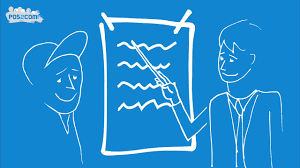
|  |  |
| --- | --- |
|  | Detașarea forţei de muncă cu drepturi egale pentru Munca în condiţii egale şi Concurenţa loială în Industria Metalurgică |

**Detașarea forţei de muncă în sectorul metalurgic –**

**Ghid**



Extinderea și schimbul de cunoștințe și de bune practici.

Consolidarea cooperării internaționale.

Monitorizarea aplicării legii.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **I.**  ***Informaţii generale***  Acest ghid a fost elaborat în cadrul unui proiect cofinanțat din fondurile Uniunii Europene, intitulat:  **"Detașarea forţei de muncă cu drepturi egale pentru Munca în condiţii egale şi Concurenţa loială în Industria Metalurgică**  **POS2COMI".**  Publicarea a fost pregătită de către Niezaleņny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Arcelor Mittal Polonia S.A.( Sindicat Independent al Angajaților Arcelor Mittal Polonia S.A.) în colaborare cu organizații și instituții reprezentând 7 țări: Grecia, Spania, Serbia, Italia, Lituania, Bulgaria și Polonia.  Participarea reprezentanților mai multor țări reprezentând diverse entități (sindicate, patronate, agenții de ocupare a forței de muncă, centre de cercetare universitare, inspectorate de muncă) permite evaluarea complexă a soluțiilor legale și practice asociate detaşării forţei de muncă, precum și schimbul de experiență care diferă de la o țară la alta din cauza gradului de detașare și a mecanismelor incluse în legislația națională. Țările participante au luat parte la activitățile de proiect atât ca state membre "noi", cât și „vechi”, membre ale UE, precum și țări candidate, care, fără îndoială, au extins și potențialul de evaluare și tragerea concluziilor din diferite perspective și puncte de referință.  Acest ghid are rolul de a aprofunda cunoașterea în domeniul detașării forţei de muncă, de a face familiariza cititorii cu soluții juridice și de a împărtăși informații și bune practici aplicate în țările care detaşau forţă de muncă o acceptau.  În plus, ghidul conține soluții menite să monitorizeze aplicarea legii: atât directivele UE, cât și legislația națională în domeniul condițiilor de angajare pentru forţa de muncă detașată. Ghidul include, de asemenea, evaluarea problemei detașării forţei de muncă, pe baza sondajului de cercetare în rândul angajaților și companiilor care îi detaşează.  O valoare adăugată a acestui ghid constă în consolidarea cooperării internaționale între organismele naționale competente și partenerii sociali, necesară pentru asigurarea unei aplicări corecte și respectării soluțiilor juridice care ar trebui să asigure în mod corespunzător drepturile și interesele angajaţilor detașați. În acest scop, ghidul conține detalii de contact ale tuturor organizațiilor și entităților care participă la proiect.  **II.**  **O*biectivele de proiect detaliate***  "Detașarea forţei de muncă cu drepturi egale pentru Munca în condiţii egale şi Concurenţa loială în Industria Metalurgică POS2COMI " (în continuare: *proiectul*) a fost implementat din septembrie 2017 și obiectivele sale pot fi descrise după cum urmează:   * contribuția la îmbunătățirea în continuare a cooperării translaționale între organismele naționale competente și partenerii sociali implicați în monitorizarea și aplicarea corectă a Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea forţei de muncă în cadrul furnizării de servicii, precum și a Directivei 2014/67/UE din 15 mai 2014 privind punerea în aplicare a Directivei 96/71/CE; * creșterea încrederii reciproce a părților interesate, inclusiv promovarea acțiunilor comune între partenerii sociali la diferite niveluri, schimbul de funcționari adecvaţi, precum și formarea; * creșterea evaluării bazate pe dovezi a informațiilor și a datelor privind diferitele implicaţii ale detașării de forţă de muncă, * sporirea accesibilității, transparenței și calității informațiilor privind condițiile de angajare care trebuie respectate și practicile actuale în statele membre ale UE în ceea ce privește monitorizarea și aplicarea dispozițiilor directivei privind detașarea forţei de muncă, * definirea obstacolelor în calea accesării informațiilor privind drepturile angajaţilor detașați, precum și eliminarea acestor obstacole, * conștientizarea angajaților cu privire la rolul organizațiilor sindicale în procesul de detașare. * indicarea oportunităților de aprofundare a cunoștințelor angajaţilor detașați privind condițiile de muncă și de plată, drepturile și responsabilitățile angajaţilor, reglementările sociale și fiscale la locul de muncă, * promovarea cooperării internaționale între părțile interesate în domeniul în cauză, * indicarea problemelor care afectează cel mai frecvent forţa de muncă detașată, * prezentarea posibilităților de apărare a drepturilor și intereselor acestora.   **III*.***  ***Caracteristicile juridice ale detașării forţei de muncă***  Pentru prima dată, domeniul privind detașarea forţei de muncă în cadrul fluxului de servicii libere pe piața comună a fost reglementat în 1996, prin adoptarea Directivei 96/71/CE (în continuare: *directiva*), care este încă valabilă.[[1]](#footnote-1) Statelor membre li s-a acordat termen până la 16 decembrie 1999 pentru adoptarea de noi reglementări.  În primul rând, directiva indica o regulă generală privind posibilitatea de delegare temporară (detașare) a angajaților proprii pentru a desfășura o activitate în alt stat membru al UE în ideea de a înlătura obstacolele din calea liberei circulații a persoanelor și a serviciilor. În urma acestei reglementări, au fost introduse reglementări juridice corespunzătoare, care vizau asigurarea unor standarde de angajare adecvate și eliminarea incertitudinii în domeniul furnizării de servicii. Directiva subliniază foarte clar faptul că promovarea furnizării de servicii necesită o concurență loială și înseamnă garantarea respectării drepturilor angajaţilor. Statutul juridic actual nu a fost de înțeles clar și nici nu a garantat angajaţilor detașați un nivel adecvat de protecție, ceea ce a făcut ca situația angajaţilor detașați să fie una nefavorabilă.  