COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 21.3.2012
COM(2012) 131 final

2012/0061 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ŞI A CONSILIULUI

privind executarea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

{SWD(2012) 63 final}
{SWD(2012) 64 final}

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

Contextul general

Libera circulație a lucrătorilor, libertatea de stabilire și libertatea de a presta servicii reprezintă principii fundamentale ale Uniunii Europene.

Libera circulație a lucrătorilor nu trebuie confundată cu libertatea de a presta servicii prevăzută la articolul 56 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (denumit în continuare TFUE).

Libera circulație a lucrătorilor oferă fiecărui cetățean dreptul de a circula liber într-un alt stat membru pentru a lucra și pentru a se stabili acolo în acest scop și îl protejează împotriva discriminării în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, remunerarea și alte condiții de lucru față de resortisanții statului respectiv. În schimb, *libertatea de a presta servicii* dă întreprinderilor dreptul de a presta servicii în alt stat membru. În acest scop, ele pot trimite („detașa") temporar, propriii lucrători în alt stat membru pentru a desfășura activitățile necesare pentru prestarea de servicii. Lucrătorii detașați în acest sens intră sub incidența Directivei 96/71/CE[1].

Obiectivul acestei directive este de a concilia exercitarea acestei libertăți fundamentale de a presta servicii transfrontaliere, conform articolului 56 din Tratatul CE cu asigurarea protecției adecvate a drepturilor lucrătorilor detașați temporar în străinătate în acest scop. Pentru a face acest lucru, directiva stabilește norme obligatorii la nivelul UE care trebuie aplicate în cazul lucrătorilor detașați în țara gazdă[2]. Directiva stabilește un set fundamental de condiții de muncă și de încadrare în muncă bine definite care trebuie respectate de către prestatorul de servicii din țara gazdă pentru a asigura protecția minimă a lucrătorilor. Directiva oferă, astfel, un nivel de protecție ridicat lucrătorilor, care pot fi vulnerabili, dată fiind situația lor (loc de muncă temporar într-o țară străină, dificultate în a fi reprezentați în mod adecvat, necunoașterea legislației locale, a instituțiilor și a limbii). Directiva deține, de asemenea, un rol cheie în promovarea unui mediu de concurență loială între toți prestatorii de servicii (inclusiv cei din alte state membre), garantând condiții egale, precum și siguranță juridică pentru prestatorii sau utilizatorii de servicii și lucrătorii detașați în scopul prestării de servicii.

Elementele esențiale ale Directivei 96/71/CE

Directiva este destinată întreprinderilor care detașează în mod temporar lucrători într-un alt stat membru decât cel a cărui legislație guvernează raportul de muncă. Directiva acoperă trei situații transfrontaliere:

---

1 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.

2 Comunicare a Comisiei către Consiliu, către Parlamentul European, către Comitetul Economic și Social European și către Comitetul Regiunilor - Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii - creșterea beneficiilor și a potențialului acesteia garantându-se în același timp protecția lucrătorilor COM(2007) 304 final.

– Detașarea în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care efectuează detașarea și partea căreia îi sunt destinate serviciile („contractare/subcontractare);

– detașarea la o unitate sau întreprindere care aparține grupului pe teritoriul unui alt stat membru („transferuri în cadrul aceleiași companii”);

– punerea la dispoziție a lucrătorilor, prin intermediul unei firme de muncă temporară sau a unei agenții de plasare, în cadrul unei întreprinderi utilizatoare înființate pe teritoriul unui alt stat membru,

cu condiția ca, în toate cele trei situații, să existe pe perioada detașării un contract de muncă între întreprinderea care efectuează detașarea și lucrător[3].

Condițiile fundamentale de muncă și de încadrare în muncă care trebuie respectate, astfel cum sunt definite la articolul 3 alineatul (1) din directivă, includ:

– perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;

– durata minimă a concediilor anuale plătite;

– salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare (aceasta nu se aplică sistemelor complementare de pensii);

– condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către firmele de 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.

Dacă aceste condiții de muncă și de încadrare în muncă se stabilesc printr-o lege, un regulament sau o dispoziție administrativă, statele membre trebuie să le aplice lucrătorilor detașați pe teritoriul lor. Statele membre trebuie, de asemenea, să le aplice lucrătorilor detașați, în cazul în care acestea sunt stabilite prin convenții colective sau sentințe arbitrale de aplicare generală în sensul articolului 3 alineatul (8), în măsura în care se referă la activitățile menționate în anexa la directivă (lucrări de construcții). În privința altor activități, rămâne la latitudinea statelor membre să impună aplicarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin astfel de convenții colective de muncă sau sentințe arbitrale [articolul 3 alineatul (10) a doua liniuță]. De asemenea, acestea pot, în conformitate cu tratatul, să impună aplicarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă în alte domenii decât cele menționate în directivă, în cazul în care este vorba despre dispoziții de ordine publică [articolul 3 alineatul (10) prima liniuță].

Directiva nu obligă statele membre să stabilească salarii minime. La momentul adoptării directivei, Consiliul și Comisia au declarat: „În ceea ce privește statele membre a căror

[3] Articolul 1 alineatul (1) și alineatul (3) literele (a) - (c). .

legislație nu prevede dispoziții privind salariile minime, articolul 3 alineatul (1) primul și al doilea paragraf nu impune nicio obligație de a prevedea dispoziții pentru astfel de salarii."[4]

Cu toate că directiva nu este destinată în mod direct întreprinderilor cu sediul în țări terțe, în conformitate cu articolul 1 alineatul (4), întreprinderilor cu sediul în țări terțe nu trebuie să li se aplice un tratament mai favorabil decât cel aplicat întreprinderilor cu sediul într-un stat membru. Aceasta implică faptul că statele membre nu trebuie să ofere întreprinderilor cu sediul într-o țară terță o poziție concurențială mai avantajoasă în comparație cu întreprinderile cu sediul într-un stat membru, în special cu privire la condițiile de muncă și costurile salariale. Prin urmare, directiva stabilește indirect un nivel minim de protecție pentru lucrătorii lor.

În plus, directiva cuprinde, la articolele 4, 5 și 6, dispoziții privind accesul la informații, cooperarea administrativă, aplicarea legii și competența judiciară.

Context politic – evoluția situației de la adoptarea directivei în 1996

Încă înainte de adoptarea directivei privind detașarea lucrătorilor, întrebarea dacă și în ce măsură reglementările naționale privind forța de muncă ar putea fi aplicate lucrătorilor prestatorilor de servicii străini a condus la numeroase controverse, după cum se poate constata în jurisprudența Curții Europene de Justiție (CEJ).

Comisia a evaluat punerea în aplicare și aplicarea directivei și a adoptat un raport în 2003[5]. Raportul respectiv a identificat o serie de deficiențe și probleme legate de punerea în aplicare și/sau aplicarea efectivă a directivei în anumite state membre.

De asemenea, în 2006 [6] Comisia a adoptat orientări pentru a clarifica în ce măsură anumite măsuri de control naționale ar putea fi justificate și proporționale, ținând cont de legislația UE în vigoare astfel cum este interpretată în jurisprudența Curții. Într-o a doua Comunicare din 2007[7], au fost subliniate mai multe deficiențe privind modul în care au fost efectuate controalele în anumite state membre și calitatea nesatisfăcătoare a cooperării administrative și a accesului la informații[8].

Hotărârile Curții Europene de Justiție în cauzele Viking-Line, Laval, Rüffert și Comisia/Luxemburg[9] au declanșat dezbateri animate în instituțiile europene, în mediul universitar și în rândurile partenerilor sociali. Aceste dezbateri s-au concentrat asupra a două aspecte majore.

---

4 Documentul 10048/96 ADD1 al Consiliului din 20 septembrie 1996.

5 Raport al serviciilor Comisiei privind punerea în aplicare a Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, 2003. Disponibil la: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

6 Comunicare a Comisiei Orientări privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (COM/2006/0159 final).

7 Comunicare a Comisiei către Consiliu, către Parlamentul European, către Comitetul Economic și Social European și către Comitetul Regiunilor - Detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii - creșterea beneficiilor și a potențialului acesteia garantându-se în același timp protecția lucrătorilor COM(2007) 304 final.

8 Pentru informații suplimentare, a se vedea: Studiul *Information provided on the posting of workers* (Informații privind detașarea lucrătorilor), F. Muller, Strasbourg, septembrie 2010. Disponibil pe site-ul internet: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

9 Cauzele CJUE din 11 decembrie 2007, *Viking* (C-438/05), din 18 decembrie 2007, *Laval* (C-341/05), din 3 aprilie 2008, *Rüffert* (C-346/06), din 19 iunie 2008, *Comisia/ Luxemburg* (C-319/06).

Primul aspect se referă la modalitatea de a stabili un echilibru între exercitarea de către sindicate a dreptului lor de a recurge la acțiuni colective, inclusiv a dreptului la grevă, și libertățile economice, consacrate în TFUE, în special libertatea de stabilire și libertatea de a presta servicii. Al doilea aspect a fost reprezentat de modul în care se interpretează anumite dispoziții esențiale din Directiva 96/71/CE, cum ar fi conceptul de ordine publică, domeniul de aplicare material al condițiilor de muncă și de încadrare în muncă impuse de directivă și natura normelor obligatorii, în special salariul minim.

La 15 septembrie 2009, cu ocazia prezentării priorităților sale politice în fața Parlamentului European, președintele Barroso a recunoscut nevoia de a aborda preocupările și problemele ridicate de mai multe părți interesate în cursul acestor dezbateri și a anunțat o inițiativă legislativă pentru a rezolva problemele legate de punerea în aplicare și interpretarea directivei privind detașarea lucrătorilor.

Raportul privind relansarea pieței unice[10], prezentat la 9 mai 2010 de profesorul Mario Monti, a abordat, de asemenea, aceste preocupări. Acesta a subliniat faptul că controversele declanșate de hotărâri „ar putea avea ca efect faptul că o parte a opiniei publice, a asociațiilor de lucrători și a sindicatelor, care au fost, de-a lungul timpului, unii din principalii susținători ai integrării economice, să se îndepărteze de piața unică și UE". El a mai adăugat că „cauzele ajunse în fața Curții au evidențiat distanțele care există între piața unică și dimensiunea socială la nivel național".

În 2008, Comisia a adoptat o recomandare[11] prin care face apel la statele membre să acționeze urgent pentru a îmbunătăți situația lucrătorilor detașați printr-o mai bună cooperare între administrațiile naționale, un schimb mai eficient de informații între statele membre și un acces mai bun la informații și la schimbul de bune practici. Comisia a instituit de asemenea în 2008[12] un Comitet de experți privind detașarea lucrătorilor, compus din reprezentanți ai statelor membre și ai partenerilor sociali, în scopul discutării și clarificării problemelor legate de punerea în aplicare și aplicarea efectivă a directivei.

Amploarea fenomenului detașării

Analiza detașării ca fenomen economic și social, și nu prin prisma dovezilor empirice, este îngreunată de lipsa unor cifre precise și de calitatea slabă a bazei de date. Singura sursă de date disponibilă la nivelul UE se bazează pe colectarea sistematică de date prin intermediul certificatelor E101 (2005-2009) în domeniul securității sociale, realizată de DG EMPL în cooperare cu autoritățile naționale[13]. Cu toate acestea, baza de date sus-menționată are mai multe limitări[14].

Având în vedere aceste avertizări, se poate estima că aproximativ un milion de lucrători sunt detașați în fiecare an de către angajatorii lor dintr-un stat membru în altul. Astfel, detașarea nu

---

10 „O nouă strategie pentru piața unică – în beneficiul economiei și al societății europene" - Raport adresat președintelui Comisiei Europene, José Manuel Barroso, de către Mario Monti, 9 mai 2010.

11 Recomandarea Comisiei din 3 aprilie 2008 privind îmbunătățirea cooperării administrative în contextul detașării lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, JO C 85, 4.4.2008, p. 1–4.

12 Decizia Comisiei din 19 decembrie 2008 de instituire a Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor (2009/17/CE), JO L 8/26.13.1.2009.

13 Comisia Europeană (2011), „Detașarea lucrătorilor în Uniunea Europeană și în țările AELS: Raport privind certificatele E101 eliberate în 2008 și 2009"; Comisia Europeană (2011), „Colectarea de date administrative privind certificatele E101 eliberate în 2007".

14 A se vedea evaluarea impactului, pagina […].

vizează decât o mică parte din populația activă (0,4 % din populația activă a țărilor UE-15 expeditoare și 0,7 % din populația activă a țărilor UE-12 expeditoare). Cu toate acestea, în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă în cadrul UE, în 2007, 18,5% din totalul lucrătorilor din UE-27 activi într-un alt stat membru decât cel de origine erau lucrători detașați. Prin urmare, se poate concluziona că, deși detașarea este un fenomen semnificativ în ceea ce privește mobilitatea forței de muncă, în special în anumite țări și sectoare, aceasta rămâne un fenomen de amploare relativ redusă pe piața muncii a UE[15].

Cu toate acestea, lucrătorii detașați reprezintă un număr semnificativ în anumite state membre (Germania, Franța, Luxemburg, Belgia sau Polonia), iar fenomenul se dezvoltă în continuare, afectând în prezent toate statele membre, fie că sunt țări expeditoare și/sau țări destinatare. Importanța economică a detașării depășește cu mult aspectul său cantitativ, deoarece detașarea poate deține un rol economic crucial în remedierea lipsei temporare de mână de lucru în cadrul anumitor profesii sau sectoare (de exemplu, construcții, transporturi). În plus, detașarea lucrătorilor stimulează comerțul internațional de servicii, precum și toate avantajele cunoscute legate de piața internă (concurență mai mare, creșteri în eficiență etc.).

2. REZULTATELE CONSULTĂRILOR CU PĂRȚILE INTERESATE ȘI ALE EVALUĂRILOR IMPACTULUI

2.1. Consultarea cu părțile interesate

În 2007 și 2008, hotărârile Curții în cauzele Viking-Line, Laval, Rüffert și Comisia/Luxemburg au alimentat o dezbatere intensă privind, în special, consecințele libertății de a presta servicii și ale libertății de stabilire asupra protecției drepturilor lucrătorilor și a rolului sindicatelor în protejarea drepturilor lucrătorilor în situații transfrontaliere.

Sindicatele europene și unele grupuri politice din Parlamentul European consideră că aceste hotărâri sunt antisociale. CES le califică drept o „autorizație de dumping social”. Dorința lor este ca legislația să fie modificată în așa fel încât să clarifice situația juridică și să împiedice judecătorii să ia hotărâri în viitor împotriva a ceea ce ei percep a fi interesele lucrătorilor. În acest scop, ele au prezentat două cereri-cheie:

– o revizuire a Directivei privind detașarea lucrătorilor (Directiva 96/71/CE) pentru a include o trimitere la principiul „remunerării egale pentru muncă egală” și a permite „statului membru gazdă” să aplice condiții mai favorabile decât condițiile fundamentale de muncă și de încadrare în muncă care ar trebui să fie respectate în conformitate cu articolul 3 alineatul (1) din directivă;

– introducerea în tratat a unui „protocol privind progresul social” prin care să se acorde prioritate drepturilor sociale fundamentale în raport cu libertățile economice.

---

15 A se vedea documentul de sinteză al Idea Consult (nota de subsol 28). Procentul oferă doar o indicație aproximativă a ponderii lucrătorilor detașați în raport cu lucrătorii din UE-27 activi într-un alt stat membru decât cel de origine (ar putea fi supraestimat). Un certificat E101 nu reprezintă echivalentul unui lucrător angajat cu normă întreagă pe perioadă de un an, în timp ce ancheta asupra forței de muncă care oferă date privind ponderea lucrătorilor provenind din alte state membre în forța de muncă a UE-27 nu ține seama de lucrătorii detașați.

Alte părți interesate au adoptat o poziție diferită. BusinessEurope a salutat clarificările aduse de hotărârile Curții și nu consideră că directiva trebuie revizuită. Majoritatea statelor membre au exprimat opinii similare. Statele membre cele mai afectate de hotărârile judecătorești (SE, DE, LU și DK) și-au modificat legislația, astfel încât să se conformeze hotărârilor.

Parlamentul European a adoptat în octombrie 2008 o rezoluție prin care face apel la toate statele membre să asigure aplicarea corespunzătoare a directivei privind detașarea lucrătorilor, solicitând Comisiei să nu excludă o revizuire parțială a directivei după ce a evaluat în detaliu problemele și provocările reale[16]. În același timp, el subliniază faptul că libertatea de a presta servicii, „unul dintre elementele fundamentale ale proiectului european, ar trebui să fie echilibrată, pe de o parte din perspectiva drepturilor fundamentale și ale obiectivelor sociale stabilite în tratate și pe de alta din perspectiva dreptului partenerilor publici și sociali de a asigura nediscriminarea, egalitatea de tratament și îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă”[17]. La 2 iunie 2010, Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale a organizat o audiere a trei experți (reprezentând Comisia, CES și BE) în cadrul căreia membrii Parlamentului European din partea socialiștilor și democraților, a stângii unite și a verzilor au solicitat Comisiei să ia măsuri similare cu propunerile CES.

La invitația comună a comisarului Špidla și a ministrului Bertrand (acționând în calitate de președinte al Consiliului), la forumul din octombrie 2008, partenerii sociali europeni au convenit să realizeze o analiză comună privind consecințele hotărârilor Curții în contextul mobilității și al globalizării. În martie 2010[18], partenerii sociali europeni au emis un raport cu privire la consecințele hotărârilor CEJ. Documentul reflectă divergențele semnificative dintre aceștia. În timp ce BusinessEurope se opune revizuirii directivei (dar acceptă necesitatea clarificării anumitor aspecte legate de executare), CES dorește ca directiva să fie modificată în profunzime.

Comitetul Economic și Social European a adoptat în 2010 un aviz privind „Dimensiunea socială a pieței unice”[19], solicitând o mai bună punere în aplicare a Directivei 96/71/CE și exprimându-și sprijinul pentru o inițiativă a Comisiei care să clarifice obligațiile juridice pentru autoritățile naționale, întreprinderi și lucrători, inclusiv o revizuire parțială a directivei. Avizul încurajează Comisia să excludă dreptul la grevă din domeniul de aplicare al pieței unice și să analizeze ideea creării unui „Interpol social european” care să susțină activitățile inspectoratelor de muncă din diferitele state membre.

Recunoscând controversa alimentată de hotărârile Curții în raportul său intitulat „O nouă strategie pentru piața unică”, Profesorul Monti recomandă următoarele:

– „clarificarea modalităților de punere în aplicare a directivei privind detașarea lucrătorilor și îmbunătățirea diseminării informațiilor privind drepturile și obligațiile lucrătorilor și întreprinderilor privind cooperarea administrativă și sancțiunile în cadrul liberei circulații a persoanelor și a furnizării transfrontaliere de servicii;

---

16 Rezoluția din 22 octombrie 2008 privind provocările cu care se confruntă acordurile colective în UE [2008/2085(INI)], punctele 25 și 30.

