

GHID DE BAZĂ PENTRU LUCRĂTORII DETAȘAȚI



**Overcoming challenges in the field of
posting of workers through joint cooperation of
social partners from public sector**

***“Detașarea Lucrătorilor: Îmbunătățirea Cooperării
Administrative și a Accesului Internațional”***

***Abordarea provocărilor în sfera detașării lucrătorilor
prin cooperarea partenerilor sociali din sectorul public”***

VP/2016/006/0042



Introducere.-

Acest **Ghid de bază pentru lucrătorii detașați** a fost elaborat în cadrul Proiectului, cofinanțat cu Fonduri din Uniunea Europeană, denumit

Overcoming challenges in the field of posting of workers through joint cooperation of social partners from public sector

Realizat de **Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid** (Coaliția Sindicală Independentă a Lucrătorilor din Madrid) (**CSIT UNIÓN PROFESIONAL**) din Spania, în colaborare cu Organizațiile ce reprezintă mai multe țări, respectiv Spania: Universidad a Distancia de Madrid (Universitatea Națională la Distanță din Madrid) (UDIMA) și Asociación Industrial, Técnica y de Comercio (Asociația Industrială, Tehnică și de Comerț) (ASITECO); Polonia: Confederația Sindicală din Polonia (OPZZ) și Asociația pentru Mobilitatea în Muncă (IMP); Bulgaria: Federația Națională de Comerț, Servicii, Vămi și Turism Podkrepa-NF (TUKOT); Serbia: Confederația Sindicatelor Autonome din Serbia (CATUS); Macedonia: Sindicatul Administrației Publice și a Statului (SADU) și Business Confederation; România: Federația Națională a Sindicatelor din Administrație (FNSA) și National Agency of Civil Servants; Muntenegru: Trade Union of Health & Social Care; Albania: Trade Union of Independent T.U. și Marea Britanie: Federația Generală a Sindicatelor din Educație (GFTU).

Și are drept scop consolidarea învățării reciproce, schimbul de bune practici și îmbunătățirea cooperării transnaționale, și, ceea ce este cel mai important, servește drept document ce reunește informațiile cele mai relevante pe care trebuie să le cunoască lucrătorii detașați în alt Stat membru al Uniunii Europene, cu privire la condițiile de angajare și drepturile de muncă și profesionale fundamentale.

Din ce în ce mai mult, lucrătorii din țările noastre se deplasează în diferite State ale Uniunii și fac acest lucru conform liberei circulații, în calitate de lucrători migranți; dar, de asemenea, și ca angajați detașați de societățile la care lucrează, pe o perioadă limitată de timp.

Lucrătorii detașați (posted-workers) afectați de această mobilitate transfrontalieră sunt protejați conform următoarei norme europene, ce prevede o serie de garanții privind condițiile de muncă, de cotizare către sistemul securității sociale, retributive, etc., pe care trebuie să le îndeplinească societățile din Statele membre care îi primesc:

- **Directiva 96/71/CE** a Parlamentului European și a Consiliului, din data de 16 decembrie 1996, privind *detașarea lucrătorilor, efectuată în cadrul unei prestări de servicii*, care, la articolul 3.1, garantează lucrătorilor detașați într-un teritoriu al unui alt Stat membru, aceleași condiții de lucru și de angajare ca și cele de care dispun lucrătorii naționali, privind:
 - a perioadele maxime de lucru, cât și perioadele minime de odihnă;
 - b durata minimă a concediilor anuale plătite;
 - c valorile salariului minim, inclusiv cele majorate cu orele suplimentare; acest articol nu se aplică și la regimurile complementare de pensionare profesională;
 - d condițiile de furnizare a forței de muncă, în special de către agențiile de muncă temporară;
 - e sănătatea, securitatea și igiena în muncă;
 - f măsurile de protecție aplicabile condițiilor de lucru și de angajare pentru femeile însărcinate sau care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;
 - g tratamentul egal între bărbați și femei, și alte dispoziții referitoare la nediscriminare.

