

HOTĂRÂRE nr. 38 din 13 aprilie 2016

privind adoptarea avizului motivat referitor la propunerea de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a [Directivei 96/71/CE](#) a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii COM(2016) 128

EMITENT • **CAMERA DEPUTAȚILOR**

Publicat în **MONITORUL OFICIAL nr. 295 din 19 aprilie 2016**

Data intrării în vigoare 19-04-2016

În temeiul prevederilor art. 67 și ale [art. 148 din Constituția României, republicată](#), ale [Legii nr. 373/2013](#) privind cooperarea dintre Parlament și Guvern în domeniul afacerilor europene și ale art. 160-185 din Regulamentul Camerei Deputaților, aprobat prin [Hotărârea Camerei Deputaților nr. 8/1994](#), republicat, Camera Deputaților adoptă prezenta hotărâre.

Articolul UNIC

Luând în considerare Avizul motivat nr. 4 c-19/371, adoptat de Comisia pentru afaceri europene în ședința din 5 aprilie 2016, Camera Deputaților:

1. Constată că sunt îndeplinite condițiile stabilite prin tratate pentru ca propunerea să facă obiectul controlului parlamentar al subsidiarității, și anume: are caracter legislativ și aparține categoriei competențelor care nu sunt exclusive Uniunii Europene, în sensul art. 4 alin. (1), art. 5 alin. (2) TUE și, respectiv, art. 2 alin. (6) TFUE.
2. Constată că aspectele transnaționale sunt evidente, ceea ce ar justifica o acțiune la nivelul Uniunii pentru realizarea obiectivelor, dacă aceste obiective ar fi, în termeni reali, în acord cu valorile, principiile, tratatele Uniunii, precum și cu angajamentele politice majore asumate de către statele membre, pentru realizarea convergenței economice și sociale în întreaga Uniune.
3. Constată validitatea și suficiența argumentării utilității propunerii, din perspectiva criteriului insuficienței acțiunii naționale, dar nu și din perspectiva criteriului valorii adăugate.
4. Constată că temeiul juridic al propunerii nu corespunde integral cu conținutul reglementării, întrucât modificările se bazează pe art. 56 și 59 din TFUE, în condițiile în care acestea vizează eliminarea restricțiilor privind libera prestare a serviciilor în cadrul Uniunii, cu privire la resortisanții statelor membre stabiliți într-un alt stat membru, iar propunerea în sine vizează, cel puțin la nivel declarativ, protecția lucrătorilor.
5. Consideră că orice modificare a reglementărilor actuale trebuie să fie în concordanță cu art. 56 din TFUE, fapt care impune eliminarea oricăror dispoziții care ar putea împiedica sau face mai puțin atrăgătoare activitățile prestatorului de servicii stabilit într-un alt stat membru decât cel în care furnizează serviciile, situație valabilă și în cazul în care respectivele dispoziții se aplică în mod nediscriminatoriu atât prestatorilor de servicii naționali, cât și celor din alte state membre UE.
6. Reamintește faptul că hotărârile Curții de Justiție a UE, care a recunoscut că protecția lucrătorilor este un obiectiv imperativ, de interes general, care poate justifica obstacole în calea furnizării de servicii, dar numai cu condiția ca acestea să fie adecvate și proporționale pentru a asigura realizarea obiectivelor legitime urmărite, respectiv să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestora.
- În acest context consideră că, mai întâi, ar trebui evaluate efectele transpunerii de către statele membre ale Uniunii Europene a dispozițiilor [Directivei 2014/67/UE](#), iar ulterior, în funcție de concluziile acestei evaluări, să fie propuse modificări și/sau completări ale textului [Directivei 96/71/CE](#).
7. Reamintește că jurisprudența Curții de Justiție a UE a stabilit că discriminare înseamnă că persoane care se află în situații comparabile sunt tratate în mod diferit și că lucrătorii detașați sunt într-o situație diferită față de lucrătorii locali.

Subliniază că, de aceea, diferențele de salarii între lucrătorii detașați și cei locali nu pot fi tratate ca discriminare.

