Publicat în Jurnalul Oficial L nr. 18 din 21-01-1997

Acest document are doar scop informativ și nu produce efecte juridice. Instituțiile Uniunii nu își asumă răspunderea pentru conținutul său. Versiunile autentice ale actelor relevante, inclusiv preambulul acestora, sunt cele publicate în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene și disponibile pe site-ul EUR-Lex. Aceste texte oficiale pot fi consultate accesând linkurile integrate în prezentul document.

►B **DIRECTIVA 96/71/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI**

din 16 decembrie 1996

privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

(JO L 018 21.1.1997, p. 1)

Astfel cum a fost modificată prin:

		Jurnalul Oficial		
		NR.	Pagina	Data
►M1	DIRECTIVA (UE) 2018/957 A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI Text cu relevanță pentru SEE din 28 iunie 2018	L 173	16	9.7.2018

Rectificată prin:

►C1 Rectificare, JO L 091, 29.3.2019, p. 77 (2018/957)

▼B

DIRECTIVA 96/71/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI

din 16 decembrie 1996

privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

Articolul 1

▼M1

Titlul se înlocuiește cu „Obiectul și domeniul de aplicare”

▼M1

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

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

negocia, de a încheia și de a pune în aplicare convenții colective sau de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale.

▼B

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

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

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

(a)

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

(b)

detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau

▼M1

(c)

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

▼M1

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

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

▼B

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

Articolul 2

Definiție

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

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

Articolul 3

Condiții de muncă și de încadrare în muncă

▼M1

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

—

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

—

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

(a)

durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;

(b)

durata minimă a concediilor anuale plătite;

(c)

remunerația, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică schemelor de pensii ocupaționale suplimentare;

(d)

condițiile pentru punerea la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;

(e)

sănătatea, securitatea și igiena la locul de muncă;

(f)

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

(g)

egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare;

(h)

condițiile privind cazarea lucrătorilor atunci când sunt oferite de angajator lucrătorilor trimiși de la locul lor de muncă obișnuit;

(i)

indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale.

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

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

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

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

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

▼M1

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

—

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

—

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

Primul paragraf al prezentului alineat nu se aplică următoarelor:

(a)

procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;

(b)

schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.

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

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

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

(1b) Statele membre dispun ca întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (3) litera (c) să garanteze lucrătorilor detașați condițiile de muncă aplicabile, în temeiul articolului 5 din Directiva 2008 /104/CE a Parlamentului European și a Consiliului ([2]), lucrătorilor prin agent de muncă temporară puși la dispoziție prin agenții de muncă temporară stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca.

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

▼B

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

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

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

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

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

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

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

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

▼M1

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

Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a remunerației, în măsura în care nu sunt acordate cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare, precum cheltuielile de transport, cazare și masă. ►C1 Angajatorul, fără a aduce atingere alineatului (1) primul paragraf litera (i), rambursează lucrătorilor detașați cheltuielile respective în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale aplicabile raportului de muncă. ◄

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

▼B

(8) Prin convenții colective sau sentințe arbitrale declarate de generală aplicare se înțelege convențiile colective sau sentințele arbitrale care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.

▼M1

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

—

convențiile colective sau sentințele arbitrale cu aplicare generală privind toate întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective din zona geografică respectivă; și/sau

—

convențiile colective încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv,

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

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

—

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

—

le revin astfel de obligații cu aceleași efecte.

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

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

▼B

Articolul 4

Cooperare în materie de informare

(1) În scopul punerii în aplicare a prezentei directive, statele membre desemnează unul sau mai multe birouri de legătură sau autorități naționale competente conform legislației și/sau practicii naționale.

▼M1

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

▼B

Comisia și autoritățile administrației publice menționate în primul alineat colaborează strâns în vederea examinării dificultăților care ar putea apărea în aplicarea articolului 3 alineatul (10).

Asistența administrativă reciprocă se furnizează cu titlu gratuit.

(3) Fiecare stat membru ia măsurile corespunzătoare pentru ca informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3 să fie în general accesibile.

(4) Fiecare stat membru comunică celorlalte state membre și Comisiei birourile de legătură și/sau organismele competente menționate la alineatul (1).

▼M1

Articolul 5

Monitorizarea, controlul și asigurarea respectării

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

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

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

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

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

▼B

Articolul 6

Competența judiciară

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

Articolul 7

Punerea în aplicare

Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 16 decembrie 1999. Ele informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.

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

Articolul 8

Revizuirea de către Comisie

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

Articolul 9

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

ANEXĂ

▼M1

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

▼B

1.

excavații

2.

terasament

3.

construcții

4.

montare și demontare a elementelor prefabricate

5.

amenajare sau echipare

6.

transformare

7.

renovare

8.

reparare

9.

demontare

10.

demolare

11.

întreținere

12.

întreținere, lucrări de vopsire și curățare

13.

îmbunătățiri.

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

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

C.T.C.E. Piatra Neamț