

ENFOSTER project
(ENFORcement STakeholders coopERation)
Grant Agreement VS/2014/0009

A project for a stronger cooperation on posting of workers within the EU



“Enfoster Brief no.2”

“O detașarea corectă și responsabilă a lucrătorilor pe teritoriul Uniunii Europene: acțiunea sindicatelor și clarificări ale autorităților de control”

Ianuarie 2015



Acest document a fost elaborat în cadrul proiectului ENFOSTER.

Echipa proiectului a fost coordonată de către aplicantul principal Istituto Guglielmo Tagliacarne și a inclus următoarele organizații partenere în cadrul proiectului ENFOSTER:

- Arbeit und Leben e.V. Berlin – DE
- CISL – IT
- CSC Transcom – BE
- EFBWW (European Federation of Building and Woodworkers)
- ISCOS CISL – IT
- Ministerul Muncii și Politicilor Sociale - IT
- Inspecția Muncii – RO.

Autorii sunt specificați în dreptul fiecărui capitol. Coordonator: *Debora Giannini* (Istituto Guglielmo Tagliacarne).



Realizat cu sprijinul Uniunii Europene

Comisia Europeană - DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune.

Conținutul acestui document nu reflectă poziția oficială a Uniunii Europene. Responsabilitatea cu privire la informațiile și opiniile prezentate revine în întregime autorilor.

ENFOSTER project “ENFORcement STakeholders coopERation” (Grant Agreement no. VS/2014/0009 – Progress Programme, Budget heading 04.04.01.03, Posting of workers: enhancing administrative cooperation and access to information).

This publication is supported by the European Union Programme for Employment and Social Solidarity – PROGRESS (2007-2013). This programme is implemented by the European Commission.

It was established to financially support the implementation of the objectives of the European Union in the employment, social affairs and equal opportunities area, and thereby contribute to the achievement of the Europe 2020 Strategy goals in these fields. The seven-year Programme targets all stakeholders who can help shape the development of appropriate and effective employment and social legislation and policies, across the EU-27, EFTA-EEA and EU candidate and pre-candidate countries.

For more information see: <http://ec.europa.eu/progress>.

| | |
|---|----|
| Introducere | 3 |
| 2. Experițe de alianțe pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă în Germania | 7 |
| 2.1. Alianțe pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, împotriva muncii la negru și în favoarea respectului regulilor la locul de muncă - Caz de studiu: Alianța între Berlin și Brandenburg cu privire la Practicile de șantier | 7 |
| 2.2. Experița SOKA-BAU..... | 10 |
| 3: Întrebări și răspunsuri referitoare la Detașarea Transnațională a Lucrătorilor în Uniunea Europeană conform Directivei 96/71/CE și Directivei 2014/67/UE | 11 |

INTRODUCERE

(Debora Giannini – Istituto Guglielmo Tagliacarne)

Lucrarea de față reprezintă unul dintre “Documentele de informare” cu privire la detașarea lucrătorilor, realizate în cadrul proiectului “Enfoster - ENforcement STakeholders cooperation”. Proiectul a fost realizat cu sprijinul financiar al Uniunii Europene (Direcția Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune) în cadrul “Programului Progress” (linia bugetară 04.04.01.03) “Detașarea lucrătorilor: îmbunătățirea cooperării administrative și a accesului la informații”. Proiectul s-a desfășurat în perioada noiembrie 2014 - ianuarie 2015.

Scopul “Proiectului Enfoster” a fost sprijinirea implementării directivei 96/71/CE și a directivei 2014/67/CE privind detașarea transnațională a lucrătorilor în contextul furnizării de servicii în interiorul Uniunii Europene, printr-o cooperare mai strânsă a părților implicate (parteneri sociali și autorități cu funcții de control). Cooperarea mai strânsă se bazează pe împărtășirea cunoștințelor, competențelor, practicilor și experiențelor cu scopul de a facilita detașarea echitabilă și responsabilă a lucrătorilor în interiorul UE. Proiectul s-a axat îndeosebi pe detașarea lucrătorilor din cadrul sectorului construcții și din cadrul sectorului transport rutier.

Proiectul Enfoster a fost implementat printr-un parteneriat transnațional ce reprezintă o serie de părți interesate și un consorțiu multidisciplinar:

- Coordonator: Foundation Istituto Guglielmo Tagliacarne (Fundația Uniunii Italiene a Camerei de Comerț) - Italia
- Arbeit und Leben e.V. – Germania
- CISL Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori - Italia
- CSC Transport and Communication – Belgia
- EFBWW - European Federation of Building and Woodworkers
- Iscos CISL– Italia
- Ministerul Muncii și Politicilor Sociale -Italia
- Inspecția Muncii – România.

FIT CISL (CISL Transport - IT) și FILCA (CISL Building Sector - IT) au fost parteneri asociați (organizații externe de sprijin).

Ipoteza de bază a proiectului este că aplicarea legislației privind detașarea transnațională a lucrătorilor reprezintă un proces ce necesită o viziune participativă (prin implicarea activă a organizațiilor de lucrători, asociațiilor patronale, autorităților de inspecție a muncii și a altor organisme de control) și printr-o abordare multi-disciplinară (prin încorporarea dimensiunii legislative, administrative, social-comportamentale, etice și de conformare în procesul de aplicare a legii).

În conformitate cu obiectivul proiectului, acest “Document de informare” a fost pregătit în cadrul unui grup de lucru al Proiectului Enfoster, cu scopul de a colecta experiențe și observații ale instituțiilor și partenerilor sociali din Belgia, Germania, Italia și România.

Focus-ul specific al acestui document este “detașarea corectă și responsabilă a lucrătorilor” văzută din două perspective diferite, dar complementare: perspectiva sindicatelor și perspectiva autorităților de control.

Capitolul 1 și Capitolul 2 se referă la perspectiva sindicatelor, și menționează experiențele concrete și alianțele în sprijinul unei detașări corecte a lucrătorilor.

Capitolul 3 a fost redactat de autorități de control, cu obiectivul de a oferi clarificări utile întreprinderilor și partenerilor sociali, cu scopul de a respecta legislația comunitară în vederea unei detașări corecte a lucrătorilor.

Mai în detaliu:

- **Capitolul 1** rezumă pe scurt unele experiențe și reflexii privind următoarea întrebare: este posibil să se combine detașarea lucrătorilor, responsabilitatea socială a întreprinderilor și responsabilitatea teritorială?
- **Capitolul 2** descrie pe scurt intervențiile comune la nivel teritorial în vederea îmbunătățirii condițiilor de lucru a lucrătorilor;
- **Capitolul 3** este structurat în “Întrebări și răspunsuri” referitoare la detașarea transnațională a lucrătorilor în Uniunea Europeană în baza Directivei 96/71 / CE și a Directivei 2014/67 / UE: întrebări-tip primite din partea întreprinderilor, angajatorilor, sindicatelor și răspunsuri ale autorităților de control, inclusiv clarificări privind prevederile legale și referiri la cazuri concrete.

1. COMBATEREA DETAȘĂRII FRAUDULOASE: INSTRUMENTUL RESPONSABILITĂȚII SOCIALE ȘI AL MONITORIZĂRII SINDICALE

(Autorii: Francesco Lauria – CISL Nazionale)

Este posibil să combinăm detașarea lucrătorilor și responsabilitatea socială a întreprinderilor în acest domeniu?

De față cu creșterea informațiilor despre situații îngrijorătoare în domeniul detașării transnaționale a lucrătorilor, cazuri în care, condițiile de muncă și contractuale nu erau conforme, întru totul sau în parte, prevederilor D.lgs. 72 din 25 februarie 2000 prin care a fost implementată Directiva 96/71, problema cu care se deschide acest capitol poate părea o întrebare retorică.

De fapt, sindicatul italian a inițiat deja de câțiva ani o monitorizare a acestor fenomene, cu scopul de a spori atenția socială acordată fenomenului detașării frauduloase și de a promova comportamente corecte în întreprinderi și pe teritoriu în ceea ce privește detașarea de lucrători, mai ales față de cei implicați în realizarea unor lucrări reglementate prin licitații publice.

Dacă pe de o parte este adevărat că nu sunt aplicabile acele soluții care doresc să realizeze obiectivul echității și sustenibilității sociale, făcând abstracție de eficiența economică, deoarece creșterea competiției la nivel global aduce cu sine fenomene de *dumping* social, pe de altă parte, totuși, cine consideră că obiectivul creșterii profitului este singurul criteriu “subiectiv” de reglementare a acțiunilor economice, sacrificând dreptatea socială și echitatea, trebuie să întâmpine o nu numai o fermă opoziție socială, ci și limite legislative și contractuale bine definite.

Trebuie să amintim că Italia a profitat de posibilitatea prevăzută de Directiva 96/71 (art. 10) de a adopta drept punct de referință contractele colective la nivel de sector de activitate, cu toate că în țara noastră nu este prevăzută aplicarea *erga omnes* a acestor contracte.

Aplicarea integrală a prevederilor cuprinse în contractele colective de muncă în cazul lucrătorilor detașați rămâne o problemă care nu a fost pe deplin rezolvată în ceea ce privește anumite subiecte (de exemplu problemele care țin de nivelul de întreprindere sau teritorial al contractării), în timp ce, în anumite domenii, cum ar fi construcțiile, s-a ales soluția creării unor acorduri cu sindicatele și cu organismele similare din eventualele state de origine.

