

**DIRECTIVA 96/71/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI
din 16 decembrie 1996
privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii**

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene și, în special, articolul 57 alineatul (2) și articolul 66 ale acestuia;

având în vedere propunerea Comisiei¹;

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social²;

în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 189b din tratat³;

(1) întrucât, în temeiul articolului 3 litera (c) din tratat, eliminarea, între statele membre, a obstacolelor în calea liberei circulații a persoanelor și a serviciilor reprezintă unul din obiectivele Comunității;

(2) întrucât, pentru prestarea serviciilor, orice restricții pe motive de cetățenie sau condiții de reședință sunt interzise, conform tratatului, cu începere de la sfârșitul perioadei de tranziție;

(3) întrucât realizarea pieței interne asigură un mediu dinamic prestării de servicii pe plan transnațional, care obligă un număr din ce în ce mai mare de întreprinderi să detașeze temporar salariați pe teritoriul unui stat membru, altul decât statul în care sunt angajați în mod obișnuit;

(4) întrucât prestarea de servicii poate lua fie forma executării lucrărilor de către o întreprindere în nume propriu sau în coordonarea sa, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea respectivă și destinatarul prestării de servicii, fie forma punerii la dispoziție de lucrători în vederea utilizării lor de către o întreprindere, în cadrul unui contract public sau privat;

(5) întrucât un astfel de tip de promovare a prestării de servicii la nivel transnațional necesită condiții de concurență loială și măsuri care să garanteze respectarea drepturilor lucrătorilor;

(6) întrucât dobândirea de către raporturile de muncă a unei dimensiuni transnaționale ridică probleme în ceea ce privește legislația aplicabilă acestor raporturi de muncă și întrucât este necesar, în interesul părților, să se prevadă condiții de lucru și de angajare aplicabile raporturilor de muncă avute în vedere;

(7) întrucât Convenția de la Roma din 19 iunie 1980 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale⁴, semnată de 12 state membre, a intrat în vigoare pe 1 aprilie 1991 în majoritatea statelor membre;

(8) întrucât articolul 3 din convenția menționată prevede, ca regulă generală, libertatea de alegere a legii aplicabile de către părți; întrucât, în absența libertății de alegere, în temeiul articolului 6 alineatul (2), contractul este reglementat de legea țării în care lucrătorul, executând contractul, își desfășoară în mod obișnuit activitatea, chiar dacă este detașat temporar într-o altă țară, sau, în cazul în care lucrătorul nu își desfășoară în mod obișnuit activitatea într-o singură țară, de legea țării în care se găsește unitatea care a angajat lucrătorul, cu excepția cazului în care, din ansamblul împrejurărilor rezultă că respectivul contract este mai strâns legat de o altă țară, în acest caz aplicându-se legea țării respective;

(9) întrucât, în temeiul articolului 6 alineatul (1) din convenția menționată, alegerea de către părți a legii aplicabile nu poate avea ca rezultat privarea lucrătorului de protecția pe care i-o asigură dispozițiile

¹ JO C 225, 30.8.1991, p. 6 și

JO C 187, 9.7.1993, p. 5.

² JO C 49, 24.2.1992, p. 41.

³ Avizul Parlamentului European din 10 februarie 1993 (JO C 72, 15.3.1993, p. 78), Poziția comună a Consiliului din 3 iunie 1996 (JO C 220, 29.7.1996, p. 1) și Decizia Parlamentului European din 18 septembrie 1996 (nepublicată încă în *Jurnalul Oficial*). Decizia Consiliului din 24 septembrie 1996.