În conformitate cu art. 1 din directivă, dispozițiile sale se aplică prestării temporare și transfrontaliere de servicii constând în:   * detașarea forţei de muncă de către o societate pe cont propriu și sub îndrumarea sa pe teritoriul unui alt stat membru, în temeiul unui acord încheiat între compania de detașare și beneficiarul serviciilor care operează într-un anumit stat membru, cu condiția existenței unui raport de muncă între compania de detașare și persoana detaşata, în perioada de detașare, * detașarea forţei de muncă într-o unitate a unei întreprinderi care face parte dintr-un grup de întreprinzători pe teritoriul unui alt stat membru, cu condiția existenței unui raport de muncă între compania de detașare și persoana detaşata, în perioada de detașare, * detașarea forţei de muncă pe teritoriul unui alt stat membru ca o societate de muncă temporară sau o agenție de angajare a personalului, cu condiția ca pe toată durata detașării să existe un raport de muncă între societatea care face angajarea temporară sau agenția de angajare și persoana detaşată.   Analizând dispozițiile de mai sus, se poate sublinia că elementele comune pentru toate posibilele cazuri de detașare sunt:   * caracterul temporar al efectuării muncii (detașare) și * relația de muncă între compania de detașare și persoana detaşată pe întreaga perioadă a detașării.   În literatura de specialitate, unii experți numesc acest grup "muncitorii de o primăvară", subliniind că, având în vedere odată prestate serviciile, se întorc în țara din care au fost detașaţi[[2]](#footnote-2). Regulamentele specifică durata maximă de efectuare a lucrărilor de către un muncitor detașat la 24 de luni.  Conform directivei, un muncitor detașat înseamnă un muncitor care, pentru o perioadă limitată de timp, își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru altul decât statul în care lucrează în mod normal. În sensul directivei, se presupune că definiția obligatorie a unui muncitor este cea aplicată în legislația unui stat membru pe teritoriul căruia este detașat acesta. Pentru a înțelege în mod corespunzător această definiție și a diferenția alte cazuri de muncă în străinătate, trebuie subliniat faptul că o persoană detașată nu este o persoană care, în timp ce își exercită dreptul la liberă circulație, merge în altă țară pe cont propriu pentru a locui și munci acolo (așa-numita migrație economică).  Tabelul 1. Comparație între detașarea forţei de muncă şi migrația economică.   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | **Detaşarea forţei de muncă** | **Migraţia economică** | | Definiţie | Oferirea temporară de servicii într-o altă țară decât cea în care este situat angajatorul | Modificarea locului (țării)  de ședere și de încadrare în muncă, de obicei nu pentru o anumită perioadă de timp | | Remunerarea și condițiile de angajare | Garantarea standardelor minime de remunerare și condițiile de angajare în țara în care se desfășoară activitatea | În prezent obligatorie la locul de muncă | | Asigurări Sociale | În funcție de țara de destinație, dacă perioada de detașare nu depășește 24 de luni | În funcție de țara de desfăşurare a activităţii | | Locul de reședință | Țara de desfăşurare a activităţii | Țara de desfăşurare a activităţii |   Sursa: Delegowanie pracowników w Unii Europejskiej (Detașarea forţei de muncă în Uniunea Europeană), Kamil Matuszczyk, raportul de informare nr. 8 din 5 iulie 2018.  În acest moment, un lucru demn de menționat este o călătorie de afaceri a unui angajat, deoarece nomenclatura similară face ca termenii să fie utilizați în mod interschimbabil. (Nota traducătorului: în poloneză atât "călătoria de afaceri", cât și "detaşarea" sunt de asemenea denumite "delegații"). Cu toate acestea, acestea sunt două lucruri diferite, iar călătoriile de afaceri nu au prea multe în comun cu detaşarea forţei de muncă. În general, o călătorie de afaceri înseamnă îndeplinirea responsabilităților (muncii) muncitorilor în afara locului de muncă permanent, conform cerințelor angajatorului; este o activitate ocazională, pe termen scurt și temporară. În acest caz, angajatului i se acordă o diurnă, precum și rambursarea cheltuielilor de călătorie și de cazare.  Cu toate acestea, de-a lungul anilor de aplicare a directivei s-a observat necesitatea îmbunătățirii metodei de punere în aplicare și de respectare a normelor privind detașarea forţei de muncă. Au existat situații în care organismele competente din statele membre, furnizorii de servicii și chiar persoanele detașate au întâmpinat probleme frecvente, de exemplu, în ceea ce privește a stabili dacă aceștia implementează procedura de detașare astfel cum este definită prin directivă.  Au existat cazuri de practică reprobabilă a angajatorilor care au profitat de reglementările neclare și prea generale pentru a le ocoli, de ex. multe companii au început să înregistreze locuri de afaceri fictive (așa-numita "cutie de scrisori") în străinătate, de ex. în Polonia sau în Cipru. Aceștia s-au ocupat numai de detașarea forţei de muncă, profitând de costul mai scăzut de angajare. Entitățile respective nu au efectuat operațiunile de afaceri standard, ci erau doar companii satelit care au detaşat persoane pe piața muncii, ceea ce a dus, printre altele, la încălcarea drepturilor angajaţilor.  Alte probleme au fost asociate, de asemenea, cu implementarea corectă a directivei în anumite state membre, precum și cu lipsa de înțelegere a obiectivelor și sarcinilor. Cooperarea în domeniul transferului de informații de către birourile de legătură și birourile competente din statele membre nu a funcționat bine, ceea ce a condus la impunitatea companiilor care încalcă regulile incluse în directivă și în regulamentele executive.  Prin urmare, eliminarea acestor greșeli și abuzuri a devenit o necesitate. În acest scop, a fost adoptată Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind punerea în aplicare a Directivei 96/71/CE referitoare la detașarea forţei de muncă în cadrul prestării de servicii și a devenit valabilă la 17 iunie 2014 (în continuare: directiva privind punerea în aplicare sau Directiva 2014/67/UE).  