de agenți, cu domiciliul ales în Luxemburg, reclamantă,

împotriva

Republicii Federale Germania, reprezentată de domnii W.-D. Plessing și M. Lumma și de doamna C. Schulze-Bahr, în calitate de agenți, asistați de T. Lübbig, Rechtsanwalt, pârâtă,

susținută de:

Republica Franceză, reprezentată de domnul G. de Bergues și de doamna O. Christmann, în calitate de agenți, intervenientă,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnii P. Jann, președinte de cameră, R. Schintgen, A. Tizzano (raportor), M. Ilešič și E. Levits, judecători,

avocat general: domnul D. Ruiz-Jarabo Colomer,

grefier: domnul B. Fülöp, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 8 noiembrie 2006,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 14 decembrie 2006,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin cererea formulată, Comisia Comunităților Europene solicită Curții să constate că, prin adoptarea unei reglementări în temeiul căreia:

– întreprinderile străine sunt obligate să cotizeze la casa de concedii germană, chiar dacă lucrătorii beneficiază, în esență, de o protecție comparabilă în temeiul legislației statului în care este stabilit angajatorul lor [articolul 1 alineatul 3 din Legea privind detașarea lucrătorilor (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) din 26 februarie 1996 (BGBl. 1996 I, p. 227, denumită în continuare „AEntG”)];

– întreprinderile străine sunt obligate să obțină traducerea în germană a contractului de muncă sau a documentelor necesare conform dreptului din țara de origine a lucrătorului în cadrul Directivei 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, p. 32, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 174), fișele de salariu, documentele justificative pentru programul de lucru și plata salariilor, precum și orice alt document solicitat de autoritățile germane (articolul 2 din AEntG);

– întreprinderile străine cu încadrare în muncă temporară sunt obligate să declare nu numai fiecare punere la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare din Germania a unui lucrător, ci și fiecare post încredințat acestuia de către aceasta din urmă pe un șantier (articolul 3 alineatul 2 din AEntG),

Republica Federală Germania nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 49 CE.

Cadru juridic

Dreptul comunitar

Tratatul CE

2 Articolul 49 CE prevede:

„În conformitate cu dispozițiile ce urmează, sunt interzise restricțiile privind libera prestare a serviciilor în cadrul Comunității cu privire la resortisanții statelor membre stabiliți într-un alt stat al Comunității decât cel al beneficiarului serviciilor.

[...]”

Directiva 96/71/CE

3 În temeiul articolului 1 alineatul (1) din 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, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 174), aceasta „se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători [...] pe teritoriul unui stat membru.”

4 Conform articolului 3 din această directivă, intitulat „Condiții de muncă și de încadrare în muncă”:

„(1) Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:

– prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau
– prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare în sensul alineatului (8), în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă:

[...]

(b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

[...]

(d) condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;

[...]

[...]”

5 Articolul 4 din directiva menționată, intitulat „Cooperare în materie de informare”, prevede:

„(1) În scopul punerii în aplicare a prezentei directive, statele membre desemnează unul sau mai multe birouri de legătură sau autorități naționale competente conform legislației și/sau practicii naționale.

(2) Statele membre prevăd cooperarea între autoritățile administrației publice care, conform legislației naționale, au competență în supravegherea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3. Această cooperare constă în special în a răspunde cererilor de informare motivate ale acestor autorități cu privire la punerea la dispoziție a lucrătorilor pe plan transnațional, inclusiv în ceea ce privește abuzurile manifeste sau cazurile de activități transnaționale considerate ilegale.

[...]”

Dreptul intern

6 La data expirării termenului stabilit în avizul motivat notificat Republicii Federale Germania, detașarea lucrătorilor era reglementată în acest stat membru prin AEntG.

7 În temeiul articolului 1 alineatul 1 din AEntG, convențiile colective din sectorul construcțiilor cu forță obligatorie generală și care au ca obiect durata concediilor de odihnă, concediile plătite și plata unei prime suplimentare de vacanță sunt aplicabile angajatorilor stabiliți în străinătate care detașează lucrători în Germania.

8 Articolul 1 alineatul 3 din AEntG prevede:

„Dacă o convenție colectivă cu forță obligatorie generală prevede încasarea unor cotizații sau furnizarea unor prestații partenerilor sociali de către un organism comun în cadrul acordării drepturilor la concediu prevăzute la alineatul 1, normele juridice ale acestei convenții au caracter obligatoriu și pentru angajatorii străini și pentru acei salariați ai lor care sunt cuprinși în domeniul de aplicare teritorial al respectivei convenții, în măsura în care aceasta sau orice altă dispoziție garantează că:

1. angajatorul străin nu este obligat la plata cotizațiilor nici în temeiul prezentei legi, nici către un organism comparabil în statul în care se află sediul întreprinderii sale și
2. procedura organismului comun al partenerilor sociali prevede luarea în considerare a prestațiilor deja efectuate de către angajatorul străin pentru a respecta drepturile la concediile legale, convenționale sau contractuale ale salariaților săi.

[...]”

9 Articolul 2 alineatul 3 din AEntG prevede:

„Orice angajator stabilit în străinătate are obligația de a păstra în Germania documentele necesare pentru controlarea respectării obligațiilor juridice care decurg de la articolul 1 alineatul 1 a doua teză, de la articolul 1 alineatul 2a a doua teză și de la articolul 1 alineatul 3a a cincea teză, în limba germană, pe întreaga durată a încadrării efective în muncă a lucrătorului în temeiul prezentei legi și cel puțin pe durata de funcționare a întregului șantier, fără a depăși totuși o perioadă de doi ani, pentru a putea prezenta aceste documente, pe șantier, la cererea autorităților de control.”

10 În cele din urmă, articolul 3 alineatul 2 din AEntG are următorul cuprins:

„O întreprindere cu încadrare în muncă temporară stabilită în străinătate, care pune unul sau mai mulți lucrători la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare în temeiul prezentei legi trebuie [...] să transmită în scris autorităților vamale competente, înainte de începerea funcționării fiecărui șantier, o declarație în limba germană care trebuie să conțină următoarele elemente:

1. numele, prenumele și data nașterii lucrătorilor puși la dispoziție în temeiul prezentei legi;
2. începutul și sfârșitul punerii la dispoziție;
3. locul de desfășurare a activității (șantierul);

[...]"