17 Punctul 1; a se vedea, de asemenea, punctele 17 și 31.

18 Textul a fost prezentat în cadrul conferinței de la Oviedo din martie 2010, organizată de președinția spaniolă. Dezbaterile au scos în evidență din nou părerile împărțite ale părților interesate.

19 Avizul 2011/C 44/15.

– introducerea unei dispoziții care să garanteze dreptul la grevă, după modelul articolului 2 din Regulamentul (CE) nr 2679/98 al Consiliului (așa-numitul *Regulament Monti*), și a unui mecanism de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor de muncă legate de aplicarea directivei."

În octombrie 2010, Comisia a lansat o consultare publică privind modalitățile de a revigora piața unică, prin comunicarea sa „Către un act privind piața unică – Pentru o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate – 50 de propuneri pentru optimizarea muncii, a activităților comerciale și a schimburilor reciproce"[20]. Ea a prezentat două propuneri (numerele 29 și 30) menite să restabilească încrederea și susținerea cetățenilor, una privind echilibrul între drepturile sociale fundamentale și libertățile economice și una privind detașarea lucrătorilor.

– Propunerea 29: „Pe baza noii sale strategii pentru punerea în aplicare efectivă a Cartei drepturilor fundamentale de către Uniunea Europeană, Comisia va garanta luarea în considerare a drepturilor garantate de Cartă, inclusiv dreptul de a desfășura acțiuni colective. ….'

– Propunerea 30: „În 2011, Comisia va adopta o propunere legislativă având ca scop ameliorarea punerii în aplicare a directivei privind detașarea lucrătorilor, care va putea să includă sau să fie completată de o clarificare a exercitării drepturilor sociale fundamentale în contextul libertăților economice ale pieței unice."

Consultarea publică a arătat un interes imens și sprijinul pentru aceste acțiuni din partea sindicatelor, a cetățenilor și a ONG-urilor.

Propunerea 29 privind punerea efectivă în aplicare a Cartei drepturilor fundamentale și privind analiza impactului social a fost considerată de 740 de respondenți (din peste 800) ca fiind una dintre cele mai importate chestiuni.

Răspunsurile partenerilor sociali europeni la consultare au fost în concordanță cu pozițiile lor. CES și-a reiterat cererea de adoptare a unui „protocol privind progresul social" de modificare a tratatului și a susținut că, în continuare, Comisia nu ar trebui să se mulțumească cu clarificarea și îmbunătățirea punerii în aplicare a directivei privind detașarea lucrătorilor, ci și să o revizuiască în profunzime. BusinessEurope a susținut abordarea Comisiei pentru o mai bună punere în aplicare și executare a directivei existente.

Ideea unui așa-numit Regulament Monti II, pe lângă un protocol privind progresul social, a fost salutată de CES (și, de asemenea, a fost menționată în mod expres în mai multe răspunsuri ale sindicatelor naționale). Deși nu declară acest lucru în mod explicit, BusinessEurope pune sub semnul întrebării valoarea adăugată a regulamentului, precizând în mod clar că acesta nu ar trebui să aducă în discuție excluderea dreptului la grevă din competențele UE.

La 13 aprilie 2011, după dezbaterea publică la scară largă și pe baza contribuțiilor din cursul dezbaterii publice, Comisia a adoptat Comunicarea „Actul privind piața unică – Douăsprezece pârghii pentru stimularea creșterii și întărirea încrederii"[21]. Printre cele douăsprezece acțiuni cheie incluse în capitolul privind coeziunea socială se află inițiativele legislative privind

[20] COM (2010) 608 final/2, 11.11.2010.
[21] COM(2011) 206 final

detașarea lucrătorilor: „***legislație menită să amelioreze și să consolideze transpunerea, aplicarea și respectarea în practică a Directivei privind detașarea lucrătorilor****, cuprinzând măsuri de prevenire și sancționare a oricărui abuz și eludare a normelor aplicabile, însoțită de* ***o legislație ce are ca scop să clarifice exercitarea libertății de stabilire și a libertății de prestare a serviciilor împreună cu drepturile sociale fundamentale***."

După adoptarea Actului privind piața unică, Parlamentul European a adoptat trei rezoluții la 6 aprilie 2011[22]. Cu toate acestea, spre deosebire de aspectul mai general al mobilității (și al transferabilității drepturilor de pensie), detașarea lucrătorilor nu s-a numărat printre prioritățile-cheie identificate.

În schimb, detașarea lucrătorilor și libertățile economice figurează printre prioritățile identificate de Comitetul Economic și Social European[23].

În concluziile sale privind prioritățile pentru relansarea pieței unice, Consiliul:

'14. CONSIDERĂ că punerea în practică și aplicarea corectă a Directivei privind detașarea lucrătorilor pot contribui la o mai bună protecție a drepturilor lucrătorilor detașați, pot asigura un grad sporit de claritate în privința drepturilor și obligațiilor întreprinderilor prestatoare de servicii, precum și ale autorităților naționale, și pot contribui la prevenirea eludării normelor aplicabile; în plus, CONSIDERĂ că este necesară o claritate sporită în privința exercitării libertății de stabilire și a libertății de prestare a serviciilor împreună cu drepturile sociale fundamentale;"[24]

Conferința privind drepturile sociale fundamentale și detașarea lucrătorilor (27-28 iunie 2011) a reunit miniștri, parteneri sociali, reprezentanți ai instituțiilor UE și cadre universitare pentru a discuta opțiunile de reglementare disponibile și a ajuta la identificarea soluțiilor fezabile[25]. Scopul acestei conferințe a fost să contribuie, prin intermediul unei dezbateri deschise constructive, la o viziune comună și să prezinte rezultatele studiilor recente.

Mai mult, Declarația de la Cracovia[26] a reiterat faptul că prestarea transfrontalieră de servicii și mobilitatea lucrătorilor detașați constituie elemente esențiale ale pieței unice. Facilitarea prestării temporare de servicii transfrontaliere ar trebui să meargă mână în mână cu garantarea unui nivel adecvat și corespunzător de protecție a lucrătorilor detașați într-un alt stat membru pentru a presta aceste servicii.

2.2. Evaluarea impactului

În conformitate cu politica sa pentru o mai bună legiferare, Comisia a efectuat o evaluare a impactului pentru un număr de alternative strategice, pe baza unui studiu extern[27]. De asemenea, începând din 2009, Comisia a lansat patru studii de evaluare ex post :

---

22 Piața unică pentru întreprinderi și creștere economică [2010/2277 (INI)], Piața unică pentru europeni [2010/2278 (INI)] și Guvernanță și parteneriat în cadrul pieței unice [2010/2289 (INI)].

23 Aviz emis de dna Federspiel, dl Siecker și dl Voles, INT 548, 15 martie 2011.

24 A 3094-a ședință a Consiliului Competitivitate, Bruxelles, 30 mai 2011.

25 Mai multe informații, discursuri și documente conexe sunt disponibile la adresa: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=471&eventsId=347&furtherEvents=yes.

26 Forumul privind piața unică, Cracovia, 3-4 octombrie 2011, în special alineatul (5) din declarație și punctul 5 din concluziile operaționale.

27 Contract-cadru multiplu VT 2008/87, Studiu pregătitor pentru evaluarea impactului privind posibila revizuire a cadrului legislativ privind detașarea lucrătorilor în contextul serviciilor, (VT/2010/126).

– Studiu privind efectele economice și sociale care au legătură cu fenomenul detașării lucrătorilor în Uniunea Europeană[28];

– Studiu privind aspectele juridice ale detașării lucrătorilor în cadrul prestării de servicii în Uniunea Europeană (referitor la 12 state membre)[29];

– Studiu complementar privind aspectele juridice ale detașării lucrătorilor în cadrul prestării de servicii în Uniunea Europeană (referitor la 15 state membre)[30];

– Studiu privind protecția drepturilor lucrătorilor în procesele de subcontractare în Uniunea Europeană[31].

Alternativele privind politicile conțin o serie de opțiuni, subopțiuni și pachete de opțiuni posibile care corespund unor diferite grade de intervenție a UE: o intervenție fără caracter de reglementare și o intervenție cu caracter de reglementare. Cu privire la aceasta din urmă, subopțiunile și pachetele de opțiuni oferă mai multe scenarii de intervenție distincte care variază de la o intervenție minimă la o intervenție maximă.

Toate aceste opțiuni au fost analizate în raport cu obiectivele generale, și anume dezvoltarea durabilă a pieței unice, pe baza unei economii sociale de piață cu grad ridicat de competitivitate, libertatea de a presta servicii și promovarea unor condiții de concurență echitabile, îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă, respectarea diversității sistemelor de relații de muncă în statele membre și promovarea dialogului între partenerii sociali. În plus, acestea au fost analizate în raport cu obiective mai specifice (și obiective operaționale conexe): (i) o protecție mai bună a drepturilor lucrătorilor detașați, (ii) facilitarea prestării de servicii transfrontaliere și îmbunătățirea condițiilor de concurență echitabilă și (iii) creșterea certitudinii juridice în ceea ce privește echilibrul între drepturile sociale și libertățile economice, în special în contextul detașării lucrătorilor. Bazată pe Strategia pentru aplicarea efectivă a Cartei drepturilor fundamentale de către Uniunea Europeană, evaluarea impactului a servit la identificarea drepturilor fundamentale care ar putea fi afectate, gradul de interferență cu dreptul în chestiune și necesitatea și proporționalitatea acestei interferențe din punctul de vedere al opțiunilor de politică și al obiectivelor vizate[32].

Opțiunea preferată este o combinație a diferitelor măsuri. În ceea ce privește prezenta propunere, pentru îndeplinirea obiectivelor specifice privind o „mai bună protecție a drepturilor lucrătorilor detașați”, „îmbunătățirea condițiilor de concurență loială” și „facilitarea prestării de servicii transfrontaliere”, se consideră, în general, că cea mai eficace și mai eficientă soluție și cea mai coerentă cu obiectivele generale este un pachet de măsuri de reglementare destinat să soluționeze atât problemele legate de punerea în aplicare, monitorizarea și executarea condițiilor de muncă minime („problema 1”), cât și cele referitoare la utilizarea abuzivă a statutului lucrătorilor detașați în scopul de a se sustrage prevederilor legale sau a le eluda („problema 2”), combinat cu măsuri fără caracter de

---

28 Idea Consult și Ecorys Netherlands, Studiu privind efectele economice și sociale care au legătură cu fenomenul detașării lucrătorilor în Uniunea Europeană, Bruxelles, 2011. Disponibil pe site-ul internet: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

29 Aukje van Hoek și Mijke Houwerzijl, Studiu privind aspectele juridice ale detașării lucrătorilor în cadrul prestării de servicii în Uniunea Europeană, 2011. Disponibil pe site-ul internet: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

30 Disponibil pe site-ul internet: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

31 În curs, rezultatele finale provizorii au fost luate în considerare.

32 COM(2010) 573 final, p. 6-7

reglementare, pentru a soluționa problemele legate de interpretarea controversată sau neclară a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă care trebuie respectate în temeiul Directivei 96/71/CE („problema 3”). Aceasta este, prin urmare, baza pentru prezenta propunere.

Un impact pozitiv asupra IMM-urilor și în special asupra microîntreprinderilor poate fi de așteptat, ca urmare a mediului de reglementare îmbunătățit și mai clar. IMM-urile în special sunt afectate de lipsa de informații transparente în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în statul membru gazdă, deoarece au o capacitate redusă de a se informa cu privire la normele aplicabile. Astfel, societățile vor suporta costuri mai mici de informare cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în statul membru gazdă și vor beneficia de posibilitatea de a oferi servicii pe piețe noi. Deoarece IMM-urile și microîntreprinderile sunt în mod special afectate de cerințe administrative care creează obligații exagerate pentru întreprinderile străine, ele vor beneficia de prezenta propunere care va limita posibilitățile statelor membre de a impune astfel de măsuri. Propunerea furnizează statelor membre orientări cu privire la inspecții. IMM-urile și microîntreprinderile cu antecedente bune vor beneficia de inspecții bazate pe o evaluare a riscului. Inspecțiile eficiente, îmbunătățirea cooperării administrative, recuperarea transfrontalieră a amenzilor și un regim de răspundere bine echilibrat vor contribui la instaurarea unor condiții de concurență loială și mai echitabilă. IMM-urile și microîntreprinderile, care sunt deosebit de sensibile la concurența neloială, vor beneficia de aceste dispoziții[33].

În raportul său „Reducerea la minimum a sarcinii normative impuse IMM-urilor - Adaptarea reglementărilor UE la necesitățile microîntreprinderilor” din 23 noiembrie 2011, Comisia Europeană a elaborat principiul că microîntreprinderile ar trebui să fie excluse din domeniul de aplicare a legislației propuse, cu excepția cazului în care se poate demonstra proporționalitatea includerii acestora[34]. Cu privire la prezenta propunere, microîntreprinderile nu pot fi excluse din domeniul de aplicare deoarece acest lucru ar compromite unul dintre obiectivele-cheie ale propunerii - lupta împotriva societățile de tip „cutie poștală” – și ar crea noi lacune considerabile. De asemenea, ar însemna o reducere a securității juridice, întrucât nivelul de protecție care trebuie respectat pentru angajații detașați ar trebui să fie stabilit de la caz la caz. O mai bună punere în aplicare a legislației existente nu poate fi realizată decât prin includerea microîntreprinderilor în domeniul de aplicare al directivei de executare. Cu toate acestea, microîntreprinderile și alte tipuri de IMM-uri vor beneficia, în general, de o mai mare securitate juridică, o concurență mai loială și inspecții bazate pe risc mai bine orientate.

În concluzie, directiva de executare va avea efecte diverse, dar în principal foarte pozitive asupra diferitelor tipuri de IMM-uri. IMM-urile veritabile vor beneficia de condiții de concurență mai echitabile, în timp ce anumite IMM-uri de tip „cutie poștală” vor tinde să dispară. IMM-urile care au avut deja subcontractanți care au respectat legislația privind salariul minim și, în consecință, au avut costuri mai mari (în comparație cu concurenții care au făcut apel la subcontractanți care nu respectă legea) vor beneficia de condiții de concurență mai echitabile. IMM-urile care, până în prezent, au beneficiat de pe urma colaborării cu subcontractanți care nu respectă legislația privind salariul minim, vor trebui să găsească noi modele de afaceri.

Proiectul de evaluare a impactului a fost analizat de Comitetul de evaluare a impactului (CEI) și recomandările de îmbunătățire ale acestuia au fost incluse în raportul final. Avizul CEI,

---

[33] A se vedea evaluarea impactului cu privire la detașarea lucrătorilor, anexa 11, din ianuarie 2012.

[34] COM(2011) 803 final.

precum și evaluarea finală a impactului și rezumatul acesteia sunt publicate împreună cu prezenta propunere.

3. ELEMENTELE JURIDICE ALE PROPUNERII

3.1 Context general – rezumatul acțiunii propuse

Fără a reveni asupra Directivei 96/71/CE, propunerea de față are ca scop să îmbunătățească, să intensifice și să consolideze modul în care directiva este pusă în aplicare, aplicată și executată efectiv în întreaga Uniune, prin stabilirea unui cadru general comun de dispoziții și măsuri adecvate pentru o punere în aplicare, aplicare și executare mai bună și mai uniformă a acesteia, inclusiv măsuri de prevenire a eventualelor cazuri de eludare sau încălcare a normelor aplicabile. Propunerea oferă, în același timp, garanții pentru protecția drepturilor lucrătorilor detașați și înlăturarea obstacolelor nejustificate în calea liberei circulații a serviciilor. Așa cum se subliniază în Strategia pentru aplicarea efectivă a Cartei drepturilor fundamentale de către Uniunea Europeană, cetățenii trebuie să poată să se bucure efectiv de drepturile consacrate în Cartă atunci când se află într-o situație reglementată de dreptul Uniunii[35].

Împreună cu propunerea de regulament de clarificare a exercitării dreptului de a recurge la acțiuni colective în contextul libertăților economice ale pieței unice, în special libertatea de stabilire și de a presta servicii[36], prezenta propunere constituie o intervenție specifică, în conformitate cu unul dintre obiectivele principale ale tratatului, și anume obiectivul de creare a unei piețe interne care să contribuie la o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, urmărind ocuparea integrală a forței de muncă și progresul social. În special prin facilitarea prestării de servicii transfrontaliere și îmbunătățirea condițiilor de concurență loială, această inițiativă permite să se exploateze potențialul de creștere economică al detașării lucrătorilor și al locurilor de muncă pentru lucrătorii detașați, ca element-cheie pentru prestarea de servicii pe piața internă. Astfel, ea va contribui la relansarea unei creșteri inteligente, durabile și favorabile incluziunii, în conformitate cu obiectivele și prioritățile Strategiei Europa 2020[37].

3.2 Temei juridic

Prezenta propunere se bazează pe articolul 53 alineatul (1) și articolul 62 din TFUE, care sunt identice cu cele pe care se bazează Directiva 96/71/CE și care permit adoptarea de directive conform procedurii legislative ordinare.

3.3 Principiul subsidiarității și principiul proporționalității

Problemele identificate în ceea ce privește punerea în aplicare, aplicarea și executarea Directivei 96/71/CE sunt legate de obiectivele stabilite la articolul 3 alineatul (3) din TUE conform căruia Uniunea instituie o piață internă care se bazează pe o economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate, urmărind ocuparea integrală a forței de muncă și progresul social, precum și la articolele 56 și 151 din TFUE.

---

35 COM(2010) 573 final.
36 COM(2012) 130 final.
37 COM(2010) 2020 final, 3.3.2010.

Punerea în aplicare adecvată, aplicarea efectivă și executarea sunt elemente cheie care garantează eficiența normelor aplicabile ale Uniunii. Diferențele și disparitățile între statele membre cu privire la modul de punere în aplicare și executare a Directivei 96/71/CE pot aduce prejudicii bunei funcționări a directivei. Din acest motiv, este foarte greu, dacă nu imposibil, să se creeze condițiile echitabile necesare pentru prestatorii de servicii și să se asigure că lucrătorii detașați pentru prestarea de servicii beneficiază în întreaga Uniune de același nivel de protecție garantat de directivă. În aceste condiții, claritatea și certitudinea juridică necesare pot fi obținute numai la nivelul UE.

Prin urmare, obiectivele propunerii nu pot fi realizate în mod satisfăcător de statele membre și necesită o acțiune la nivelul UE.

În conformitate cu principiul proporționalității, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor. Pentru a îmbunătăți aplicarea și executarea Directivei 96/71/CE în practică, se propune o combinație de măsuri preventive eficace și sancțiuni adecvate și proporționale. Normele mai uniforme pe care directiva le propune pentru cooperarea administrativă, asistența reciprocă, măsurile naționale de control și inspecții reflectă caracterul eterogen al sistemelor de inspecție și control din statele membre, și vizează, de asemenea, evitarea sarcinilor administrative inutile sau excesive pentru prestatorii de servicii. Mai mult, este garantată în același timp respectarea diversității modelelor sociale și a sistemelor de relații de muncă din statele membre.