Directiva de punere în aplicare a îmbunătățit o serie de aspecte și le-a făcut mai eficiente; de exemplu:  • a introdus măsurile pentru organismele de control din toate țările UE pentru a evalua legalitatea detașării forţei de muncă, precum și pentru a preveni abuzurile și eludarea reglementărilor (articolul 4),  • a oferit un acces mai bun la informațiile privind condițiile de angajare ale unei persoane detașate, precum și un mecanism pentru schimbul mai rapid de informații între statele membre (articolul 5). În acest scop, s-a subliniat că a fost necesar să se creeze un site web oficial național care să ofere informații clare și complete privind condițiile de angajare; în afară de reglementările legale obișnuite, site-ul web ar trebui, de asemenea, să informeze despre contractele colective, precum și despre orice alte surse referitoare la dreptul muncii care ar putea proteja forţa de muncă detașată,  • a consolidat cooperarea administrativă a organismelor competente, schimbul de funcționari responsabili cu detașarea forţei de muncă, precum și ajutorul reciproc pentru punerea în aplicare, aplicarea și implementarea directivelor menționate (articolele 6 și 8); prevede, *inter alia*. furnizarea informațiilor de înregistrare prin mijloace electronice (plătitor de TVA) cât mai rapid posibil, în maximum 2 zile lucrătoare și alte informații în termen de 25 de zile lucrătoare de la primirea cererii, cu excepția cazului în care statele membre au convenit asupra unui termen mai scurt,  • în sectorul construcțiilor, în cazul subcontractării, a introdus răspunderea antreprenorului și a subantreprenorului pentru orice remunerație restantă pentru muncitorii detașați la subantreprenori (articolul 12),  • a introdus aplicarea transfrontalieră a amenzilor și a penalităților (capitolul VI); până în prezent, din cauza lipsei unor instrumente legale adecvate și rapide, precum și a problemelor legate de cooperarea organelor competente, de regulă, în practică, sancțiunile administrative și amenzile nu au fost aplicate în afara unei țări care le-a impus,  • a introdus liste de măsuri de control care vizează numai punerea în aplicare a directivei privind detașarea forţei de muncă, cu condiția ca acestea să fie justificate și proporționale (articolul 9).  Un document extrem de important în domeniul abordat este cea mai recentă Directivă a Parlamentului European și a Consiliului (UE) 2018/957 din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea forţei de muncă în domeniul serviciilor. Noua directivă include principii critice, care ar trebui să asigure:   * consolidarea coordonării între organismele sau entitățile competente din statele membre și cooperarea la nivel european în domeniul combaterii fraudei referitoare la detașarea forţei de muncă, * eliminarea oricărei discriminări care, printre altele, înseamnă "tratarea in mod egal" a tuturor angajaților în ceea ce privește condițiile de remunerare în conformitate cu sloganul "remunerație egală pentru muncă egală în același loc". Aceasta se aplică și restituirii cheltuielilor de călătorie, de masă și de cazare. * luarea în considerare a tuturor elementelor de remunerare, inclusiv cele prevăzute de reglementările privind locurile de muncă (contractele colective) - până în prezent s-a aplicat numai în sectorul construcțiilor, * limitarea perioadei de detașare la 12 luni, cu posibilitatea prelungirii acesteia cu 6 luni, pe baza unei notificări justificate prezentată de către un antreprenor autorităților din țările de primire (după expirarea acestui termen, un muncitor ar putea să rămână în continuare și să lucreze într-un stat membru în care a fost detașat, însă ar fi supus condițiilor conforme cu legislația muncii din țara de primire - și în ceea ce privește asigurările sociale).   Conform noii directive, statele membre adoptă și publică până la 30 iulie 2020 orice reglementări statutare, executive și administrative necesare executării dispozițiilor sale.  În ciuda multor obiecții, în special din partea țărilor din Europa de Est care se tem că soluțiile sugerate vor duce la creșterea costurilor angajatorilor, noile reglementări reflectă realitatea socială, economică și politică a Uniunii Europene. Acestea determină o cale către o Europă mai socială, în care companiile să concureze într-un mod mai loial, iar angajații să aibă drepturi mai bune. Fără îndoială, aceste reglementări vor limita așa-numitul *dumping* social și vor pune de asemenea capăt operațiunilor "companiilor cu cutie de scrisori".  ***Asigurarea socială în detașarea forţei de muncă***  Un grup important sunt, de asemenea, reglementările privind problema coordonării sistemelor de asigurare socială:   * Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de asigurări sociale[[3]](#footnote-3), * Regulamentul (CE) 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 asigurări sociale[[4]](#footnote-4).   În acest moment, trebuie subliniat faptul că majoritatea reglementărilor privind asigurările sociale (de exemplu determinarea primelor de asigurare socială) rămân în regulamentele aplicabile pieței muncii sursă a persoanei detașate. Acest lucru permite evitarea situației de a se supune în același timp prevederilor din două sisteme de asigurare socială sau situației în care o persoană nu este inclusă în niciunui sistem, ceea ce ar lipsi o astfel de persoană de avantajele corespunzătoare.  ***Impozitul pe venit în detașarea forţei de muncă***  Legislația UE nu include reglementări separate care să stabilească țările care ar trebui să colecteze impozitul pe venit în timpul desfășurării activității de către o persoană detașată. În general, o astfel de situație este definită de acordurile privind impozitarea încheiate între anumite țări din UE (evitând așa-numita dublă impunere) sau reglementările fiscale interne ale unei țări.  **IV.**  ***Drepturi fundamentale ale unui angajat detașat***  În conformitate cu art. 3 din directivă, statele membre garantează condiții specifice de angajare pentru angajaţii detașați pe teritoriul lor, în măsura în care aceste condiții sunt mai avantajoase decât condițiile actuale de angajare ale unui angajat detașat. Aceste condiții se aplică:   1. Pentru perioade maxime de lucru și perioade minime de odihnă.   Aceasta se aplică în special orelor de muncă zilnice maxime, precum și reglementărilor asociate cu odihna zilnică și săptămânală neîntreruptă.   1. concediu anual plătit minim.   Aceasta se referă, în special, la concediile anuale ale căror durate minime diferă în anumite țări din UE. Această obligație nu se aplică în cazul în care detaşarea nu depășește o perioadă de 8 zile și este efectuată de o societate care nu este o agenție de angajare temporară.   