Procedura precontencioasă

11 Ca urmare a examinării a numeroase plângeri, printr-o scrisoare de punere în întârziere din 12 noiembrie 1998, precum și printr-o scrisoare complementară de punere în întârziere din 17 august 1999, Comisia a atras atenția autorităților germane cu privire la incompatibilitatea anumitor dispoziții din AEntG cu articolul 59 CE (devenit, după modificare, articolul 49 CE).

12 Întrucât explicațiile oferite de Republica Federală Germania prin scrisorile din 8 martie, din 4 mai și din 25 octombrie 1999 nu au fost satisfăcătoare, la 25 iulie 2001, Comisia a adresat acestui stat membru un aviz motivat, invitându-l să ia măsurile necesare pentru a se conforma acestui aviz într-un termen de două luni de la notificare.

13 Prin scrisorile din 1 octombrie 2001, din 10 decembrie 2001, din 3 februarie 2003 și din 4 decembrie 2003, Republica Federală Germania a transmis Comisiei observațiile sale cu privire la respectivul aviz motivat. Prin scrisoarea din 23 ianuarie 2004, acest stat membru a notificat Comisiei o versiune a AEntG modificată ca urmare a faptului că fusese adoptată A treia lege privind prestarea modernă de servicii pe piața muncii (Drittes Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt) din 23 decembrie 2003 (BGBl. 2003 I, p. 2848).

14 Întrucât a constatat că numai o parte din încălcările sancționate inițial fuseseră eliminate ca urmare a modificării AEntG, Comisia a decis să introducă prezenta acțiune.

Cu privire la acțiune

Cu privire la admisibilitate

15 Guvernul german ridică patru excepții de inadmisibilitate a acțiunii, întemeiate pe alegerea articolului 49 CE ca dispoziție relevantă pentru aprecierea conformității AEntG cu dreptul comunitar, pe durata excesivă a procedurii precontencioase, pe lipsa de precizie a cererii și, respectiv, pe modificarea obiectului primului motiv invocat de Comisie.

Cu privire la alegerea articolului 49 CE ca dispoziție relevantă pentru aprecierea conformității AEntG cu dreptul comunitar

16 Autoritățile germane consideră că dispozițiile în cauză din AEntG ar trebui verificate mai întâi în lumina Directivei 96/71, care privește tocmai detașarea lucrătorilor în cadrul unei prestări de servicii. În particular, Comisia ar fi trebuit să dovedească faptul că Republica Federală Germania a transpus în mod incorect această directivă sau că respectivele dispoziții nu sunt aplicate în conformitate cu aceasta din urmă.

17 În această privință, trebuie amintit că Directiva 96/71 urmărește coordonarea legislațiilor statelor membre prin crearea unei liste de norme naționale pe care un stat membru trebuie să le aplice întreprinderilor stabilite într-un alt stat membru care detașează lucrători pe teritoriul său în cadrul unei prestări de servicii transnaționale.

18 Astfel, articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din această directivă prevede că statele membre se asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile respective garantează lucrătorilor detașați condițiile de muncă și de încadrare în muncă, privind aspectele avute în vedere în același articol, care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările.

19 Cu toate acestea, Directiva 96/71 nu a armonizat conținutul material al acestor norme naționale [a se vedea în acest sens Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor din 25 iulie 2003 privind punerea în aplicare a Directivei 96/71 în statele membre, COM(2003) 458 final, p. 7]. Prin urmare, acest conținut poate fi definit în mod liber de statele membre, cu respectarea tratatului și a principiilor generale de drept comunitar, așadar inclusiv a articolului 49 CE, în ceea ce privește prezenta cauză.

20 Prin acțiunea formulată, Comisia contestă conformitatea cu tratatul a conținutului articolului 1 alineatul 3, al articolului 2 și al articolului 3 alineatul 2 din AEntG, în măsura în

care aceste articole ar cuprinde restricții inadmisibile privind libera prestare a serviciilor în interiorul Comunității.

21 Este clar că restricțiile privind această libertate fundamentală sunt interzise prin articolul 49 CE. Comisia a invocat, așadar, în mod întemeiat acest articol pentru a contesta conformitatea dispozițiilor litigioase cu dreptul comunitar.

22 Rezultă că prima excepție de inadmisibilitate ridicată de Republica Federală Germania trebuie respinsă.

Cu privire la durata excesivă a procedurii precontencioase

23 Republica Federală Germania consideră că acțiunea este inadmisibilă ca urmare a întârzierilor imputabile Comisiei care au afectat prezenta procedură de constatare a neîndeplinirii obligațiilor. Cu toate că scrisoarea de punere în întârziere care i-a fost adresată de Comisie datează din 12 noiembrie 1998, aceasta din urmă nu a introdus acțiunea decât la 29 noiembrie 2004, adică la mai mult de șase ani după trimiterea acelei scrisori. Neglijența care rezultă din aceste întârzieri ar fi condus, pe de o parte, la încălcarea obligației Comisiei de a respecta un termen rezonabil și, pe de altă parte, la încălcarea cerinței securității juridice pe care o pot invoca acest stat membru și lucrătorii protejați de AEntG.

24 Potrivit autorităților germane, Comisia trebuia să accelereze desfășurarea procedurii, întrucât avea competența de a face acest lucru. Într-adevăr, după declanșarea procedurii, Curtea ar fi pronunțat mai multe hotărâri privind detașarea lucrătorilor în general, precum și o hotărâre privind chiar AEntG (a se vedea Hotărârea din 25 octombrie 2001, Finalarte și alții, C-49/98, C-50/98, C-52/98-C-54/98 și C-68/98-C-71/98, Rec., p. I-7831). Aceste hotărâri ar fi trebuit să permită o soluționare mai rapidă a prezentei cauze.

25 În această privință, trebuie amintit totuși că, pe de o parte, obiectivul procedurii precontencioase prevăzute la articolul 226 CE este de a da statului membru în cauză ocazia de a se conforma obligațiilor sale izvorâte din dreptul comunitar sau de a face uz în mod eficient de mijloacele de apărare împotriva motivelor formulate de Comisie (Hotărârea din 5 noiembrie 2002, Comisia/Austria, C-475/98, Rec., p. I-9797, punctul 35).