3.4 Explicarea detaliată a propunerii

3.4.1 Obiect

Pe lângă descrierea obiectivelor propunerii de directivă, *articolul 1* face trimitere la așa-numita „clauză Monti". El combină textul de la articolul 2 din Regulamentul (CE) nr. 2679/98[38] al Consiliului și de la articolul 1 alineatul (7) din Directiva privind serviciile[39]. El este în conformitate, de asemenea, cu textul unor dispoziții similare care figurează, de exemplu, în recenta propunere de regulament privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială (reformare Bruxelles I)[40] și regulamentul privind dezechilibrele macroeconomice, recent adoptat[41].

3.4.2 Prevenirea abuzurilor și eludării – elemente care contribuie la îmbunătățirea punerii în aplicare și la o mai bună monitorizare a aplicării noțiunii de detașare

În conformitate cu definiția de la articolul 2 alineatul (1) din Directiva 96/71/CE[42], 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*.

---

38 Regulamentul nr. 2679/98 din 7 decembrie 1998 privind funcționarea pieței interne în legătură cu libera circulație a mărfurilor între statele membre, JO L 337/8, 12.12.1998.

39 Directiva 2006/123, JO L 376/36 din 27.12.2006; a se vedea considerentul 22 din Directiva 96/71/CE.

40 COM (2010) 748 final, 14.12.2010, articolul 85.

41 Articolul 1 alineatul (3) ultima teză, Regulamentul (UE) nr. 1176/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 noiembrie 2011 privind prevenirea și corectarea dezechilibrelor macroeconomice, JO L 306/25, 23.11.2011.

42 A se citi coroborat cu articolul 1 alineatul (1) și (3) din directivă.

Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2) din Directiva 96/71/CE[43], un lucrător este considerat detașat pe baza situației de fapt a lucrătorului în cauză și a circumstanțelor în care se preconizează că își va desfășura activitățile sale, inclusiv:

- caracterul temporar al activităților care urmează să fie efectuate;
- existența unui raport de muncă direct între întreprinderea care efectuează detașarea și lucrător pe întreaga perioadă a detașării;
- țara în care lucrătorul își desfășoară activitatea în mod normal și
- existența unei legături reale între angajator și țara de origine a lucrătorului.

Cu toate acestea, Directiva 96/71/CE nu conține alte indicații referitoare la modul în care se determină dacă angajatorul este stabilit într-un stat membru și nu conține criterii mai specifice cu privire la modul în care se stabilește caracterul temporar al activității care urmează să fie desfășurată de lucrătorii detașați sau statul membru în care lucrează „în mod normal" lucrătorii în cauză.

Aceasta a condus la o serie de probleme legate de punerea în aplicare, aplicarea și executarea prevederilor directivei. Autoritățile competente din statele membre, prestatorii de servicii, precum și lucrătorii detașați înșiși se confruntă deseori cu situații confuze în care este dificil să se stabilească dacă are loc o detașare în sensul directivei privind detașarea lucrătorilor sau nu[44]. De asemenea, au existat cazuri de abuzuri comise de angajatorii care au explorat lipsa de claritate a dispozițiilor pentru a eluda normele aplicabile[45].

Pentru a evita eludarea normelor și pentru a combate abuzurile în aplicarea Directivei 96/71/CE, prezenta propunere conține, la *articolul 3 alineatele (1) și (2)*, o listă orientativă, neexhaustivă de criterii calitative/elemente constitutive care caracterizează atât natura temporară inerentă noțiunii de detașare în contextul prestării de servicii[46], cât și existența unei

---

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

44 Pentru mai multe detalii, a se vedea capitolele 2.2, 3.2 și 5.2 din studiul (complementar) privind aspectele juridice ale detașării lucrătorilor în cadrul prestării de servicii. — A se vedea Capitolul 3.2.1 Evaluarea impactului.

45 A se vedea, pentru detalii suplimentare, în special capitolul 3.5 „Cazuri prezentate în mass-media și în instanțe" din studiul juridic și capitolul 3.4 din studiul juridic complementar. – a se vedea capitolul 3.2.2 Evaluarea impactului. De exemplu, faptul că un lucrător detașat nu este resortisant nici al statului membru al prestatorului de servicii sau al agenției de către sau prin care este recrutat, nici al statului membru în care serviciul este oferit temporar constituie o indicație clară că o astfel de situație nu se califică ca „detașare" în sensul Directivei 96/71, cu excepția cazului în care lucrătorul detașat a fost anterior angajat de prestatorul de servicii sau de agenție și/sau a lucrat pe teritoriul statului membru în care este stabilit prestatorul de servicii sau agenția.

46 În conformitate cu jurisprudența CJ, caracterul temporar al activității desfășurate de persoana care furnizează serviciul în statul membru gazdă trebuie să fie determinat nu numai în funcție de durata prestării serviciului, ci și în funcție de frecvența, periodicitatea și continuitatea acestuia. Nicio dispoziție din tratat nu oferă un mijloc de a determina, în mod abstract, durata sau frecvența dincolo de care prestarea unui serviciu sau a unui anumit tip de serviciu într-un alt stat membru nu mai poate fi considerată ca fiind prestare de servicii în sensul tratatului (hotărârea din 11.12.2003, cauza C-215/01, Schnitzer, Rep. 28 și 31. A se vedea hotărârea din 30.11.1995, C-55/94, Gebhard). Cu toate acestea, o activitate desfășurată în mod permanent sau cel puțin fără o limită previzibilă a duratei sale nu se încadrează în dispozițiile Uniunii privind prestarea de servicii (hotărârea din 7.9.2004, cauza C-456/02, Trojani, Rep. 28).

legături reale între angajator și statul membru din care se efectuează detașarea. Aceste precizări și clarificări suplimentare vor spori, de asemenea, securitatea juridică.

O descriere indicativă mai clară și mai ușor de aplicat a elementelor constitutive ale noțiunii de detașare pentru prestarea de servicii, precum și existența unor criterii care să permită aprecierea stabilirii reale a prestatorului de servicii într-un stat membru vor permite să se evite „folosirea creativă” a Directivei 96/71/CE în situații care nu constituie detașări veritabile în sensul directivei.

Rolul statului membru din care este efectuată detașarea este clarificat în detaliu în contextul cooperării administrative (*articolul 7*).

3.4.3 Accesul la informații

Accesul prealabil la informații cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în țara gazdă reprezintă o condiție prealabilă pentru ca părțile interesate să fie în măsură să ofere serviciile solicitate în conformitate cu normele care rezultă din Directiva 96/71/CE și din transpunerea acesteia în legislația națională. IMM-urile în special sunt afectate de lipsa de informații transparente în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în statul membru gazdă, deoarece au o capacitate redusă de a se informa cu privire la normele aplicabile. Astfel, societățile vor avea costuri mai mici legate de obținerea de informații asupra condițiilor de lucru și de încadrare în muncă aplicabile în statul membru gazdă. De asemenea, acest aspect este un mijloc important de facilitare a respectării drepturilor lucrătorilor și a protecției acestora. De asemenea, o cooperare administrativă adecvată și eficientă între statele membre reprezintă un instrument esențial pentru controlul respectării legislației. În cazul în care nu se garantează respectarea acestor condiții, reușita punerii în aplicare, a aplicării și a executării Directivei 96/71/CE va fi greu de atins.

Fără a aduce atingere progreselor înregistrate în materie de acces la informații[47], *articolul 5* conține deci un număr de măsuri mai detaliate pentru a facilita accesul la informații disponibile pe scară largă cu privire la condițiile care trebuie respectate, inclusiv la informațiile prevăzute în convențiile colective de muncă (alineatul 4).

3.4.4 Cooperarea administrativă și asistența reciprocă

Principiile generale, normele și procedurile necesare pentru eficacitatea cooperării administrative și a asistenței reciproce sunt prevăzute la *articolul 6*, iar rolul statului membru din care este efectuată detașarea este reglementat de *articolul 7*.

De asemenea, *articolul 18* oferă temeiul juridic adecvat pentru utilizarea unei aplicații distincte și specifice a Sistemului de informare al pieței interne („denumit în continuare IMI”) ca sistem electronic de schimb de informații destinat să faciliteze cooperarea administrativă privind detașarea lucrătorilor.

Articolul 8 prevede măsuri de asistență pentru dezvoltarea, facilitarea, sprijinirea, promovarea și îmbunătățirea cooperării administrative și sporirea încrederii reciproce, inclusiv prin acordarea de sprijin financiar.

---

47 A se vedea COM (2007) 304, p. 9. Pentru informații suplimentare, a se vedea: Studiul *Information provided on the posting of workers* (Informații privind detașarea lucrătorilor), F. Muller, Strasbourg, septembrie 2010. Disponibil pe site-ul internet: http://www.ec.europa.eu/social/posted-workers.

3.4.5 Controlul respectării dispozițiilor aplicabile – măsuri de control naționale – legătura cu cooperarea administrativă

Capitolul IV, „Controlul respectării dispozițiilor aplicabile”, se referă la măsurile de control naționale, inclusiv la cele care pot fi aplicate resortisanților din țările terțe angajați legal și cu reședință legală, care sunt detașați în Uniune de către angajatorul lor, precum și la inspecții. Este strâns legat de capitolul III (cooperarea administrativă) și capitolul I (dispoziții generale, în special articolul 3 alineatul (1) și (2), prin urmare, ar trebui citit în strânsă legătură cu aceste dispoziții.

Potrivit jurisprudenței CEJ, protecția eficientă a drepturilor lucrătorilor, care constituie un motiv imperativ de interes general, poate necesita, de asemenea, anumite inspecții și măsuri de control la nivel național, necesare pentru a permite efectuarea sarcinii generale de supraveghere a autorităților atunci când verifică respectarea obligațiilor de fond justificate de interesul general[48]. În cazul în care se procedează la controale legate de punerea în aplicare a directivei, statele membre trebuie să respecte totuși prevederile articolului 56 din TFUE și să evite crearea sau menținerea unor restricții nejustificate sau disproporționate privind prestatorii de servicii în cadrul Uniunii Europene[49]. În cauzele *Finalarte*[50], Curtea a acceptat că întreprinderile cu sediul în afara statului membru gazdă ar putea fi obligate să furnizeze mai multe informații decât întreprinderile stabilite în statul respectiv, în măsura în care acest tratament diferențiat ar putea fi modificat de diferențele obiective dintre aceste întreprinderi și întreprinderile stabilite în statul membru gazdă.

În același timp, CEJ a recunoscut că există, fără îndoială, o legătură între existența unui sistem organizat de cooperare și schimb de informații[51] și posibilitatea ca statele membre să aplice anumite măsuri de control cu scopul de a controla respectarea dispozițiilor aplicabile. Într-adevăr, un sistem de acest gen care funcționează efectiv poate face inutile anumite obligații[52].

Cooperarea administrativă și măsurile naționale de control sunt, așadar, două fețe ale aceleiași monede. Pentru anumite aspecte ale noțiunii de detașare, de exemplu, legătura reală dintre angajator și statul membru expeditor, statul membru din care se efectuează detașarea are un

---

48 Comunicarea „Detașarea lucrătorilor în cadrul prestărilor de servicii - creșterea beneficiilor și a potențialului acesteia garantându-se în același timp protecția lucrătorilor COM(2007) 304 final, 13.6.2007, punctul 2.2, p. 4. Comunicarea „*Orientări privind detașarea lucrătorilor efectuată în cadrul prestării de servicii*”, COM (2006) 159 final, 4.4.2006, p.3. A se vedea hotărârea din 23.11.1999, cauzele conexate C-369/96 și C-376/96, Arblade și alții, punctul 38. Idem hotărârea din 19.1.2006, cauza C-244/04, Comisia/Germania, punctul 36 și hotărârea din 21.10.2004, cauza C-445/03, Comisia/Luxemburg, punctul 39/40 (ambele hotărâri vizează lucrătorii detașați care sunt cetățeni ai țărilor terțe).

49 A se vedea, în acest context, hotărârea Rush Portuguesa, menționată mai sus, punctul 17, precum și hotărârile din 21.10.2004, Comisia/Luxemburg, cauza C-445/03, punctul 40 și cea din 19.1.2006, Comisia/Germania, C-224/04, punctul 36.

50 Hotărârea din 25 octombrie 2001, cauzele conexate C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 și 71/98 (Finalarte Sociedade de Construção civil L^{da}/Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft și alții), punctele 69-74.

51 Hotărârea din 23.11.1999, cauzele conexate C-369/96 și C-376/96, Arblade și alții, punctele 61 și 79, din 18.7.2007, C-490/04, Comisia/Germania, punctul 78; a se vedea concluziile AG Rui-Jarabo Colomer, cauza C-490/04, punctele 81-88, concluziile AG Trstenjak, cauza C-319/06, Comisia/Luxemburg, punctul 86, concluziile AG Cruz Villalón, cauza C-515/08, Santos Palhota e.a., punctul 92.

52 Cum ar fi păstrarea unor documente în statul membru gazdă după ce angajatorul a încetat să angajeze lucrători, a se vedea hotărârea din 23.11.1999, cauzele conexate C-369/96 și C-376/96, Arblade și alții, punctul 79.

rol primordial, în timp ce alte aspecte, precum respectarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă, aplicabile în țara în care sunt oferite serviciile, pot fi controlate doar în statul membru gazdă. Este necesară o colaborare strânsă între cele două state și cu privire la alte aspecte, cum ar fi criteriile indicative de calitate care trebuie utilizate în contextul noțiunii de detașare. Prin urmare, ambele țări joacă un rol esențial într-un sistem funcțional de cooperare și schimb de informații, chiar dacă natura reală a acțiunilor lor în acest context poate să fie diferită.

Eficacitatea cooperării administrative, precum și controlul și supravegherea deja efectuate în statul membru de stabilire sunt, așadar, elemente importante în evaluarea de la caz la caz a compatibilității măsurilor de control naționale cu dreptul UE[53]. Prin urmare, a fost inclusă o clauză de revizuire pentru a evalua în continuare situația, în special, pentru a analiza necesitatea și oportunitatea aplicării măsurilor naționale de control ținând cont de experiențele legate de sistemul de cooperare administrativă și de eficacitatea funcționării sale, precum și de progresele tehnologice[54] [*articolul 9 alineatul (3)*].

Exercițiul de monitorizare lansat ca urmare a Comunicării Comisiei din aprilie 2006 a arătat nu numai că măsurile naționale de control utilizate de statele membre sunt extrem de diverse, dar și că multe state membre se bazează doar pe propriile măsuri și instrumente naționale pentru controlul prestatorilor de servicii[55]. În plus, acestea au fost aplicate într-un mod care nu a fost întotdeauna justificat sau proporțional, ținând cont de obiectivele urmărite și nu au fost, prin urmare, în conformitate cu articolul 56 din TFUE, astfel cum a fost interpretat de CEJ.

În jurisprudența sa, CEJ a clarificat compatibilitatea anumitor măsuri naționale de control cu legislația Uniunii. Ea a reiterat faptul că o cerință proporțională privind o declarație prealabilă reprezintă o măsură adecvată pentru a permite efectuarea ulterioară a controalelor necesare și prevenirea fraudelor[56]. Mai mult, în ceea ce privește obligația de a păstra anumite documente sociale specifice pe teritoriul unui stat membru, CEJ[57] a acceptat că obligația impusă întreprinderilor străine de a păstra contractul de muncă (sau un document echivalent în sensul Directivei 91/533), fișele de salariu, fișele de pontaj, precum și dovada de plată a salariilor pe șantierul de construcție, precum și obligația de a traduce documentele relevante în limba oficială a statului membru în cauză[58] nu constituie restricții nejustificate și disproporționate în calea libertății de a presta servicii[59]. Curtea a considerat, de asemenea, că o obligație similară

---

53 A se vedea COM (2007) 304, pagina 7 primul alineat ultima teză.

54 Mai mult, mandatul comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor va fi adaptat cu scopul de a stabili în mod clar rolul său în examinarea fezabilității unor modele mai uniforme, standardizate pentru aceste documente sociale acceptate de Curte ca fiind compatibile cu legislația Uniunii (cum ar fi fișele de pontaj, fișele de salariu, etc.).

55 A se vedea COM (2007) 304, paginile 6-8 și 11.

56 Hotărârea din 7.10.2011, cauza C-515/08, dos Santos Palhota, punctele 54-52 și hotărârea din 1.10.2009, C-219/08, Comisia/Belgia, punctul 16 și jurisprudența menționată în acestea.

57 Hotărârea din 18.7.2007, cauza C-490/04, Comisia/Germania, punctele 56- -80.

58 Curtea recunoaște că un control la fața locului ar fi extrem de dificil, chiar imposibil, în practică, dacă aceste documente ar putea fi prezentate în limba statului membru în care este stabilită întreprinderea (punctul 71). Cu toate acestea, Curtea a indicat, de asemenea, că ceea ce a determinat-o să ajungă la această concluzie a fost faptul că cerința de traducere s-a referit doar la patru documente care nu erau excesiv de lungi și pentru care se utilizează, de obicei, formulare standard (punctul 76).

59 Un element important al evaluării Curții a fost faptul că informațiile necesare sau solicitate (fără de care autoritățile naționale nu își pot realiza eficient misiunea de supraveghere) nu puteau fi ușor obținute prin intermediul angajatorului sau al autorităților din statul membru de origine într-un termen rezonabil și/sau că măsurile mai puțin restrictive nu ar fi permis atingerea obiectivelor măsurilor naționale de control considerate necesare.

de a păstra copii echivalente ale conturilor individuale și ale fișelor de salariu la locul de muncă[60] sau la domiciliul mandatarului sau al agentului angajatorului pe teritoriul statului membru în cauză nu încalcă dispozițiile tratatului referitoare la libertatea de a presta servicii[61].

Cu toate acestea, fără a aduce atingere obligațiilor menționate la alineatul precedent, Curtea a decis, în special, că statele membre nu pot impune următoarele cerințe cu privire la un prestator de servicii stabilit în alt stat membru, care detașează temporar lucrători în alt stat membru pentru prestarea serviciilor sale:
- obligația prestatorului de a fi stabilit pe teritoriul statului membru;
- obligația prestatorului de a obține o autorizație din partea autorităților competente sau să fie înregistrat de către acestea, inclusiv de a obține înscrierea într-un registru sau înregistrarea la un organism sau o asociație profesională pe teritoriul său, sau să îndeplinească orice altă cerință echivalentă, cu excepția cazurilor prevăzute de alte instrumente ale legislației Uniunii;
- obligația de a desemna un reprezentant sau un agent ad hoc cu sediul, domiciliul sau reședința în statul membru gazdă;
- interdicția pentru prestator de a-și stabili o anumită formă sau tip de infrastructură pe teritoriul său, inclusiv un birou sau un cabinet de care are nevoie prestatorul pentru a putea oferi serviciile în cauză;
- obligația de a păstra anumite documente sociale pe teritoriul său, fără nicio excepție și/sau limită de timp, în cazul în care informațiile pot fi obținute prin intermediul angajatorului sau al autorităților din statul membru de stabilire într-un termen rezonabil;
- obligația de a întocmi documentele sociale relevante în conformitate cu normele din țara gazdă.