1. tarifele minime de remunerare, inclusiv tarifeleaplicate la orele suplimentare - tarifele minime lunare sau orare pentru munca, precum și regulile asociate cu plata orelor suplimentare, 2. aspecte legate de sănătatea și siguranța la locul de muncă - aceasta se aplică tuturor aspectelor muncii efectuate, deoarece problemele de îngrijire a sănătății și vieții angajaţilor sunt cele mai importante probleme la locul de muncă, 3. măsurile de protecție aplicabile condițiilor de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau a celor care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor, 4. tratamentul egal al bărbaților și femeilor, precum și alte dispoziții privind nediscriminarea.   Aceasta se aplică tuturor aspectelor, în special discriminării directe (de exemplu, pe motive de sex, vârstă, handicap, rasă, religie, naționalitate, convingeri politice, apartenență sindicală, etnie, crez, orientare sexuală) precum şicana sau hărțuirea la locul de muncă.  Ele nu se aplică tuturor problemelor legate de ocuparea forței de muncă, însă se poate concluziona că în catalogul de mai sus sunt incluse cele mai importante aspecte referitoare la angajați, asociate cu performanța la locul de muncă în fiecare stat membru. Nu există, de asemenea, obstacole pentru statele membre în aplicarea dispozițiilor acordurilor colective, regionale sau industriale cu privire la angajaţii detașați, ceea ce ar ridica standardele de ocupare a forței de muncă de care au beneficiat de angajații locali.  Problemele specificate în directivă înseamnă că un angajat detașat la locul de muncă nu poate fi discriminat în zonele de ocupare a forței de muncă de mai sus comparativ cu statutul de angajare și condițiile angajaţilor locali. Prin urmare, angajatorul este obligat să furnizeze unui angajat detașat condiții de muncă cel puțin egale cu nivelul efectiv într-o țară în care se desfășoară munca. În același timp, reglementările unei țări de detașare se aplică unui angajat detașat în măsura în care acestea sunt mai avantajoase decât reglementările unei țări în care este detașat angajatul (articolul 3, paragraful 7 din directivă). Un angajator care detașează angajaţi trebuie, de fapt, să țină cont de reglementările în domeniul ocupării forţei de muncă, obligatorii în mai multe țări.  Un angajat detaşat într-o altă țară UE:   * nu trebuie să dețină un permis de muncă, cu excepția cazului în care el sau ea este un angajat detașat din Croația în Austria, fapt care presupune în continuare restricții în anumite sectoare, * nu trebuie să depună nicio cerere de recunoaștere a calificărilor profesionale; cu toate acestea, în cazul unor profesii, se poate dovedi necesar să se depună o declarație scrisă.   ***Călătorii, cazare, mâncare***  Cheltuielile legate de călătorie, cazare și mâncare pentru un angajat detașat sunt suportate de angajator și, în acest caz, nu există niciun temei juridic pentru a deduce aceste sume din remunerația angajatului. În afară de aceasta, angajatorul este obligat să asigure unui angajat cazare adecvată în conformitate cu legislația țării în care se desfășoară munca.  ***Dreptul de a merge în instanță***  Un angajat detașat ar trebui să aibă posibilitatea de a-și susține condițiile de muncă garantate de art. 3 din directivă în fața instanțelor din țara în care este detașat. Acest lucru înseamnă că un angajator care detașează angajaţii să lucreze într-un alt stat membru trebuie să ia în considerare riscul de a fi acționat în justiție în țara în care acesta a fost delegat, precum și în țara în care își are sediul social (articolul 6 din directivă).  ***Cui se aplică regulamentul privind detașarea forţei de muncă***  Reglementările privind detașarea angajaţilor se aplică întreprinderilor care desfășoară activități într-un stat membru al Uniunii Europene și într-o țară semnatară a Acordului privind Spațiul Economic European care, în cadrul prestării de servicii dincolo de frontierele sale, detașează temporar angajaţii să lucreze într-un alt stat membru.  ***V.***  ***Extinderea detaşării forţei de muncă***  În 2016, în UE existau 2,3 ​​milioane de angajaţi detașați. În perioada 2010-2016 numărul angajaţilor detașați a crescut cu 69%. În pofida unei astfel de creșteri a numărului de angajaţi detașați, procentul în rândul tuturor angajaților din UE nu este foarte ridicat - 0,6%. Durata medie adetaşării este de patru luni[[5]](#footnote-5).  Polonia este una dintre țările care detaşează cel mai mare număr de angajaţi. În 2016, a fost mai mult de o jumătate de milion de persoane, ceea ce, la rândul său, înseamnă că aproximativ 20% dintre angajaţii detașați din UE provin din Polonia. În ultimii ani, cel mai mare număr de persoane a fost trimis în Germania (440 mii), Franța (203 mii) și Belgia (178 mii). Angajaţii sunt detașați în industrie (aproximativ 70%), sectorul serviciilor (29%). Cei mai puțini angajaţi sunt detașați pe locuri de muncă din agricultură, vânătoare și pescuit (1,55%).  Problema detașării este, de asemenea, semnificativă pentru noile state membre pentru care detașarea angajaţilor poate fi o alternativă la emigrarea economică și reprezintă o șansă pentru dezvoltarea companiilor. Se indică faptul că serviciile furnizate prin intermediul detașării angajaţilor reprezintă unul dintre puținele avantaje competitive ale acelor economii din UE.  ***VI.***  ***Cooperarea partenerilor sociali și a altor entități***  Directiva de implementare subliniază importanța enormă sau chiar esențială a inspectoratelor naționale de muncă, a organizațiilor partenerilor sociali și a altor organisme de monitorizare. Sindicatele au posibilitatea de a depune plângeri și de a iniția acțiuni legale sau administrative împotriva angajatorilor care încalcă drepturile angajaţilor detașați. Partenerii sociali au informații care ar trebui să fie puse la dispoziția unui grup mai mare de destinatari, de ex. în ceea ce privește ratele minime de salarizare valabile sau soluțiile care funcționează în contractele colective de muncă. Factorii care sunt extrem de importanți în cazul cooperării sunt încrederea reciprocă, spiritul de cooperare, dialogul permanent și înțelegerea reciprocă, precum și eliminarea stereotipurilor dăunătoare între membrii sindicatelor și angajatori. Comunicarea eficientă și fără prejudecăți între aceste entități poate fi esențială pentru monitorizarea și prevenirea încălcării drepturilor angajaţilor detașați.  