26 Pe de altă parte, trebuie arătat că, în conformitate cu jurisprudența Curții, normele prevăzute la articolul 226 CE trebuie să se aplice fără să fie impusă Comisiei obligația de a respecta un anumit termen, cu excepția cazurilor în care o durată excesivă a procedurii precontencioase prevăzute la această dispoziție poate spori, pentru statul în cauză, dificultatea de a respinge argumentele Comisiei și poate încălca astfel dreptul la apărare. Revine statului membru în cauză obligația de a face proba unui asemenea efect (a se vedea Hotărârea din 16 mai 1991, Comisia/Țările de Jos, C-96/89, Rec., p. I-2461, punctele 15 și 16, Hotărârea din 21 ianuarie 1999, Comisia/Belgia, C-207/97, Rec., p. I-275, punctul 25, și Hotărârea Comisia/Austria, citată anterior, punctul 36).

27 Fără a fi necesar să se analizeze dacă, având în vedere hotărârile pronunțate de Curte în domeniul detașării lucrătorilor, termenul scurs între scrisoarea de punere în întârziere adresată Republicii Federale Germania și introducerea prezentei acțiuni poate fi considerat în speță ca fiind excesiv, trebuie să se constate că acest stat membru nici nu a invocat o încălcare a dreptului la apărare rezultată din durata procedurii precontencioase, nici nu a făcut referire la un alt element susceptibil să reprezinte o astfel de încălcare.

28 Prin urmare, a doua excepție de inadmisibilitate invocată de guvernul german trebuie respinsă.

Cu privire la lipsa de precizie a cererii introductive

29 Guvernul german susține că acțiunea este inadmisibilă deoarece nu arată clar motivele asupra cărora se solicită Curții să se pronunțe. În special, Comisia nu ar arăta dacă intenționează să conteste numai dispozițiile propriu-zise ale AEntG sau și aplicarea acestora de către autoritățile administrative și judiciare germane în unele cazuri concrete.

30 În această privință, trebuie arătat că articolul 38 alineatul (1) litera (c) din Regulamentul de procedură prevede că orice cerere introductivă trebuie să cuprindă, printre altele, obiectul litigiului și expunerea sumară a motivelor invocate. În consecință, revine Comisiei obligația ca, în orice cerere formulată în temeiul articolului 226 CE, să indice în mod suficient de precis și de coerent motivele invocate pentru a permite statului membru să își pregătească apărarea, iar Curții să verifice existența pretensei neîndeplinirii a obligațiilor (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 decembrie 1990, Comisia/Grecia, C-347/88, Rec., p. I-4747, punctul 28, și Hotărârea din 4 mai 2006, Comisia/Regatul Unit, C-98/04, Rec., p. I-4003, punctul 18).

31 Or, în cazul de față, reiese în mod suficient de clar și de precis din motivare, precum și din concluziile acțiunii Comisiei că aceasta privește conformitatea cu articolul 49 CE a conținutului articolului 1 alineatul 3, al articolului 2 și al articolului 3 alineatul 2 din AEntG. Acțiunea este, așadar, lipsită de ambiguitate.

32 În consecință, a treia excepție de inadmisibilitate ridicată de guvernul german trebuie respinsă.

Cu privire la modificarea obiectului primului motiv

33 Guvernul german susține că primul motiv este inadmisibil în măsura în care obiectul acestuia nu este formulat identic în avizul motivat și în cerere.

34 Pe de o parte, Comisia ar fi declarat în avizul motivat că Republica Federală Germania nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 49 CE prin obligarea întreprinderilor străine să cotizeze la casa germană de concedii plătite din sectorul construcțiilor „în condițiile în care [acestea] rămân obligate să plătească direct concediile salariaților lor în statul membru de stabilire”. Pe de altă parte, în cererea formulată, Comisia ar fi susținut existența unei încălcări a tratatului rezultate din obligația impusă întreprinderilor străine de a cotiza la respectiva casă „chiar dacă lucrătorii” acestor întreprinderi „beneficiază, în esență, de o protecție comparabilă, conform legislației statului de stabilire”. În acest fel, Comisia ar fi modificat și ar fi extins obiectul litigiului.

35 Comisia a răspuns că diferențele de formulare între dispozitivul avizului motivat și concluziile cererii nu au condus la nicio modificare a obiectului litigiului.

36 În această privință, este adevărat că, potrivit jurisprudenței Curții, obiectul acțiunii formulate în temeiul articolului 226 CE este limitat de procedura precontencioasă prevăzută de această dispoziție și că, în consecință, avizul motivat al Comisiei și acțiunea trebuie să se întemeieze pe motive identice (a se vedea Hotărârea din 17 noiembrie 1992, Comisia/Grecia, C-105/91, Rec., p. I-5871, punctul 12, și Hotărârea din 10 septembrie 1996, Comisia/Belgia, C-11/95, Rec., p. I-4115, punctul 73).

37 Totuși, această cerință nu poate merge până la a impune în toate cazurile o coincidență perfectă între formularea motivelor din scrisoarea de punere în întârziere, dispozitivul avizului motivat și concluziile din cerere, cu condiția ca obiectul litigiului să nu fi fost extins sau modificat (Hotărârea din 29 septembrie 1998, Comisia/Germania, C-191/95, Rec., p. I-5449, punctul 56, și Hotărârea din 6 noiembrie 2003, Comisia/Spania, C-358/01, Rec., p. I-13145, punctul 28).

38 În prezenta cauză, rezultă din avizul motivat că acele critici formulate de Comisie în cursul etapei precontencioase priveau faptul că obligația de a cotiza la casa germană de concedii plătite, impusă întreprinderilor străine la articolul 1 alineatul 3 din AEntG, determina o plată dublă a indemnizațiilor de concediu plătit, în statul membru de stabilire și în cel de detașare, și că respectivele întreprinderi nu erau scutite de această plată dublă decât în cazul în care în statul membru de stabilire exista o casă comparabilă cu cea germană. De asemenea, în cererea formulată, Comisia contestă și dubla sarcină financiară impusă angajatorului care detașează lucrători în Germania, precum și formularea prea restrictivă a scutirii de obligația de cotizare prevăzută la articolul 1 alineatul 3 din AEntG.

39 În consecință, trebuie să se considere că obiectul acțiunii nu a fost extins sau modificat de Comisie și, prin urmare, aceasta nu a încălcat articolul 226 CE.

40 Rezultă că trebuie respinsă și cea de a patra excepție de inadmisibilitate invocată de guvernul german și, prin urmare, trebuie declarată admisibilă acțiunea introdusă de Comisie.