Analiza câtorva cazuri concrete în care, în cadrul mobilității transnaționale a lucrătorilor, s-au constatat cazuri evidente de *dumping* social ne va permite să tragem anumite concluzii care, dincolo de natura abstractă a normelor juridice, pun în evidență importanța monitorizării sindicale și a promovării unei culturi a responsabilității sociale și a legalității, pe care nu trebuie să o subestimăm.

Activitatea de monitorizare socială promovată de Cisl, mai ales în regiunea Lombardia, a dus la descoperirea, în ultimii ani, a unor cazuri semnificative.

Să ne gândim de exemplu la cazul din Provincia Brescia unde, în urma informațiilor primite de la antreprenori, sindicatul s-a mobilizat ferm împotriva unei așa-zise societăți care propunea, printr-o

notă informativă trimisă întreprinderilor din Lombardia, lucrători detașați “în condițiile cele mai simple și convenabile”. Era vorba de echipe de lucrători în construcții sau de operatori în cadrul curățeniei clădirilor, foarte “convenabili”, la 10 euro pe oră (în cazul personalului necalificat) sau la 12 euro pe oră (în cazul personalului calificat). Toate contribuțiile, inclusiv concediile de odihnă sau de sănătate, maternitate, orele suplimentare, programul de noapte sau de sărbători se considerau incluse în această cifră. În același timp, fuseseră elaborate și distribuite chiar și tabele de comparație, ca și când ar fi fost vorba de soldurile propuse într-un supermarket la sfârșit de sezon.

Este vorba, în acest caz, de o răsturnare a concepției de detașare. Lucrătorii români, care de altfel aproape sigur aveau deja domiciliul în Italia, fuseseră angajați formal de o societate din țara lor care îi “împrumuta” unei societăți italiene și, în fapt, ei primeau în urma acestei intermediieri ilicite (care încălca nu numai Directiva Detașare, ci și cele mai elementare norme de reglementare ale pieței italiene) cel mult 5 euro pe oră.

Atât acțiunea sindicatului pe lângă cea a Direcției provinciale a muncii, cât și intervenția unor antreprenori “responsabili” împreună cu sprijinul presei au dus la o imediată retragere a societății de pe piață și la ștergerea site-ului internet prin care opera.

Un al doilea caz, cu un deznodământ mai puțin pozitiv, a avut loc la Milano, într-un șantier în care lucrau lucrători macedoneni (extracomunitari). Circa douăzeci de lucrători aveau un document, redactat doar în limba macedoneană, prin care s-ar fi făcut dovada unei detașări legale a forței de muncă, document vizat de inspectorii muncii: acest document s-a dovedit însă fals. Lucrătorii au denunțat retribuiții cu mult inferioare față de minimul salarial prevăzut de contracte, însă cu ocazia unei inspecții ulterioare, la care a participat și sindicatul (Filca Cisl), și-au retras declarațiile precedente. Ancheta judiciară care a urmat nu a dus la o soluție satisfăcătoare a problemei.

În urma acestui episod și a altora similare s-au luat măsuri în vederea specializării unui ghișeu, deja existent în cadrul Camerei de Comerț din Milano, pe problema specifică a detașării; acesta verifică dacă există în mod real situația de detașare și dacă sunt respectate prevederile legale de către întreprinderile care folosesc lucrători detașați pe teritoriului provinciei Milano.

În vederea deschiderii Expo internațional 2015 și a numeroaselor șantiere publice și private care au fost înființate cu această ocazie s-a semnat pe 13 februarie 2012 un “Protocol de legalitate” între Prefectura din Milano și Societatea Expo 2015 S.p.A., care prevede, printre altele, diferite măsuri de sprijin al legalității, a art. 4, cum ar fi obligația contractantului de a utiliza detașarea, conform termenilor prevăzuți de art. 30 al D. Lgs. 276/2003, numai pe baza unei autorizații a EXPO S.p.A., obținută înainte de intrarea lucrătorilor detașați pe șantier. Această autorizație poate fi eliberată doar pe baza obținerii preliminare, de către însăși EXPO, a informațiilor antimafia conform art. 10, alin. 7, lit. a), b), c) al D.P.R. 252/98 referitoare la întreprinderea care detașează lucrătorii.

Măsuri similare au fost prevăzute pentru toți actorii implicați în orice fel în executarea lucrărilor din cadrul Expo 2015 care vor apela la lucrători detașați. S-a prevăzut deci obligația pentru contractant de a trimite Prefecturii din Milano toată documentația referitoare la întreprinderea care detașează.

Este vorba de un Protocol a cărui respectare trebuie să fie monitorizată constant, dar care reprezintă în mod sigur un important prim pas.

Tot pe teritoriul provinciei Milano sindicatul și în principal Cisl au monitorizat, chiar și recent, situații prea puțin transparente de detașare de forță de muncă. Ne gândim la cazul unui lanț de restaurante în care, după cum s-a arătat și în cadrul unei anchete parlamentare depuse la Camera Deputaților din Italia, am aflat că renovarea restaurantelor a fost realizată de o întreprindere românească, cu filială în Italia, pe baza unui contract din care rezulta că lucrătorii (aparent?) detașați primeau retribuții reale de circa 3 euro pe oră (dar au existat probleme serioase până și pentru a dovedi plata reală a contribuțiilor de asigurări sociale).

Am putea adăuga multe alte cazuri și nu trebuie să subestimăm nici problema specifică a lucrătorilor transfrontalieri.

În toate aceste cazuri sindicatul a știu să ia măsuri în spiritul unei relații strânse cu instituțiile și cu întreprinderile responsabile și cu opinia publică.

Desigur cazurile descoperite și rezolvate reprezintă probabil doar vârful unui *iceberg*.

Tocmai aceste bune practici de monitorizare și de intervenție în spiritul responsabilității sociale și de acțiune la nivel teritorial, vor fi realizate și sprijinite în vederea implementării în țara noastră a Directivei “Enforcement” referitoare la detașarea lucrătorilor.

Din această perspectivă promovarea unei culturi a responsabilității sociale implică, într-adevăr, nu numai întreprinderea ci și toți actorii care intră în raport cu aceasta. Întreprinderea este un actor care produce “valoare socială”, dar care trăiește și se hrănește într-un anumit mediu social și are un impact considerabil pe teritoriu. Este necesar să susținem realizarea de instrumente și acorduri și în ceea ce privește licitațiile publice și mecanismele costurilor minime salariale, dincolo chiar de legile și directivele existente, care să recunoască comportamentele pozitive, să-i conștientizeze pe lucrători, pe antreprenori și să sensibilizeze opinia publică, promovând o legătură între nivelul local și cel global, astfel încât echitatea și dreptatea, și nu *dumping*-ul social, să nu mai cunoască granițe.

2. EXPERIENȚE DE ALIANȚE PENTRU ÎMBUNĂTĂȚIREA CONDIȚIILOR DE MUNCĂ ÎN GERMANIA

Author: Bettina Wagner (Arbeit und Leben e.V. Berlin)

2.1. Alianțe pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, împotriva muncii la negru și în favoarea respectului regulilor la locul de muncă - Caz de studiu: Alianța între Berlin și Brandenburg cu privire la Practicile de șantier

Începând din 2004 s-au întocmit mai multe alianțe la nivel federal, statal și regional, cu scopul de a găsi soluții pentru sectoarele industriale deosebit de afectate de munca precară și ilicită¹. Aceste inițiative au fost sprijinite de Ministerul Federal al Finanțelor în toate sectoarele industriei. Obiectivul principal a fost lupta împotriva "munci ilicite și a ocupării ilicite a forței de muncă", însă partenerii din cadrul alianțelor sunt activi și în calitate de parteneri sociali la nivel regional. Alianțele promovează inițiative și activități care au scopul de a susține o concurență loială și de a ridica nivelul general de sensibilizare referitor la consecințele negative ale muncii ilicite și organizează acțiuni coordonate pentru aplicarea legii de protecție a pieței muncii și a economiei². Un subiect esențial de discuție în cadrul acestor alianțe specifice la nivel de sector, este problema serviciilor transfrontaliere și a detașării lucrătorilor³.

Alianța între Berlin și Brandenburg pentru respectarea regulilor în sectorul construcțiilor (*Berliner und Brandenburger Bündnis für Regeln am Bau*) a fost o inițiativă pilot în sectorul construcțiilor și este compusă din reprezentanții sindicatului IG BAU (Uniunea Industrială a lucrătorilor din mediu, construcții și agricultură), Fondul social pentru construcții, reprezentanții sectorului construcțiilor, reprezentanții Ministerului Muncii și al Afacerilor Economice din ambele State confederate, precum și Biroul de control financiar împotriva muncii la negru și Biroul de stat pentru siguranța la locul de muncă⁴. Fiecare membru poate ridica probleme actuale sau pune întrebări în cadrul sedințelor, care au loc la un interval de 6 luni, cu obiectivul de a găsi soluții comune la problemele din sector.

Unul dintre rezultatele Alianței este Legea privind licitațiile publice din Berlin, care reglementează concurența și regulile de atribuire a contractelor, publicată în iulie 2010. Legea licitațiilor publice prevede ca fiecare contractant să asigure respectarea acordurilor colective pe întreaga durată a lucrărilor de construcție, înainte de putea câștiga o licitație publică⁵. Începând cu 01.01.2012 această lege a licitațiilor publice se aplică și în Brandenburg. Membrii Alianței au publicat declarații comune împreună cu organizațiile sindicale, organizațiile patronatului și cu Ministerele competente cu ocazia unor reforme politice sau a unor politici propuse la nivel federal cu privire la sectorul construcțiilor.