Acest lucru înseamnă că societățile **au obligația** de a garanta lucrătorilor detașați pe teritoriul țării lor, condiții de muncă și angajare nediscriminatorii în comparație cu condițiile de care se bucură lucrătorii locali.

- **Directiva 2014/67/UE** a Parlamentului European și a Consiliului, din data de 15 mai 2014, *"privind garantarea îndeplinirii Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor, efectuată în cadrul unei prestări de servicii și prin care se modifică Regulamentul (UE) nr. 1024/2012 referitor la cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de Informare a Pieței Interne («Regulamentul IMI»)",* al cărui obiectiv este asigurarea respectării Directivei 96/71/CE și astfel: *"împiedicarea, evitarea și combaterea oricărui abuz sau a oricărei încălcări a normelor aplicabile de către societățile care obțin un folos necuvenit sau fraudulent ca urmare a prestării libere de servicii ...".*

(1).- În scopurile prezentei Directive, noțiunea de valori ale salariului minim, indicată la litera c) din paragraful unu, se va defini prin legislația și/sau uzul național din Statul membru, pe raza căruia este detașat lucrătorul.

- Și **Rezoluția legislativă a Parlamentului European din data de 29 mai 2018** privind propunerea Directivei Parlamentului European și a Consiliului prin care se modifică Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului, din data de 16 decembrie 1996, privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestărilor de servicii; obiectivul acesteia este acela de a facilita prestarea de servicii transnaționale, garantând, în același timp, competența loială și respectarea drepturilor acelor lucrători detașați.

Elementul cel mai nou al acestei *Rezoluții...* îl constituie garantarea unei remunerații corecte, a condițiilor de egalitate între societățile care detașează angajați și societățile locale din țara care îi primește și însăși protecția normativă pentru angajații din același loc (fie aceștia detașați sau locali).



Coalición Sindical Independiente de Trabajadores de Madrid - Coaliția Sindicală Independentă a Lucrătorilor din Madrid

Comunicación de 25 de julio de 2003 – Comunicarea din data de 25 iulie 2003

Comunicación de 4 de abril de 2006 – Comunicarea din data de 4 aprilie 2006

Comunicación de 13 de junio de 2007 – Comunicarea din data de 13 iunie 2007

Resolución Legislativa del Parlamento Europeo de 29.05.2018 que modifica la Directiva 96/71/CE - Rezoluție legislativă a Parlamentului European din data de 29 mai 2018 care modifică Directiva 96/71/CE

Date privind detașarea Lucrătorilor.-

În anul 2016, în Europa erau 2,3 milioane de lucrători detașați, ceea ce reprezintă 1% din numărul total de angajări din Uniunea Europeană. Fiind un procent redus față de forța de muncă a Uniunii, este necesar să remarcăm că acest număr de lucrători detașați a crescut cu 69% între anii 2010 și 2016.

DATE PRIVIND LUCRĂTORII DETASAȚI, PE ȚĂRI						
STAT	L.D.T.	L.D.P.		STAT	L.D.T.	L.D.P.
Germania	260.068	440.065		Olanda	96.687	90.873
Austria	75.132	120.150		Ungaria	65.185	11.312
Belgia	104.307	178.319		Italia	114.515	61.321
Bulgaria	19.595	3.867		Irlanda	7.339	5.760
Cipru	3.091	972		Letonia	10.830	1.080
Croația	42.602	9.835		Lituania	30.723	2.018
Danemarca	29.595	15.698		Luxemburg	68.725	26.591
Slovacia	112.028	9.694		Malta	504	2.318
Slovenia	164.226	5.146		Polonia	513.972	17.818
Spania	147.424	52.353		Portugalia	64.459	18.109
Estonia	17.953	3.733		Republica Cehă	47.578	22.743
Finlanda	8.155	21.014		România	50.855	10.028
Franta	135.974	203.019		Marea Britanie	49.210	57.226
Grecia	6.924	6.383		Suedia	11.456	39.120

Notă.- Aceste date, publicate de UE, se bazează pe formularele A1 care stabilesc situația privind Securitatea Socială a lucrătorilor atunci când se deplasează în cadrul Uniunii.