Cu privire la fond

Cu privire la obligația de a cotiza la casa germană de concedii plătite (articolul 1 alineatul 3 din AEntG)

Argumentele părților

41 Comisia susține că scutirea de obligația de a cotiza prevăzută la articolul 1 alineatul 3 prima teză din AEntG este prea restrictivă, în asemenea măsură încât ar putea conduce, pentru angajatorul care detașează lucrători în Germania, la o dublă sarcină financiară, incompatibilă cu articolul 49 CE. Potrivit Comisiei, AEntG ar trebui să scutească întreprinderile stabilite într-un alt stat membru care detașează lucrători de obligația de a cotiza, nu numai în cazul în care este garantat că acestea cotizează deja la un regim comparabil în statul membru de stabilire, ci și atunci când în acel stat există reglementări care, chiar dacă nu se întemeiază pe cotizațiile plătite de angajator, îi oferă lucrătorului o protecție a dreptului la concediu plătit, echivalentă cu cea prevăzută de reglementarea germană.

42 Guvernul german a răspuns că nu au fost prezentate elemente concrete de către Comisie pentru a demonstra că articolul 1 alineatul 3 din AEntG este contrar tratatului. Guvernul german a adăugat că această dispoziție este aplicată de administrațiile și instanțele naționale în conformitate cu obligațiile care decurg din dreptul comunitar.

43 Într-adevăr, pentru a evita o dublă sarcină financiară pentru întreprinderile stabilite într-un alt stat membru, Republica Federală Germania ar fi creat o colaborare transfrontalieră concretă cu celelalte state membre, încheind chiar cu unele dintre acestea acorduri bilaterale în vederea recunoașterii reciproce a sistemelor naționale de concedii plătite.

44 În plus, instanțele germane, în special Bundesarbeitsgericht, ar fi respectat întotdeauna principiile consacrate de Curte în ceea ce privește detașarea lucrătorilor. În particular, pe lângă verificarea existenței unui acord bilateral, acestea au asigurat că lucrătorul detașat beneficiază de un avantaj din aplicarea reglementării germane privind dreptul la concediu plătit, aplicând această din urmă reglementare numai dacă îi oferă lucrătorului un avantaj real în raport cu posibila aplicare a dispozițiilor în vigoare în statul din care este originar.

Aprecierea Curții

45 Mai întâi, este necesar să se arate că articolul 1 alineatul 3 prima teză din AEntG impune angajatorilor străini să cotizeze la casa germană de concedii plătite, în măsura în care aceștia nu sunt obligați ca, în același timp, să plătească respectivele cotizații la casa menționată și la un organism comparabil din statul în care se află sediul întreprinderii lor (punctul 1), și dacă sunt luate în considerare prestațiile deja efectuate de acești angajatori pentru respectarea dreptului la concediu legal, convențional sau contractual al salariaților lor (punctul 2).

46 Trebuie de asemenea amintit că Curtea s-a pronunțat deja asupra compatibilității acestei dispoziții din AEntG cu tratatul în hotărârea Finalarte și alții, citată anterior. În particular, la punctele 45, 49 și 53 din respectiva hotărâre, Curtea a subliniat faptul că această conformitate cu dreptul comunitar a articolului 1 alineatul 3 din AEntG depinde de două condiții a căror îndeplinire trebuie verificată de instanța de trimitere. Astfel, această instanță trebuia să analizeze dacă reglementarea germană în materie de concedii plătite conferea o reală protecție suplimentară lucrătorilor detașați de către prestatorii de servicii

stabiliți în afara Germaniei și dacă aplicarea acestei reglementări era proporțională cu realizarea obiectivului de protecție socială a acestor lucrători.

47 Este cert că, în prezenta procedură de constatare a neîndeplinirii obligațiilor, Comisiei îi revine obligația de a verifica dacă erau îndeplinite aceste condiții și de a prezenta Curții orice element necesar verificării conformității respectivei dispoziții cu articolul 49 CE.

48 Într-adevăr, potrivit unei jurisprudențe consacrate, în cadrul unei proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor inițiate în temeiul articolului 226 CE, Comisiei îi revine obligația de a stabili existența pretinsei neîndepliniri a obligațiilor. Comisia este cea care trebuie să prezinte Curții elementele necesare pentru ca aceasta să verifice existența neîndeplinirii obligațiilor, fără a se putea întemeia pe vreo prezumție (a se vedea în special Hotărârea din 20 martie 1990, Comisia/Franța, C-62/89, Rec., p. I-925, punctul 37, și Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Germania, C-341/02, Rec., p. I-2733, punctul 35).

49 În plus, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, domeniul de aplicare al actelor cu putere de lege și al actelor administrative naționale trebuie apreciat în funcție de interpretarea oferită acestora de către instanțele naționale (a se vedea în special Hotărârea din 8 iunie 1994, Comisia/Regatul Unit, C-382/92, Rec., p. I-2435, punctul 36, și Hotărârea din 29 mai 1997, Comisia/Regatul Unit, C-300/95, Rec., p. I-2649, punctul 37).

50 Or, se impune constatarea că, în cazul de față, Comisia nu a prezentat elementele necesare pentru verificarea neconformității cu articolul 49 CE a articolului 1 alineatul 3 din AEntG. De fapt, aceasta s-a limitat la o interpretare literală a punctului 1 din respectiva dispoziție din AEntG, fără a se pronunța cu privire la respectarea celor două condiții stabilite prin hotărârea Finalarte, menționate la punctul 46 din prezenta hotărâre. În plus, Comisia nu a invocat în susținerea acțiunii nicio argumentație și nici nu a făcut referire la decizii judiciare naționale sau la alt element care urmărește să demonstreze că, în mod contrar celor afirmate de autoritățile germane, articolul 1 alineatul 3 din AEntG ar fi aplicat sau interpretat în practică în mod neconform dreptului comunitar.

51 Potrivit Comisiei, interpretarea literală pe care a dat-o articolului 1 alineatul 3 punctul 1 din AEntG ar fi totuși confirmată de un exemplu din legislația daneză. În Danemarca, indemnizațiile de concediu nu sunt plătite lucrătorului de un organism comparabil cu casa germană de concedii plătite. Astfel, dacă angajatorul însuși nu efectuează nicio plată cu acest titlu, lucrătorul ar putea obține întotdeauna o plată de la sindicatul angajatorilor. În pofida existenței acestei garanții, un angajator stabilit în Danemarca și care detașează lucrători în Germania ar fi totuși obligat să cotizeze la casa menționată. Potrivit Comisiei, această obligație de a cotiza nu a putut fi evitată decât printr-un acord administrativ privind recunoașterea reciprocă a sistemelor naționale de concedii plătite încheiat între Regatul Danemarcei și Republica Federală Germania. Principiul securității juridice ar interzice însă ca drepturile care decurg din tratat să depindă de încheierea de acorduri de natură administrativă.