Se consideră necesar să se clarifice această jurisprudență prin codificarea ei în prezenta propunere, indicând clar cerințele compatibile cu obligațiile prevăzute de legislația UE, precum și cerințele care nu sunt compatibile. Respectându-și obligațiile, statele membre ar contribui într-o mare măsură la reducerea sarcinilor administrative, în conformitate cu obiectivele stabilite de Consiliul European. IMM-urile ar beneficia de o mai bună executare a directivei existente, de condiții mai echitabile și o concurență mai loială. Realizarea unor inspecții eficiente și adecvate, bazate pe evaluarea riscurilor și o mai bună cooperare administrativă, ar spori eficacitatea inspecțiilor și s-ar reduce costurile suportate de întreprinderi în sectoare/situațiile fără riscuri, ușurând astfel controalele[62].

Mai mult, în conformitate cu Convenția OIM nr. 81[63], ar trebui să se efectueze inspecții eficiente și adecvate, bazate în principal pe evaluarea riscului de către autoritățile competente, în scopul de a controla și de a monitoriza respectarea normelor aplicabile (*articolul 10*). Pentru a reflecta diferitele sisteme de relații de muncă și diversitatea sistemelor de control în statele membre, alți actori și/sau organisme pot monitoriza, de asemenea, anumite condiții de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați, cum ar fi salariul minim și timpul de lucru.

---

60 A se vedea, pentru o obligație similară de a păstra anumite documente pe șantier sau într-un loc accesibil și identificat în mod clar, hotărârea din 23.11.1999, cauzele conexate C-369/96 și C-376/96, Arblade și alții, punctele 64-66, hotărârea din 25 octombrie 2001, cauzele conexate C-49/98, 50/98, 52/98, 54/98, 68/98 și 71/98 (Finalarte Sociedade de Construção Civil L[da]/Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft și alții), punctul 74.

61 Hotărârea din 7.10.2010, cauza C-515/08, dos Santos Palhota, punctele 55-58 și 42.

62 Pentru informații suplimentare, a se vedea studiul privind evaluarea impactului, paginile 55-56.

63 Convenția nr. C81 a OIM din 1947 privind inspecția muncii, ratificată de 27 state membre.

3.4.6. Executarea legislației – apărarea drepturilor, lanțurile de subcontractare, răspunderea și sancțiunile

Capitolul V (*articolele 11 și 12*) se referă la executarea și apărarea drepturilor, ceea ce constituie în sine un drept fundamental: Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene confirmă dreptul la o cale de atac eficientă pentru orice persoană ale cărei drepturi și libertăți garantate de dreptul Uniunii Europene sunt încălcate sau nerespectate.

Mecanisme de depunere a plângerilor

Pentru a facilita controlul respectării legislației și a asigura o aplicare în practică mai corectă a articolului 6 din Directiva 96/71/CE trebuie instituite mecanisme eficiente care să permită lucrătorilor detașați să depună plângeri direct sau prin intermediul unor părți terțe desemnate, cum ar fi sindicatele, sub rezerva acordului acestora (*articolul 11*). Acest fapt nu aduce atingere competenței instanțelor din statele membre, astfel cum este prevăzută, în special, în instrumentele relevante ale dreptului Uniunii și/sau convențiile internaționale și nici normelor naționale de procedură privind reprezentarea și apărarea în fața instanțelor. Instituțiile administrate în comun de partenerii sociali, în măsura în care acestea sunt reglementate de articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71/CE, pot avea, de asemenea, un interes legitim în a asigura respectarea dispozițiilor Directivei 96/71/CE.

Răspunderea individuală și în solidar

Protecția drepturilor lucrătorilor este o problemă de importanță specială în cadrul unor lanțuri de subcontractanți, care sunt deosebit de răspândite în sectorul construcțiilor în Uniunea Europeană. Există dovezi că, în mai multe cazuri, lucrătorii detașați sunt exploatați și sunt privați de salarii sau de o parte a salariilor la care au dreptul în conformitate cu Directiva 96/71/CE. Este posibil, de asemenea, ca lucrătorii detașați să nu fie în măsură să își ceară drepturile salariale în fața angajatorului deoarece societatea a dispărut sau nu a existat niciodată în realitate. Sunt necesare măsuri adecvate, eficace și disuasive pentru a garanta că subcontractanții își respectă obligațiile legale și contractuale, în special în ceea ce privește drepturile lucrătorilor. De asemenea, o mai mare transparență în materie de subcontractare va spori protecția generală a drepturilor lucrătorilor.

În întrebările parlamentare[64], Parlamentul European a menționat necesitatea de a prezenta o propunere și a adoptat mai multe rezoluții privind acest aspect, făcând apel la Comisie să instituie un instrument legislativ la nivelul UE privind responsabilitatea individuală și în solidar a întreprinderilor, în special în cazul lanțurilor lungi de subcontractare[65].

Cu toate acestea, este nevoie de o abordare mai prudentă în acest sens, astfel încât să se țină seama în mod corespunzător de diversitatea sistemelor juridice în vigoare în statele membre, precum și de impactul pe care un astfel de sistem îl poate avea cu privire la prestarea de servicii transfrontaliere în cadrul pieței interne. Prin urmare, este ușor de înțeles de ce există

---

64 A se vedea, de exemplu, E-6753/2011 și E-5137/09.

65 A se vedea, de exemplu, Rezoluția A6-0065/2009 din 26.3.2009 adoptată pe baza unui raport din proprie inițiativă al lui Lehtinen, precum și punctul 9 din Raportul privind Bilanțul intermediar al Strategiei europene 2007-2012 privind sănătatea și securitatea în muncă, recent adoptat (2011/2147 (INI).

opinii diferite în rândul părților interesate în ceea ce privește oportunitatea și/sau fezabilitatea unui instrument la nivelul UE[66].

În prezent, doar un număr limitat de state membre (8) și Norvegia aplică măsuri care prevăd o răspundere individuală și în solidar pentru alte părți decât angajatorul direct cu privire la contribuțiile la asigurările sociale, impozite și/sau salarii (minime). Există diferențe semnificative între diferitele sisteme naționale de răspundere individuală și în solidar[67]. Diversitatea de tradiții juridice și modele de relații de muncă din țările în cauză indică faptul că sistemele adoptate sunt specifice fiecărui context național și cel mult câteva elemente pot fi incluse într-o soluție europeană.

Alte studii confirmă faptul că, deși unele mecanisme de răspundere individuală și în solidar prezintă asemănări, ele rămân foarte diferite în ceea ce privește sfera de aplicare, implementarea efectivă și eficiența, inclusiv în situații transfrontaliere[68].

În jurisprudența sa constantă, Curtea de Justiție a UE reafirmă că protecția drepturilor lucrătorilor poate justifica o limitare a libertății de a presta servicii. În cauza *Finalarte*[69], Curtea a indicat, de asemenea, că o diferență de tratament între societățile străine și naționale poate fi justificată prin diferențe obiective și nu constituie în mod necesar o discriminare contrară libertății de a presta servicii.

Jurisprudența Curții de Justiție a UE oferă, de asemenea, indicații cu privire la o posibilă incompatibilitate între anumite sisteme de răspundere individuală și în solidar existente și obligațiile care decurg din dreptul Uniunii în vigoare. În hotărârea sa în cauza Wolff-Müller[70], Curtea a decis că sistemul german de răspundere în lanț pentru plata salariilor minime ar putea fi considerat, în anumite condiții, o măsură justificată, în timp ce un sistem belgian de răspundere în solidar pentru datoriile fiscale (legate de salarii) a fost considerat disproporționat și, prin urmare incompatibil cu dispozițiile tratatului referitoare la libertatea de a presta servicii[71].

Prezenta propunere conține dispoziții specifice privind obligațiile contractanților și răspunderea (individuală și în solidar) cu privire la respectarea de către subcontractanți a condițiilor relevante de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați (*articolul 12*). Se pune accentul pe măsurile preventive, combinate cu posibilitatea pentru statele membre care doresc de a menține sau de a pune în aplicare sisteme mai ample de răspundere individuală și în solidar sau răspundere în lanț.

Dispozițiile se limitează la sectorul construcțiilor, în conformitate cu lista de activități cuprinse în anexa la Directiva 96/71. Detașarea prin agențiile de muncă temporară este inclusă, cu condiția ca aceasta să vizeze activitățile din sectorul construcțiilor. Cu toate

---

66 A se vedea: Comunicarea privind rezultatul consultării publice cu privire la Cartea verde a Comisiei „Modernizarea dreptului muncii pentru a răspunde provocărilor secolului 21”, COM (2007) 627 final, 24.10.2007, pagina 8.

67 A se vedea studiul „Răspunderea în procesele de subcontractare în sectorul european al construcțiilor” realizat de Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă în 2008. http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0894.htm.

68 Studiu privind protecția drepturilor lucrătorilor în procesele de subcontractare în Uniunea Europeană (în curs), Universitatea din Ghent, 2012. Rezultatele finale preliminare au fost luate în considerare.

69 Hotărârea din 25.10.2001, cauza C-49/98.

70 Hotărârea din 12.10.2004, cauza C-60/03.

71 Hotărârea din 9.11.2006, cauza C-433/04, Comisia/Belgia.

acestea, statele membre pot, în cazul în care doresc acest lucru, să extindă aceste dispoziții în alte sectoare.

Acest pachet echilibrat de măsuri ar trebui să reflecte în mod satisfăcător diversitatea sistemelor existente la nivel național și în același timp să evite sarcini administrative inutile sau nejustificate pentru întreprinderi. În plus, societățile nu ar trebui să își asume responsabilitățile autorităților publice de verificare a aplicării legislației muncii de către alte societăți. Cu toate acestea, în conformitate cu orientările OCDE pentru întreprinderile multinaționale, comportamentul responsabil în afaceri și guvernanța ar trebui să presupună cel puțin realizarea unei verificări prealabile bazată pe analiza riscurilor în vederea selectării subcontractanților. S-a dovedit, de asemenea, că o gestionare proporțională a riscurilor poate să fie de asemenea oportună din punct de vedere economic[72].

Propunerea pentru prezenta directivă adoptă o abordare cuprinzătoare a executării, vizând inclusiv o sensibilizare (o mai bună informare), mecanisme administrative de aplicare a legii (inspecții și sancțiuni) și mecanisme de aplicare a legii care țin de dreptul privat (răspunderea individuală și în solidar). Toate aspectele sunt importante pentru o abordare echilibrată. Neglijarea unui singur aspect ar implica consolidarea altor aspecte ale executării pentru a atinge un rezultat similar. Prin urmare, toate aspectele au fost incluse în propunere în mod echilibrat. Sistemul propus de răspundere individuală și în solidar se limitează la situații de subcontractare directă din sectorul construcțiilor unde au fost semnalate cele mai multe cazuri de neplată a salariilor. Contractanții care și-au respectat obligațiile de diligență nu pot fi trași la răspundere în temeiul articolului 12 alineatul (1). Răspunderea individuală și în solidar este un mecanism de autoreglementare între actorii privați și un sistem mult mai puțin restrictiv și mai proporțional decât alte sisteme posibile, cum ar fi intervenția exclusivă a statului prin intermediul inspecțiilor și sancțiunilor.

3.4.7. Executarea transfrontalieră a amenzilor și sancțiunilor administrative

Având în vedere caracterul transnațional al detașării, recunoașterea, executarea și recuperarea reciprocă a amenzilor și sancțiunilor, în special în țara de stabilire a întreprinderii care efectuează detașarea temporară a lucrătorilor într-un alt stat membru, constituie un element esențial. Absența unui instrument comun de recunoaștere reciprocă și de executare a fost identificată ca fiind o sursă de probleme și dificultăți practice majore în ceea ce privește executarea[73].

O parte a problemei este cauzată de faptul că nerespectarea obligațiilor care decurg din Directiva 96/71/CE este sancționată în mod diferit în statele membre[74]. În anumite state membre, sancțiunile aplicate sunt de natură penală, în timp ce în altele sunt reglementate prin dispoziții de drept administrativ, dar există, de asemenea, și o combinație între cele două.

---

72 „*Reclaiming health and safety for all*: *an independent review of health and safety legislation*", Prof. Ragnar E Löfstedt, noiembrie. 2011, prefață.

73 Comunicarea privind punerea în aplicare a directivei 96/71/CE în statele membre, COM (2003) 458 final, 25.7.2003, p. 20, precum și Raportul serviciilor Comisiei privind punerea în aplicare a Directivei 96/71/CE în ceea ce privește detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, SEC(2006) 439, p. 28-29.

74 Pentru mai multe detalii, a se vedea proiectul CIBELES: http://www.mtin.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Noticias/Archivo_Noticias/2011/11/22112011_not_web_port.html.

Totuși, plângerile referitoare la condițiile de muncă și de încadrare în muncă care trebuie respectate sunt în principal (dacă nu toate) de natură civilă.

Instrumentele existente în Uniune reglementează într-o oarecare măsură unele dintre amenzile și sancțiunile impuse, inclusiv prin asistență reciprocă, precum și recunoașterea reciprocă. De exemplu, Decizia-cadru 2005/214/JAI a Consiliului din 24 februarie 2005 privind aplicarea principiului recunoașterii reciproce a sancțiunilor financiare[75] prevede recunoașterea reciprocă a sancțiunilor financiare[76] și facilitează astfel executarea lor transfrontalieră prin intermediul unui sistem simplu și eficient. Ea se aplică și recunoașterii și executării hotărârilor referitoare la infracțiuni destinate să permită executarea obligațiilor ce decurg din instrumentele adoptate în temeiul tratatelor. Recunoașterea și executarea hotărârilor cu privire la plângerile de natură civilă sunt reglementate de Regulamentul Bruxelles I[77].

În ceea ce privește amenzile și sancțiunile de natură administrativă, care pot fi contestate în fața altor instanțe decât cele penale, nu există instrumente similare. Prin urmare, capitolul VI (*articolele 13-16*) prevede un sistem de executare transfrontalieră a acestor amenzi și sancțiuni. Acesta se inspiră din sistemele de recuperare a creanțelor de securitate socială prevăzute de Regulamentul 987/2009[78], iar pentru creanțele fiscale de Directiva 2010/24/UE[79]. Autoritățile competente vor utiliza sistemul IMI pentru asistența și cooperarea reciprocă necesară în acest context.

Acest capitol nu are drept scop să stabilească norme armonizate pentru cooperarea judiciară, competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie de drept civil și comercial și nici să abordeze legislația aplicabilă. Totodată, rămân aplicabile alte instrumente ale UE care reglementează aceste chestiuni în termeni generali.

3.4.8. Dispoziții finale - Sancțiuni

Articolul 17 prevede dispoziții standard privind sancțiunile aplicabile în caz de nerespectare, care ar trebui să fie eficace, proporționale și disuasive (*articolul 17*). Eficacitatea impune ca sancțiunea să fie adecvată pentru realizarea obiectivului dorit, și anume respectarea normelor. Proporționalitatea impune ca sancțiunea să fie proporțională cu gravitatea comportamentului și cu efectele sale și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea scopului. Caracterul disuasiv impune ca sancțiunile să constituie o măsură de descurajare adecvată pentru potențialii autori de infracțiuni.

Temeiul juridic adecvat pentru utilizarea Sistemului de informare al pieței interne („IMI”) ca sistem electronic de schimb de informații pentru a facilita cooperarea administrativă este

---

75 JO L 76, 22.3.2005, p. 16.

76 Inclusiv amenzi administrative, cu condiția ca deciziile respective să poată face obiectul unui recurs în fața unei instanțe penale.

77 Regulamentul (CE) nr. 44/2001 al Consiliului din 22.12.2000 privind competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială, JO L 12, 16.1.2001. A se vedea Regulamentul (CE) nr. 805/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 21.4.2004 privind crearea unui Titlu Executoriu European pentru creanțele necontestate, JO L 143, 30.4.2004.

78 Regulamentul nr. 978/2009 din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, JO L 284, 30.10.2009, în special articolele 75-85.

79 Directiva 2010/24 din 16 martie 2010 privind asistența reciprocă în materie de recuperare a creanțelor legate de impozite, taxe și alte măsuri, JO L 84, 31.3.2010.

prevăzut la articolul 18, în timp ce articolul 19 conține modificările tehnice necesare ale regulamentului privind IMI.

4. IMPLICAȚIILE BUGETARE

Se preconizează că propunerea va avea implicații pentru bugetul UE. PROGRESS (2013) și Programul UE pentru schimbări sociale și inovare socială (2014-2020) vor acoperi costurile pentru granturi (proiecte, seminarii, schimburi de bune practici etc.) în valoare de 2 milioane EUR precum și costurile pentru comitetul de experți privind detașarea lucrătorilor, în valoare de 0,264 milioane EUR pe an. Programul UE pentru schimbări sociale și inovare socială va acoperi costurile de 0,5 milioane EUR pentru un studiu de evaluare ex post în 2016. Costurile pentru resursele umane, în valoare de 0,232 milioane EUR, și alte cheltuieli administrative (costuri de călătorie de 0,01 milioane EUR; conferințele părților interesate o dată la doi ani în valoare de 0,36 milioane EUR) vor fi incluse în cadrul rubricii 5 din cadrul financiar multianual. Detaliile sunt prezentate în fișa financiară anexată la prezenta propunere.

2012/0061 (COD)

Propunere de

DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ŞI A CONSILIULUI

privind executarea Directivei 96/71/CE privind detaşarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

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

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

după transmiterea proiectului de act legislativ către parlamentele naționale,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European[80],

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor[81],

după consultarea Autorității Europene pentru Protecția Datelor,

hotărând în conformitate cu procedura legislativă ordinară,

întrucât:

(1) Libera circulație a lucrătorilor, libertatea de stabilire și libertatea de a presta servicii reprezintă principii fundamentale ale pieței interne Uniunii, consacrate în tratat. Punerea în aplicare a acestor principii este întărită în continuare de Uniune, pentru a garanta condiții de concurență echitabile pentru întreprinderi și respectarea drepturilor lucrătorilor.

(2) Libera circulație a lucrătorilor oferă fiecărui cetățean dreptul de a circula liber într-un alt stat membru pentru a lucra și pentru a se stabili acolo în acest scop și îl protejează împotriva discriminării în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, remunerarea și alte condiții de lucru față de resortisanții statului respectiv. Libera circulație nu trebuie confundată cu libera prestare a serviciilor, care include dreptul întreprinderilor de a presta servicii în alt stat membru și de a-și trimite („a-și detașa”) temporar, în acest

[80] JO C , , p. .
[81] JO C , , p. .

scop, propriii lucrători pentru a desfășura activitățile necesare pentru prestarea serviciilor în alt stat membru.

(3) Cu privire la lucrătorii detașați temporar pentru a efectua activități în vederea prestării de servicii într-un alt stat membru decât cel în care aceștia își desfășoară activitatea în mod obișnuit, Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii[82] stabilește un set fundamental de condiții de muncă și de încadrare în muncă clar definite care trebuie respectate de către prestatorul de servicii în statul membru în care are loc detașarea, pentru a asigura o protecție minimă a lucrătorilor detașați în cauză.