L.D.T.: Lucrători trimiși detașați în alte țări. L.D.P.: Lucrători detașați primiți din alte țări.

DREPTURILE FUNDAMENTALE ALE LUCRĂTORULUI DETAȘAT

Folosind o metodologie bazată pe întrebări și răspunsuri, prezentăm, pe scurt, în continuare, drepturile fundamentale pe care orice lucrător detașat trebuie să le cunoască, în cadrul detașării sale, cu privire la condițiile de lucru și de angajare, indiferent de Statul de origine și de Statul de destinație.

Ce condiții trebuie să îndeplinesc pentru a fi considerat un lucrător detașat?

Lucrătorii ***posted-workers***, sunt acei angajați care " *pe o perioadă limitată de timp, își desfășoară activitatea într-un Stat membru diferit de cel în care își exercită în mod normal activitatea (Articolul 2.1 din Directiva 96/71)*" (2).

(2).- Nu trebuie să confundăm lucrătorii detașați, al căror element de identificare este faptul că au fost angajați într-un Stat membru al UE (pe care îl numim "de origine") și care, pe o anumită perioadă limitată de timp, prestează serviciile de muncă și profesionale, pentru aceeași societate, însă în deplasare într-un alt Stat membru (pe care îl denumim "de primire"), cu lucrătorii migranți, care se deplasează în mod voluntar în cadrul european al liberei circulații, și nici cu cei pe care îi numim în mod curent "detașați temporar" (detașarea lucrătorului pentru a desfășura o activitate concretă și stabilită, în mod normal, din motive de urgență sau pentru a superviza tehnic o lucrare executată).

Prin urmare, detașarea într-un alt Stat membru trebuie să fie temporară și trebuie să existe, pe perioada sa, o relație de muncă cu societatea, în unul dintre următoarele cazuri:

- Detașarea pentru și sub conducerea companiei mele, executând un contract încheiat între aceasta și o societate cu sediul într-un alt Stat în care mă deplasez sau care își exercită activitatea în acesta.
- Detașarea la un punct de lucru al propriei mele societăți sau al alteia din grupul din care face parte.
- Detașarea de către o agenție de muncă temporară, pentru punerea sa la dispoziția unei societăți utilizatoare, stabilită sau care își exercită activitatea în Statul membru în care mă deplasez.

Ce societăți sunt afectate de normativa europeană privind detașarea lucrătorilor?

Doar companiile stabilite într-un Stat membru al Uniunii Europene, sau într-un Stat semnatar al Acordului privind Spațiul Economic European, care detașează temporar angajații în Spania, în cadrul unei prestări transnațională de servicii.

Cum se comunică detașarea mea, în calitate de lucrător, către țara de destinație?

Societatea, înainte de a se începe detașarea, și indiferent de durata acesteia, va comunica detașarea lucrătorului, către Autoritatea pe Probleme de Muncă, cu competențe în teritoriul unde se vor presta serviciile. În această comunicare, se vor indica următoarele date:

- Datele de identificare ale societății care detașează lucrătorul, cu domiciliul și CIF-ul acesteia.
- Datele personale și profesionale ale fiecărui lucrător detașat.
- Identificarea societății/ societăților și, după caz, a punctului/ punctelor de lucru, unde lucrătorii detașați vor presta serviciile.
- Data de începere și durata prevăzută pentru deplasare.
- Stabilirea prestării de servicii pe care lucrătorul o va desfășura în Statul de destinație, indicând tipul de detașare de efectuat.
- Datele de identificare și de contact ale unei persoane fizice sau juridice din Țara de destinație, în calitate de reprezentant desemnat de societate în relația cu autoritățile competente și pentru trimiterea și primirea de documente sau notificări.
- Datele de identificare și de contact ale unei persoane care poate acționa în reprezentarea societății, în cadrul procedurilor de informare și consultare a angajaților, care au legătură cu lucrătorii detașați.