52 Totuși, această argumentație nu poate fi reținută. Într-adevăr, din dosar reiese că în Danemarca există Arbejdsmarkedets Feriefond (un fond de concedii plătite) comparabil cu casa germană de concedii plătite și că articolul 1 alineatul 3 prima teză din AEntG, așa cum a fost aplicat în temeiul respectivului acord administrativ, scutește întreprinderile daneze care contribuie la fondul menționat de obligația de a cotiza la această casă germană.

53 Pe de altă parte, deși este adevărat că cerința securității juridice se opune posibilității ca exercitarea drepturilor de care particularii beneficiază în temeiul dreptului comunitar să fie subordonate condițiilor și limitelor stabilite prin norme administrative naționale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 28 aprilie 1993, Comisia/Italia, C-306/91, Rec., p. I-2133, punctul 14, și Hotărârea din 8 iulie 1999, Comisia/Franța, C-354/98, Rec., p. I-4927, punctul 11), trebuie totuși să se constate că, în cadrul detașării transnaționale de lucrători, dificultățile ce pot apărea cu ocazia comparării regimurilor naționale de concedii plătite nu

pot fi rezolvate, în lipsa unei armonizări în materie, fără o cooperare eficace între administrațiile statelor membre (a se vedea în acest sens Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor din 25 iulie 2003). Încheierea unor acorduri administrative care urmăresc asigurarea recunoașterii reciproce a unor astfel de regimuri este o formă a acestei cooperări și, mai general, a obligației de cooperare loială între statele membre în domeniile care fac obiectul dreptului comunitar.

54 În aceste condiții, se impune constatarea că nu s-a stabilit de către Comisie că întreprinderile străine sunt obligate să cotizeze la casa germană de concedii plătite chiar atunci când lucrătorii pe care îi angajează beneficiază, în esență, de o protecție comparabilă conform legislației statului de stabilire a acestor întreprinderi.

55 În consecință, primul motiv invocat de Comisie trebuie respins.

Cu privire la obligația de a păstra anumite documente în limba germană pe șantier (articolul 2 alineatul 3 din AEntG)

Argumentele părților

56 Potrivit Comisiei, obligația întreprinderilor străine de a traduce în limba germană toate documentele necesare în temeiul articolului 2 alineatul 3 din AEntG, și anume contractul de muncă (sau un document echivalent în sensul Directivei 91/533), fișele de salariu, documentele justificative pentru programul de lucru și plata salariilor, precum și orice alt document solicitat de autoritățile germane, constituie o restricție nejustificată și disproporționată privind libera prestare a serviciilor garantată prin articolul 49 CE.

57 În ceea ce privește caracterul nejustificat al acestei dispoziții din AEntG, Comisia arată că, în Hotărârea din 23 noiembrie 1999, Arblade și alții (C-369/96 și C-376/96, Rec., p. I-8453), Curtea a decis că obligația întreprinderilor străine de a păstra documente pe teritoriul statului gazdă nu poate fi motivată de obiectivul de a facilita în general îndeplinirea misiunii de control a autorităților acestui stat. Or, în opinia Comisiei, dacă această obligație nu poate fi justificată de obiectivul menționat, ar fi la fel de puțin justificabilă și obligația, cel puțin la fel de constrângătoare, de a traduce toate documentele respective.

58 În ceea ce privește proporționalitatea dispoziției în discuție, referindu-se tot la hotărârea Arblade și alții, citată anterior, Comisia arată că obligația generală de a traduce respectivele documente ar fi lipsită de efect de sistemul de cooperare între statele membre prevăzut la articolul 4 din Directiva 96/71.

59 Republica Federală Germania, susținută de Republica Franceză, consideră că obligația de traducere prevăzută la articolul 2 alineatul 3 din AEntG este conformă articolului 49 CE.

60 Într-adevăr, potrivit autorităților germane, această obligație ar fi motivată de necesitatea de a se permite controlarea efectivă a respectării obligațiilor juridice izvorâte din AEntG și, așadar, de a se asigura o protecție eficace a lucrătorilor. Autoritățile de control ar trebui să aibă posibilitatea să citească și să înțeleagă documentele respective, ceea ce presupune ca acestea să fie traduse. Caracterul efectiv al controlului nu ar putea depinde de competențele lingvistice ale autorităților care asigură controlul șantierelor respective.

61 Guvernele german și francez adaugă că hotărârea Arblade și alții, citată anterior, nu permite să se concluzioneze direct cu privire la justificarea și la proporționalitatea articolului 2 alineatul 3 din AEntG.

62 În cele din urmă, guvernele menționate consideră că această cooperare între autoritățile naționale, prevăzută la articolul 4 din Directiva 96/71, nu ar putea înlocui obligația de traducere impusă angajatorilor străini.

Aprecierea Curții

63 Jurisprudența este constantă în sensul că articolul 49 CE impune nu numai eliminarea oricărei discriminări pe considerente de cetățenie sau naționalitate față de prestatorul de

servicii stabilit în alt stat membru, ci, în egală măsură, și înlăturarea oricărei restricții, chiar dacă aceasta se aplică fără a distinge între prestatorii naționali și cei din alte state membre, atunci când este de natură să interzică, să împiedice sau să facă mai puțin atractive activitățile prestatorului stabilit în alt stat membru, unde acesta furnizează în mod legal servicii similare (a se vedea Hotărârea din 25 iulie 1991, Säger, C-76/90, Rec., p. I-4221, punctul 12, Hotărârea din 28 martie 1996, Guiot, C-272/94, Rec., p. I-1905, punctul 10, și Hotărârea din 19 ianuarie 2006, Comisia/Germania, C-244/04, Rec., p. I-885, punctul 30).

64 Chiar și în lipsa unei armonizări în materie, libera prestare a serviciilor, ca principiu fundamental al tratatului, nu poate fi limitată decât prin reglementări justificate de motive imperative de interes general și care se aplică oricărei persoane sau întreprinderi care exercită o activitate pe teritoriul statului membru gazdă, în măsura în care acest interes nu este protejat de normele care se aplică prestatorului în statul membru în care este stabilit (a se vedea în special Hotărârea Arblade și alții, citată anterior, punctele 34 și 35, Hotărârea din 24 ianuarie 2002, Portugalia Construçãoes, C-164/99, Rec., p. I-787, punctul 19, și Hotărârea din 21 octombrie 2004, Comisia/Luxemburg, C-445/03, Rec., p. I-10191, punctul 21).