⁴ JO L 266, 9.10.1980, p. 1.

imperative ale legii care, în temeiul alineatului (2) din articolul menționat, s-ar aplica în cazul în care legea aplicabilă nu este aleasă;

(10) întrucât articolul 7 din convenția menționată prevede, în anumite condiții, aplicarea, în paralel cu legea declarată aplicabilă, a dispozițiilor imperative ale unei alte legi, în special cea a statului membru pe teritoriul căruia lucrătorul este detașat temporar;

(11) întrucât, conform principiului priorității dreptului comunitar, prevăzut la articolul 20, convenția menționată nu aduce atingere aplicării dispozițiilor care, în anumite aspecte, reglementează conflictul de legi în materie de obligații contractuale, și care sunt incluse în acte ale instituțiilor Comunităților Europene sau în legislațiile naționale armonizate care pun în aplicare aceste acte;

(12) întrucât dreptul comunitar nu împiedică statele membre să extindă domeniul de aplicare a legislațiilor lor naționale sau a convențiilor colective de muncă încheiate de partenerii sociali la orice persoană care desfășoară o muncă salariată, inclusiv cu caracter temporar, pe teritoriul lor, chiar dacă angajatorul își are sediul într-un alt stat membru; întrucât dreptul comunitar nu interzice statelor membre să garanteze respectarea acestor norme prin mijloacele corespunzătoare;

(13) 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;

(14) întrucât un „nucleu dur” de norme de protecție, clar definite, ar trebui respectate de către prestatorul de servicii, indiferent de durata detașării lucrătorului;

(15) întrucât este necesar să se prevadă că, în anumite cazuri bine delimitate de lucrări de montare sau instalare a unor bunuri, nu se aplică dispozițiile privind salariul minim și durata minimă a concediului anual plătit;

(16) întrucât, de asemenea, este necesară o abordare mai flexibilă a punerii în aplicare a dispozițiilor privind salariul minim și durata minimă a concediului anual plătit; întrucât, dacă durata detașării nu depășește o lună, statele membre pot deroga, în anumite condiții, de la dispozițiile privind salariul minim sau pot prevedea posibilitatea de derogare prin convenții colective; întrucât, în cazul în care lucrările executate sunt nesemnificative, statele membre pot deroga de la dispozițiile privind salariul minim și durata minimă a concediului anual plătit;

(17) 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;

(18) întrucât este necesară respectarea principiului potrivit căruia întreprinderile cu sediul în afara Comunității nu trebuie să se bucure de un tratament mai favorabil decât cel acordat întreprinderilor cu sediul pe teritoriul unui stat membru;

(19) întrucât, fără a aduce atingere altor dispoziții comunitare, prezenta directivă nu impune nici obligația de a recunoaște din punct de vedere juridic existența întreprinderilor cu încadrare în muncă temporară, nici nu împiedică aplicarea de către statele membre a legislației privind punerea la dispoziție de lucrători și întreprinderi cu încadrare în muncă temporară pe lângă întreprinderile care nu își au sediul pe teritoriul lor, dar care exercită activități în cadrul prestării de servicii;

(20) întrucât prezenta directivă nu aduce atingere nici acordurilor încheiate de Comunitate cu țări terțe, nici legislației statelor membre cu privire la accesul pe teritoriul lor al prestatorilor de servicii din țări terțe; întrucât prezenta 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;

(21) întrucât Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea sistemelor de asigurări sociale salariaților și familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității⁵ stabilește dispozițiile aplicabile în materie de prestații și contribuții la sistemul asigurărilor sociale;

⁵ JO L 149, 5.7.1971, p. 2, regulament modificat ultima dată de Regulamentul (CE) nr. 3096/95 (JO L 335, 30.12.1995, p. 10).

(22) întrucât prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre privind acțiunile colective de apărare a intereselor profesionale și comerciale;

(23) întrucât instanțele competente ale diferitelor state trebuie să colaboreze în aplicarea prezentei directive; întrucât statele membre trebuie să prevadă măsuri corespunzătoare în caz de nerespectare a prezentei directive;

(24) întrucât este necesar să se garanteze aplicarea corectă a prezentei directive și, în acest sens, să se prevadă o colaborare strânsă între Comisie și statele membre;

(25) întrucât, în termen de cel mult cinci ani de la data adoptării prezentei directive, Comisia trebuie să reexamineze modalitățile de aplicare a prezentei directive pentru a putea propune, dacă este cazul, modificările necesare,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

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.

(2) Prezenta directivă nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din cadrul marinei comerciale.

(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

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

sau

(c) detașarea, în calitate de 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.

(4) Întreprinderile dintr-un stat nemembru nu se pot bucura de un tratament mai favorabil decât cele înființate în statul membru respectiv.