8. Reamintind faptul că din numărul totalul de lucrători mobili cei detașați reprezintă doar 13% și că cea mai mare parte dintre aceștia sunt detașați în condiții legale, că din totalul de angajați detașați din state cu salarii sub media Uniunii reprezintă doar 0,3%, că lucrătorii detașați din state cu salarii mici reprezintă doar 50% din totalul detașărilor exprimă rezerve serioase față de argumentele Comisiei Europene privind necesitatea reglementării și deci față de valoarea sa adăugată.

9. Reamintește faptul că prevederile actuale ale [Directivei 96/71/CE](#) referitoare la salariul minim stabilesc deja un cadru necesar asigurării unei concurențe loiale între angajatorul care detașează și alți prestatori din țara gazdă.

Apreciază faptul că diferențele induse de bonusuri, indemnizații, sporuri și altele asemenea nu sunt atât de mari pentru a justifica acțiunea de reglementare a Comisiei Europene, ceea ce se traduce printr-un deficit de valoare adăugată.

10. Observă că, deși Comisia Europeană își argumentează propunerea pe art. 31 din Carta drepturilor fundamentale, prin care se asigură dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea lucrătorului, o limitare a duratei maxime de muncă, a perioadei de odihnă zilnică și săptămânală, precum

și a perioadei anuale de concediu plătit ignoră art. 15 din cartă, care se referă la libertatea de alegere a ocupației și la dreptul la muncă.

Semnaleză faptul că lucrătorii nu își pot exercita drepturile prevăzute la art. 15, de vreme ce, de facto, nu li se permite să accepte o anumită plată pentru serviciile prestate.

11. Consideră că prevederile art. 2 și ale art. 5 din Protocolul nr. 2 privind aplicarea principiilor subsidiarității și proporționalității, privind obligația Comisiei Europene de a organiza ample consultări cu părțile interesate și de a ține cont de dimensiunea regională și locală a acțiunilor preconizate și, respectiv, obligația de a-și întemeia argumentele care atestă respectarea principiului subsidiarității pe indicatori calitativi și cantitativi nu sunt integral respectate.

În acest sens constată că însuși studiul de impact arată că nu există date statistice suficiente și comparabile cu privire la o mare parte din propunerile formulate, cum ar fi numărul lucrătorilor detașați pe perioade mai mari de 24 de luni, și nici cu privire la măsurile propuse pentru subcontractare, fiind prezentate doar estimări.

Observă că studiul de impact nu demonstrează că există un fenomen de amploare care să necesite o acțiune la nivelul UE.

la act și își manifestă surprinderea că, în ciuda solicitărilor repetate ale partenerilor sociali europeni de a fi consultați înainte de adoptarea propunerii, Comisia nu a răspuns încă.

Constată că studiul de impact arată că este posibil să existe unele efecte adverse ale propunerii, în special în ceea ce privește pierderea unor contracte de prestări servicii pentru prestatorii din statele cu un nivel scăzut al salariilor, sau o creștere generală a costului serviciilor prestate transnațional, dar fără să aprofundeze aceste aspecte și fără o analiză riguroasă a implicațiilor financiare pentru piața internă a UE.

Observă că studiul de impact a omis costurile suplimentare cu transportul, cazarea, informarea cu privire la regulile aplicabile, traducerea unor documente etc., pe care trebuie să le suporte prestatorul de servicii care detașează salariați.

Constată că, deși studiul de impact face referire la intenția de a asigura o egalitate de tratament între lucrătorul detașat și lucrătorii naționali, astfel încât lucrătorul detașat să fie tratat ca un lucrător mobil UE în sensul art. 45 TFUE în statul membru gazdă, nu este analizată modalitatea în care aceste modificări vor interfera cu prevederile [Regulamentului \(UE\) nr. 492/2011](#) privind libera circulație a lucrătorilor sau cu [Directiva 2014/54/UE](#) de îmbunătățire a aplicării drepturilor acestora și nici nu se explică în ce mod ar putea un lucrător detașat să fie egal cu un lucrător național, dacă celui detașat i se refuză ca printr-un act de voință să accepte anumite drepturi salariale.