65 În cele din urmă, aplicarea reglementărilor naționale ale unui stat membru prestatorilor stabiliți în alte state membre trebuie să fie de natură să asigure realizarea obiectivului pe care îl urmăresc, iar nu să depășească ce este necesar pentru a-l atinge (a se vedea în special Hotărârea Säger, citată anterior, punctul 15, Hotărârea din 31 martie 1993, Kraus, C-19/92, Rec., p. I-1663, punctul 32, și Hotărârea din 30 noiembrie 1995, Gebhard, C-55/94, Rec., p. I-4165, punctul 37).

66 În cazul de față, de la articolul 2 alineatul 3 din AEntG reiese că, atunci când un angajator stabilit în afara Germaniei angajează lucrători pe teritoriul acestui stat membru, are obligația de a păstra anumite documente în limba germană pe întreaga durată a încadrării efective în muncă a lucrătorilor detașați și cel puțin pe durata de funcționare a întregului șantier, fără totuși ca această obligație să fie impusă pentru o perioadă mai mare de doi ani, astfel încât să poată prezenta aceste documente pe șantier la cererea autorităților de control. După cum a precizat guvernul german în cadrul ședinței, fără a fi contrazis de Comisie, documentele avute în vedere sunt contractul de muncă, fișele de salariu, precum și documentele justificative pentru programul de lucru și plata remunerațiilor.

67 Având în vedere faptul că nu există măsuri comunitare de armonizare în materie, pentru a aprecia temeinicia celui de al doilea motiv invocat de Comisie, trebuie, așadar, să se examineze mai întâi dacă cerințele impuse prin această dispoziție din AEntG au efecte restrictive asupra liberei prestări a serviciilor și în continuare, dacă este cazul, dacă, în domeniul de activitate avut în vedere, astfel de restricții privind libera prestare a serviciilor sunt justificate de motive importante de interes general. În caz afirmativ, va trebui, în sfârșit, să se verifice dacă același rezultat nu poate fi obținut prin intermediul unor norme mai puțin constrângătoare.

68 În primul rând, trebuie să se constate că, prin faptul că impune traducerea în germană a documentelor respective, dispoziția menționată constituie o restricție privind libera prestare a serviciilor.

69 Într-adevăr, obligația impusă astfel presupune cheltuieli, precum și eforturi administrative și financiare suplimentare pentru întreprinderile stabilite în alt stat membru, astfel încât acestea din urmă nu se află pe poziție de egalitate, din punctul de vedere al concurenței, cu angajatorii stabiliți în statul membru gazdă și astfel pot fi descurajate să furnizeze prestații în acest stat membru.

70 În al doilea rând, trebuie totuși să se arate că articolul 2 alineatul 3 din AEntG urmărește un obiectiv de interes general în legătură cu protecția socială a lucrătorilor din sectorul construcțiilor și cu controlarea respectării acesteia. Curtea a recunoscut deja acest obiectiv

între motivele importante care justifică astfel de restricții privind libera prestare a serviciilor (a se vedea Hotărârea din 3 februarie 1982, *Seco și Desquenne & Giral*, 62/81 și 63/81, Rec., p. 223, punctul 14, Hotărârea din 27 martie 1990, *Rush Portuguesa*, C-113/89, Rec., p. I-1417, punctul 18, Hotărârea *Guiot*, citată anterior, punctul 16, și Hotărârea *Arblade și alții*, citată anterior, punctul 51).

71 Într-adevăr, prin faptul că impune păstrarea pe șantier a documentelor respective în limba statului membru gazdă, articolul 2 alineatul 3 din AEntG urmărește să permită autorităților competente din acest stat să efectueze la locul de muncă controalele necesare pentru a garanta respectarea dispozițiilor naționale în materia protecției lucrătorilor, în particular a celor referitoare la remunerare și la programul de lucru. Acest tip de controale la fața locului ar deveni excesiv de dificile în practică, chiar imposibile, dacă aceste documente ar putea fi prezentate în limba statului membru de stabilire a angajatorului, această limbă nefiind în mod necesar cunoscută de funcționarii statului membru gazdă.

72 Rezultă că obligația prevăzută la articolul 2 alineatul 3 din AEntG este justificată.

73 Această concluzie nu ar putea fi infirmată de hotărârea *Arblade și alții*, citată anterior.

74 Într-adevăr, dacă este adevărat că, la punctul 76 din această hotărâre, Curtea a decis că nu este suficient – pentru a justifica o restricție privind libera prestare a serviciilor care constă în impunerea în sarcina angajatorului străin a obligației de a păstra anumite documente la domiciliul unei persoane fizice domiciliată în statul membru gazdă – ca prezența acestor documente în statul menționat să fie de natură să faciliteze în general îndeplinirea misiunii de control a autorităților acestui stat, acest punct din hotărârea menționată privea totuși obligația angajatorului de a păstra la dispoziția autorităților competente anumite documente chiar dacă nu mai angaja lucrători în statul membru gazdă.

75 Or, această situație nu se regăsește în speță, având în vedere faptul că articolul 2 alineatul 3 din AEntG impune o obligație de a păstra documente în limba germană pe durata încadrării efective în muncă a lucrătorilor detașați în Germania și pe durata de funcționare a șantierului. În plus, după cum reiese de la punctul 74 din prezenta hotărâre, această dispoziție nu se limitează la a facilita în general îndeplinirea misiunii de control a autorităților germane competente, ci urmărește să facă posibilă, în practică, desfășurarea verificărilor efectuate de aceste autorități pe șantiere.

76 În al treilea rând, este important să se constate că dispoziția menționată impune traducerea a numai patru documente (contractul de muncă, fișele de salariu, precum și documentele justificative pentru programul de lucru și plata remunerațiilor), care nu sunt excesiv de lungi și pentru redactarea cărora se folosesc de obicei formule tip. În consecință, dat fiind că nu determină un important efort administrativ sau financiar pentru angajatorul care detașează lucrători în Germania, articolul 2 alineatul 3 din AEntG nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului de protecție socială urmărit.