În cooperarea partenerilor sociali, este posibil să se îmbunătățească cu siguranță accesul la informații pentru toate părțile: angajaţi, angajatori și organisme de control. Deoarece, fără îndoială, una dintre problemele fundamentale ale detașării forţei de muncă este cunoașterea insuficientă sau lipsa acesteia în domeniul condițiilor de muncă, la care persoanele care furnizează locul de muncă în țările UE au dreptul. UE este alcătuită din 28 de țări și fiecare reglementează în mod diferit condițiile de muncă și de salarizare; ratele minime de salarizare sunt, de asemenea, diferite. Prin urmare, printre numeroasele reglementări din diferite țări, este dificil să se găsească o reglementare adecvată aplicabilă unei situații specifice a unui anumit angajat detașat. O problemă în dobândirea cunoștințelor este, de asemenea, asociată cu problemele de limbă. Angajaţii detașați nu cunosc de cele mai multe ori limba unei țări, ceea ce face dificilă funcționarea într-un mediu necunoscut. Prin urmare, pe lângă cerințele de informare care trebuie îndeplinite de fiecare țară a UE, partenerii sociali pot crea propriile portaluri de informare pentru angajaţii detașați (site-uri web, pliante, publicații, acțiuni informative etc.).  În acest caz, nu există nimic în calea combinării eforturilor și a creării unei mari surse de informații privind condițiile de angajare într-o anumită țară, referindu-se, în special, la condițiile dintr-o anumită industrie sau ramură a economiei. Cunoașterea partenerilor sociali în acest sens - care își desfășoară activitatea în industria lor timp de mulți ani și sunt familiarizaţi atât cu reglementările legale generale, cât și cu cele detaliate - este extrem de importantă. Utilizarea acestui potențial ar avea cu siguranță o influență pozitivă asupra situației angajaţilor detașați și ar promova o concurență sănătoasă între angajatori (de exemplu, prin crearea unui site web legat de industrie, care, în mod clar, detaliat și prietenos, ar prezenta condițiile de angajare într-o anumită industrie ).  Achiziția de cunoștințe de către angajatorii detașați are loc și la locul de muncă. Acest fapt deschide noi perspective pentru reprezentanții sindicatelor care ar trebui să poată furniza rapid informații clare. Aceasta înseamnă, de asemenea, cooperarea angajatorilor care pot îndeplini aceleași sarcini și, în cazul reprezentanților sindicatelor, să prezinte suplimentar, de ex. o ofertă de formare într-un anumit domeniu legat de dreptul muncii. Se poate presupune că acțiunile reprezentanților sindicatelo legate de furnizarea de informații unui angajat direct la un loc de muncă vor reprezenta una dintre cele mai eficiente modalități de protecție a drepturilor și intereselor angajaţilor detașați.  Cooperarea poate veni, de asemenea, sub forma de vizite ale reprezentanților sindicatelor la centrele sindicale din alte țări, pentru a ajuta părțile interesate în limba lor maternă. Contactul cu o persoană care poate oferi explicații în limba maternă a unui angajat detașat la locul desfășurării muncii garantează cu siguranță confortul și pacea socială părților interesate. În ceea ce privește rolul sindicatelor în acest aspect al detașării, este de asemenea necesar să se desfășoare acțiuni menite să sporească nivelul de încredere în organizațiile sindicale și să se îndrepte spre ajutor, deoarece un angajat detașat percepe adesea reprezentanţii angajatului în mod greșit sau negativ, ca rezultat al experienței în țara-mamă sau în țările în care a lucrat.  Nu există nicio îndoială că, în cadrul cooperării dintre părți, ar fi benefic să se creeze o bază detaliată de contacte (puncte de contact) sau o bază de nume de persoane care să poată furniza imediat informațiile necesare fiecărei părți interesate.  Un aspect foarte important îl reprezintă cooperarea cu inspectoratele de muncă, care de obicei au la dispoziție mijloace legale eficiente și personal calificat, precum și posibilitatea de a afecta un grup larg de destinatari. Inspectoratele de muncă sunt entitățile care controlează și supraveghează aplicarea legii în ceea ce privește angajaţii detașați într-o anumită țară. Eficiența acestora determină punerea în aplicare a normelor prevăzute în directive și reglementări naționale. Ținând cont de acest lucru, cooperarea ar trebui să vizeze consolidarea inspectoratelor de muncă prin *lobby* pentru a le oferi mai multe măsuri financiare și pentru a spori gradul de ocupare a forței de muncă.  De asemenea, este necesar să se întărească cooperarea cu inspectoratele de muncă, care pot controla locurile de muncă și la cererile organizațiilor de la locul de muncă. Specialiștii inspectori ar putea, la rândul lor, să-și folosească cunoștințele și experiența de a, de. ex., prezenta reprezentanții sindicatelor sau de a pune la dispoziție anumite materiale disponibile (publicații, pliante, studii etc.).  ***VII.***  ***Discriminarea angajaţilor detașați.***  ***Politica anti-discriminare la locul de muncă***  După cum s-a menționat anterior, angajaţii detașați sunt deseori discriminați de către angajatori în locurile de muncă. Sunt adesea trataţi mai rău în ceea ce privește remunerarea, condițiile de muncă sau problemele sociale. Discriminarea este, de asemenea, legată direct de rasă, naționalitate sau origine etnică. Este o problemă serioasă care, în ciuda funcționării sistemului și a prevederilor generale în sistemele juridice ale anumitor țări, necesită o reglementare suplimentară la nivelul locurilor de muncă sau al industriilor. În primul rând, este necesar să se indice acorduri la nivelul locurilor de muncă, precum și convenții colective, norme de muncă, coduri de conduită și alte principii detaliate.  Având în vedere sursele legilor privind activitatea la locul de muncă, este necesar să se sublinieze rolul special al politicilor anti-discriminare și anti- hărțuire. Acestea sunt acte juridice care conțin reglementări care detaliază legile comune obligatorii și le adaptează condițiilor și naturii specifice unei anumite companii. Aceste tipuri de documente oferă de obicei:   * exemple de discriminare (hărțuire) și zone ale unui loc de muncă la care se pot aplica, * acțiunile posibile care pot fi întreprinse de o victimă care vizează explicarea și rezolvarea problemei la nivelul locului de muncă, * procedurile (inclusiv procedura de depunere a plângerii și examinare a acesteia de către comitete sau echipe desemnate la locul de muncă); * scopul activităților posibile ale organizațiilor patronale și sindicale, * principiile de numire, dacă este necesar, de experți externi independenți (aceștia pot fi mediatori, avocați, consilieri sau persoane de încredere); * acțiuni de informare și de educare pentru personalul de conducere, precum și pentru angajaţii înșiși.   