Nu va fi necesară comunicarea detașării în cazul în care durata acesteia este mai mică de opt zile, cu excepția cazului în care societatea este o agenție de muncă temporară.

În cazul în care societatea care detașează lucrători în Spania este **o agenție de muncă temporară**, pe lângă cele de indicate, va trebui să includă în comunicare, următoarele:

- O Certificare conform căreia întrunește cerințele legale impuse în țara sa, pentru punerea la dispoziția altei societăți utilizatoare, a lucrătorilor angajați de către prima, cu caracter temporar.
- Și va trebui să indice necesarul de timp al societății utilizatoare, pentru a fi acoperit de contractul de punere la dispoziție.

Ce durată maximă poate avea detașarea mea?

Durata maximă a detașării se stabilește la o perioadă de **12 luni**, ce poate fi prelungită cu maxim șase luni. După scurgerea perioadei maxime de 18 luni,

condițiile de muncă ale lucrătorului se vor supune în totalitate normelor din țara de destinație.

Care sunt condițiile minime de lucru pe care trebuie să le respecte angajatorul?

Oricărui lucrător detașat, i se va asigura, de către societatea sa, indiferent de care este legislația aplicabilă contractului său de muncă, condițiile de lucru prevăzute de legislația de muncă din țara de destinație, atât cele conținute de dispozițiile legale sau regulamentare ale Statului, cât și cele conținute de convențiile colective regionale sau sectoriale aplicabile locului în cauză, referitoare la:

- Norma de lucru, orele suplimentare, lucrul pe timp de noapte sau în schimburi, perioadele de odihnă săptămânale, sărbători și permise.
- Concedii anuale, cu excepția cazului în care detașările nu depășesc opt zile și sunt efectuate de către societăți care nu sunt agenții de muncă temporară.
- Valoarea salariului minim, cu excepția cazului în care detașările nu depășesc opt zile și sunt efectuate de către societăți care nu sunt agenții de muncă temporară.
- Egalitate de tratament și nediscriminare directă sau indirectă, pe motiv de sex, origine, stare socială, religie sau convingeri, idei politice, orientare sexuală, etc.
- Și prevenirea riscurilor în muncă, inclusiv normele privind protecția mamelor și minorilor.

Aplicarea acestor condiții de muncă se va înțelege fără a aduce atingere aplicării condițiilor de muncă cele mai favorabile derivate din prevederile legislației aplicabile contractului dumneavoastră de muncă, din convențiile colective sau din contractele individuale de muncă.

Se poate aplica convenția colectivă din țara de destinație?

Da, Statele membre vor putea aplica convențiile colective, regionale sau sectoriale, pentru lucrătorii detașați care vor beneficia astfel, de celelalte condiții de care deja se bucură lucrătorii locali în țara de destinație.

Care sunt retribuițiile minime pe care trebuie să le primesc?

Rezoluția legislativă a Parlamentului European, din data de 29 mai 2018, garantează condiții salariale juste, conform maximei "pentru o muncă egală, în același loc, un salariu egal".

Prin urmare, lucrătorului detașat îi vor fi aplicabile toate normele salariale existente în țara de destinație, referitoare la valoarea minimă privind salariul. Aceste norme salariale vor fi stabilite de țara de origine sau vor fi indicate în convenția colectivă regională sau sectorială aplicabilă la locul respectiv.

În aceste retribuiții salariale, se includ concepte precum salariul de bază, suplimentele salariale, plățile de tip extraordinar și, după caz, retribuiția corespunzătoare orelor suplimentare; din valoarea minimă respectivă nu se scad taxele, plățile în cont și cotizațiile către Sistemul Securității Sociale, suportate de lucrător, sau "diurnele".