(4) În scopul de a evita, preveni și de a combate practicile de eludare și/sau folosirea abuzivă a normelor aplicabile de către întreprinderile care profită în mod neadecvat sau fraudulos de libertatea de a presta servicii prevăzută în tratat și/sau de aplicarea Directivei 96/71/CE, punerea în aplicare și monitorizarea noțiunii de detașare ar trebui să fie îmbunătățite.

(5) Prin urmare, elemente factuale constituente care caracterizează natura temporară inerentă noțiunii de detașare, care implică faptul că angajatorul trebuie să fie cu adevărat stabilit în statul membru din care se efectuează detașarea, precum și relația între Directiva 96/71/CE și Regulamentul (CE) nr. 593/2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (denumit în continuare „regulamentul Roma I")[83] trebuie să fie mai bine clarificate.

(6) La fel ca și în cazul Directivei 96/71/CE, prezenta directivă nu ar trebui să aducă atingere aplicării legislației care, în conformitate cu articolul 8 din Regulamentul Roma I, se aplică contractelor individuale de muncă sau aplicării Regulamentului nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială[84] și a Regulamentului nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială[85].

(7) Respectarea diversității sistemelor de relații de muncă la nivel național, precum și a autonomiei partenerilor sociali este recunoscută în mod explicit în tratat[86].

(8) Sindicatele joacă un rol important în contextul detașării lucrătorilor pentru prestarea de servicii, având în vedere că partenerii sociali pot, în conformitate cu legislația și/sau practicile naționale, să stabilească diferitele niveluri (alternativ sau simultan) ale salariilor minime aplicabile[87].

(9) Pentru a se asigura faptul că un lucrător detașat primește plata corectă și cu condiția ca indemnizațiile specifice detașării să poată fi considerate ca făcând parte din salariul minim, aceste indemnizații ar trebui să fie deduse din salarii doar dacă legislația

---

82 JO L 18, 21.1.1997, p. 1.
83 JO L 177, 4.7.2008, p. 6.
84 JO L 166, 30.4.2004, p. 1.
85 JO L 284, 30.10.2009, p. 1.
86 Articolul 152 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene.
87 A se vedea hotărârea din 15.4.2008, cauza C-268/06, Impact, în special punctele 123 și 129.

națională, convențiile colective și/sau practicile naționale din statul membru gazdă prevăd acest lucru.

(10) Punerea în aplicare și executarea eficientă și adecvată constituie elemente esențiale pentru protecția drepturilor lucrătorilor detașați, în timp ce o aplicare deficientă diminuează eficacitatea normelor Uniunii aplicabile în acest domeniu. Cooperarea strânsă între Comisie și statele membre este așadar esențială, fără a neglija rolul important al inspectoratelor muncii și al partenerilor sociali în acest sens.

(11) Încrederea reciprocă, spiritul de cooperare, dialogul continuu și înțelegerea reciprocă sunt esențiale în acest sens.

(12) Pentru a facilita o mai bună și mai uniformă aplicare a Directivei 96/71/CE, este oportun să se prevadă un sistem electronic de schimb de informații pentru a facilita cooperarea administrativă, iar autoritățile competente ar trebui să utilizeze Sistemul de informare al pieței interne (IMI), cât mai mult posibil. Totuși, acest lucru nu ar trebui să împiedice aplicarea acordurilor sau a înțelegerilor bilaterale privind cooperarea administrativă.

(13) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între statele membre, ar trebui să fie în conformitate cu normele privind protecția datelor cu caracter personal prevăzute de Directiva 95/46/CE și în ceea ce privește cooperarea administrativă prin intermediul sistemului de informare al pieței interne (IMI), ar trebui, de asemenea, să fie în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 45/2001 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 decembrie 2000 privind protecția persoanelor fizice cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal de către instituțiile și organele comunitare și privind libera circulație a acestor date[88] și cu Regulamentul (UE) nr. xxx (Regulamentul „IMI") privind cooperarea administrativă prin intermediul sistemului de informare al pieței interne (IMI)".

(14) Ar trebui să devină mai concrete obligațiile statelor membre de a difuza cât mai larg informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă și de a permite accesul eficace la acestea, nu doar prestatorilor de servicii din alte state membre, ci și lucrătorilor detașați în cauză.

(15) Statele membre ar trebui să stabilească modul în care prestatorii și beneficiarii au acces rapid la informații relevante, preferabil prin intermediul unui site internet, respectând standardele de accesibilitate la internet. Astfel de site-uri internet ar trebui să includă în special orice site-uri internet instituite în temeiul legislației UE în vederea promovării spiritului antreprenorial și/sau dezvoltării de servicii transfrontaliere.

(16) În scopul de a asigura aplicarea corectă și de a monitoriza respectarea normelor de fond cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă care trebuie respectate cu privire la lucrătorii detașați, statele membre ar trebui să aplice numai anumite măsuri de control sau formalități administrative în cazul întreprinderilor care detașează lucrători pentru prestarea de servicii. Astfel de măsuri și cerințe nu pot fi impuse decât dacă autoritățile competente nu își pot realiza eficient misiunea de supraveghere fără informațiile necesare solicitate iar informațiile necesare nu pot fi ușor obținute prin

[88] JO L 8, 12.1.2001, p. 1.

intermediul angajatorului lucrătorilor detașați sau al autorităților din statul membru de stabilire al prestatorului de servicii într-un termen rezonabil și/sau dacă niște măsuri mai puțin restrictive nu ar permite atingerea obiectivelor măsurilor naționale de control considerate necesare.

(17) Instituirea unui sistem cuprinzător de măsuri preventive și de control, însoțit de sancțiuni preventive pentru a identifica și a preveni anumite cazuri individuale de lucrători independenți fictivi, ar trebui să contribuie la combaterea în mod eficient a muncii nedeclarate.

(18) Pentru a asigura o mai bună și mai uniformă aplicare a Directivei 96/71/CE, precum și executarea acesteia în practică și pentru a reduce, pe cât posibil, diferențele în materie de aplicare și executare în Uniune, statele membre ar trebui să se asigure că sunt efectuate inspecții eficiente și adecvate pe teritoriul lor.

(19) Inspectoratele naționale de muncă, partenerii sociali și alte organisme de monitorizare sunt deosebit de importante în acest sens și ar trebui să continue să joace un rol crucial.

(20) Pentru a aborda în mod flexibil diversitatea piețelor muncii și ale sistemelor de relații de muncă, în mod excepțional, alți actori și/sau organisme pot monitoriza anumite condiții de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați, cu condiția ca să ofere persoanelor respective o protecție echivalentă și să își exercite controlul în mod nediscriminatoriu și obiectiv.

(21) Autoritățile responsabile cu inspecția din statele membre și alte autorități relevante de supraveghere și executare ar trebui să recurgă la cooperarea și de schimburile de informații prevăzute în legislația relevantă pentru a verifica dacă normele aplicabile lucrătorilor detașați au fost respectate.

(22) Statele membre sunt încurajate în special să introducă o abordare mai integrată a inspecțiilor muncii. Ar trebui examinată, de asemenea, necesitatea de a elabora standarde comune pentru a institui metode, practici și standarde minime comparabile la nivelul Uniunii.

(23) Pentru a facilita executarea Directivei 96/71/CE și pentru a asigura o aplicare mai eficientă a acesteia în practică, ar trebui să existe mecanisme de recurs eficiente prin intermediul cărora lucrătorii detașați să poată depune plângeri sau să inițieze proceduri, fie în mod direct, fie prin intermediul unor părți terțe relevante desemnate, cum ar fi sindicatele sau alte asociații, precum și prin instituții comune ale partenerilor sociali. Aceste mecanisme nu ar trebui să aducă atingere normelor de procedură naționale privind reprezentarea și apărarea în fața instanțelor.

(24) Având în vedere prevalența subcontractării în sectorul construcțiilor și pentru a proteja drepturile lucrătorilor detașați, este necesar să se asigure că în acest sector cel puțin contractantul al cărui angajator este un subcontractant direct poate fi considerat răspunzător pentru plata salariilor minime nete datorate lucrătorilor detașați, precum și pentru eventualele plăți retroactive ale remunerațiilor restante și/sau ale cotizațiilor datorate unor fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali reglementate prin lege sau prin contracte colective de muncă, în măsura în care acestea sunt reglementate prin articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71/CE, în plus față de sau în locul

angajatorului. Contractantul nu va fi considerat răspunzător în cazul în care și-a îndeplinit obligațiile de diligență. Aceste obligații pot implica măsuri preventive privind dovezile furnizate de subcontractant, inclusiv, după caz, pe baza informațiilor emise de autoritățile naționale.

(25) În anumite cazuri, în conformitate cu legislația și practicile naționale, alți contractanți pot fi considerați de asemenea responsabili pentru nerespectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă sau răspunderea acestora poate fi limitată după consultarea partenerilor sociali la nivel național sau sectorial.

(26) Obligația de a impune o cerință privind răspunderea contractantului atunci când subcontractantul direct este un prestator de servicii stabilit în alt stat membru, care detașează lucrători este justificată prin interesul public prioritar al protecției sociale a lucrătorilor. Acești lucrători detașați pot să nu fie în aceeași situație ca lucrătorii angajați direct de către un subcontractant stabilit în statul membru de stabilire al contractantului din punctul de vedere al posibilității de a reclama salariile restante sau restituiri de impozite sau contribuții la asigurările sociale reținute în mod nejustificat.

(27) Disparitățile între sistemele statelor membre în ceea ce privește mijloacele de executare a amenzilor și/sau a sancțiunilor administrative impuse în situații transfrontaliere pot aduce prejudicii bunei funcționări a pieței interne; prin urmare, există riscul ca garantarea unui nivel echivalent de protecție în întreaga Uniune pentru lucrătorii detașați să fie foarte dificilă sau chiar imposibilă.

(28) Asigurarea în mod eficient a respectării normelor de fond care reglementează detașarea lucrătorilor în vederea prestării de servicii trebuie realizată prin acțiuni specifice punând accentul pe executarea transfrontalieră a amenzilor și a sancțiunilor administrative impuse. Așadar, alinierea legislației statelor membre în acest domeniu este o condiție prealabilă esențială pentru a garanta, în scopul unei bune funcționări a pieței interne, un nivel de protecție necesară mai ridicat, echivalent și comparabil.

(29) Adoptarea unor norme comune de acordare a asistenței și sprijinului reciproc, destinate a fi utilizate pentru măsurile de executare și costurile aferente, precum și adoptarea de cerințe uniforme pentru notificarea deciziilor referitoare la sancțiunile și amenzile administrative impuse, ar trebui să rezolve o serie de probleme concrete de executare transfrontalieră și să garanteze o mai bună comunicare și executare a unor astfel de decizii emise de un alt stat membru.

(30) Fără a aduce atingere instituirii unor norme mai uniforme în ceea ce privește executarea transfrontalieră a sancțiunilor și a amenzilor și necesitatea de elaborare a unor criterii comune pentru procedurile de sancționare în caz de neplată a acestora, aceste dispoziții nu ar trebui să afecteze competențele statelor membre de a-și stabili propriul sistem de sancțiuni și amenzi sau măsuri de recuperare prevăzute de legislația internă.

(31) Prezenta directivă nu are drept scop să stabilească norme armonizate pentru cooperarea judiciară, competența judiciară, recunoașterea și executarea hotărârilor în materie de drept civil și comercial, nici să abordeze legislația aplicabilă.

(32) Statele membre ar trebui să ia măsuri adecvate în caz de nerespectare a obligațiilor prevăzute de prezenta directivă, inclusiv proceduri administrative și judiciare, și ar

trebui să prevadă sancțiuni eficiente, disuasive și proporționale pentru eventualele cazuri de nerespectare a obligațiilor ce decurg din prezenta directivă.

(33) Prezenta directivă respectă drepturile fundamentale și se conformează principiilor recunoscute de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, în special în ceea ce privește protecția datelor cu caracter personal (articolul 8), libertatea de alegere a ocupației și dreptul la muncă (articolul 15), libertatea de a desfășura o activitate comercială (articolul 16), dreptul de negociere și de acțiune colectivă (articolul 28), condiții de muncă echitabile și corecte (articolul 31), dreptul la o cale de atac eficientă și la un proces echitabil (articolul 47) și trebuie să fie aplicată în conformitate cu aceste drepturi și principii.

(34) Deoarece obiectivul prezentei directive, și anume acela de a stabili un cadru general comun de dispoziții, măsuri și mecanisme de control adecvate, necesare pentru o punere în aplicare, o aplicare și o executare mai bună și mai uniformă a Directivei 96/71/CE, nu poate fi realizat în mod satisfăcător de statele membre și, prin urmare, poate fi realizat mai bine, având în vedere amploarea și efectele acțiunii, la nivelul Uniunii, aceasta poate adopta măsuri, în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din Tratatul privind Uniunea Europeană. În conformitate cu principiul proporționalității, enunțat în articolul menționat, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivul respectiv,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1
Obiect

1. Prezenta directivă instituie un cadru general comun de dispoziții, măsuri și mecanisme de control adecvate, necesare pentru punere în aplicare, aplicare și executare mai bună și mai uniformă a Directivei 96/71/CE, inclusiv măsuri pentru a preveni și sancționa orice încălcare și eludare a normelor aplicabile.

   Prezenta directivă urmărește garantarea respectării unui nivel adecvat de protecție minimă a drepturilor lucrătorilor detașați pentru prestarea transfrontalieră de servicii, facilitând în același timp exercitarea libertății de a presta servicii pentru prestatorii de servicii și promovând un climat de concurență loială între aceștia din urmă.

2. Prezenta directivă nu afectează în niciun fel exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în statele membre, precum și de dreptul Uniunii, inclusiv dreptul sau libertatea de a intra în grevă sau de a întreprinde anumite acțiuni care țin de sistemele specifice de relații de muncă din statele membre, în conformitate cu legislația și practicile naționale. Ea nu afectează nici dreptul de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare convenții colective și de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu legislațiile și practicile naționale.

Articolul 2
Definiții

În sensul prezentei directive:

(a) prin „autoritate competentă” se înțelege o autoritate desemnată de un stat membru să îndeplinească anumite funcții în temeiul prezentei directive;

(b) prin „autoritate solicitantă” se înțelege autoritatea competentă dintr-un stat membru care transmite o cerere de asistență, de informații, de notificare sau de recuperare a unei sancțiuni sau a unei amenzi, astfel cum este menționată în capitolul V;

(c) prin „autoritate solicitată” se înțelege autoritatea competentă dintr-un stat membru căreia i se adresează o cerere de asistență, de informații, de notificare sau de recuperare.

Articolul 3
Prevenirea abuzurilor și eludărilor

1. Pentru a permite punerea în aplicare, aplicarea și executarea Directivei 96/71/CE, autoritățile competente iau în considerare elementele factuale care caracterizează activitățile desfășurate de o întreprindere în statul în care aceasta este stabilită, în scopul de a stabili dacă îndeplinește în mod real activități semnificative, altele decât cele pur interne de gestionare și/sau administrative. Aceste elemente pot include:

   (a) locul în care întreprinderea își are sediul social și administrația, locul în care deține birourile, plătește impozite, este autorizată să își exercite activitatea sau este înregistrată la camerele de comerț sau organismele profesionale,

   (b) locul de recrutare a lucrătorilor detașați;

   (c) legea aplicabilă contractelor încheiate de întreprindere cu lucrătorii acesteia, pe de o parte, și cu clienții, pe de altă parte;

   (d) locul în care întreprinderea își exercită activitatea de bază, precum și locul în care angajează personal administrativ,

   (e) numărul anormal de redus de contracte executate și/sau mărimea cifrei de afaceri realizate în statul membru de stabilire.

   Evaluarea acestor elemente se adaptează fiecărui caz în parte și trebuie să țină cont de natura activităților efectuate de întreprindere în statul membru în care este stabilită.

2. Pentru a evalua dacă un lucrător detașat temporar își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care lucrează în mod obișnuit, se examinează toate elementele factuale care caracterizează această muncă și situația lucrătorului.

   Aceste elemente pot include:

   (a) munca se desfășoară pentru o perioadă de timp limitat în alt stat membru;

(b) detașarea se efectuează în alt stat membru decât statul în care sau din care lucrătorul detașat își desfășoară în mod obișnuit activitatea, în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 593/2008 și/sau Convenția de la Roma;

(c) lucrătorul detașat se întoarce sau se așteaptă că își va relua munca în statul membru din care a fost detașat, după finalizarea muncii sau prestarea de servicii pentru care a fost detașat;

(d) cheltuielile de deplasare, de cazare și de masă sunt asigurate sau rambursate de angajatorul care detașează lucrătorul și, în acest caz, modul în care se realizează acest lucru; precum și

(e) orice perioade repetate anterioare în care postul a fost ocupat de același sau de un alt lucrător (detașat).

Toate elementele factuale menționate mai sus nu au decât o valoare indicativă în evaluarea globală care trebuie realizată și, prin urmare, nu pot fi considerați separat. Criteriile trebuie să fie adaptate fiecărui caz în parte și trebuie să țină cont de specificitatea situației.

CAPITOLUL II
ACCESUL LA INFORMAȚII

Articolul 4
Rolul birourilor de legătură

În sensul prezentei directive, statele membre, în conformitate cu legislația și/sau practica națională, desemnează una sau mai multe autorități competente care pot include unul sau mai multe birouri de legătură menționate la articolul 4 din Directiva 96/71/CE.

Datele de contact ale autorităților competente sunt comunicate Comisiei și celorlalte state membre. Comisia publică și actualizează cu regularitate lista autorităților competente și a birourilor de legătură.

Articolul 5
Îmbunătățirea accesului la informații

1. Statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a garanta faptul că informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE care trebuie să fie aplicate și respectate de prestatorii de servicii sunt puse la dispoziție pe scară largă, într-un mod clar, lipsit de ambiguitate și ușor accesibil de la distanță și prin mijloace electronice, în formate și după standarde informatice care asigură accesul persoanelor cu handicap și pentru a garanta că birourile de legătură sau celelalte organisme naționale competente menționate la articolul 4 din Directiva 96/71/CE sunt în măsură să își îndeplinească sarcinile în mod eficient.