Fără îndoială, este un instrument extrem de util, care, la locul de muncă, poate fi utilizat și în ceea ce privește angajaţii detașați, ca cei expuși în mod deosebit la discriminare. În practică, astfel de prevederi sunt de asemenea benefice pentru angajatorii care pot dovedi că au reglementări legale transparente și clare, se ocupă de eliminarea cazurilor de discriminare sau de hărţuire din locurile lor de muncă, arată o cultura juridică mai mare și grijă pentru angajaţi, şi folosesc în mod orspunzător dialogul social cu organizațiile sindicale.  Un alt aspect important în acest caz este, de asemenea, aspectul instanței, deoarece, în caz de litigiu, instanța verifică de obicei dacă un anumit loc de muncă a introdus o politică internă anti-discriminare (aceasta are impact asupra posibilei limitări a răspunderii pentru daune sau răspunderea penală a angajatorului). În plus, orice conflict ar trebui rezolvat, fără îndoială, în primul rând prin utilizarea soluțiilor juridice interne la un anumit loc de muncă, cu participarea următoarelor părți: organizații patronale, muncitori și sindicate.  Rolul sindicatelor este neprețuit în acest caz. Ele sunt, de obicei, inițiatorii unor astfel de soluții juridice la locul de muncă. Prin urmare, este necesar să se sublinieze necesitatea existenței unui document antidiscriminare adecvat la locul de muncă, precum și evaluarea utilității acestuia pentru angajaţii detașați. Un alt aspect important este legat de educaţie- organizația sindicală fiind inițiator sau parte la actul juridic menționat, are un domeniu de acțiune mult mai larg la dispoziție în cazul încălcării drepturilor și intereselor unui angajat detașat. Este un co-autor al unui astfel de document și, prin urmare, este capabilă să aplice dispozițiile sale într-un mod substanțial și mai eficient. Evaluarea periodică a politicilor la locul de muncă în ceea ce privește funcționarea lor în practică merită menționat, de asemenea, în ceea ce privește eventualele lacune sau dispoziții legale incorecte (insuficiente).  În afară de acțiunile de la locul de muncă, angajaţii detașați au dreptul să se adreseze inspectoratului de muncă al țării în care aceștia rămân în perioada în care au fost detașați. Inspectoratele naționale de muncă au dreptul să investigheze o plângere, să examineze orice probă și moțiuni depuse, precum și să tragă la răspundere pentru astfel de practici o persoană (entitate) care încalcă drepturile angajaților în ceea ce privește tratamentul egal și discriminarea. Este important ca procedurile să nu fie prea lungi și încâlcite, ceea ce ar putea descuraja angajaţii să-și apere drepturile încălcate.  ***VIII.***  ***Monitorizarea, indicatorii de aplicare și respectarea legii***  Pe lângă soluțiile juridice și evaluarea acestora, un aspect extrem de important este monitorizarea respectării reglementărilor legale, atât în ​​ceea ce privește directivele UE, cât și implementarea sub forma legislației naționale. Un lucru necesar este cooperarea dintre instituțiile UE, organismele corespunzătoare ale statelor membre, autoritățile publice, instituțiile de cercetare și partenerii sociali. Un rol-cheie la nivel național, așa cum s-a menționat mai sus, trebuie să fie jucat de inspectoratele de muncă, precum și de organizațiile sindicale și angajatori, în conformitate cu competențele și posibilitățile acestora. Atunci când se monitorizează anumite domenii asociate cu angajarea personalului detașat, este necesar să se reamintească faptul că întregul proces trebuie desfășurat într-un mod nediscriminatoriu și obiectiv.  Procesul de monitorizare ar fi condus de către ministere (de exemplu, ministerul muncii), inspectoratele de muncă, organizațiile sindicale și organizațiile patronale, precum și alte entități specializate cu cunoștințe și experiență adecvate în domeniul detașării angajaţilor.  Monitorizarea trebuie să includă o analiză detaliată a situației din fiecare țară în care sunt detașați angajaţii. O astfel de evaluare ar trebui să țină cont de diversificarea provocărilor, precum și de necesitatea de a stabili în mod adecvat prioritățile din cauza diferențelor dintre punctele de plecare și mijloacele accesibile în anumite țări.  Informațiile pentru analiză ar putea fi obținute printr-un dialog profund; informațiile ar fi transmise pe tot parcursul anului într-un mod clar, accesibil tuturor părților interesate. Astfel de acțiuni ar presupune o evaluare reciprocă și o analiză comparativă între statele membre.  În ceea ce privește problema indicatorilor de eficiență care pot fi utilizați pentru a monitoriza condițiile de angajare ale persoanelor detașate într-o anumită țară, se pare că ar trebui abordat pe două niveluri:   1. nivel central - într-o privire generală asupra scării naționale a ocupării forței de muncă și a problemelor asociate. 2. la locul de muncă - în ceea ce privește ocuparea forței de muncă la un anumit loc de muncă și problemele asociate. O problemă care merită luată în considerare este posibila introducerea unui nivel sectorial, deși în Polonia, de exemplu, ar fi dificilă din cauza reticenței angajatorilor de a se organiza, ceea ce, la rândul său, înseamnă că sunt reticenți în a coopera.   La nivel central, ar fi bine să se ia în considerare crearea unei Echipe Speciale de Coordonare (ESC), ai cărei membri vor fi reprezentanți ai ministerelor, altor organe ale administrației publice, organizațiilor patronale și ale angajaților, precum și instituții interesate în detașare, și experți în domenii de informaţii asociate procesului de detaşare. Ar putea fi, de asemenea, echipe într-o formă mai limitată, care ar "reacționa rapid" la orice cazuri de încălcare a legii sau deficiențe ale sistemelor juridice naționale. O astfel de entitate ar examina calitatea legislației naționale în ceea ce privește standardele incluse în directive și ar reacționa în cazurile în care s-ar semnaliza probleme.  