77 În cele din urmă, trebuie să se arate că, în stadiul actual al dreptului, nu există măsuri mai puțin constrângătoare care să permită asigurarea acestui obiectiv.

78 Într-adevăr, sistemul organizat de cooperare și schimb de informații între administrațiile naționale prevăzut la articolul 4 din Directiva 96/71 nu lipsește de rațiune obligația de traducere impusă angajatorilor stabiliți în afara Germaniei. Într-adevăr, din dosar rezultă că documentele solicitate angajatorilor conform AEntG nu sunt deținute de aceste administrații, care nu le pot, așadar, transmite, împreună cu traducerea aferentă, autorităților competente din alte state membre în termene rezonabile.

79 În plus, după cum a arătat avocatul general la punctul 86 din concluzii, în prezent nu există niciun instrument normativ comunitar care să impună folosirea de documente multilingve în cazul detașării transnaționale de lucrători.

80 Din totalitatea considerațiilor anterioare rezultă că al doilea motiv invocat de Comisie trebuie respins.

Cu privire la obligația întreprinderilor străine cu încadrare în muncă temporară de a face o declarație referitoare la locul de repartizare a lucrătorilor detașați (articolul 3 alineatul 2 din AEntG)

Argumentele părților

81 Comisia arată că obligația impusă întreprinderilor străine cu încadrare în muncă temporară de a declara autorităților competente nu numai punerea la dispoziție a unui lucrător în favoarea unei întreprinderi utilizatoare, ci și modificările intervenite cu privire la repartizarea unui lucrător de la un șantier la altul, în condițiile în care o astfel de obligație suplimentară nu este impusă întreprinderilor cu încadrare în muncă temporară stabilite în Germania, constituie o măsură care face mai dificilă prestarea de servicii transfrontaliere în raport cu prestarea de servicii la nivel intern. Potrivit Comisiei, niciun motiv valabil nu ar justifica această diferență de tratament.

82 Republica Federală Germania a răspuns că obligația de declarare prevăzută la articolul 3 alineatul 2 din AEntG este compatibilă cu articolul 49 CE. Într-adevăr, această obligație ar fi justificată de necesitatea de a efectua controale eficiente, în interesul unei mai bune protecții a lucrătorilor. În plus, aceasta nu ar determina o sarcină excesivă pentru respectiva întreprindere cu încadrare în muncă temporară.

Aprecierea Curții

83 Dintr-o jurisprudență constantă rezultă că libera prestare a serviciilor implică în special eliminarea oricărei discriminări privind prestatorul pe considerente de cetățenie sau de naționalitate, sau în temeiul împrejurării că s-a stabilit într-un alt stat membru decât cel în care trebuie efectuată prestația (a se vedea Hotărârea din 25 iulie 1991, *Collectieve Antennevoorziening Gouda*, C-288/89, Rec., p. I-4007, punctul 10, Hotărârea Comisia/Țările de Jos, C-353/89, Rec., p. I-4069, punctul 14, și Hotărârea din 4 mai 1993, *Distribuidores Cinematográficos*, C-17/92, Rec., p. I-2239, punctul 13).

84 În această privință, trebuie să se constate că articolul 3 alineatul 2 din AEntG are drept efect crearea unei discriminări privind prestatorii de servicii stabiliți în afara Germaniei.

85 Într-adevăr, această dispoziție impune întreprinderilor cu încadrare în muncă temporară stabilite în alte state membre să comunice în scris autorităților germane competente nu numai începutul și sfârșitul punerii la dispoziție a unui lucrător în favoarea unei întreprinderi utilizatoare în Germania, ci și locul de repartizare a aceluși lucrător, precum și orice modificare referitoare la acel loc, în timp ce întreprinderile de același tip stabilite în Germania nu sunt supuse acestei obligații suplimentare care le revine întotdeauna întreprinderilor utilizatoare.

86 Or, Curtea a hotărât deja că reglementările naționale care nu sunt aplicabile fără deosebire prestărilor de servicii, indiferent de origine, nu sunt compatibile cu dreptul comunitar decât dacă se pot întemeia pe o dispoziție derogatorie expresă, cum ar fi articolul 46 CE, la care trimite articolul 55 CE (a se vedea Hotărârea Curții din 18 iunie 1991, *ERT*, C-260/89, Rec., p. I-2925, punctul 24, Hotărârea *Collectieve Antennevoorziening Gouda*, citată anterior, punctul 11, și Hotărârea din 21 martie 2002, *Cura Anlagen*, C-451/99, Rec., p. I-3193, punctul 31). Rezultă de la articolul 46 CE, care este de strictă interpretare, că norme discriminatorii pot fi justificate de motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică.

87 În această privință, este suficient să se sublinieze că, în speță, guvernul german nu a invocat niciun element care se poate întemeia pe unul dintre aceste motive.

88 Rezultă că al treilea motiv invocat de Comisie este întemeiat.

89 Prin urmare, se impune constatarea că, prin adoptarea unei dispoziții precum articolul 3 alineatul 2 din AEntG, în temeiul căreia întreprinderile străine cu încadrare în muncă

temporară au obligația de a declara nu numai punerea la dispoziție a unui lucrător în favoarea unei întreprinderi utilizatoare în Germania, ci și orice modificare referitoare la locul de repartizare a acestui lucrător, Republica Federală Germania nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 49 CE.

Cu privire la cheltuielile de judecată

90 Potrivit articolului 69 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, partea care cade în pretenții este obligată, la cerere, la plata cheltuielilor de judecată. În temeiul articolului 69 alineatul (3) din același regulament, Curtea poate să repartizeze cheltuielile de judecată sau poate decide ca fiecare parte să suporte propriile cheltuieli de judecată în cazul în care părțile cad în pretenții cu privire la unul sau mai multe capete de cerere sau pentru motive excepționale.

91 În prezenta cauză, se impune obligarea Comisiei, care a căzut în pretenții cu privire la două dintre cele trei motive, să suporte două treimi din cheltuielile de judecată, iar a Republicii Federale Germania să suporte o treime din acestea.

92 Conform articolului 69 alineatul (4) din Regulamentul de procedură, Republica Franceză suportă propriile cheltuieli de judecată.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară și hotărăște:

1) Prin adoptarea unei dispoziții precum articolul 3 alineatul 2 din Legea privind detașarea lucrătorilor (Arbeitnehmer-Entsendegesetz) din 26 februarie 1996, în temeiul căreia întreprinderile străine cu încadrare în muncă temporară au obligația de a declara nu numai punerea la dispoziție a unui lucrător în favoarea unei întreprinderi utilizatoare în Germania, ci și orice modificare referitoare la locul de repartizare a acestui lucrător, Republica Federală Germania nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 49 CE.