2. Pentru a contribui la îmbunătățirea accesului la informații, statele membre:

(a) indică în mod clar, într-o manieră detaliată și ușor de utilizat și într-un format accesibil, pe site-urile internet naționale, care sunt condițiile de muncă și de încadrare în muncă și/sau care parte a prevederilor legale (naționale și/sau regionale) trebuie să se aplice lucrătorilor detașați pe teritoriul acestora;

(b) iau măsurile necesare pentru a pune la dispoziție pe scară largă pe site-uri internet informațiile cu privire la convențiile colective aplicabile (și persoanele vizate) și cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile de către prestatorii de servicii din alte state membre, în conformitate cu Directiva 96/71/CE, prin intermediul cărora, după caz, sunt oferite linkuri către site-urile internet existente și alte puncte de contact, în special cele legate de partenerii sociali relevanți;

(c) pun informațiile la dispoziția lucrătorilor și prestatorilor de servicii în limbi diferite de limba (limbile) națională (naționale) a țării în care se furnizează serviciile, dacă este posibil, rezumate într-o broșură care să indice principalele condiții de muncă aplicabile și, la cerere, în formate accesibile persoanelor cu handicap;

(d) îmbunătățesc accesibilitatea informațiilor și claritatea informațiilor furnizate pe site-urile internet naționale;

(e) indică, dacă este posibil, o persoană de contact din cadrul biroului de legătură, însărcinată cu tratarea cererilor de informații;

(f) actualizează informațiile furnizate în fișele de țară.

3. Comisia va continua să sprijine statele membre în acest domeniu.

4. În cazul în care, în conformitate cu legislația, tradițiile și practicile naționale, condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE sunt stabilite prin convenții colective în conformitate cu articolul 3 alineatele (1) și (8) din directiva menționată, statele membre ar trebui să se asigure că partenerii sociali identifică aceste aspecte și pun la dispoziția prestatorilor de servicii din alte state membre și a lucrătorilor detașați informațiile relevante, care trebuie să fie accesibile într-o manieră ușor de consultat și transparentă, în special informațiile privind diferitele nivele minime de plată și elementele lor constitutive, metoda utilizată pentru calcularea remunerației datorate și criteriile de clasificare în diferitele categorii de salarii.

CAPITOLUL III
COOPERAREA ADMINISTRATIVĂ

Articolul 6
Asistența reciprocă – principii generale

1. Statele membre lucrează în strânsă cooperare și își acordă asistență reciprocă pentru a facilita punerea în aplicare, aplicarea și executarea prezentei directive.

2. Cooperarea statelor membre constă în special în a răspunde cererilor de informare motivate și de efectuare a unor verificări, inspecții și investigații din partea autorităților competente cu privire la situațiile de detașare menționate la articolul 1 alineatul (3) din Directiva 96/71/CE, inclusiv investigarea oricăror încălcări ale normelor aplicabile privind detașarea lucrătorilor sau posibilele cazuri de activități transnaționale ilegale.

3. Pentru a răspunde unei cereri de asistență din partea autorităților competente dintr-un alt stat membru, statele membre se asigură că prestatorii de servicii stabiliți pe teritoriul lor transmit autorităților lor competente toate informațiile necesare pentru controlul activității lor în conformitate cu legislația lor națională.

4. În cazul unor dificultăți privind îndeplinirea unei cereri de informare sau în efectuarea de verificări, inspecții sau investigații, statul membru în cauză informează rapid statul membru solicitant, în vederea găsirii unei soluții.

5. Statele membre furnizează informațiile cerute de către alte state membre sau de către Comisie prin mijloace electronice, în cel mai scurt timp posibil și cel târziu în termen de două săptămâni de la primirea unei cereri.

   Un mecanism specific de urgență este utilizat pentru situațiile speciale în care un stat membru sesizează circumstanțe speciale, care necesită acțiuni urgente. În astfel de cazuri, informațiile sunt transmise în termen de 24 de ore.

6. Statele membre se asigură că registrele în care au fost înscriși prestatorii de servicii și care pot fi consultate de către autoritățile competente pe teritoriul lor pot fi, de asemenea, consultate în aceleași condiții de către autoritățile competente echivalente ale celorlalte state membre.

7. Statele membre asigură confidențialitatea schimburilor de informații la care participă. Informațiile schimbate se utilizează numai în scopul (scopurile) pentru care au fost cerute.

8. Cooperarea administrativă și asistența reciprocă se furnizează cu titlu gratuit.

9. Comisia și autoritățile competente colaborează strâns în vederea examinării dificultăților care ar putea apărea în aplicarea articolului 3 alineatul (10) din Directiva 96/71/CE.

Articolul 7
Rolul statului membru de stabilire

1. Statul membru de stabilire al prestatorului de servicii va continua să controleze, să monitorizeze și să adopte măsurile de control sau de executare necesare, în conformitate cu legislația, practicile și procedurile sale administrative naționale, cu privire la lucrătorii detașați în alt stat membru.

2. În circumstanțele menționate la articolul 3 alineatele (1) și (2) și articolul 9 alineatul (1), statul membru de stabilire al prestatorului de servicii asistă statul membru în care are loc detașarea, astfel încât să se asigure respectarea condițiilor aplicabile în temeiul Directivei 96/71/CE și al prezentei directive. Statul membru de stabilire al

prestatorului de servicii comunică din proprie inițiativă statului membru în care are loc detașarea orice informații relevante, astfel cum se prevede la articolul 3 alineatul (1) și (2) și la articolul 9 alineatul (1), în cazul în care statul membru de stabilire al prestatorului de servicii are cunoștință de fapte specifice care indică eventuale nereguli.

3. Autoritățile competente din statul membru gazdă pot solicita, de asemenea, autorităților competente din statul membru de stabilire, pentru fiecare prestare de servicii sau pentru fiecare prestator de servicii, furnizarea de informații privind legalitatea stabilirii și buna conduită a prestatorului de servicii, precum și privind absența oricărei încălcări a normelor aplicabile. Autoritățile competente din statul membru de stabilire comunică respectivele informații în conformitate cu articolul 6.

4. Obligația stabilită la alineatele (1) și (2) nu implică obligația statului membru de stabilire de a efectua verificări și controale factuale pe teritoriul statului membru gazdă unde se prestează serviciul. Astfel de verificări și controale sunt efectuate, în cazul în care este necesar, de către autoritățile statului membru gazdă, la cererea autorităților competente din statul membru de stabilire, în conformitate cu articolul 10 și cu respectarea atribuțiilor de control prevăzute în legislația, practicile și procedurile administrative naționale ale statului membru gazdă și care respectă dreptul Uniunii.

Articolul 8
Măsuri de însoțire

1. Statele membre, asistate de Comisie, adoptă măsuri de însoțire pentru a dezvolta, facilita și promova schimburi între funcționari însărcinați cu punerea în aplicare a cooperării administrative și a asistenței reciproce, precum și pentru a monitoriza respectarea și executarea normelor aplicabile.

2. Comisia evaluează necesitatea unui sprijin financiar în scopul de a îmbunătăți și mai mult cooperarea administrativă și de a spori încrederea reciprocă prin intermediul proiectelor, inclusiv prin promovarea schimburilor de funcționari competenți și formare, precum și prin elaborarea, încurajarea și promovarea bunelor practici, inclusiv cele ale partenerilor sociali la nivelul UE, cum ar fi dezvoltarea și actualizarea bazelor de date sau a site-urilor internet comune care conțin informații generale sau sectoriale specifice privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile.

CAPITOLUL IV
CONTROLUL RESPECTĂRII DISPOZIȚIILOR APLICABILE

Articolul 9
Măsuri de control naționale

1. Statele membre nu pot impune decât următoarele cerințe administrative și măsuri de control:

(a) obligația pentru un prestator de servicii stabilit în alt stat membru de a efectua o simplă declarație către autoritățile competente naționale responsabile, cel târziu la începutul furnizării serviciilor; această declarație se referă doar la identitatea prestatorului de servicii, la prezența unuia sau mai multor lucrători detașați clar identificabili, precum și la numărul prevăzut de lucrători detașați, durata prevăzută și locul în care se află aceștia, și serviciile care justifică detașarea;

(b) obligația de a deține sau de a pune la dispoziție și/sau de a păstra copii în format de hârtie sau electronic ale contractului de muncă (sau un document echivalent în sensul Directivei 91/533, inclusiv, în cazul în care este necesar sau relevant, informațiile suplimentare menționate la articolul 4 din directiva respectivă), fișe de prezență, fișe de salariu, precum și dovada de plată a salariilor sau copiile documentelor echivalente pe perioada detașării într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul său, cum ar fi locul de muncă sau șantierul, sau pentru lucrătorii mobili din sectorul transporturilor, baza de operațiuni sau vehiculul cu care este furnizat serviciul;

(c) o traducere a documentelor prevăzute la litera (b) poate fi justificată cu condiția ca aceste documente să nu fie excesiv de lungă și să necesite, în general, folosirea unor formulare standard;

(d) obligația de a desemna o persoană de contact pentru a negocia, în cazul în care este necesar, în numele angajatorului cu partenerii sociali competenți din statul membru gazdă în care are loc detașarea, în conformitate cu legislația și practicile naționale, pe durata perioadei în care sunt prestate serviciile.

2. Statele membre se asigură că procedurile și formalitățile referitoare la detașarea lucrătorilor pot fi îndeplinite cu ușurință de întreprinderi, de la distanță și prin mijloace electronice dacă este posibil.

3. În termen de trei ani de la data menționată la articolul 20, necesitatea și oportunitatea aplicării măsurilor naționale de control sunt reexaminate ținând cont de experiența obținută și eficiența sistemului de cooperare și de schimb de informații, de elaborarea unor documente standardizate mai uniforme, stabilirea unor principii sau standarde comune pentru inspecțiile în domeniul detașării lucrătorilor, precum și de evoluțiile tehnologice, în vederea propunerii, după caz, a oricăror modificări necesare.

Articolul 10
Inspecții

1. Statele membre garantează instituirea unor mecanisme de verificare și monitorizare, realizarea de inspecții eficiente și adecvate pe teritoriul lor, pentru a controla și a monitoriza respectarea dispozițiilor și normelor prevăzute în Directiva 96/71/CE și pentru a garanta astfel că aceasta este corect aplicată și executată. Inspecțiile în cauză se bazează în primul rând pe o evaluare a riscului elaborată periodic de autoritățile competente. Evaluarea riscului identifică sectoarele de activitate în care se recurge frecvent la lucrători detașați pentru prestarea de servicii pe teritoriul lor. Atunci când se efectuează o astfel de evaluare a riscului pentru proiecte mari de infrastructură, vor fi luate în considerare problemele și nevoile specifice din anumite sectoare,

antecedentele în materie de nerespectare a legislației, precum și vulnerabilitatea anumitor grupuri de lucrători.

2. Statele membre se asigură că inspecțiile și controalele privind respectarea Directivei 96/71/CE nu sunt discriminatorii și/sau disproporționate.

3. Dacă sunt necesare informații în cursul inspecțiilor și ținând seama de criteriile menționate la articolul 3, statul membru în care se prestează serviciul și statul membru de stabilire acționează în conformitate cu normele de cooperare administrativă, și anume, autoritățile competente cooperează în conformitate cu normele și principiile stabilite la articolele 6 și 7.

4. În statele membre în care, în conformitate cu legislația și practicile naționale, stabilirea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE și, în special, nivelurile minime de remunerație, inclusiv timpul de lucru, țin de responsabilitatea personalului de conducere și a forței de muncă, aceștia pot, la nivel corespunzător și sub rezerva respectării condițiilor stabilite de statele membre, să monitorizeze, de asemenea, aplicarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați, cu condiția garantării unui nivel adecvat de protecție echivalent cu cel oferit de Directiva 96/71/CE și de prezenta directivă.

5. Statele membre în care inspectoratele de muncă nu au nicio competență în ceea ce privește controlul și monitorizarea condițiilor de muncă și/sau a condițiilor de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați pot, în mod excepțional, după consultarea partenerilor sociali la nivel național, să instituie sau să mențină proceduri care garantează respectarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă, cu condiția ca procedurile instituite să ofere persoanelor respective un nivel adecvat de protecție echivalent celui oferit de Directiva 96/71/CE și de prezenta directivă.

CAPITOLUL V
ASIGURAREA APLICĂRII LEGISLAȚIEI

Articolul 11
Apărarea drepturilor – facilitarea plângerilor – plățile restante

1. Pentru executarea obligațiilor stabilite la articolul 6 din Directiva 96/71/CE și în prezenta directivă, statele membre se asigură că există mecanisme eficiente care să permită lucrătorilor detașați să depună plângeri împotriva angajatorilor lor în mod direct, precum și dreptul de a iniția proceduri judiciare sau administrative, în statul membru pe al cărui teritoriu sunt sau au fost detașați lucrătorii, în cazul în care aceștia consideră că au suferit pierderi sau daune ca urmare a nerespectării normelor aplicabile, chiar și după încetarea relației în cadrul căreia se presupune că a avut loc nerespectarea.

2. Alineatul (1) se aplică fără a aduce atingere competenței instanțelor din statele membre, astfel cum este prevăzută, în special, de instrumentele aplicabile ale dreptului Uniunii și/sau convențiile internaționale.

3. Statele membre se asigură că sindicatele și alte părți terțe, cum ar fi asociațiile, organizațiile și alte entități juridice care au, în conformitate cu criteriile prevăzute de dreptul intern, interese legitime pentru a asigura respectarea dispozițiilor prezentei directive, pot să inițieze, în numele sau în sprijinul lucrătorilor detașați sau al angajatorului lor și cu aprobarea acestora, orice procedură judiciară sau administrativă prevăzută, în vederea punerii în aplicare a prezentei directive și/sau executării obligațiilor în temeiul prezentei directive.

4. Alineatele (1) și (3) se aplică fără a aduce atingere normelor naționale privind termenele de prescripție sau termenele limită de introducere a unor acțiuni similare și a normelor naționale de procedură privind reprezentarea și apărarea în fața instanțelor.

5. Statele membre se asigură că există mecanisme necesare pentru a se asigura că lucrătorii detașați sunt în măsură să primească:

   (a) orice remunerație restantă care ar fi fost datorată, în conformitate cu reglementările aplicabile în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE;

   (b) Rambursarea costurilor costuri excesive legate de remunerația netă sau de calitatea locului de cazare, reținute sau deduse din cheltuielile pentru cazare oferite de angajator.

   Prezentul alineat se aplică, de asemenea, în cazurile în care lucrătorii detașați au revenit din statul membru în care a avut loc detașarea.

Articolul 12
Subcontractare – Răspunderea individuală și în solidar

1. Cu privire la activitățile de construcție la care se face referire în anexa la Directiva 96/71/CE, pentru toate situațiile de detașare prevăzute la articolul 1 alineatul (3) din Directiva 96/71/CE, statele membre trebuie să se asigure, pe o bază de nediscriminare cu privire la protecția drepturilor echivalente ale angajaților subcontractanților direcți stabiliți pe teritoriul lor, că contractantul al cărui angajator (prestator de servicii sau întreprindere de muncă temporară sau agenție de plasare) este un subcontractant direct poate, în plus față de sau în locul angajatorului, să fie considerat răspunzător de către lucrătorul detașat și/sau fondurile comune sau instituțiile partenerilor sociali pentru neplata:

   (a) oricărei remunerații nete restante care corespunde salariului minim și/sau contribuțiilor datorate către fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, în măsura în care intră sub incidența articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71/CE;

   (b) oricăror plăți retroactive sau rambursări de impozite sau contribuții la asigurările sociale reținute în mod nejustificat din salariul său.

   Răspunderea menționată la prezentul alineat se limitează la drepturile lucrătorului dobândite în temeiul relației contractuale între contractant și subcontractantul acestuia.

2. Statele membre prevăd că un contractant care și-a îndeplinit obligațiile de diligență nu va fi considerat răspunzător în temeiul alineatului (1). Aceste sisteme trebuie să fie aplicate în mod transparent, nediscriminatoriu și proporțional. Ele pot necesita măsuri preventive luate de contractant în ceea ce privește dovezile furnizate de către subcontractant privind principalele condiții de muncă aplicabile lucrătorilor detașați, astfel cum sunt menționate la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71/CE, inclusiv privind fișele de plată și plata salariilor, respectarea obligațiilor de securitate socială și/sau a obligațiilor fiscale în statul membru de stabilire și respectarea normelor aplicabile privind detașarea lucrătorilor.

3. Statele membre pot, în conformitate cu legislația Uniunii, să prevadă norme mai stricte în legislația națională privind răspunderea, în mod nediscriminatoriu și proporțional, în ceea ce privește domeniul de aplicare și tipul răspunderii subcontractantului. Statele membre pot, de asemenea, în conformitate cu legislația Uniunii, să prevadă această răspundere în alte sectoare decât cele prevăzute în anexa la Directiva 96/71/CE. Statele membre pot, în aceste cazuri, să prevadă că un contractant care și-a îndeplinit obligațiile de diligență, astfel cum sunt definite în legislația națională, nu va fi considerat răspunzător.

4. În termen de trei ani de la data menționată la articolul 20, Comisia, consultându-se cu statele membre și partenerii sociali la nivelul Uniunii, revizuiește aplicarea prezentului articol, în scopul de a propune, dacă este cazul, modificările necesare.

CAPITOLUL VI
APLICAREA TRANSFRONTALIERĂ A SANCȚIUNILOR ȘI EXECUTAREA AMENZILOR ADMINISTRATIVE

Articolul 13
Principii generale – asistență și recunoaștere reciprocă

1. Fără a aduce atingere mijloacelor care sunt sau pot fi prevăzute în dreptul Uniunii, principiile asistenței și recunoașterii reciproce, precum și măsurile și procedurile prevăzute la prezentul articol se aplică în ceea ce privește executarea transfrontalieră a amenzilor și sancțiunilor administrative impuse pentru nerespectarea normelor aplicabile într-un stat membru de către un prestator de servicii stabilit în alt stat membru.

2. Autoritatea solicitantă poate, în conformitate cu actele cu putere de lege, actele administrative și practicile administrative în vigoare în propriul stat membru, să solicite autorității competente din alt stat membru să execute o sancțiune sau să recupereze o amendă sau să notifice o decizie care impune o sancțiune sau o amendă, în măsura în care actele cu putere de lege și actele administrative și practicile administrative în vigoare în statul membru al autorității solicitate permit o astfel de acțiune pentru cereri sau decizii similare.

Autoritatea competentă din statul membru solicitant se asigură că cererea de executare a unei sancțiuni sau amenzi sau notificarea unei decizii care impune o sancțiune sau o amendă se efectuează în conformitate cu normele în vigoare în statul

membru respectiv, în timp ce autoritatea competentă solicitată se asigură că notificarea sau recuperarea în statul membru solicitat se efectuează în conformitate cu actele cu putere de lege, actele administrative și practicile administrative naționale în vigoare în acesta din urmă.

Autoritatea solicitantă nu poate efectua o cerere de executare a unei sancțiuni sau amenzi sau de notificare a unei decizii de impunere a unei sancțiuni sau amenzi dacă și atât timp cât amenda sau sancțiunea, precum și plângerea corespondentă și/sau instrumentul care permite executarea acesteia în statul membru solicitant sunt contestate în statul membru respectiv.

Articolul 14
Cerere de executare, de informații sau notificare

1. Ca urmare a cererii de către autoritatea solicitantă de executare unei sancțiuni sau de recuperare a unei amenzi sau de notificare a unei decizii de impunere a unei sancțiuni sau amenzi, autoritatea solicitată furnizează orice informații și asistență reciprocă care ar putea fi utile pentru autoritatea solicitantă în vederea recuperării unei amenzi și/sau executării unei sancțiuni, precum și, în măsura posibilului, pentru creanța corespondentă.