¹http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Zoll/2012-03-19-BuendnissSchwarzarbeit-Flyer.pdf?__blob=publicationFile&v=2

²http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Zoll/2012-03-19-BuendnissSchwarzarbeit-Flyer.pdf?__blob=publicationFile&v=2

³https://www.igbau.de/Binaries/Binary3546/Bericht_Schwarzarbeit_Bekaempfung_16_13768.pdf

⁴

http://www.berlin.de/imperia/md/content/senarbeit/schwarzarbeit/03_12_flyer_berlin_bekaempft_schwarzarbeit_barrierefrei.pdf?start&ts=1268412546&file=03_12_flyer_berlin_bekaempft_schwarzarbeit_barrierefrei.pdf

⁵ <http://www.hfk.de/w/files/fachbeitraege/berlinerausschreibungsundvergabegesetz.pdf>

Pe lângă acestea, în perioada premergătoare marilor proiecte de construcții, cum ar fi aeroportul Berlin-Brandenburg, Alianța a dezbătut intens metodele prin care se poate garanta respectarea regulamentelor și a standardelor de muncă colective. Dialogul dintre alianțe a oferit și oportunitatea de a cunoaște în detaliu inițiativele respectivilor parteneri din alianță, cum ar fi activitatea de Control împotriva muncii ilicite. Chiar dacă personalul de control financiar nu poate oferi informații despre cazurile în curs de soluționare, participarea sa la alianță este percepută ca pozitivă, deoarece poate oferi noțiuni generale despre modul în care se gestionează un caz penal.

Înainte de fiecare întrunire, fiecare organizație membră a Alianței redactează un raport despre evenimentele importante din ultimele 6 luni. În acest raport se pot formula propuneri și sugera inițiative. Ordinea de zi a întrunirilor semestrale de obicei se stabilește de comun acord între toți partenerii implicați. Totuși, sindicatul din sectorul construcțiilor este principala forță de acțiune și este responsabil de invitații și de definirea locului întâlnirii.

Un exemplu în acest sens este *smart card*-ul propus de IG BAU, pe care ar putea să-l dețină fiecare lucrător și care poate memoriza toate activitățile de construcție, independent de angajator. Acesta ar garanta monitorizarea la nivel central a orelor de muncă pe șantier și ar împiedica contrafacerea acestor informații. Până acum, însă, această propunere nu a fost realizată⁶.

Alianța folosește întrunirile semestrale și ca oportunități de informare.

Alianțele permit și cooperarea pentru a prezenta solicitări la nivel politic, și, ulterior, pot oferi reprezentarea colectivă. Astfel, un comentariu referitor la decretul de implementare a Directivei referitoare la lucrătorii detașați a fost redactat în comun și a fost prezentat în mod coordonat publicului de către alianțele din sectorul construcțiilor.

Și Biroul de consultanță pentru lucrătorii detașați a fost invitat să prezinte o analiză membrilor Alianței și să discute tendințele și problemele actuale ale lucrătorilor detașați din sectorul construcțiilor. Alianța oferă o platformă de schimb direct de informații, iar informațiile și contactul instituțional între parteneri îmbunătățește dialogul social dintre actorii implicați.

În mai 2006, o alianță la nivel național a fost realizată în sectorul mesageriei, al transporturilor și al depozitării. Membri actuali ai alianței sunt United Services Union (Verdi), Federația transportatorilor de mobilă (AMO), Asociația federală a Autotransportatorilor, logistică și prelucrare (BGL) și Asociația germană a transportatorilor și magazinierilor (DSLVL). Fac parte din alianță și Ministerul federal al

⁶ <http://www.berliner-zeitung.de/archiv/eingangskontrollen-und-besondere-ausweise-sollen-es-bei-der-flughafen-baustelle-illegal-beschaeftigten-schwer-machen-kein-zutritt-fuerschwarzarbeiter,10810590,10550566.html>

transporturilor, construcțiilor și dezvoltării urbane⁷, Biroul federal pentru transportul de mărfuri și autoritatea de control împotriva muncii ilicite⁸

2.2. Experiența SOKA-BAU

La scurtă vreme după sfârșitul celui de-al doilea război mondial au apărut deja diferitele probleme tipice pentru sectorul construcțiilor: caracterul temporar al angajării, scăderea regulată a cererii de forță de muncă pe timpul iernii etc. Partenerii sociali, prin urmare, au ajuns la o soluție, fără implicarea directă a guvernului. În acest context a fost înființată SOKA-BAU. Casa socială sau SOKA-BAU este o organizație asigurativă care oferă diferite servicii specifice pentru sectorul construcțiilor din 1949. Ea întrunește două instituții diferite, Fondul egalitar de concedii și echivalare a retribuțiilor din sectorul construcțiilor (*Urlaubs- und Lohnausgleichskasse Bauwirtschaft*: Ulak) și Fondul de asistență integrativă din sectorul construcțiilor (*Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG ZVK*). Ambele sunt instituții ale partenerilor sociali din sectorul construcțiilor, respectiv Federația industrială germană a construcțiilor, Sindicatul pentru construcții, agricultură și mediu și Asociația centrală a industriei germane a construcțiilor. Sarcinile care îi revin *Ulak* sunt cele de a asigura dreptul la odihnă și finanțarea formării profesionale. CVC se ocupă de pensii și de indemnizații pentru amortizarea dezavantajelor structurale din planul de pensii. SOKA-BAU este responsabilă pentru circa 75.000 de societăți naționale și străine cu circa 720.000 de angajați și 387.000 de pensionari.

Înainte de a efectua o detașare și de a deveni activă din punct de vedere economic pe piața muncii din Germania, fiecare societate străină trebuie să ia legătura cu SOKA-BAU, să se înregistreze și să-i înregistreze pe lucrătorii detașați. SOKA-BAU atribuie un număr fiecărui angajator și trimite toate informațiile și pliantele informative în limba respectivă. Angajatorul trebuie să înregistreze fiecare lucrător detașat în Germania pe întreaga durată a lucrării. O dată ce lucrătorul a fost înregistrat SOKA-BAU așteaptă să primească contribuțiile lunare pentru fiecare fond, precum și informații referitoare la orice fel de modificare. Angajatorul trebuie să completeze formulare pentru fiecare lună de activitate economică în Germania și să plătească fără a depăși data de 15 a lunii următoare. Pe baza acestor informații SOKA-BAU calculează dreptul la concediu al fiecărui lucrător înregistrat. Dacă un lucrător detașat își ia concediu pe durata detașării, angajatorul trebuie să plătească concediul și să informeze SOKA-BAU cu privire la durata precisă a concediului. Dacă plata contribuțiilor este la zi, SOKA-BAU va deconta angajatorului sumele vărsate pe durata concediului și va reface calculele, informând angajatorul despre noua situație a fondului fiecărui lucrător.

Compensații:

După ce lucrătorul și-a terminat activitățile economice pe piața economică germană și nu mai continuă activitatea pe alte șantiere din Germania sau dacă lucrătorul își schimbă angajatorul sau contractul de muncă, poate prezenta o cerere o lichidare la SOKA-BAU. Formularul este disponibil în diferite limbi.

⁷ www.bmvi.de

⁸ http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Monatsberichte/Publikationen_Migration/2006/06/060620agmb008.pdf?__blob=publicationFile&v=3

SOKA-BAU îi va plăti lucrătorului sumele la care are drept. În ceea ce privește asigurările sociale, SOKA-BAU va reține din lichidare o sumă forfetară și o va transmite angajatorului sau casei de asigurări interesate. Această lichidare trebuie să fie plătită înainte de impozite.

Pentru a oferi alte informații lucrătorilor străini, instituția a deschis o linie telefonică în diferitele limbi ale UE, atât pentru angajatori cât și pentru lucrători. Material informativ detaliat în diferitele limbi europene poate fi descărcat și de pe site-ul www.SOKA-BAU-bau.de.

3. ÎNTREBĂRI ȘI RĂSPUNSURI REFERITOARE LA DETAȘAREA TRANȘAȚIONALĂ A LUCRĂTORILOR ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ CONFORM DIRECTIVEI 96/71/CE ȘI DIRECTIVEI 2014/67/UE

Autori: *Davide Venturi, Massimiliano Mura and Fabrizio Nativi, team DGAI – Direction General Inspection Activities of the Ministry of Labour and Social Policies (Antonio Allegrini, Sonia Colantonio, Roberta Fabrizi, Mariagrazia Lombardi, Marina Strangio).*

Autori “Focus Romania” is Cătălin ȚACU (Inspekția Muncii).

Acest capitol a fost realizat astfel încât să asigure un cadru informativ de bază cu privire la detașarea lucrătorilor în UE, întemeiat pe Directiva 96/71/CE și pe Directiva 2014/67/UE, cu ajutorul unor întrebări exemplificative care în general sunt adresate de către companii și partenerii sociali implicați. Răspunsurile sunt cele pe care le-ar da o autoritate de control cu scopul de a sprijini o detașare tranșnațională corectă și responsabilă a lucrătorilor. Se precizează că răspunsurile indicate sunt cu titlu informativ și nu au o valoare juridică obligatorie.