Ce încadrare au diurnele în cadrul retribuiției?

Diurnele nu sunt considerate parte din salariu. Astfel, cheltuielile de călătorie, întreținere și cazare vor fi suportate de angajator și nu vor putea fi scăzute din salariul lucrătorilor.

În plus, angajatorii vor trebui să garanteze faptul că respectivele condiții de cazare ale celor detașați sunt demne și conform legislației naționale.

Care sunt condițiile mele privind Securitatea Socială, pe durata detașării mele?

Legislația comunitară asigură coordonarea dintre diferitele sisteme de securitate socială naționale, pentru a evita dubla impunere sau ca unui angajat să nu i se aplice nici un sistem, rămânând astfel neprotejat; în același timp, prevede ce țară este competentă pentru efectuarea plății prestațiilor.

Un lucrător detașat într-o altă țară din UE poate să rămână legat de sistemul securității sociale din țara de origine, atâta timp cât perioada sa de detașare nu depășește 24 de luni și atâta timp cât detașarea acestuia nu are drept scop înlocuirea unui alt lucrător. În acest sens, societatea care efectuează detașarea temporară a lucrătorului trebuie să solicite, organismului privind securitatea socială competent, așa numitul *certificat privind legislația securității sociale aplicabilă* (document care face dovada faptului că lucrătorul conține să

aparțină sistemului de securitate sociale din țara de origine, indiferent de situația temporară a detașării acestuia).

În ceea ce privește **asigurarea medicală pe durata detașării**, lucrătorul are dreptul să primească această asistență în țara de destinație timp de doi ani. În orice caz, pentru a primi asistență sanitară în străinătate, lucrătorul va trebui să dispună de:

- Cardul Sanitar European
- Formularul A₁ emis de Securitatea Socială, care face dovada faptului că este asigurat în țara de origine.

Unde plătesc impozitele pe veniturile din muncă?

Nu există o legislație a UE care să reglementeze în ce țară se vor plăti impozitele pe venit, pe durata detașării profesionale; aceste aspecte se stabilesc prin acordurile fiscale dintre respectivele State ale UE sau prin reglementările fiscale interne ale fiecărui Stat.

Societatea de origine a lucrătorului detașat nu are obligația, ca și regulă generală, de a efectua reținerea avansurilor din impozitul pe venit, această sarcină revenindu-i lucrătorului detașat.

În orice situație, în cazul detașărilor pe o perioadă mai mică de șase luni, lucrătorul detașat nu ar trebui să fie obligat să plătească impozitul pe venit în țara de destinație.

Unde sau la cine apelez în cazul unei situații de discriminare sau abuz în cadrul societății unde lucrez?

Organismul căruia îi revine obligația de supraveghere și respectare a obligațiilor impuse angajatorilor care efectuează detașări ale lucrătorilor acestora, este, în general, **Inspectoratul de Muncă sau pe probleme de Muncă**, însărcinat cu protejarea lucrătorilor detașați pe teritoriul lor național și oferirea accesului acestora la informații generale privind condițiile lor de angajare.

În cazul în care un lucrător se simte prejudiciat cu privire la drepturile ce îi revin, sau discriminat ca urmare a acțiunilor angajatorului în cazul neîndeplinirii obligațiilor profesionale de către acesta, lucrătorul se poate adresa, direct, Inspectoratului de Muncă din țara unde este detașat. Inspectorul care primește denunțul va fi cel care va cunoaște situația, o va analiza și va

aplica reglementările corespunzătoare privind problema de muncă ce constituie obiectul denunțului.

În urma unei acțiuni din partea Inspectoratului de Muncă al unui Stat, acesta va aduce la cunoștința organelor competente ale Administrațiilor celorlalte State membre ale Uniunii Europene, încălcările administrative comise în țara sa, de către societățile stabilite în Statele respective, cu motivul detașării lucrătorilor acestora.