   Cererea de informații privind executarea unei sancțiuni, recuperarea unei amenzi, sau notificarea unei decizii privind aceste chestiuni trebuie să indice cel puțin:

   (a) numele și adresa destinatarului, precum și orice alte date sau informații relevante pentru identificarea destinatarului,

   (b) scopul notificării sau cererii de executare, perioada în care trebuie aplicată și orice date relevante în contextul procesului de executare;

   (c) o descriere a naturii și a valorii amenzii sau a sancțiunii, precum și a creanței corespondente pentru care se formulează cererea și a diverselor sale componente;

   (d) toate celelalte informații relevante sau documente, inclusiv cele de natură judiciară, cu privire la creanță, amendă sau sancțiune, precum și

   (e) numele, adresa și alte date de contact cu privire la autoritatea competentă responsabilă de evaluarea amenzii și/sau sancțiunii, și, în cazul în care sunt diferite, organismul competent care poate oferi informații suplimentare privind amenda și/sau sancțiunea sau posibilitățile de a contesta obligația de plată sau decizia care o impune.

2. În scopul executării unei sancțiuni sau al recuperării unei amenzi sau al notificării unei decizii de impunere a unei sancțiuni sau amenzi în statul membru solicitat, orice amendă sau sancțiune pentru care s-a făcut o cerere de recuperare sau o notificare este tratată ca și când ar fi o amendă sau o sancțiune din statul membru solicitat.

3. Autoritatea solicitată informează în cel mai scurt timp autoritatea solicitantă în privința cursului dat cererii sale de notificare sau executare/recuperare și în special, în legătură cu data la care decizia sau actul a fost trimis sau notificat destinatarului.

Autoritatea solicitată informează de asemenea autoritatea solicitantă în legătură cu motivele de refuz al unei cereri de informații, de executare/recuperare sau notificare.

Articolul 15
Suspendarea proiectului

1. În cazul în care, în cursul procedurii de executare/recuperare sau de notificare, amenda, sancțiunea și/sau creanța corespondentă este contestată de către prestatorul de servicii în cauză sau de o parte interesată, procedura de executare transfrontalieră a amenzii sau sancțiunii se suspendă în așteptarea deciziei autorității naționale competente în domeniu.

Autoritatea solicitantă notifică fără întârziere partea solicitată cu privire la această contestație.

2. Litigiile cu privire la măsurile de executare luate în statul membru solicitat sau cu privire la validitatea unei notificări efectuate de o autoritate competentă a statului membru solicitat sunt introduse în fața organismului competent sau autorității judiciare a statului membru respectiv, în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative ale acestuia.

Articolul 16
Costurile

1. Autoritatea solicitată transferă autorității solicitante sumele recuperate aferente amenzilor sau sancțiunilor menționate în prezentul capitol.

Autoritatea solicitată poate recupera sumele de la persoana fizică sau juridică în cauză și poate reține orice costuri pe care le suportă în legătură cu recuperarea, în conformitate cu actele cu putere de lege, normele administrative sau practicile și procedurile administrative din statul membru solicitat care se aplică creanțelor similare.

2. Statele membre nu solicită unul altuia rambursarea cheltuielilor ce decurg din asistența reciprocă pe care și-o acordă în conformitate cu prezenta directivă sau care rezultă din aplicarea acesteia.

Atunci când recuperarea prezintă o problemă specifică sau presupune costuri foarte mari, autoritățile solicitante și solicitate pot să convină asupra unor modalități de rambursare specifice pentru cazul (cazurile) respectiv(e).

3. Fără a aduce atingere alineatului (2), autoritatea competentă din statul membru solicitant rămâne răspunzătoare în fața statului membru solicitat pentru orice costuri și pierderi suferite ca urmare a unor acțiuni considerate neîntemeiate din punctul de vedere al substanței amenzii sau sancțiunii, din punctul de vedere al valabilității

instrumentului emis de autoritatea solicitantă în scopul executării și/sau al eventualelor măsuri de precauție luate de autoritatea solicitantă.

CAPITOLUL VII
DISPOZIȚII FINALE

Articolul 17
Sancțiuni

Statele membre stabilesc normele privind sancțiunile aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a garanta faptul că acestea sunt puse în aplicare și respectate. Sancțiunile prevăzute trebuie să fie eficace, proporționale și cu efect de descurajare. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la [….. data transpunerii] cel târziu. Ele notifică Comisiei fără întârziere orice modificări ulterioare ale acestor dispoziții.

Articolul 18
Sistemul de informare al pieței interne

1. Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între autoritățile competente ale statelor membre prevăzute la articolele 6, 7, articolul 10 alineatul (3), articolele 13, 14 și 15 sunt puse în aplicare prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (IMI), instituit prin [trimitere la Regulamentul IMI][89].

2. Statele membre pot continua să aplice acordurile bilaterale privind cooperarea administrativă între autoritățile lor competente în ceea ce privește aplicarea și monitorizarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați, menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE, cu condiția ca aceste acorduri să nu aducă atingere drepturilor și obligațiilor lucrătorilor și întreprinderilor în cauză.

3. În contextul acordurilor bilaterale menționate la alineatul (2), autoritățile competente ale statelor membre trebuie să utilizeze IMI cât mai mult posibil. În orice caz, dacă o autoritate competentă din unul dintre statele membre în cauză a utilizat IMI, acesta va fi folosit pentru orice acțiune ulterioară necesară și va avea întâietate față de mecanismul (mecanismele) prevăzut(e) în acest acord bilateral cu privire la cooperarea administrativă și la asistența reciprocă.

---

89 IMI este o aplicație on-line securizată care permite autorităților naționale, regionale și locale să comunice repede și ușor cu omologii lor din străinătate. Aceasta a fost finanțată prin programul IDABC (Furnizare interoperabilă de servicii paneuropene de e-guvernare administrațiilor publice, întreprinderilor și cetățenilor). A se vedea propunerea de regulament al Parlamentului European și al Consiliului privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (Regulamentul „IMI”), COM (2011) 522 final, 29.8.2011.

Articolul 19
Modificarea [Regulamentului IMI]

La anexa I la [*Regulamentul „IMI”*] se adaugă următoarele puncte:

1. Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii[90]: Articolul 4;

2. Directiva xxxx/xx/EC a Parlamentului European și a Consiliului privind executarea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii[91]: articolele 6, 7, articolul 10 alineatul (3), articolele 13, 14 și 15.

Articolul 20
Transpunerea

1. Statele membre pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive în termen de doi ani de la intrarea acesteia în vigoare. Ele comunică imediat Comisiei textul acestor dispoziții, precum și un tabel de corespondență între aceste dispoziții și prezenta directivă.

   Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele cuprind 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.

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

Articolul 21
Raportarea

Nu mai târziu de cinci ani de la expirarea termenului de transpunere, Comisia înaintează un raport Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social European cu privire la punerea în aplicare a dispozițiilor prezentei directive și formulează, după caz, propuneri adecvate.

Articolul 22 Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare în ziua următoare datei publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

---

90 JO L18, 21.1.1997.
91 Trimiterea la JO.

Articolul 23
Destinatari

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 21.3.2012.

Pentru Parlamentul European	*Pentru Consiliu*
Preşedintele	*Preşedintele*

FIȘĂ FINANCIARĂ LEGISLATIVĂ

1. CADRUL PROPUNERII/INIȚIATIVEI

1.1. Titlul propunerii/inițiativei

1.2. Domeniul (domeniile) de politică vizat(e) în structura ABM/ABB

1.3. Natura propunerii/inițiativei

1.4. Obiectiv(e)

1.5. Motivele propunerii/inițiativei

1.6. Durata și impactul financiar

1.7. Metoda (metodele) de gestionare preconizată (preconizate)

2. MĂSURI DE GESTIONARE

2.1. Norme de monitorizare și raportare

2.2. Sistemul de gestionare și control

2.3. Măsurile de prevenire a fraudelor și a neregulilor

3. IMPACTUL FINANCIAR ESTIMAT AL PROPUNERII/INIȚIATIVEI

3.1. Rubrica (rubricile) din cadrul financiar multianual și linia (liniile) bugetară (bugetare) de cheltuieli afectată (afectate)

3.2. Impactul estimat asupra cheltuielilor

3.2.1. Sinteza impactului estimat asupra cheltuielilor

3.2.2. Impactul estimat asupra creditelor operaționale

3.2.3. Impactul estimat asupra creditelor cu caracter administrativ

3.2.4. Compatibilitatea cu cadrul financiar multianual actual

3.2.5. Participarea terților la finanțare

3.3. Impactul estimat asupra veniturilor

FIȘĂ FINANCIARĂ LEGISLATIVĂ

1. CADRUL PROPUNERII/INIȚIATIVEI

1.1. Titlul propunerii/inițiativei

Propunere de DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI privind executarea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

1.2. Domeniul (domeniile) de politică vizat(e) în structura ABM/ABB[92]

Ocuparea forței de muncă, solidaritate socială

Politica privind piața unică

Piața internă a serviciilor

1.3. Natura propunerii/inițiativei

☐ Propunerea/inițiativa se referă la **o acțiune nouă**

☐ Propunerea/inițiativa se referă la **o acțiune nouă ca urmare a unui proiect-pilot/a unei acțiuni pregătitoare**[93]

☒ Propunerea/inițiativa se referă la **prelungirea unei acțiuni existente**

☐ Propunerea/inițiativa se referă la **o acțiune reorientată către o acțiune nouă**

1.4. Obiective

1.4.1. Obiectivul (obiectivele) strategic(e) multianual(e) al(e) Comisiei vizat(e) de propunere/inițiativă

Contribuirea la obiectivele europene pentru 2020:
- promovarea unei participări sporite la piața muncii
- dezvoltarea unei piețe europene a muncii sigure, flexibile și mobile
- promovarea coeziunii sociale și economice

Crearea unui cadru normativ eficient pentru piața internă a serviciilor, pe baza unor date solide, în scopul de a servi interesele consumatorilor și întreprinderilor

1.4.2. Obiectiv(e) specific(e) și activitatea (activitățile) ABM/ABB în cauză

Obiectiv specific nr.1 (EMPL):

---

92 ABM: Gestionare bazată pe activități – ABB: Stabilirea bugetului bazată pe activități.

93 Astfel cum sunt menționate la articolul 49 alineatul (6) litera (a) sau (b) din Regulamentul financiar.

Asigurarea aplicării efective în toate statele membre a legislației UE în domeniul sănătății și securității la locul de muncă și al dreptului muncii

Obiectiv specific nr.3 (EMPL):

Consolidarea parteneriatelor eficiente cu părțile interesate naționale și paneuropene pentru a sprijini obiectivele în domeniile de politică legate de ocuparea forței de muncă și solidaritatea socială

Obiectiv specific nr.1 (MARKT):

Realizarea obiectivelor Actului privind piața unică și promovarea dezvoltării antreprenoriatului social

Obiectiv specific nr.12 (MARKT):

Dezvoltarea întregului potențial al Sistemului de informare al pieței interne (IMI) pentru a sprijini o mai bună punere în aplicare a legislației privind piața unică

Activitatea (activitățile) ABM/ABB în cauză:

Ocuparea forței de muncă, solidaritate socială (EMPL)

Politica privind piața unică (MARKT)

Piața internă a serviciilor (MARKT)

1.4.3. Rezultatul (rezultatele) și impactul preconizate

A se preciza efectele pe care propunerea/inițiativa ar trebui să le aibă asupra beneficiarilor vizați/grupurilor vizate.

1. O mai bună protecție a drepturilor lucrătorilor detașați
– îmbunătățirea informațiilor privind condițiile de muncă aplicabile destinate lucrătorilor detașați
– posibilitatea oferită lucrătorilor detașați de a-și apăra mai bine drepturile, inclusiv în lanțurile de subcontractare
– clarificarea rolului partenerilor sociali în activități de asigurare a respectării legii
– îmbunătățirea monitorizării și asigurarea respectării condițiilor de muncă
2. Facilitarea furnizării transfrontaliere de servicii și îmbunătățirea climatului de concurență loială
– asigurarea unei definiții mai precise a detașării
– îmbunătățirea informațiilor privind obligațiile întreprinderilor în ceea ce privește condițiile de muncă aplicabile lucrătorilor detașați
– asigurarea unei mai mari clarități în ceea ce privește obligațiile administrative și măsurile de control naționale
– îmbunătățirea cooperării administrative între autoritățile naționale responsabile

1.4.4. Indicatorii de rezultate și de impact

A se preciza indicatorii care permit monitorizarea realizării propunerii/inițiativei.

După clarificarea conținutului acțiunii viitoare, Comisia, împreună cu Comitetul de experți privind detașarea lucrătorilor va elabora un set limitat de indicatori care să acopere aspectele relevante ale aplicării directivei. Iată în continuare o propunere inițială pentru o listă de indicatori care trebuie urmăriți (după fiecare indicator este oferită sursa de informații): (i) numărul de căutări efectuate pe site-urile internet naționale consacrate detașării (furnizat de statele membre); (ii) numărul de proiecte de cooperare între țări privind detașarea, sprijinite de autoritățile naționale sau parteneri sociali (statele membre); (iii) numărul de cereri introduse prin intermediul aplicației speciale IMI pentru detașare (Comisie); (iv) numărul de litigii în instanțele naționale (statele membre); (v) procentul inspecțiilor care au dus la sancțiuni (statele membre). Comisia va continua, de asemenea, să colecteze date administrative privind detașarea, bazate pe date furnizate de asigurările sociale. Cu privire la frecvența de utilizare, acești indicatori vor fi prezentați în mod regulat și discutați în cadrul Comitetului de experți pentru detașarea lucrătorilor, și, de asemenea, vor face parte din setul de indicatori care urmează a fi utilizați în evaluarea menționată mai jos.

1.5. Motivele propunerii/inițiativei

1.5.1. Cerința (cerințele) care trebuie îndeplinită (îndeplinite) pe termen scurt sau lung

Propunerea va avea drept obiectiv ameliorarea și consolidarea punerii în aplicare, aplicării și executării dispozițiilor Directivei privind detașarea lucrătorilor, inclusiv a măsurilor pentru a preveni și sancționa orice caz de abuz și eludare a normelor aplicabile.

Propunerea va permite remedierea deficiențelor constatate în ceea ce privește informațiile accesibile angajatorilor și lucrătorilor detașați, controlul, monitorizarea și măsurile de executare, precum și cooperarea administrativă. Ea va aborda obligațiile administrative și măsurile de control inutile impuse prestatorilor de servicii, protecția lucrătorilor detașați în cadrul litigiilor privind condițiile lor individuale de muncă, situația în care detașarea nu mai este de natură temporară sau are un caracter de rotație sau în situația în care angajatorul nu are nicio legătură reală cu statului membru expeditor.

În acest sens, inițiativa va introduce dispoziții mai precise privind punerea în aplicare, monitorizarea și executarea directivei, inclusiv protecția drepturilor lucrătorilor detașați, precum și criterii suplimentare pentru clarificarea elementelor constitutive ale noțiunii de detașare, pentru a combate mai eficient eludarea și utilizarea abuzivă a reglementărilor.

1.5.2. Valoarea adăugată a implicării UE

Problemele identificate sunt legate de obiectivele stabilite la articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană și la articolele 56 și 151 din TFUE. Lipsa clarității cadrului juridic în vigoare la nivelul UE stă la originea problemelor identificate. Directiva actuală, care lasă statelor membre o marjă largă de manevră în ceea ce privește punerea în aplicare, aplicarea și executarea sa, precum și eforturile anterioare de a soluționa problemele

existente prin intermediul unor măsuri fără caracter obligatoriu nu au fost suficiente pentru a rezolva problemele identificate. Prin urmare, este necesar să se abordeze problemele existente la nivelul UE în scopul de a îndeplini mai bine obiectivele tratatului.

1.5.3. Învățăminte desprinse din experiențele anterioare similare

Eforturile anterioare de a rezolva problemele de punere în aplicare și de executare a dispozițiilor directivei privind detașarea lucrătorilor prin mijloace nelegislative nu și-au atins obiectivele. Aceste probleme au fost abordate în cadrul unor orientări interpretative în 2006. Un exercițiu de monitorizare realizat în 2007 a arătat că au existat o serie de deficiențe. Respectiva comunicare a oferit clarificări suplimentare pentru statele membre. În 2008, Comisia a adoptat o recomandare[94] prin care a făcut apel la statele membre să acționeze urgent pentru a îmbunătăți situația lucrătorilor detașați printr-o mai bună cooperare între administrațiile naționale, pentru un schimb mai eficient de informații între statele membre și un acces mai bun la informații și la schimbul de bune practici.

Începând din 2009, Comisia a inițiat mai multe studii de evaluare ex post: Studiu privind efectele economice și sociale care au legătură cu fenomenul detașării lucrătorilor în Uniunea Europeană; Studiu privind aspectele juridice ale detașării lucrătorilor în cadrul prestării de servicii în Uniunea Europeană (referitor la 12 state membre); Studiu complementar privind aspectele juridice ale detașării lucrătorilor în cadrul prestării de servicii în Uniunea Europeană (referitor 15 state membre); Studiu privind protecția drepturilor lucrătorilor în procesele de subcontractare în Uniunea Europeană (în curs).

În scopul de a pregăti evaluarea impactului, un studiu de evaluare ex ante a fost efectuat de către un consultant extern în 2011: Studiu pregătitor pentru evaluarea impactului privind posibila revizuire a cadrului legislativ privind detașarea lucrătorilor în contextul prestării de servicii.

Aceste studii recente au confirmat că o serie de probleme identificate persistă.

1.5.4. Coerența și posibila sinergie cu alte instrumente relevante

Drepturi fundamentale: propunerea este conformă cu strategia UE privind drepturile fundamentale, COM (2010) 573 final.

Strategia Europa 2020: inițiativa va contribui la crearea de locuri de muncă în cadrul strategiei pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii sociale (Strategia Europa 2020).

Actul privind piața unică: prezenta inițiativă este una dintre cele douăsprezece pârghii identificate de Comisie în scopul de a stimula creșterea și de a întări încrederea cetățenilor în piața unică. Propunerea va facilita în special prestarea transfrontalieră de servicii și va îmbunătăți climatul de concurență loială. Această inițiativă permite exploatarea potențialului de creștere al detașării lucrătorilor ca un element-cheie pentru prestarea de servicii pe piața

[94] Recomandarea Comisiei din 3 aprilie 2008 privind îmbunătățirea cooperării administrative în contextul detașării lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, JO C 85, 4.4.2008, p. 1–4.

internă. În plus, aceasta poate contribui la atenuarea tensiunilor sociale și politice generate de controversele determinate de mai multe hotărâri judecătorești și de efectele lor percepute asupra sistemelor de relații de muncă.