12. Constată că, în conformitate cu normele în vigoare, statele membre pot lua măsuri adecvate pentru a se asigura că lucrătorii temporari detașați sunt tratați în același mod ca și lucrătorii temporari naționali.

la act de faptul că, în conformitate cu evaluarea impactului, până în prezent un număr de 15 state membre au decis să utilizeze această opțiune. De aceea consideră că modificarea prevederilor legale ale UE în această privință nu este justificată și nici necesară.

13. Apreciază că noua regulă privind subcontractarea va avea ca efect utilizarea de convenții colective care nu îndeplinesc criteriile de aplicare universală; de asemenea ar putea fi necesar să se utilizeze convenții colective neuniversale în state membre care au declarat deja că folosesc convenții colective universal aplicabile. De aceea consideră că intervenția la nivelul UE, în scopul de a extinde domeniul de aplicare al propunerii de directivă, nu este justificată și nici necesară.

14. Reamintește faptul că în ceea ce privește aplicarea obligatorie a regulilor generale de detașare în cazul detașării prin intermediul unui agent de muncă temporară, în prezent, statul membru gazdă are posibilitatea de a impune agenților de muncă temporară din alte state membre aceleași reguli ca și cele aplicabile agenților de muncă temporară naționali. De aceea consideră că impactul propunerii de directivă este neclar și nu pare să fie adecvat scopului.

15. la act de faptul că, în conformitate cu dispozițiile actuale ale [Directivei 96/71/CE](#), statele membre au posibilitatea de a extinde domeniul de aplicare al convențiilor colective sau al sentințelor arbitrale care au fost declarate universal aplicabile tuturor sectoarelor; studiul de impact relevă că doar 4 state membre au decis să nu utilizeze această opțiune.

Consideră că, în aceste condiții, nu este necesară impunerea unei astfel de obligații la nivelul UE.

16. Semnalează faptul că înlocuirea expresiei "salariu minim" cu cea de "remunerație" poate provoca incertitudine juridică, deoarece aceasta este o noțiune care poate fi interpretată în mod extins și nu reiese în mod clar dacă remunerația este considerată ca fiind un quantum rezultat din elementele obligatorii de remunerație pe care trebuie să le primească lucrătorul sau ca impunere a obligației de respectare a structurii salariului statului gazdă pentru prestatorii din alte state membre.

Consideră că în prima variantă nu sunt pe deplin utilizate concluziile studiului și jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a UE, iar în a doua variantă apar probleme în cazul în care, conform legislației statului gazdă, prestatorul trebuie să respecte în mod obligatoriu alte elemente de remunerație.

Atenționează asupra faptului că s-ar genera discrepanțe între statele membre, având în vedere faptul că fiecare stat va trebui să indice în legislația proprie definirea și alcătuirea acestei remunerații.

Observă faptul că nu este clarificată suficient noțiunea de bază de calcul, care se va stabili pentru plata taxelor, impozitelor și contribuțiilor sociale de către antreprenorii care detașează lucrători în alte state membre.

17. În concluzie, consideră că, dacă ar fi adoptate propunerile formulate de Comisie, se vor crea bariere în calea liberei prestații a serviciilor și a mobilității forței de muncă.

18. Subliniază că observațiile și rezervele exprimate în opinia adoptată ca urmare a analizei pe fond completează prezentul aviz motivat.

19. Consideră că propunerea de directivă nu are suficientă valoare adăugată și, în consecință, hotărăște că este încălcat principiul subsidiarității, în principal din perspectiva utilității reglementării.

Această hotărâre a fost adoptată de către Camera Deputaților în ședința din 13 aprilie 2016, cu respectarea prevederilor art. 76 alin. (2) din Constituția României, republicată.

PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR

VALERIU-ȘTEFAN ZGONEA

București, 13 aprilie 2016.

Nr. 38.