În plus Inspectoratul de Muncă este competent pentru a primi documentația corespunzătoare privind comunicarea, informarea sau declararea activităților, pe care trebuie să le efectueze angajatorii către Administrațiile publice, efectuând o evaluare globală a elementelor de fapt, ce va servi de ajutor la verificarea și controlul îndeplinirii cerințelor pentru detașare.

În cele din urmă, este necesar să menționăm că Directiva 2014/67 prevede acordarea unui mai mare rol Partenerilor Sociali, cu privire la aspecte referitoare la inspectia și supravegherea condițiilor de muncă și prevede posibilitatea de a fi intervenienți în cadrul proceselor judiciare înaintate de lucrătorii detașați. Pot apela la Sindicate pentru a solicita atenție în cazul situațiilor discriminatorii sau ilicite produse de angajator.

Unde mă informez cu privire la drepturile mele în calitate de lucrător detașat în țara de destinație?

Fiecare lucrător detașat se va putea informa cu privire la condițiile de angajare ce trebuie asigurate în țara de destinație, adresându-se organelor competente în materie de informare din Țara respectivă, ce trebuie să include informații cu privire la toate aspectele referitoare la detașarea lucrătorilor pe pagina Web, și, în diferitele limbi ale statelor; această informație trebuie să fie, de asemenea, actualizată pe pagina Web a Comisiei Europene.

Fiecare țară va răspunde cererilor de informații formulate de organele de informare din alte State membre ale Uniunii Europene, formulate de societățile care vor detașa lucrători, și chiar de lucrătorii însăși detașați sau care vor fi detașați. Toate aceste informații se emit prin intermediul IMI, *Sistemului de Informare privind Piața Internă*.

Directiva 2014/67 prevede acordarea unui mai mare rol Partenerilor Sociali, cu privire la informare; prin urmare, Organizațiile Sindicale își pot asuma această sarcină de informare a lucrătorilor detașați atât în Statul de origine al lucrătorului, cât și în Statul de destinație pentru detașarea acestuia.

În continuare indicăm paginile web ale Organizațiilor participante la acest Proiect, cu care puteți lua legătura:

Spania

Coalición de Sindicatos Independientes de Madrid (Coaliția Sindicală Independentă a Lucrătorilor din Madrid) (CSIT UNIÓN PROFESIONAL)
www.csit.es

Universidad Nacional a Distancia de Madrid (Universitatea Națională la Distanță din Madrid) (UDIMA) www.udima.es

Asociación Industrial Técnica y de Comercio (Asociația Industrială, Tehnică și de Comerț) (ASITECO)

Polonia

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ) www.opzz.org.pl

Stowarzyszenie Inicjatywa Mobilności Pracy (Labour Mobility Initiative Association) www.inicjatywa.eu / www.mobilelabour.eu

România

Federația Națională a Sindicatelor din Administrație (FNSA) www.fnsa.eu

National Agency of Civil Servants (NACS), Ministry of Regional Development and Public Administration www.anfp.gov.ro

Bulgaria

National Federation of Commerce, Services, Customs and Tourism Podkrepa (NF TUKOT) www.podkrepa.org

Marea Britanie

General Federation of Trade Unions Educational Trust (GFTU) www.gftu.org.uk

Serbia

Confederation of Autonomous Trade Unions of Serbia (CATUS) www.sindikat.rs

Macedonia

Trade Union of Public and State Administration of Macedonia (SADU)
www.sadu.mk

Business Confederation of Macedonia (BCM), www.bcm.mk

Montenegro

Trade Union of Health and Social Care of Montenegro www.usscg.me

Albania

Trade Union of Independent Trade Unions of Albania (BSPSH),
www.bspsb.org.al

The sole responsibility lies with the author. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

This copy is free



With financial support from the European Union