Pentru aprofundarea sau chiar clarificarea unor răspunsuri, au fost create serie de “box Focus”. Unele dintre acestea sunt utile în sensul general, indiferent de statul membru în care se desfășoară controalele; altele “Focus” se referă în mod specific la legea sau la procedurile de inspecție din Italia, altele la normele sau procedurile de inspecție din România. Casuța finală face referire la unele aspecte specifice cu privire la controalele întreprinse în Germania.

1. ÎNTREBARE: CARE ESTE RAPORTUL DINTRE NOUA DIRECTIVĂ 2014/67/UE ȘI CEA PRECEDENTĂ 96/71/CE? AMBELE FAC REFERIRE LA DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎN COMUNITATEA EUROPEANĂ?

Răspuns: Noua Directivă 2014/67/UE, la fel ca și directiva 96/71/CE, reglementează detașarea lucrătorilor din domeniul prestărilor de servicii în Uniunea Europeană. Noua directivă trasează anumite interpretări și prevede noi sisteme de **implementare** (“enforcement”) care nu erau stipulate în cea anterioară. Așadar, noua directivă, care a fost publicată în JOUE în data de 28.5.2014, a intrat în vigoare la data de 18.06.2014 și trebuie transpusă în 28 de țări din UE până la data de 18.06.2016, nu abrogă directiva anterioară 96/71/CE, doar aduce completări și modificări în materie de detașare a lucrătorilor.

2.Întrebare. DEFINIȚI, VĂ ROG, CE ÎNSEAMNĂ MAI EXACT DETAȘARE COMUNITARĂ ÎN SENSUL DIRECTIVEI 67/71/CE?

Răspuns: Problema detașării reglementată de Directiva 96/71/CE și a Directivei 2014/67/UE privește **lucrătorii** din cadrul companiilor stabilite pe teritoriul Uniunii Europene:

- lucrătorul este detașat pentru o perioadă limitată în statul gazdă;
- se menține un raport de lucru cu compania (angajatorul) din statul de origine.

FOCUS 1: DAR PRACTIC, MAI EXACT LA CE FACE REFERIRE?

Pentru o înțelegere mai bună, a se vedea următorul exemplu: o entitate stabilită în statul A încheie un contract de servicii pentru realizarea unei lucrări sau prestarea unui serviciu cu o companie stabilită într-un stat membru din UE, diferit de statul A.

Compania străină desemnată să realizeze lucrarea sau serviciul (compania contractoare), duce la îndeplinire obligațiile asumate față de client, organizând cele necesare pentru a îndeplini obligațiile în cauză și gestionând afacerea pe propriul risc.

Antreprenorul străin, în executarea obligațiilor asumate față de client, împreună cu contractantul de lucrări și servicii mai sus menționat, furnizează:

-capital propriu și echipament corespunzător;

-lucrători proprii, care temporar prestează munca pe teritoriul Statului A.

Folosirea echipamentelor și a materialelor puse la dispoziția antreprenorului poate fi considerat irelevant atunci când contractul de lucrări și servicii presupune un grad mare de implicare a personalului, adică atunci când aprovizionarea de materiale și echipamente nu este decisivă în asumarea riscului de către contractor.

Lucrătorii detașați sunt lucrătorii contractorului și rămân ca atare și pe durata prestării serviciilor de pe teritoriul țării A, în vederea executării respectivei lucrări. Aceștia sunt conduși și remunerați de acesta din urmă, căruia îi revine și prerogativa disciplinară.

Răspuns.(continuă...) Cât privește **angajatorul**, detașarea comunitară se realizează în unul din următoarele cazuri (art.1, punctul 3, Dir. 96/71/CE):

- **contractul comercial** (mai ales de antrepriză, dar nu numai) onorat într-o țară străină diferită de cea în care compania angajatoare este stabilită;
- **transfer temporar** al unui lucrător în cadrul unei fabrici ale aceleiași companii, care activează într-o țară diferită de cea în care lucrătorul a fost angajat și în care el lucrează de obicei. Cu alte cuvinte, detașarea “intragrup” a lucrătorilor pe lângă o companie din grup care execută lucrări într-o altă țară, diferită de cea în care operează în mod normal lucrătorii interesați;

- detașarea în baza unui acord de punere la dispoziție a personalului de către un agent de muncă temporară stabilit în altă țară, diferită de cea în cadrul căreia funcționează utilizatorul.

FOCUS 2: PRACTIC, LA CE SE REFERĂ?

Pentru o înțelegere mai bună: a se vedea următoarele exemple, care fac referire la trei diferite sectoare economice de producție:

1) Sectorul construcțiilor: un client stabilit în statul A, pentru realizarea unei construcții pe teritoriul țării A, încredințează unui întreprinzător stabilit în statul care nu este membru al UE construirea unui port turistic.

Operațiunea economică menționată mai sus este realizată între clientul stabilit în statul A și antreprenorul străin membru al Uniunii Europene căruia i-a fost încredințată printr-un contract, realizarea unei lucrări.

Cu privire la raporturile dintre antreprenorul străin membru al UE și lucrătorii proprii angajați în realizarea lucrării, pe teritoriul țării în care aceasta se execută și în interesul clientului de acolo, se poate remarca un caz special de detașare comunitară a lucrătorilor, care formează obiectul Dir. 96/71/CE și 2014/67/UE.

2) Sectorul Transporturilor: Expeditorul X, stabilit în statul A încheie un contract de transport de bunuri cu firma de transport Alfa (transportator), stabilită pe teritoriul țării A. Compania Alfa este deci obligată să transfere bunurile care i-au fost predate de expeditor, dintr-o parte în alta, în vederea efectuării operațiunii de transport în cauză. Compania Alfa, pentru o perioadă specifică din an sau chiar pentru o anumită zonă geografică, subcontractează o altă firmă transportatoare pentru a realiza transportul care i-a fost încredințat de X, numită Beta, stabilită într-un alt stat membru UE. Compania Beta folosește pe teritoriul național propriile sale vehicule și proprii șoferi, care execută ordinele date de către angajator (Beta). Compania Beta este obligată să transporte bunurile care au făcut obiectul înțelegerii cu Alfa.

Operațiunea economică constând în încredințarea contractului de transport de la Alfa la Beta, este realizată prin încheierea unui subcontract de transport.

Cu privire la raporturile de muncă dintre Beta și proprii săi conducători auto, se poate lesne remarca o detașare a lucrătorilor în spațiul comunitar, care formează obiectul Dir. 96/71/CE și 2014/67/UE.

Termenii nu se schimbă dacă transportul efectuat în interesul expeditorului X, prevede transferul mărfii din statul A într-o altă țară.

Operațiunea economică poate fi considerată cabotaj, dacă angajamentul dintre Alfa și Beta îndeplinește următoarele cerințe :

-Beta este titulară a unei licențe comunitare iar conducătorul auto, în cazul în care este cetățean al unui stat terț, deține un permis de conducere ;

-Beta se află pe teritoriul țării gazdă în vederea realizării unui transport internațional, și după realizarea acestuia și îndeplinirea unui maxim de trei transporturi (trei încărcări/trei descărcări) pe teritoriul național al țării gazdă;

-ultima descărcare de cabotaj de către Beta are loc în a șaptea zi succesivă ultimei descărcări de transport internațional ale aceleiași companii Beta;

-transporturile de cabotaj pot fi efectuate și în alte state membre, cu condiția să fie maxim trei și să aibă loc în cursul a trei zile de la data intrării vehiculului companiei Beta pe teritoriul statului membru gazdă.

Regulile menționate mai sus cu privire la cabotajul internațional sunt prevăzute în art.8 din Regulamentul CE nr.1072/2009, iar nerespectarea acestora aduce cu sine anumite sancțiuni, însă nu implică neapărat ilicitatea detașării. Cu alte cuvinte, în cazul în care regulile cabotajului internațional nu vor fi respectate, s-ar putea pune în aplicare reglementarea detașării (autentice) comunitare așa cum rezultă din Directiva 96/71/CE și Directiva 2014/67/UE.

- 3) Sectorul turistic hotelier: o stațiune turistică aparținând unei entități stabilite în Statul A, contractează o companie de servicii stabilită într-un stat membru străin pentru a gestiona anumite servicii pe care stațiunea le oferă turiștilor (spre exemplu animația, spa) și subcontractează anumite companii, stabilite în state străine membre UE, oferindu-le spre administrare întreaga activitate specific hotelieră (spre exemplu amenajarea camerelor, pregătirea meselor, servirea turiștilor, spălarea vaselor). Operațiunea economică constând în încredințarea serviciilor turistico-hoteliere mai sus menționate este realizată prin încheierea unui contract de prestări servicii. Cu privire la raporturile de muncă dintre cei însărcinați cu administrarea serviciilor și proprii angajați, se poate constata o situație de detașare comunitară, obiect al Directivei 96/71/CE și Directivei 2014/67/UE. Raporturile de muncă dintre companiile desemnate cu administrarea serviciilor de mai sus și proprii angajați, care prestează munca în cadrul localității turistice, sunt reglementate pe baza Directivei 96/71/CE și Directivei 2014/67/UE.