ESC ar putea implementa, de asemenea, următoarele acțiuni:   * ajutor substanțial și analitic, încurajarea schimbului de bune practici între statele membre și părțile interesate, * revizuirea rezultatelor în domeniul ocupării forței de muncă și al aspectelor sociale asociate angajaţilor detașați, * dezvoltarea unor metode eficiente (indicatori) de aplicare și respectare a legii.   La nivelul locului de muncă, s-ar putea crea forme și proceduri de cooperare între angajatori, organizațiile sindicale și inspectoratele regionale de muncă. Aceste acțiuni s-ar putea desfășura pe o scară micro, pe baza locurilor de muncă și a problemelor apărute la un anumit loc de muncă.  Orice indicator adoptat ar putea fi asociat cu:   * mecanism cantitativ - care ar monitoriza numărul rapoartelor și natura lor, * mecanismul practic - o metodă de soluționare a unui conflict dat, precum și evaluarea faptului daca modului în care acesta va fi tratat, va duce la creșterea eficienței în domeniul aplicării și respectării legii și a faptului dacă acesta afectează numărul de rapoarte viitoare, * mecanismul de direcție – se va evalua dacă o anumită problemă va duce la necesitatea introducerii unor modificări legislative sau de altă natură, adecvate pentru normalizarea completă a unei probleme date.   Rapoartele puse la dispoziţie de părțile interesate ar putea fi colectate prin intermediul unor formulare adecvate care să indice anumite probleme legate de ocuparea forței de muncă. Se pare că soluția optimă ar fi metodele de comunicare electronică, deoarece oferă mai multe posibilități și accelerează procedurile specifice. Astfel de formulare ar putea fi furnizate pe site-urile de internet ale partenerilor sociali și ale altor entități care participă la un anumit proces.  În acest sens, este necesar să se sublinieze punerea în aplicare a normelor corespunzătoare de cooperare între partenerii sociali și administrația publică. Este necesar să se creeze platforme de cooperare și de schimb de informații în scopul monitorizării aplicării legii, precum și al cooperării în crearea indicatorilor de eficiență și de evaluare a acestora. De asemenea, este oportun să se reamintească necesitatea unei coordonări adecvate a acțiunilor.  O soluție interesantă care necesită sprijin este una dintre soluțiile incluse în pachetul pentru justiție socială, care a fost adoptat de Comisia Europeană la 13 martie 2018. Comisia a sugerat înființarea unui Birou European al Muncii în scopul completării inițiativelor anterioare în vederea îmbunătățirii reglementărilor privind detașarea angajaţilor și coordonarea sistemelor de asigurare socială. Comisia a subliniat că libera circulație este una dintre cele mai valoroase libertăți ale pieței interne - este favorabilă cetățenilor și societăților întregi, precum și economiei anumitor țări. De fapt, o serie largă de acte juridice a fost deja introdusă pentru a asigura o mobilitate simplă. Cu toate acestea, este important ca aceste principii să fie eficiente în practică. Potrivit Comisiei, Biroul propus ar avea următoarele sarcini:   * să faciliteze accesul cetățenilor și al angajatorilor la informații privind drepturile și responsabilitățile acestora, precum și accesul la serviciile corespunzătoare; * sprijinirea cooperării între statele membre în ceea ce privește aplicarea transfrontalieră a reglementărilor relevante ale UE, printre altele prin facilitarea controalelor comune; * concilierea și ajutorul în soluționarea litigiilor transfrontaliere între organismele naționale sau în medierea conflictelor de pe piața muncii.   ***IX.***  ***Concluzii din cercetarea bazată pe sondaje***  Proiectul a inclus o serie de anchete constând în examinarea situației angajaţilor detașați, precum și observațiile companiilor care detașează lucrători, pentru a identifica problemele și pentru a se familiariza cu comentariilr și observațiile detaliate. Această metodă va afecta în mod pozitiv evaluarea soluțiilor juridice și practice în domeniul detașării angajaţilor într-o anumită industrie. Anchetele arată, de asemenea, cele mai frecvente probleme cu care se confruntă persoanele care acționează în calitate de angajaţi detașați.  Selectarea participanților la cercetare s-a bazat pe o experiență diversă în ceea ce privește calitatea de angajat detaşat în străinătate, asociată cu munca în țări cu diverse structuri economice, de producție și instituționale.  Cercetările au arătat că nivelul cunoștințelor privind directivele referitoare la procesul de detașare și cunoștințele generale privind principiile juridice asociate detașării nu este satisfăcător. Majoritatea participanților la studiu nu au știut prea multe sau chiar nimic despre ele. Încă o dată se dovedește că legea europeană nu este ușor de înțeles pentru o persoană obișnuită. Directivele UE în domeniul de aplicare menționat sunt, fără îndoială, extrem de complicate și nu foarte accesibile. O altă problemă sunt sursele de informații care oferă cunoștințe despre soluțiile juridice ale unei țări date în ceea ce privește dreptul muncii, inclusiv drepturile angajaţilor detașați. Prin urmare, pe lângă site-ul oficial al fiecărui stat membru al UE, merită să se creeze și alte site-uri care să fie ușor accesibile pentru părțile interesate, care să conțină mai multe informații practice, create în conformitate cu cerințele angajaţilor și în ceea ce privește munca în anumite domenii sau ramuri ale industriei.  Ceea ce este distinctiv este faptul că participanții la sondaj au subliniat sindicatele ca o sursă importantă de cunoștințe despre regulile legale asociate cu detașarea angajaţilor și verificarea condițiilor de angajare și, în continuare, alți angajaţi detașați, precum și mass-media ( Internet, presă). Participanții la sondaj au stabilit că informațiile obținute prin participarea la proiecte internaționale sunt menite să facă mai cunoscută problema detașării angajaţilor.  În ceea ce privește chestiunea referitoare la evaluarea protecției persoanelor detașate la un loc de muncă unde angajații sondajului sunt angajați - protecția a fost evaluată ca fiind bună sau medie. Doar un procent mic de intervievați a declarat că protecția este insuficientă.  