2) Respinge acțiunea cu privire la restul motivelor.

3) Comisia Comunităților Europene este obligată să suporte două treimi din cheltuielile de judecată. Republica Federală Germania este obligată să suporte o treime din acestea.

4) Republica Franceză suportă propriile cheltuieli de judecată.

Indice state

Austria	pag. 7, 14, 29, 40, 44, 51, 57
Belgia	pag. 7, 14, 29, 40, 44, 51, 57
Bulgaria	pag. 8, 15, 29, 40, 44, 57
Republica Cehă	pag. 8, 16, 30, 45, 51, 58
Cipru	pag. 8, 18, 30, 45, 52, 58
Danemarca	pag. 8, 18, 31, 45, 52, 58
Estonia	pag. 8, 19, 31, 40, 45, 52, 58
Finlanda	pag. 8, 19, 31, 40, 45, 53, 58
Franța	pag. 9, 20, 32, 41, 46, 53, 58
Germania	pag. 9, 20, 33, 41, 46, 53, 59
Grecia	pag. 9, 21, 33, 42, 47, 53, 59
Irlanda	pag. 9, 21, 33, 42, 47, 53, 59
Italia	pag. 9, 22, 34, 42, 47, 53, 59
Letonia	pag. 10, 22, 34, 47, 53, 60
Lituania	pag. 10, 23, 34, 47, 54, 60
Luxemburg	pag. 10, 23, 35, 42, 47, 54, 60
Malta	pag. 10, 23, 35, 43, 48, 54, 60
Marea Britanie	pag. 10, 24, 35, 43, 49, 55, 60
Olanda	pag. 11, 24, 35, 49, 55, 61
Polonia	pag. 11, 24, 35, 55, 61
Portugalia	pag. 11, 25, 36, 55, 61
România	pag. 11, 25, 36, 43, 49, 55, 61
Republica Slovacia	pag. 12, 26, 37, 49, 56, 62
Slovenia	pag. 12, 27, 37, 43, 49, 56, 62
Spania	pag. 12, 27, 38, 43, 50, 56, 62
Suedia	pag. 12, 28, 38, 43, 56, 62
Ungaria	pag. 12, 28, 39, 43, 50, 56, 62

Cuprins

DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎN SPAȚIUL COMUNITAR	1
CAPITOLUL 1: DETAȘAREA LUCRĂTORILOR	2
DETAȘAREA LUCRĂTORILOR	2
RELAȚIE DIRECTĂ ÎNTRE ÎNTREPRINDEREA CARE FACE DETAȘAREA ȘI LUCRĂTORUL DETAȘAT	2
CADRUL JURIDIC DE REGLEMENTARE A DETAȘĂRII	2
SITUAȚII DE DETAȘARE A LUCRĂTORILOR	3
CUM S-A IMPLEMENTAT DIRECTIVA 96/71/CE PRIVIND DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎN CADRUL PRESTĂRII DE SERVICII ÎN STATELE MEMBRE?	3
SITUAȚII ÎN CARE NU SE APLICĂ PREVEDERILE REFERITOARE LA DETAȘARE	3
RESTRICȚII PENTRU APLICAREA PREVEDERILOR REFERITOARE LA DETAȘARE LUCRĂTORILOR INDEPENDENȚI	4
CAPITOLUL 2: DOCUMENTE	5
DOCUMENTELE NECESARE PENTRU DETAȘAREA UNUI LUCRĂTOR ROMÂN ÎNTR-UN ALT STAT MEMBRU	5
OBȚINERE FORMULARULUI E101	5
DOCUMENTELE SPECIFICE PENTRU DETAȘAREA UNUI LUCRĂTOR STRĂIN ÎN ROMÂNIA	6
CAPITOLUL 3: DETAȘAREA ÎN STATELE MEMBRE UE	7
3.1 LEGISLAȚIA NAȚIONALĂ PRIVIND DETAȘAREA LUCRĂTORILOR	7
3.2 MĂSURI NAȚIONALE DE TRANSPUNERE	13
3.3 CONDIȚII DE MUNCĂ ȘI ÎNCADRARE ÎN MUNCĂ	13
3.4. MĂSURI DE CONTROL	40
3.5. ASIGURAREA SOCIALĂ (FORMULARUL E101)	51
3.6. INFORMAȚII SUPLIMENTARE	57
CAPITOLUL 4: ÎNTREBĂRI FRECVENTE	63
CE SE ÎNTÂMPLĂ CU LUCRĂTORII INDEPENDENȚI CARE LUCREAZĂ TEMPORAR ÎNTR-UN STAT MEMBRU ALTUL DECÂT CEL DE ORIGINE?	63
MAI PUTEM VORBI DE DETAȘARE ÎN CAZUL LUCRĂTORILOR RECRUTAȚI DINTR-UN STAT MEMBRU PENTRU A FI DETAȘAȚI ÎN ALTUL?	64
CE SE ÎNTÂMPLĂ ÎN CAZUL UNUI LUCRĂTOR DETAȘAT LA MAI MULTE ÎNTREPRINDERI?	64
EXISTĂ SITUAȚII ÎN CARE ESTE ABSOLUT IMPOSIBIL SĂ SE APLICE PREVEDERILE DETAȘĂRII?	65
CE SE POATE SPUNE DESPRE SUSPENDAREA ȘI ÎNTRERUPEREA PERIOADEI DE DETAȘARE?	65
CARE SCHEMĂ DE SECURITATE SOCIALĂ ESTE APLICABILĂ PENTRU ANGAJAȚII DETAȘAȚI TEMPORAR ÎN ALT STAT MEMBRU?	66
EXISTĂ O PROCEDURĂ SIMPLIFICATĂ PENTRU DETAȘĂRILE SUB TREI LUNI?	66
CARE SUNT MĂSURILE APLICATE LUCRĂTORILOR CARE SUNT RESORTISANȚI AI ȚĂRILOR TERȚE ȘI SUNT DETAȘAȚI DINTR-UN STAT MEMBRU UE ÎNTR-ALTUL?	67
CAPITOLUL 5: JURISPRUDENȚA RELEVANTĂ A CURȚII EUROPENE DE JUSTIȚIE	68
INDICE STATE	135
CUPRINS	136