3.Întrebare. CE SE ÎNTÂMPLĂ DACĂ ÎN TIMPUL INSPECȚIEI SE CONSTATĂ CĂ DETAȘAREA COMUNITARĂ A LUCRĂTORILOR NU RESPECTĂ CRITERIILE DIN ART. 4.2 ȘI 4.3, ADICĂ DACĂ DETAȘAREA ESTE ABUZIVĂ ȘI ILEGALĂ?

Răspuns. Art.4 al Dir. 2014/67/UE stabilește anumiți „indicatori” care, în baza unei „evaluări complexe a situației de fapt” (*“overall assessment of all factual elements”*), ar trebui folosite pentru a se stabili dacă:

- a. compania care detașează exercită efectiv în Statul Membru unde se stabilește „activități substanțiale”, adică activități diferite față de cele „de pură organizare internă/activități administrative”;
- b. un lucrător (subordonat) este „cu adevărat” detașat, adică, dacă în baza detașării prestează munca într-un Stat Membru diferit de cel în care lucrează în mod obișnuit.

Aceste dispoziții, după cum bine se vede, constituie o *interpretare autentică* corectă și adecvată a Directivei n. 96/71/CE, așadar, independent de normele de implementare prevăzute conform cu art.23 din Directiva 2014/67/UE, ele au o aplicare imediată.

Articolul 4, așadar, propunând o interpretare complexă a stării de fapt în baza unor indicatori stabiliți chiar de Directiva în cauză (art. 4.2 și art. 4.3), permite să se considere că operațiunile economice transnaționale care au fost puse în practică sub forma detașării transnaționale (creând-se astfel aparența detașării), dar care în realitate se arată a fi abuzive și/sau evazive, nu trebuie să fie încadrate ca detașări transnaționale.

Așadar, din punctul de vedere al efectelor pe care se întemeiază și al celor sancționatoare, se consideră că unei companii a cărei situație arată fără posibilitate de îndoială, în urma efectuării unei „evaluări complexe a stării de fapt”, că nu operează în sensul detașării comunitare conform Directivei 96/71/CE, pe baza criteriilor de fapt stabilite conform art.4 din noua Directivă ar trebui

să i se aplice de către organele de supraveghere integral legislația Statului în care se execută contractul.

Se amintește că art.4 introduce sintagma „prevenirea abuzurilor și eludărilor” care pot fi atribuite ipotezei de fraudare a legii reglementată de legea națională a Statelor membre UE (în Italia, fraudarea legii în contracte este reglementată în baza dispozițiilor art.1344 al Codului civil).

Acestă soluție „de recalificare” a întregii operațiuni economice, validată pe baza considerentului n.11,presupune în aceste situații aplicarea Regulamentului Roma I, Reg. (CE) 593/2008, în special cu referire la asigurările sociale obligatorii, și prin voința părților, pentru lucrătorul angajat într-o situație transnațională. Consecința logică pare să își găsească aplicabilitate, în tutela lucrătorilor interesați și prin contrast cu acțiunile ilicite de „dumping social”, în legea țării în care se execută contractul, sau mai precis în cea din statul unde serviciile urmează a fi efectuate.

În consecință, în ceea ce privește poziția lucrătorilor care se află într-o situație de „abuz și/sau eludare”, se consideră valabilă aplicarea unor sancțiuni administrative corelate cu lipsa îndeplinirii obligațiilor administrative ce decurg din instaurarea unui raport de muncă în statele în care se execută contractul, precum și deschiderea unei poziții de asigurare socială și de solidaritate în aceeași țară, prin plata contribuțiilor necesare, la care se adaugă, dacă este cazul, sancțiuni civile.

O situație de neregularitate nu este însă asimilabilă cu „munca la negru” și cu consecințele sancționatorii care decurg din aceasta.

FOCUS 3: PRACTIC, LA CE ANUME FACE REFERIRE?

Pentru o înțelegere mai bună: a se vedea următorul exemplu: ca în cazul FAQ nr.2. Să ne imaginăm un contract de prestări servicii transnaționale (în sectorul construcțiilor, în cel al transporturilor, în cel turistic hotelier sau chiar într-un sector diferit)concluzionăm – după schemele mai sus prezentate – între un subiect stabilit în statul A (în exemplul dat numit client) și un contractant străin (în exemplul dat numit antreprenor) stabilit într-un stat membru comunitar.

Este necesar să precizăm că în operațiunile de detașare, în baza art.12, Regulamentul (CE), n.883/2004, costurile contribuțiilor (sociale/pensii și ajutor) și asigurările sunt cele din Țara în care este stabilit antreprenorul (în cazul subcontractării unui transportator, al transportatorului subcontractat).

Aceasta, în ciuda aplicărilor normative privind locurile de executare a lucrării în ceea ce privește retribuțiile, ar putea determina (de fapt chiar determină) operațiuni autentice de detașare comunitară, finalizate cu o eludare contributivă, caracterizate de o simplă trimitere în Țara care găzduiește lucrătorii de către un subiect stabilit într-un stat membru comunitar diferit de statul A.

Acești lucrători, totuși, nu lucrează pe teritoriul țării A în virtutea puterii directive și disciplinare pe care o are angajatorul străin (comunitar), ci urmează directivele clientului sau ale transportatorului național. Aceștia din urmă, cu alte cuvinte sunt în fond angajatorii personalului “detașat”.

În fapt, în timpul inspecției poate rezulta că părțile acordului comercial nu s-ar fi înțeles să realizeze operațiunea rezultată din contract (încălețarea lucrării sau serviciului). În acest caz devine fundamental de verificat care a fost obiectul concret urmărită de către părți.

În cazul în care în urma unei evaluări globale a tuturor elementelor de fapt reiese că aceștia au fost de acord în încălcarea normele juridice în vigoare din statul gazdă în materie constituțională cu privire la muncă sau asistență socială, ajutor și asigurări obligatorii, determinând o diminuare a măsurilor legale stabilite în favoarea celor care prestează munci, pe teritoriul unde se execută lucrarea, ne aflăm în fața unei situații de abuz sau eludare.

Cum am arătat mai sus, evaluarea abuzului sau a eludării trebuie să fie verificată în lumina indicatorilor prevăzuți de legislativul comunitar în paragrafele 2 și 3 din art.4, Directiva 2014/67/UE, ca rezultat al unei evaluări complexe a tuturor elementelor factuale și nu considerându-le pe acestea în mod izolat. După verificarea abuzului vor urma „recalificări” ale raportului formal stabilit între clientul național și antreprenorul stabilit în Statul membru comunitar, stipulate în raportul substanțial realizat în fapt de către părți.

În particular, dacă lucrătorii formal „detașați” dintr-un stat comunitar, sunt realmente lucrători ai clientului național, principala urmare va consta în atribuirea raportului de muncă între lucrători și angajatorul real (clientul stabilit în statul A) prin:

recuperarea vărsămintelor sociale, de asistență și ajutor în favoarea Instituțiilor Sociale a Statului A (chiar dacă în acest scop trebuie să ținem cont că organele de verificare vor trebui să acționeze pentru a anula eventualul formular A 1 – despre care vezi infra);

aplicarea față de angajatorul stabilit în statul A a sancțiunilor pentru încălcările comise în legătură cu lipsa contractului care demonstrează constituirea raportului de muncă.

Nu se consideră că acest caz este asemănător cu „munca la negru” și cu sistemul sancționator care decurge din aceasta specific Statului în care se execută serviciile.

4.Întrebare. DECI, DACĂ EXISTĂ SITUAȚII DE ILEGALITATE/ILEGITIMITATE ÎN EXECUTAREA DETAȘĂRII TRANȘNAȚIONALĂ, SE APLICĂ ÎNTOTDEAUNA DREPTUL STATULUI GAZDĂ ȘI NU DREPTUL ÎN MATERIE DE DETAȘĂRI TRANȘNAȚIONALE?

Răspuns: Absolut nu. Cazul situațiilor de „abuz și eludare” care nu intră în categoria detașării comunitare și pentru care, s-a menționat, se aplică dreptul Statului gazdă în conformitate cu art.4 din Dir. 2014/67/UE, privește exclusiv cazurile de „abuz și/sau de eludare” pe care Autoritatea de Control le va putea dezvălui pe baza unei „evaluări generale a tuturor elementelor stării de fapt”. Altfel, dacă în cadrul unei detașări transnaționale autentice sunt violate anumite norme specifice (mai ales în situațiile în care se aplică dreptul statului de executare conform art.3 din Dir. 96/71/CE) se trece la aplicarea modelului sancționator specific stabilit de legea Statului de executare.

Focus 4: ITALIA

Spre exemplu, în cazul nerespectării normelor cu privire la program și zile de odihnă se vor aplica sancțiunile D.Lgs.n.66/2003; în cazul violării normelor cu privire la sănătate și siguranță se vor aplica sancțiunile prevăzute de D.Lgs. n. 81/2008; în cazul neaplicării remunerațiilor minime stabilite de CCNL, se înlocuiesc minimele utilizate cu minimele stipulate în tabelele de referință, cu posibilitatea de impunere a unui ordin de verificare în sensul art. 12 D.Lgs. n. 124/2004, chiar și clientului în cauză cu privire la responsabilitatea solidară în materie salarială (Circ. 5/2011).

Pentru o înțelegere mai bună:vom continua cu exemplul prezentat în FAQ nr.2 și 3.