Small Business Act: în măsura în care majoritatea întreprinderilor care detașează lucrători sunt IMM-uri și în care prezenta inițiativă prevede facilitarea furnizării de servicii prin armonizarea punerii în aplicare și executarea directivei, creând astfel oportunități avantajoase pentru întreprinderi în străinătate, ea este în concordanță cu Small Business Act.

Reglementarea inteligentă: Inițiativa este, de asemenea, conformă cu prevederile agendei privind reglementarea inteligentă, concepută pentru obținerea unor reglementări de cea mai bună calitate posibilă, cu respectarea deplină a principiilor subsidiarității și proporționalității. Prezenta propunere se bazează pe o evaluare completă a legislației și a politicilor existente și acoperă aspecte juridice, economice și sociale. Ea are drept obiectiv să elaboreze o legislație mai clară și mai accesibilă, să orienteze eforturile statelor membre și partenerilor sociali în vederea asigurării unei executări mai eficiente și mai coerente a legislației. Ea ține cont de rezultatele consultării părților interesate, în special a partenerilor sociali europeni.

Sistemul de informare al pieței interne (IMI): inițiativa își propune să utilizeze IMI în domeniul detașării lucrătorilor pentru a îmbunătăți cooperarea administrativă între statele membre. Ea se înscrie în cadrul strategiei Comisiei pentru extinderea și dezvoltarea Sistemului de informare al pieței interne, COM (2011) 75 final. Ea este legată de propunerea Comisiei pentru un regulament orizontal privind IMI, COM (2011) 522 final.

Programul UE pentru schimbări sociale și inovare socială (urmare a programului PROGRESS): măsuri de însoțire, în special proiecte ale organizațiilor neguvernamentale și ale partenerilor sociali, vor fi finanțate prin cereri de propuneri în cadrul noului program al UE pentru schimbări sociale și inovare socială, COM (2011) 609 final, pentru a sprijini punerea în aplicare și aplicarea în practică a inițiativei. (2 milioane EUR pe an).

1.6. Durata și impactul financiar

☒ Propunere/inițiativă cu **durată limitată**

- ☐ Propunere/inițiativă în vigoare din [ZZ/LL]AAAA până la [ZZ/LL]AAAA
- ☒ Impact financiar din 2013 până în 2020

Punerea în aplicare a directivei este de durată nedeterminată și se preconizează că programul care va urma programului UE pentru schimbări sociale și inovare socială va continua să suporte costurile aferente după 2020.

☐ Propunere/inițiativă cu **durată nelimitată**

- Punere în aplicare cu o perioadă de demarare din 2013 până în 2014,
- urmată de o perioadă de funcționare la capacitate maximă.

1.7. Tipul (tipurile) de gestionare preconizat(e)[95]

☒ **Gestionare centralizată direct** de către Comisie

☐ **Gestionare centralizată indirectă**, prin delegarea sarcinilor de punere în aplicare către:

- ☐ agenții executive
- ☐ organisme instituite de Comunități[96]
- ☐ organisme publice naționale/organisme cu misiune de serviciu public
- ☐ persoanele cărora li se încredințează punerea în aplicare a unor acțiuni specifice în temeiul titlului V din Tratatul privind Uniunea Europeană, identificate în actul de bază relevant în sensul articolului 49 din Regulamentul financiar

☐ **Gestionare partajată** cu statele membre

☐ **Gestionare descentralizată** împreună cu țări terțe

☐ **Gestionare în comun** cu organizații internaționale ***(a se preciza)***

Dacă se indică mai multe moduri de gestionare, se furnizează detalii suplimentare în secțiunea „Observații".

Observații

2. MĂSURI DE GESTIONARE

2.1. Norme de monitorizare și raportare

A se preciza frecvența și condițiile.

O evaluare continuă va avea loc la cinci ani după expirarea termenului de transpunere. Ea va consta în principal în evaluarea eficacității inițiale a directivei, astfel cum a fost modificată. Se va pune accentul pe analiza acordurilor de cooperare consolidată între statele membre și calitatea informațiilor generate de aceste acorduri. Această evaluare va fi realizată de Comisie, asistată de experți externi. Mandatul va fi definit de serviciile Comisiei. Părțile interesate vor fi informate și invitate să prezinte observații cu privire la mandat prin intermediul Comitetului de experți privind detașarea lucrătorilor și, de asemenea, acestea vor fi informate periodic cu privire la progresele înregistrate privind evaluarea și concluziile sale. Concluziile vor fi făcute publice.

[95] Detalii privind modurile de gestionare, precum și trimiterile la Regulamentul financiar sunt disponibile pe site-ul BudgWeb: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html

[96] Astfel cum sunt menționate la articolul 185 din Regulamentul financiar.

2.2. Sistemul de gestionare și control

2.2.1. Riscul (riscurile) identificat(e)

În ceea ce privește măsurile de însoțire în cadrul Programului UE pentru schimbări sociale și inovare socială: în cadrul acestui program, gestionarea centralizată directă va implica acordarea de numeroase contracte și granturi pentru activități specifice și plata a numeroase subvenții de funcționare acordate organizațiilor guvernamentale și neguvernamentale. Principalul risc va fi legat de capacitatea (în special a) organizațiilor mai mici de a controla eficient cheltuielile, precum și de a asigura transparența operațiunilor desfășurate.

2.2.2. Metoda (metodele) de control preconizată (preconizate)

În ceea ce privește măsurile de însoțire în cadrul Programului UE pentru schimbări sociale și inovare socială: vor fi utilizate măsurile de control menționate în COM (2011) 609 final.

2.3. Măsurile de prevenire a fraudelor și a neregulilor

A se specifica măsurile de prevenire și de protecție existente sau preconizate.

În ceea ce privește măsurile de însoțire în cadrul Programului UE pentru schimbări sociale și inovare socială: vor fi utilizate măsurile de prevenire a fraudelor și a neregulilor menționate în COM (2011) 609 final.

3. IMPACTUL FINANCIAR ESTIMAT AL PROPUNERII/INIȚIATIVEI

3.1. Rubrica (rubricile) din cadrul financiar multianual și linia (liniile) bugetară (bugetare) de cheltuieli afectată (afectate)

- Linii bugetare de cheltuieli existente

  În ordinea rubricilor și a liniilor bugetare din cadrul financiar multianual.

Rubrica din cadrul financiar multianual	Linia bugetară	Tipul cheltuielilor	Contribuție			
	Numărul [Descrierea……...…….]	CD/CND (97)	din partea țărilor AELS[98]	din partea țărilor candidate[99]	din partea țărilor terțe	în sensul articolului 18 alineatul (1) litera (aa) din Regulamentul financiar
1	04.04.01.03 (se poate schimba în noul program)[100] PROGRESS (înlocuit cu Programul pentru schimbări sociale și inovare socială în 2014)	CD	DA	DA	Nu	NU
1	04.01.04.10 (se poate schimba în noul program)[101] PROGRESS (înlocuit cu Programul pentru schimbări sociale și inovare socială în 2014)	CND	DA	Nu	Nu	NU

- Noi linii bugetare solicitate

  În ordinea rubricilor și a liniilor bugetare din cadrul financiar multianual.

Rubrica din cadrul financiar multianual	Linia bugetară	Tipul cheltuielilor	Contribuție			
	Numărul	CD/CND	din partea țărilor	din partea țărilor	din partea țărilor	în sensul articolului 18 alineatul (1) litera

97 CD= credite diferențiate / CND = credite nediferențiate.

98 AELS: Asociația Europeană a Liberului Schimb.

99 Țările candidate și, după caz, țările potențial candidate din Balcanii de Vest.

100 Impactul financiar indicat în cadrul acestei linii bugetare este reglementat prin programul PROGRESS (2013) și Programul UE pentru schimbări sociale și inovare socială (2014-2020, urmare a programului PROGRESS), COM (2011) 609 final.

101 Impactul financiar indicat în cadrul acestei linii bugetare este reglementat prin programul PROGRESS (2013) și Programul UE pentru schimbări sociale și inovare socială (2014-2020, urmare a programului PROGRESS), COM (2011) 609 final.

	[Rubrica……..]		AELS	candidate	terțe	(aa) din Regulamentul financiar
	[XX.YY.YY.YY]		DA/NU	DA/NU	DA/NU	DA/NU

3.2. Impactul estimat asupra cheltuielilor

3.2.1. Sinteza impactului estimat asupra cheltuielilor

milioane EUR (cu 3 zecimale)

Rubrica din cadrul financiar multianual:	1	**Creștere durabilă (începând cu 2014: creștere inteligentă și favorabilă incluziunii)**

DG: EMPL[102]			Anul 2013[103]	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019	Anul 2020	**TOTAL**
• Credite operaționale											
04.04.01.03 (se poate modifica în noul Program pentru schimbări sociale și inovare socială)	Angajamente	(1)	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	**16,000**
	Plăți	(2)	0,800	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	2,000	**14,800**
Credite cu caracter administrativ finanțate din pachetul financiar pentru programe specifice[104]											
04.01.04.10 (se poate modifica în noul Program pentru schimbări sociale și inovare socială)		(3)	0,264	0,264	0,264	0,764	0,264	0,264	0,264	0,264	**2.612**
TOTAL credite	Angajamente	=1+1a +3	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**

102 Pentru detalii privind finanțarea generală a sistemului IMI, a se vedea COM (2011) 522 final (propunere privind Regulamentul IMI).

103 Anul N este anul în care începe aplicarea propunerii/inițiativei.

104 Asistența tehnică și/sau administrativă și cheltuielile în sprijinul punerii în aplicare a programelor UE și/sau acțiunilor UE (fostele linii „BA”), cercetare indirectă, cercetare directă.

pentru DG EMPL	Plăți	=2+2a +3	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**

• TOTAL credite operaționale	Angajamente	(4)	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**
	Plăți	(5)	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**
• TOTAL credite cu caracter administrativ finanțate din bugetul anumitor programe		(6)									
TOTAL credite încadrate în RUBRICA 1 din cadrul financiar multianual	Angajamente	=4+ 6	2,264	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**18,612**
	Plăți	=5+ 6	1,064	2,264	2,264	2,764	2,264	2,264	2,264	2,264	**17,412**

Rubrica din cadrul financiar multianual:	**5**	„Cheltuieli administrative”

milioane EUR (cu 3 zecimale)

		Anul 2013	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019	Anul 2020	**TOTAL**
DG: EMPL										
• Resurse umane		0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	**1,856**
• Alte cheltuieli administrative		0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	**1,48**
TOTAL DG EMPL	Credite	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

TOTAL credite încadrate în RUBRICA 5 din cadrul financiar multianual	(Total angajamente = Total plăți)	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

milioane EUR (cu 3 zecimale)

		Anul 2013	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019	Anul 2020	**TOTAL**
TOTAL credite în cadrul RUBRICILOR 1 - 5 din cadrul financiar multianual	Angajamente	2,506	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	21,948
	Plăți	1,306	2,856	2,506	3,356	2,506	2,856	2,506	2,856	20,748

3.2.2. Impactul estimat asupra creditelor operaționale

- ☐ Propunerea/inițiativa nu implică utilizarea de credite operaționale
- ☒ Propunerea/inițiativa implică utilizarea de credite operaționale, conform explicațiilor de mai jos:

Credite de angajament în milioane EUR (cu 3 zecimale)

Indicați obiectivele și realizările ⇩			Anul 2013		Anul **2014**		Anul **2015**		Anul **2016**		Anul **2017**		Anul **2018**		Anul **2019**		Anul **2019**		**TOTAL**	
			REALIZĂRI																	
	Tipul realizării[105]	Costul mediu al realizării	Numărul de realizări	Cost	Numărul de realizări	Cost	Numărul de realizări	Cost	Numărul de realizări	Cost	Numărul de realizări	Cost	Numărul de realizări	Cost	Numărul de realizări	Cost	Numărul	Cost	Numărul	Cost
OBIECTIVUL SPECIFIC Nr. 1[106]: Aplicarea efectivă a legislației UE																				
Schimburi de cele mai bune practici, formare, învățare reciprocă, consolidarea capacităților în vederea îmbunătățirii cooperării administrati	Proiecte, conferințe, seminarii, ghidurile de bună practică (granturi)	0,400	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	5	2,000	40	16,000

105 Realizările se referă la produsele și serviciile care vor fi furnizate (de ex.: numărul de schimburi de studenți finanțate, numărul de km de străzi construite etc.).

106 Astfel cum este descris în secțiunea 1.4.2. „Obiectiv (e) specific (e) ...”

ve dintre autoritățile naționale																			
Comitetul de experți privind detașarea lucrătorilor – schimbul de bune practici în vederea îmbunătățirii cooperării administrative	Schimburi de bune practici	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	1	0,264	8	2,112
Subtotal pentru obiectivul specific nr. 1			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112
COST TOTAL			6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	6	2,264	48	18,112

3.2.3. Impactul estimat asupra creditelor cu caracter administrativ

3.2.3.1. Rezumat

- ☐ Propunerea/inițiativa nu implică utilizarea de credite administrative
- ☒ Propunerea/inițiativa implică utilizarea de credite administrative, conform explicațiilor de mai jos:

milioane EUR (cu 3 zecimale)

	Anul 2013 [107]	Anul **2014**	Anul **2015**	Anul **2016**	Anul **2017**	Anul **2018**	Anul **2019**	Anul **2020**	**TOTAL**
RUBRICA 5 din cadrul financiar multianual									
Resurse umane	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	0,232	**1,856**
Alte cheltuieli administrative	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	0,010	0,360	**1,48**
Subtotal RUBRICA 5 din cadrul financiar multianual									

În afara RUBRICII 5[108] din cadrul financiar multianual									
Resurse umane									
Alte cheltuieli de natură administrativă									
Subtotal în afara RUBRICII 5 din cadrul financiar multianual									

TOTAL	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	0,242	0,592	**3,336**

107 Anul N este anul în care începe aplicarea propunerii/inițiativei.

108 Asistența tehnică și/sau administrativă și cheltuielile în sprijinul punerii în aplicare a programelor UE și/sau acțiunilor UE (fostele linii „BA”), cercetare indirectă, cercetare directă.

3.2.3.2. Necesarul de resurse umane estimat

- ☐ Propunerea/inițiativa nu implică utilizarea de resurse umane
- ☒ Propunerea/inițiativa implică utilizarea de resurse umane, conform explicațiilor de mai jos:

Estimarea trebuie exprimată în valoare întreagă (sau cel mult cu o zecimală)

		Anul 2013	Anul 2014	Anul 2015	Anul 2016	Anul 2017	Anul 2018	Anul 2019	Anul 2020
• Posturi din schema de personal (posturi de funcționari și de agenți temporari)									
XX 01 01 01 (la sediul și în reprezentanțele Comisiei) (1 AD)		127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000	127000
XX 01 01 02 (în delegații)									
XX 01 05 01 (cercetare indirectă)									
10 01 05 01 (cercetare directă)									
• Personal extern (în unități echivalent normă întreagă: FTE)[109]									
XX 01 02 01 (AC, INT, END din „pachetul global") (1END)		73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000	73000
XX 01 02 01 (AC, INT, END din „pachetul global") (0,5 AC)		32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000	32000
XX 01 02 02 (AC, INT, JED, AL și END în delegații)									
XX 01 04 yy[110]	la sediu[111]								
	- în delegații								
XX 01 05 02 (AC, INT, END - cercetare indirectă)									
10 01 05 02 (AC, INT, END – cercetare directă)									
Alte linii bugetare (a se specifica)									
TOTAL		232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000	232000

XX este domeniul de politică sau titlul din buget vizat.

Necesarul de resurse umane va fi acoperit de personalul DG-ului în cauză alocat deja gestionării acțiunii și/sau realocat intern în cadrul DG-ului, la care se adaugă, după caz, resurse suplimentare ce ar putea fi alocate DG-ului care gestionează acțiunea în cadrul procedurii de alocare anuală și ținând cont de constrângerile bugetare.

Descrierea sarcinilor care trebuie efectuate:

---

109 AC = agent contractual; INT = personal interimar („*Intérimaire*"); JED = „*Jeune Expert en Délégation*" (expert tânăr în delegații); AL = agent local; END = expert național detașat;

110 Sub plafonul pentru personal extern din creditele operaționale (fostele linii „BA").

111 În special pentru fonduri structurale, Fondul european agricol pentru dezvoltare rurală (FEADR) și Fondul european pentru pescuit (FEP).

Funcționari și agenți temporari (1 AD)	monitorizarea transpunerii, procedurile în constatarea neîndeplinirii obligațiilor UE, coordinarea cererilor de propuneri/licitații, coordonarea cooperării administrative
Personal extern (1 END)	sprijin pentru cooperarea administrativă, sprijin pentru cererile de propuneri/licitații, evaluare
Personal extern (0,5 AC)	gestionarea granturilor și a contractelor, relațiile cu beneficiarii de granturi și contracte

3.2.4. Compatibilitatea cu cadrul financiar multianual actual

- ☒ Propunerea/inițiativa este compatibilă cu cadrul financiar multianual actual.
- ☐ Propunerea/inițiativa necesită o reprogramare a rubricii corespunzătoare din cadrul financiar multianual.

A se explica reprogramarea necesară, precizându-se liniile bugetare vizate și sumele aferente.

- ☐ Propunerea/inițiativa necesită recurgerea la instrumentul de flexibilitate sau revizuirea cadrului financiar multianual[112]

A se explica necesitatea efectuării acestei acțiuni, precizând rubricile și liniile bugetare în cauză, precum și sumele aferente.

3.2.5. Participarea terților la finanțare

- ☒ Propunerea/inițiativa nu prevede cofinanțare din partea terților
- Propunerea/inițiativa prevede cofinanțare, estimată în cele ce urmează:

Credite de angajament în milioane EUR (cu 3 zecimale)

	Anul **N**	Anul **N+1**	Anul **N+2**	Anul **N+3**	… a se introduce numărul de ani necesar pentru a reflecta durata impactului (cf. punctul 1.6)			Total
Precizați organismul care asigură cofinanțarea								
TOTAL credite cofinanțate								

[112] A se vedea punctele 19 și 24 din Acordul interinstituțional.

3.3. Impactul estimat asupra veniturilor

- ☒ Propunerea/inițiativa nu are impact financiar asupra veniturilor.
- ☐ Propunerea/inițiativa are următorul impact financiar:
  - ☐ asupra resurselor proprii
  - ☐ asupra veniturilor diverse

milioane EUR (cu 3 zecimale)

Linia bugetară pentru venituri:	Credite disponibile pentru exercițiul bugetar în curs	Impactul propunerii/inițiativei[113]						
		Anul **N**	Anul **N+1**	Anul **N+2**	Anul **N+3**	A se introduce numărul de coloane necesar pentru a reflecta durata impactului (cf. punctului 1.6)		
Articolul …….								

Pentru diversele venituri alocate, a se preciza linia bugetară (liniile bugetare) de cheltuieli afectată (afectate).

A se preciza metoda de calcul a impactului asupra veniturilor.

[113] În ceea ce privește resursele proprii tradiționale (taxe vamale, cotizațiile pentru zahăr), sumele indicate trebuie să fie sume nete, și anume sume brute după deducerea a 25 % pentru costuri de colectare.