Problemele cele mai frecvente identificate în legătură cu detașarea persoanelor au fost:   * discriminarea în ceea ce privește remunerarea și prestațiile sociale - intervievații au indicat, de regulă, plata unei remunerații sub minimul dintr-o anumită țară, precum și alte elemente ale salariului, * nerespectarea reglementărilor legii muncii dintr-o țară în care se desfășoară o activitate - în acest sens, se aplică observații, de ex. la nerespectarea concediilor anuale, precum și a perioadelor zilnice și săptămânale de odihnă neîntreruptă a unei persoane. Participanții la sondaj au menționat, de asemenea, încălcarea orarului de lucru, în special în ceea ce privește depășirea limitelor de ore suplimentare, * neîndeplinirea cerințelor privind sănătatea și siguranța la locul de muncă, precum și echipamentul adecvat la posturile de lucru, * încheierea de contracte pentru îndeplinirea sarcinilor mai puțin plătite, în timp ce, de fapt, muncitorul îndeplinește o activitate de valoare mai mare, care ar trebui să fie efectuată contra unei remunerații mai mari, * costurile legate de detașare (tarif, cazare) care, de obicei, au fost deduse de angajatori din remunerația lucrătorilor, * lipsa de informații în regulile de angajare și drepturile în țara de muncă, * lipsa de informații privind inspectoratele de muncă într-o anumită țară, adresele și numerele lor de telefon, * probleme de limbă, bariere în comunicare - din păcate, lipsa competențelor lingvistice (în special limba engleză) este încă o problemă gravă. Un angajat, chiar și în cazul identificării încălcării legislației muncii de către angajator, are o sarcină foarte dificilă de a obține ajutor din partea organismelor competente. * lipsa ajutorului sau ajutorul nesatisfăcător din partea sindicatelor - este necesar să se ia în considerare introducerea unor acțiuni specifice ale sindicatelor, precum și să se consolideze încrederea în reprezentanţii salariaților, * lipsa de experiență în funcționarea ca persoană detașată, * problema cu prețurile alimentelor și a altor articole la locul de muncă - atunci când se ține seama de remunerația minimă la locul desfășurării activității, este un factor negativ pentru un angajat detașat.   Cel mai frecvent indicat factor motivator sau un stimulent pentru a pleca în străinătate au fost condiții financiare mai bune, ceea ce nu este o surpriză. Remunerațiile din Europa sunt foarte diverse, chiar și la nivelul remunerației minime, uneori atractivă pentru angajații din alte țări.  Pe de altă parte, reprezentanții companiilor au subliniat necesitatea creșterii clarității prevederilor directivelor, precum și a unor dispoziții complet inadecvate, care, în opinia lor, nu ar trebui să reglementeze anumite aspecte. Unii angajatori nu aveau cunoștințe suficiente cu privire la prevederile legii din cauza problemei de a ajunge la o sursă adecvată.  Sondajele au arătat, de asemenea, că unele companii, în special din Europa Centrală și de Est, se tem să introducă noi soluții care, în opinia lor, sunt prea stricte și oferă prea multă libertate de interpretare organismelor naționale care supraveghează activitatea în detaşare.  ***X.***  ***Date de contact***  Mai jos, se pot găsi detalii de contact ale organizațiilor și instituțiilor care participă la proiect, pentru a facilita cooperarea și coordonarea între ele:  Polonia   * Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników Arcelor Mittal Poland S.A./ Sindicatul Independent al Arcelor Mittal Polonia (PL) * Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Arcelor Mittal Dąbrowa Górnicza /  Sindicatul Muncitorilor din Arcelor Mittal Dabrowa Gornicza (MZZPAMDG) (PL)   Bulgaria   * Syndical Federation of Machine Builders and Metal Workers CL PODKREPA / Federația sindicală a constructorilor de mașini și a lucrătorilor din metal CL PODKREPA (SFMMCL PODKREPA), Co-aplicant (BG)   Spania   * Asociación Industrial Técnica y de Comercio- Asociaţia Industrială tehnică şi de comerţ (ASITECO) (ES)   Grecia   * Panepistimio Thessaly’s/ University of Thessaly, Career & Vocational Training Center/ Universitatea din Thessaly, Centrul de pregătire profesională și vocaţională (UTH), Co-aplicant (GR)   Serbia   * Asociaţia Sârbă a SMEs – asociaţia antreprenorilor (RS) * Sindicatul angajaţilor din Vojvodina (UPV) (RS)   Italia   * Veneto Lavoro / Biroul pentru ocuparea forţei de muncă din regiunea Veneto (VL) (IT)   Lituania   * LIETUVOS PROFESINIŲ SĄJUNGŲ KONFEDERACIJA / Confederaţia sindicatelor muncii din Lituania (LPSK), (LT)   ***XI.***  ***Site-uri web naționale selecționate pentru angajaţii detașați***[[6]](#footnote-6)  Polonia: [www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)  Bulgaria: www.justice.government.bg  Italia: www.giustizia.it/uffici/info/tribunali.htm  Lituania: [www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema\_ID=50](http://www.vdi.lt/Forms/Tema.aspx?Tema_ID=50)  Slovacia: [www.ip.gov.sk/?site\_lang=en&t=46&s=198&id\_fi](http://www.ip.gov.sk/?site_lang=en&t=46&s=198&id_fi)  Grecia: www.ypakp.gr  Spania: [www.mitramiss.gob.es/es/sec\_trabajo/debes\_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/index.htm](http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/debes_saber/desplazamiento-trabajadores-eng/index.htm)  **Cuprins:**   |  |  | | --- | --- | | I. Informații generale  II. Obiectivele de proiect detaliate  III. Caracteristicile juridice ale detașării forţei de muncă  IV. Drepturi fundamentale ale unui angajat detașat  V. Extinderea detașării forţei de muncă  VI. Cooperarea partenerilor sociali și a altor entități  VII. Discriminarea angajaţilor detașați. Politica anti- discriminare la locul de muncă  VIII. Monitorizarea, indicatorii de aplicare și respectarea legii  IX. Concluzii din cercetarea bazată pe sondaje  X. Date de contact  XI. Site-uri web naționale selecționate pentru angajaţii detașați | **2**  **3**  **3**  **6**  **8**  **8**  **9**  **10**  **11**  **13**  **14** | |

1. Directiva a fost adoptată pe 16 decembrie 1996; Monitorul Oficial al Uniunii Europene din data de 21 Ianuarie 1997. [↑](#footnote-ref-1)
2. M. Benio, O przewadze konkurencyjnej Polski na wewnętrznym rynku Unii, o delegowaniu pracowników i swobodzie świadczenia usług w UE, „Zarządzanie Publiczne” 2013, No. 1(23), p. 116. [↑](#footnote-ref-2)
3. OJ L 166, 30.4.2004 [↑](#footnote-ref-3)
4. OJ L 284, 30.10.2009 [↑](#footnote-ref-4)
5. http://europa.eu/rapid/press-release\_MEMO-16-467\_pl.htm [↑](#footnote-ref-5)
6. Pe baza: https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index\_en.htm [↑](#footnote-ref-6)