În cazul în care părțile din contractul de servicii (ex. Contractului de antrepriză conform art. 1655 din Codul Civil) au realizat o reală detașare comunitară nu doar „în acte” ci și în fapt, organul supraveghetor nu va putea acționa invocând logica „neștiinței” față de operațiunea declarată formal de către client și antreprenor și a „atribuirii” raporturilor de muncă pe seama pseudo-clientului.

Când detașarea este reală, lucrătorii antreprenorului stabilit în Statul membru comunitar angajați pe teritoriul italian, în vederea executării contractului stipulat cu clientul italian se vor aplica normele referitoare la condițiile de muncă și angajare în vigoare în statul în care se prestează activitatea (Italia, în exemplul dat), după cum rezultă din lista prezentă în art.3, aliniatul 1 Dir.96/71/CE, implementat în Italia conform art.3, D.LGS.n. 72/2000.

Așadar, atunci când detașarea este autentică lucrătorilor detașați li se aplică dispozițiile în vigoare în sistemul juridic din statul de executare a prestației în ceea ce privește următoarele elemente: a) perioade de lucru maxime și perioade de odihnă minime; b) durata minimă a concediilor anuale remunerate; c) salarii minime, care cuprind și bonusuri pentru orele extra (punctul de față nu se aplică schemelor de pensii); d) condiții de transfer temporar a lucrătorilor, în special transferul temporar de lucrători de către firme pentru lucrări temporare; e) siguranța, sănătatea și igiena la locul de muncă; f) măsuri de tutelă cu privire la condițiile de muncă și de angajare a femeilor însărcinate, lăuzelor, copiilor și tinerilor; g) egalitate de tratament între bărbat și femeie precum și alte dispoziții în materie de discriminare. Se vor aplica, de asemenea în ceea ce-l privește pe angajator (antreprenorul comunitar) consecințele prevăzute de legea italiană în caz de violare a normelor mai sus menționate, și mai precis sancțiunile administrative și penale și consecințele civile legate de aspectele remuneratorii, printre care, în primis, ordinul de verificare întemeiat pe art. 12, D.Lgs. n. 124/2004.

Acesta din urmă este un act adoptat de către inspectorii de muncă, prin care angajatorul este avertizat să remunereze lucrătorii conform celor stipulate în contractul colectiv aplicabil, document care poate fi validat cu titlu executoriu direct de către directorul biroului și care îl pune pe lucrător în postura de a-si exercita propriul drept patrimonial fără a iniția o procedura judiciara. Un astfel de drept poate fi exercitat chiar și în ceea ce-l privește pe contractantul antreprizei, rezident în Italia, obligat în solidar la plata remunerațiilor datorate lucrătorilor angajați în antrepriză.

În esență, când lucrarea finalizată de către părți realizează o prestare de servicii transnațională autentică (detașare autentică), lucrătorilor angajați li se aplică normele prevăzute în jurisdicția locului de executare a prestației, în materia celor mai sus menționate.

De la o astfel de regulă face excepție, conform jurisdicției italiene, art.3, aliniatul 2, D. lgs. n 72/2000, conform căruia „Dispozițiile legii și a contractului colectiv cu privire la durata minimă a concediului legal anual retribuit și a remunerației minime, inclusiv bonusul pentru munca extra, nu se aplică în cazul lucrărilor de ansamblare sau de primă instalare a unui bun, prevăzute în contractul de furnizare de bunuri, indispensabile pentru punerea în funcțiune a bunului furnizat și executat de către muncitori calificați sau specializați ai firmei de furnizare, când durata lucrărilor, în legătura cu care a fost dispusă detașarea, nu depășește 8 zile.”

Regula devine aplicabilă, totuși, pentru „activitățile din sectorul construcțiilor (...) privind realizarea reabilitărilor, mentenanță, modificării sau eliminării construcțiilor și în special următoarele lucrări: 1)excavare; 2) aranjare; 3) construire; 4)montarea și demontarea de elemente prefabricate; 5)echipamente și dotări; 6) transformare; 7) renovare; 8) reparare; 9) demontare; 10) demolare; 11)mentenanță; 12)mentenanță zgrăvit și curățenie; 13)remediere”. Indicarea acestor activități este cuprinsă în atașamentul A, D.Lgs. n. 72/2000.

5. Întrebare. ÎN CARE CAZURI DE APLICĂ DIRECTIVELE 96/71/CE ȘI 2014/67/UE ÎN SECTORUL TRANSPORTURILOR RUTIERE?

Răspuns: Nu este ușor să dăm un răspuns foarte precis și acceptat de toți la această întrebare. Lăsând la o parte chestiunile relative la transporturile transnaționale normale, în raport cu diverse ipoteze față de care se înregistrează incertitudini semnificative, putem mai degrabă să clarificăm ce anume intră în cadrul de aplicabilitate a directivelor cu privire la detașarea comunitară. Ipotezele asupra cărora se consideră că nu există dubii privind aplicarea reglementărilor detașării comunitare sunt următoarele:

- a. **Cabotajul**, reglementat în conformitate cu capitoului III din Regulamentul 1072/2009 (considerentul nr.17, într-adevăr, prevede în mod explicit că „dispozițiile Directivei 96/71/CE a

Parlamentului European și Consiliului, din 16 decembrie 1996, cu privire la detașarea lucrătorilor în sfera prestării de servicii, au aplicabilitate în cazul firmelor de transport care efectuează transporturi de cabotaj”).

- b. în ipoteza contractului **de antrepriză de servicii și transport** (servicii de transport pe șosea organizate de antreprenor) în care serviciul trebuie să fie executat pe teritoriul unui stat diferit de Statul în care este stabilită firma (ex. firma ALFA, stabilită în statul A, contractează organizarea unei serii de servicii de transport firmei BETA, stabilită în statul B. Serviciile sunt de efectuat pe teritoriul Statului A). Această ipoteză este diferită de prima, deoarece transporturile pe teritoriul Statului A nu sunt în mod necesar incluse în operațiunile de cabotaj în baza Regulamentului nr.1072/2009.
- c. în ipoteza gestionării lucrătorilor (șoferi) pentru transporturile interne din statul A de către o sucursala stabilită într-un stat diferit de cel în care se execută transportul (ex. sucursala interimară ALFA, stabilită în statul A, gestionează șoferii de la firma de transport BETA, stabilită în statul B, pentru a efectua transporturi pe teritoriul statului B). Chiar și în acest caz, este vorba de o ipoteză diferită de cazul „a”, întrucât nu neaparat astfel de transporturi pe teritoriul Statului B se încadrează în sfera operațiunilor de cabotaj.

FOCUS 5: APROFUNDARE PRIVIND REGLEMENTAREA DETAȘĂRII COMUNITARE ÎN SECTORUL TRANSPORTURILOR.

Pentru o aprofundare în materie, cu referire la „zonele gri” unde nu este clar dacă are sau nu aplicabilitate reglementarea detașării comunitare, se face trimitere la Raportul Final al documentului “Activitatea de inspecție în sectorul detașării comunitare a lucrătorilor din transportul pe șosea: un ghid pentru Autorități de control (TRANSPRO Project, Ref.: VS/2010/0624)”, Sez.I, Cap. I1 (disponibil pe internet la adresa: <http://www.tagliacarne.it/P42AOC14S42/Road-TRANSPORT-sector-and-Posting-of-workers.htm>).

6.Întrebare. CE DOCUMENTE AR TREBUI SĂ FIE PREZENTE LA LOCUL EXECUTĂRII LUCRĂRII, CU SCOPUL DE A FACILITA ȘI DECI DE A FACE CONTROALELE MAI RAPIDE?

Răspuns. Cu scopul de a verifica în modul cel mai rapid posibil documentele care atestă legalitatea muncii lucrătorilor detașați, în special pentru a stabili că nu ne aflăm în fața unei situații de muncă nedeclarată (“undeclared work”) sau a unei prestații de servicii ilicite (art.29, alineatul 1. D.LGS.n.276/2003), considerăm că ar trebui să fie la îndemână, deja când se apropie momentul inspecției la locul de executare al lucrărilor sau într-un moment imediat următor, cel puțin următoarele documente:

- a. contractul comercial în baza căruia societatea lucrează în Statul de executare, chiar dacă nu este stabilită acolo (ex. Contractul de antrepriză/subantrepriză, contractul de transport/de subcontractare a transportului, contractul de logistică, contractul de administrare a muncii, etc.)
- b. modele A1 ale lucrătorilor interesați;
- c. dacă este posibil, devizele de plată sau documentele necesare care să demonstreze plata retribuțiilor și sumele respective (în practică, dacă lucrarea durează cel puțin o lună și inspecția este succesivă);

d. documentele în materie de sănătate și siguranță (în funcție de situație, DVR, POS, supraveghere sanitară, etc.).

Pentru sectorul construcțiilor firma executantă a lucrării trebuie să demonstreze sumele depuse la Casa Socială a Constructorului, dacă aceasta a fost înființată instituită în statul de proveniență.

7. Întrebarea. CE DOCUMENTE SUNT CERUTE ÎN MOD NORMAL ÎN FAZA DE INSPECȚIE ÎN CAZUL DETAȘĂRII TRANSNAȚIONALE?

Răspuns. Ministerul Italian al muncii a pus deja la dispoziție următoarele documente „Detașarea lucrătorilor în UE – ghid de utilizare pentru inspectori, disponibil la: http://www.lavoro.gov.it/md/AreaLavoro/Vigilanza/Documents/Vigilanza/Vademecumdistaccoco_munitario.pdf).