Articolul 2

Definiție

(1) În sensul prezentei directive, prin lucrător detașat se înțelege un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal.

(2) În sensul prezentei directive, noțiunea de lucrător este cea care se aplică în legislația statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

Articolul 3

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

- 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, copiilor și 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 litera (c) al doilea paragraf este definită de legislația și practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

(2) În cazul lucrărilor de montaj inițial sau de primă instalare a unui bun, care fac parte integrantă dintr-un contract de furnizare de bunuri, indispensabile pentru punerea în funcțiune a bunului furnizat și executate de lucrători calificați sau specializați ai întreprinderii furnizoare, alineatul (1) a doua liniuță literele (b) și (c) nu se aplică dacă perioada detașării nu depășește opt zile.

Prezenta dispoziție nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor menționate în anexă.

(3) După consultarea partenerilor sociali, statele membre pot decide, conform uzanțelor și cutumelor statelor membre, să nu aplice alineatul (1) litera (c) primul paragraf în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) literele (a) și (b) dacă durata detașării nu depășește o lună.

(4) Statele membre pot, conform legislațiilor și practicilor naționale, să prevadă derogarea de la dispozițiile alineatului (1) a doua liniuță litera (c) în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) litera (a) și (b) și de la o decizie a statului membru în sensul alineatului (3) din prezentul articol, prin convenții colective în sensul alineatului (8) din prezentul articol, cu privire la unul sau mai multe sectoare de activitate, dacă durata detașării nu depășește o lună.

(5) Statele membre pot să prevadă acordarea unei derogări de la alineatul (1) a doua liniuță literele (a) și (b) în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) literele (a) și (b), dacă lucrările executate sunt nesemnificative.

Statele membre care utilizează opțiunea menționată în primul paragraf stabilesc criteriile pe care trebuie să le îndeplinească lucrările executate pentru a fi considerate nesemnificative.

(6) Durata detașării se calculează în funcție de o perioadă de referință de un an de la data începerii lor.

La calcularea acesteia, trebuie luată în calcul durata detașărilor deja efectuate de lucrătorul care va fi înlocuit.

(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 înțeleg 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 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

- 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 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.

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 aceste obligații cu aceleași efecte.

(9) Statele membre pot să prevadă ca întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) să garanteze lucrătorilor în sensul articolului 1 alineatul (3) litera (c) condițiile aplicabile lucrătorilor cu contract pe durată determinată din statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările.

(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.

Articolul 4

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 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 alineat 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 organismele competente menționate la alineatul (1).

Articolul 5

Măsuri

Statele membre iau măsurile corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive.

Statele membre asigură ca lucrătorii și reprezentanții acestora să beneficieze de proceduri corespunzătoare în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în cadrul prezentei directive.

Articolul 6

Competența judiciară

Pentru a aplica dreptul la condițiile de muncă și de încadrare în muncă garantate la articolul 3, o acțiune în instanță poate fi introdusă într-un stat membru pe al cărui teritoriu lucrătorul este sau a fost detașat, fără a aduce atingere, acolo unde este cazul, dreptului de a introduce o acțiune în justiție într-un alt stat, pe baza convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară.

Articolul 7

Punerea în aplicare

Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 16 decembrie 1999.

Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

Articolul 8

Revizuirea de către Comisie

Până la data de 16 decembrie 2001, Comisia revizuieste modalitățile de punere în aplicare a prezentei directive pentru a propune Consiliului, dacă este cazul, modificările necesare.

Articolul 9

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles la 16 decembrie 1996.

*Pentru Parlamentul European,
Președintele,*

*Pentru Consiliu,
Președintele,*

K. HÄNSCH

I. YATES

ANEXĂ

Activitățile menționate la articolul 3 alineatul (1) a doua liniuță înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor care se referă la construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de:

1. excavații
2. terasament
3. construcții
4. montare și demontare a elementelor prefabricate
5. amenajare sau echipare
6. transformare
7. renovare
8. reparare
9. demontare
10. demolare
11. întreținere
12. întreținere, lucrări de vopsire și curățare
13. îmbunătățiri.