În acest document s-a stabilit un *check list* al documentelor pe care inspectorul poate să le ceară în momentul inspecției. Lista care urmează propune acest *check list*.

FOCUS 6: LISTA DOCUMENTELOR CERUTE DE CĂTRE AUTORITATEA DE CONTROL

- 1) Formularul A1
- 2) Lista lucrătorilor detașați. Multe țări prevăd deja o declarație preventivă de prezentat Autorităților competente în materie de inspecție a muncii. Chiar acolo unde, precum în Italia, o astfel de normă nu este parte din regulamentul intern, cu toate acestea se consideră că poate fi cerut angajatorului comunitar să prezinte o „listă de lucrători” detașați, cu indicarea perioadei de detașare presupusă (în Italia, ex. art. 14 D. Lgs. 124/2004);
- 3) Notificari preliminare a detașării în străinătate, dacă sunt obligatorii în Țara de proveniență (ca în cazul României);
- 4) Documentul de identificare a lucrătorilor (să fie cerut la primul acces al controlorilor);
- 5) Contractul individual de muncă al lucrătorilor detașați și eventuala scrisoare de angajare, conform normei europene;
- 6) Comunicarea angajării – înregistrarea publică – sau documentele echivalente (conform normelor din Statul de origine al angajatorului);
- 7) Inscrierea societății în Registrul Comerțului (conform normelor Statului de origine), cu scopul de a verifica conformitatea tehnic-profesională;
- 8) Contractul comercial stipulat între societatea detașatoare și cea detașantă: de antrepriză, de transport, de gestionarea lucrării (muncă temporară), etc.;
- 9) În materie de siguranță și igienă la locul de muncă, se considera ca pot fi aplicate normele referitoare la supravegherea sanitară și la informarea/formarea lucrătorilor. Cu privire la prima se consideră că se poate cere certificatul medical care atestă conformitatea sarcinilor (acolo unde este prevăzut de normele din Statul de executare). Se consideră că sunt legitime, și acceptabile în totalitate în cazul unei inspecții, chiar și certificatele eliberate de către medicul din Statul de origine. Cât despre documentele obligatorii în ceea ce privește siguranța, se consideră că firma comunitară care activează în construcții, dacă este prevăzut în actele normative ale Statului de executare, trebuie să prezinte documentele referitoare la evaluarea riscului (în Italia, POS – Planul Operational de Siguranță).

- 10) Devize de plată (sau documente echivalent în Statul de origine). Se consideră că s-ar putea chiar „dispune” să fie prezentate devizele de plată semnate de lucrători, care cel puțin să le recunoască ca și predate și conținând datele reale ale propriei retribuiții;
- 11) Registrul de prezență/carte de muncă (documentul echivalent din Statul de origine);
- 12) Eventualele autorizații administrative din Statul de origine (ex. gestionarea muncii, selecționarea personalului);
- 13) Pentru lucrătorii din afara Comunității Europene care lucrează prin intermediul firmelor comunitare în regim de detașare transnațională: permis de ședere eliberat de Autoritatea din Statul membru UE de origine;
- 14) În cazuri specifice este aplicabil dreptul Țării de executare în ceea ce privește dreptul la muncă al minorilor, astfel încât norma să poate fi aplicată;
- 15) Facturi ale firmei comunitare către firma client stabilită în Statul de executare;
- 16) În cazul transportului auto: tabelcronic, cu scopul de a demonstra programul de muncă și de odihnă, în vederea stabilirii unor eventuale sancțiuni.

8. Întrebare. CARE SUNT DOCUMENTELE CERUTE ÎN MOD NORMAL PENTRU A DEMONSTRĂ LEGALITATEA RAPORTULUI DE MUNCĂ ÎN STATUL DE ORIGINE?

Răspuns. Raportul de muncă al lucrătorului detașat trebuie să fie încheiat legal conform regulilor din statul în care lucrătorul își exercită munca în mod normal și care este statul de proveniență a societății pentru care acesta lucrează. În consecință inspectorul de muncă cere comunicarea angajării către instituțiile publice care, conform legilor din statul de proveniență a lucrătorului, sunt însărcinate să ia în primire comunicările obligatorii de angajare. Formularul A1 ar putea înlocui această comunicare, întrucât acesta atestă că a fost deja efectuată de către Autoritatea Națională a Țării de proveniență verificare, în urma căreia a fost întocmit formularul A1. În plus, inspectorul de muncă poate cere o copie a scrisorii de angajare (obligație de informare conform directivei 91/533/CEE) și a comunicării detașării (dacă este prevăzută în legea Statului de proveniență).

9. Întrebare CARE DOCUMENTE POT FI CERUTE PENTRU A DEMONSTRĂ CA RETRIBUIȚIILE SUNT CONFORME CU SARCINILE CERUTE?

Răspuns. Directiva 2014/67/UE, la art.9.1.ba stabilit că în caz de inspecție pot fi cerute atât devizele de plată (conform nivelului din Statul de proveniență) cât și „dovezile de plată a retribuițiilor”. Solicitarea documentelor bancare (ordine de plată) care atestă plata retribuițiilor se încadrează în dispozițiile noii Directive.

10. Întrebare. CARE DOCUMENTE POT FI CERUTE ÎN MATERIE DE SĂNĂTATE ȘI SIGURANȚĂ A MUNCII?

Răspuns. Documentele obișnuite care ar fi cerute într-o situație similară societății stabilite. Desigur, în ceea ce privește supravegherea sanitară și formarea trebuie să fie acceptate documente care atestă efectuarea reglementară în Statul de proveniență.

FOCUS: CÂTEVA ÎNTREBĂRI SPECIFICE CU PRIVIRE LA LEGILE ITALIENE.

ITALIA 1.

Întrebare: TREBUIE SA FIE RESPECTATĂ PARTEA NORMATIVĂ PREVĂZUTĂ DE CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCA ITALIAN (PROGRAMUL DE MUNCA, CONCEDIU, ORE SUPPLEMENTARE, BONUSURI SALARIALE, ETC.)?

Răspuns: Art. 3.1 din Directiva 96/71/CE nu cere aplicarea normelor generale prevăzute de CCNL. Pe de altă parte, nici sistemul juridic italian nu validează acest principiu. Dimpotrivă, în Italia este în vigoare principiul opus al libertății sindicale, astfel încât contractele colective de munca ale organizațiilor cele mai reprezentative au o aplicare generală doar în ceea ce privește limita minimă salarială, conform interpretării jurisprudenței în cauză care identifică în acestea aplicarea corectă a principiului formulat în art.36 al Constituției.

Rezoluția cuprinsă în art. 3, alin.1, D.Lgs. n. 72/2000, conform căreia se aplică lucrătorilor în regim de detașare comunitară „aceleași condiții de lucru prevăzute de legea italiană”, și de contractul colectiv de munca mai reprezentativ, trebuie să fie înțeleasă în concordanță cu dreptul comunitar și cu jurisprudența stabilită de către Curtea de Justiție, adică în sens restrictiv, doar cu referire la subiectele precizate în art 3.1 al Directivei 96/71/CE.

În esență, așadar, conform principiului libertății sindicale care este acceptat în regulamentul nostru, contractele colective de munca italiene, și în special cele stipulate de către cele mai reprezentative organizații sindicale, se aplică în detașarea transnațională doar în ceea ce privește limita minimă salarială, și nu în alte materii subsidiare reglementate prin contract (concediu, orar de munca, etc.), întrucât limitele minime salariale stabilite de contractele colective de munca „pot fi aplicate în general tuturor societăților” din același sector (art.3.8 Directiva 96/71/CE). Se poate considera că în prevederile referitoare la salarii sunt cuprinse și detaliile referitoare la orele suplimentare, nocturne, la sărbători, etc., conform Directivei care în mod explicit arată că limitele minime salariale cuprind și „tarifele majorate pentru ore suplimentare”.

Se aplică așadar lucrătorilor în regim de detașare transnațională dispozițiile legislative (și regulamentele) italiene referitoare la prevederile din art.3.1 al Directivei 96/71/CE (spre exemplu în ceea ce privește programul de muncă și de odihnă).

ITALIA 2.

Întrebare: O SOCIETATE DE CONSTRUCȚII CARE OPEREAZĂ ÎN ITALIA ÎN REGIM DE DETEAȘARE TRANSNAȚIONALĂ ÎN VEDEREA EXECUTĂRII UNUI CONTRACT DE ANTREPRIZĂ (SUBANTREPRIZĂ) TREBUIE NEAPĂRAT SĂ SE ÎNSCRIE LA CASA SOCIALĂ A CONSTRUCTORILOR?

Răspuns: Obligația înscrierii la Casele Sociale ale Constructorilor se leagă, în legislația italiană, de domeniile corelate direct cu determinarea limitelor minime salariale. Așadar, trebuie să considerăm că în general înscrierea la Casa Socială a Constructorilor este obligatorie și pentru societăți care activează în regim de detașare transnațională, cu excepția situațiilor în care nu a fost stipulat un acord între Casa Socială din Italia și o altă instituție omoloagă din Statul de destinație. Totuși, așa cum s-a evidențiat în răspunsurile la întrebare referitoare la n. 24/2007

și 6/2009, în cazul societăților care activează în Italia cu personal în regim de detașare transnațională „pentru cele comunitare obligația există doar dacă acestea îndeplinit deja, în cadrul unui organism public sau în baza unui contract, acele obligații a caror finalitate garantează aceleași standarde de tutelă care derivă din rezervele impuse de regulamentele contractuale în vigoare în Statul nostru”. Se semnaleză că și la AVCP (Autoritatea de Supraveghere a Contractelor Publice) (acum ANAC – Autoritatea Națională de Anticorupție pentru evaluare și transparență), într-un document în materia DURC (= Documento Unico di Regolarità Contributiva – “Document unic de conformitate în materie de asigurări sociale”; disponibil la http://www.avcp.it/portal/public/classic/FAQ/FAQ_durc), făcând-se referire la interpelările de mai sus ale Ministerul Muncii n. 24/2007 și 6/2009, se semnaleză în mod expres aceste conținuturi.

ITALIA 3.

Întrebare. CARE SUNT SOCIETĂȚILOR STRĂINE CARE OPEREAZĂ PE TERITORIUL NAȚIONAL ÎN LEGĂTURĂ CU DURC (= DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA – “DOCUMENT UNIC DE CONFORMITATE ÎN MATERIE DE ASIGURĂRI SOCIALE” (DOCUMENT AL MINISTERULUI MUNCII NR. 24/2007 ȘI NR. 6/2009).

Răspuns. Firmele extra-comunitare care operează detașarea lucrătorilor angajați pe teritoriul național au obligația de a se înscrie la Casa Socială a Constructorilor și prin urmare sunt obligate să dețină un DURC, în timp ce pentru firmele comunitare obligația este valabilă doar dacă acestea nu au pus îndeplinit deja, pe lângă un organism public sau prin contract, acele obligații care garantează standarde de protecție egale cu cele prevăzute prin depozitele impuse de regulamentele contractuale în vigoare în Italia.

În concluzie, problema poate fi rezumată astfel: pentru societățile extra-comunitare care sunt înscrise la Casa socială a Constructorilor din Italia (sau care funcționează în regim de convenție bilaterală) înscrierea însăși permite eliberarea DURC, în timp ce în celelalte cazuri este echivalent cu DURC atestatul eliberat de Societatea de asigurări sociale competentă în Statul în care se va ține evidența plăților.

ITALIA 4.

Întrebare. RĂSPUNDEREA SOLIDARĂ STABILITĂ DE ART. 29, ALINIATUL 2, D. LGS. NR. 276/2003 SE APLICĂ CONTRACTULUI DE TRANSPORT?

Răspuns. Nu, întrucât art. 29, aliniatul 2, D.Lgs. n. 276/2003 se referă la contractul de antrepriză și nu la contractul de transport. În Italia se face distincție între contractul de transport (art. 1678 c.c.) și contractul de antrepriză (art. 1655 c.c.). Totuși, în vederea aplicării răspunderii solidară conform art. 29, aliniat 2, D.Lgs. nr. 276/2003, al Circ. MLPS nr. 17/2012 s/a stabilit că contractele de antrepriză a serviciilor de transport sunt diferite de contractele de transport, deoarece în primele «este programată o serie de transporturi legate între ele în vederea obținerii unui rezultat total, în care părțile se obligă în mod reciproc printr-un singur act, astfel încât aceste transporturi au un caracter de prestări continuate cu o disciplinare unitară, pentru a căror îndeplinire transportatorul trebuie să organizeze mijloacele cerute de respectivele clauze contractuale».

FOCUS: ROMANIA FAQ

Întrebarea 1. TERMENUL DETAȘARE PREVĂZUT ÎN DIRECTIVA 96/71 ARE ACEEAȘI SEMNIFICAȚIE CA ȘI TERMENUL DETAȘARE (SALARIAT DETAȘAT) REGLEMENTAT DE CODUL MUNCII ROMÂN (LEGEA 53 DIN 2003)?

Răspunsul este NU.

În cadrul raportului de muncă românesc termenul detașare are semnificații diferite, chiar dacă toate se referă la o formă de mobilitate a lucrătorilor.

Conform Codului Muncii, detașarea este o cesionare temporară a contractului de muncă între doi angajatori, prin suspendarea raportului de muncă cu primul angajator și executarea temporară a muncii în beneficiul celui de-al doilea angajator. În Directiva 96/71 detașarea este transferul temporar a lucrătorilor prin menținerea raportului de muncă cu primul (și unicul) angajator.

Întrebarea 2. UN ANGAJATOR ROMÂN CARE DETAȘEAZĂ LUCRĂTORI ÎN STRĂINĂTATE TREBUIE SĂ RESPECTE PREVEDERILE LEGISLATIVE ALE LEGII ROMÂNE NR. 344 DIN 2006 SAU DISPOZIȚIILE DIRECTIVEI 96/71 ȘI ALE DIRECTIVEI 2014/67?

Răspunsul este, nici una dintre acestea.

În ceea ce privește pachetul minim de condiții referitoare la locul de muncă temporar în Statul Membrugază, se aplică legile naționale de implementare a Directivei 96/71. În același sens, în materie de obligații administrative în străinătate, se aplică legile naționale de implementare a Directivei 2014/67 a Statului Membru gazdă. În același timp sunt încă aplicabile dispozițiile Codului muncii român în legătură cu raportul de muncă în scopul asigurării protecției lucrătorilor români.

Legea 344 se aplică celorlalți angajatori din Statele Membre care detașează lucrători pe teritoriul României. Directivele nu sunt direct aplicabile în fiecare Stat Membru, dar sunt importante pentru a înțelege principiile conținute în toate legile naționale de transpunere.

De aceea este fundamentală informarea preliminară, precisă și completă în ceea ce privește prevederile legale din Statele Membre în care se va furniza serviciul și în care vor fi detașați lucrătorii.

Întrebarea 3. ÎN CAZUL DETAȘĂRII DE LUCRĂTORI, UN ANGAJATOR POATE FI SUPUS INSPECȚIEI DE CĂTRE AUTORITĂȚILE STATULUI MEMBRU (SM) DE ORIGINE/GAZDĂ?

În cazul relocării temporare de lucrători în cadrul unei detașări care implică cel puțin două teritorii naționale, inspecțiile privind raporturile de muncă și securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor detașați sunt efectuate atât de autoritățile SM gazdă, cât și de cele din SM de origine; efectuate separat, în acțiuni de control comune, sau prin schimb de informații. În unele SM, atribuțiile de control diferă, și deci o autoritate de control dintr-un SM poate fi echivalentă cu două sau trei autorități de control dintr-un alt SM. Comunicarea/declarația preliminară către autoritatea din SM gazdă, responsabilitatea și obligația beneficiarului serviciului de a pune la dispoziția inspectorilor documentele legate

de detașarea lucrătorilor, posibilitatea de a le obține și după o perioadă de timp, și cooperarea cu autoritatea din Statul Mebru de origine sunt mecanismele prevăzute în vederea monitorizării și controlului.

Întrebarea 4. LIPSA DOCUMENTULUI PORTABIL A1 (FORMULAR A1) ÎNSEAMNĂ CĂ DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ESTE ILEGALĂ?

În cazul detașării transnaționale a lucrătorilor sunt implicate cel puțin trei nivele de norme și instituții. Acestea sunt în același timp legate și separate. Legate deoarece se referă la aceeași situație (raportul de muncă care implică detașarea în interiorul UE). Separate deoarece privesc diferite sisteme administrative: raporturile de muncă, siguranță socială și sisteme fiscale.

Directiva 96/71 și Directiva 2014/67 reglementează condițiile de muncă a lucrătorilor în cazul unui transfer temporar într-un alt Stat Membru. Regulamentul 883/2004 și formularul A1 certifică apartenența lucrătorului detașat la un sistem național de asigurări sociale. Legislația fiscală privește impozitarea veniturilor și posibilitatea de a evita dubla impozitare între Statele Membre. **Lipsa Formularului A1 nu înseamnă că detașarea este ilegală sau frauduloasă**, însă reprezintă o problemă cu privire la stabilirea sistemului de asigurări sociale aplicabil.

FOCUS: GERMANIA FAQ

B. D. CE DOCUMENTE CERE ÎN GENERAL AUTORITATEA ÎNSĂRCINATĂ SĂ EFECTUEZE CONTROALELE TRANSPORTURILOR RUTIERE?

În contextul controalelor pentru conducători auto, se cere de obicei prezentarea următoarelor documente: pașaport sau carte de identitate, permis de conducere, documente de transport (de exemplu CMR), licențe, fotografia sau fișa aparatelor înregistrate digital, documentele referitoare la asigurările sociale (de exemplu certificatul de detașare A1).

În principiu, obiectivul primar al acestor controale este să se descopere dacă și cum conducătorul a fost angajat, adică în ce stat angajatorul are – cel puțin formal – sediul activităților sale și dacă conducătorul auto este corect înregistrat la Casele de asigurări sociale din acel stat.

Dacă este vorba de un angajator german, verificarea prin intermediul bazei de date disponibilă on line este foarte ușoară. Totuși, în cazul unui presupus lucrător detașat, chestiunea este mai complexă.

Dacă presupusul conducător auto detașat poate prezenta certificatul de detașare (certificatul A1) autoritățile pot să controleze în baza de date on line dacă certificatul i-a fost eliberat conducătorului în țara de origine. În caz contrar se stabilește un termen adecvat pentru prezentarea acestuia.