

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.1”**  
(Documentul de informare no.1)

**“Detașarea lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene: o serie de practici și  
reflecții cu privire la dialogul social și cooperarea administrativă ”**

(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
1. Partenerii Sociali Pentru Protecția Transnatională a lucrătorilor detașați în industria Construcțiilor .....	5
2. Serviciile oferite de către arbeit und leben e.V. în Berlin: Un exemplu de practică de consiliere a lucrătorilor detașați .....	8
3. Modul în care dialogul social a soluționat un caz critic pentru lucrătorii din sectorul aerian .....	10
4. Un caz din Belgia: CSC-Transcom denunță dumping-ul social în aeroporturi.....	12
5. Cooperarea administrativă în domeniul detașării lucrătorilor prin sistemul IMI: experiența Inspecției Muncii din România și a Ministerului Muncii din Italia .....	14
5.1. Prezentarea sistemului IMI.....	14
5.2. Experițe în Italia .....	18
5.3. Experițe în România.....	20
5.4. Reflecții din România și Italia pentru îmbunătățirea schimbului de informații prin intermediul IMI .....	23

## 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 finanțat 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 de 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 (Fundatia 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 Enfoster cu scopul de a colecta experiențe și observații ale instituțiilor și partenerilor sociali din Belgia, Germania, Italia și România.

Scopul “Documentului de informare” este de a aduna o serie de informații și experiențe colectate de către partenerii Enfoster pe baza activităților lor specifice din țările și instituțiile lor.

“Documentul de informare” se referă la aspecte de importanță covârșitoare în sprijinirea egalității și echității în procesul de detașare a lucrătorilor care sunt: dialogul social și cooperarea administrativă.

*Dialogul social* în ceea ce privește schimbul de informații și cooperarea între asociațiile patronale și sindicate: în capitolele următoare vor fi prezentate pe scurt unele cazuri preluate din experiența “partenerilor Enfoster”:

- **Capitolul 1** se referă la acțiunile întreprinse de către partenerii sociali pentru protecția transnațională a lucrătorilor detașați în industria construcțiilor. Accentul este pus pe acordurile bilaterale transnaționale, convențiile și principiile de reciprocitate între fondurile de asigurări în construcții.
- **Capitolul 2** prezintă Biroul de Consiliere pentru Lucrători Detașați al organizației Arbeit und Leben e.V. Berlin. Biroul, înființat în cooperare cu Confederația Germană a Sindicatelor (DGB) și cu Punctul de Contact Unic Berlin reprezintă primul proiect specializat pe problemele lucrătorilor detașați în Germania, recunoscut între timp pentru expertiza sa în întreaga Europă.
- **Capitolul 3** prezintă un caz de acțiune colectivă a sindicatelor la nivel național și transnațional cu privire la contracte de muncă și la poziția juridică a lucrătorilor detașați care lucrează pentru o companie aeriană low cost. Această parte subliniază dumpingul salarial precum și demersurile efectuate pentru aplicarea cu succes a drepturilor decurgând din raportul de muncă.
- **Capitolul 3** prezintă pe scurt experiența unui partener de proiect belgian în cadrul sectorului de transport aerian, indicând posibilitățile de intervenție în probleme juridice conexe cu detașarea lucrătorilor în scop temporar.
- **Capitolul 5** se concentrează pe schimbul de informații între autoritățile de control care este analizat din punct de vedere al Sistemului de Informații al Pieței Interne (IMI). Implementarea națională a legislației privind comunicarea transnațională prin IMI este prezentată de către Inspekția Muncii din România și de către Ministerul Muncii și Politicilor Sociale din Italia, și include date concrete precum și probleme practice ce necesită rezolvare urgentă.

## 1. PARTENERII SOCIALI PENTRU PROTECȚIA TRANSNAȚIONALĂ A LUCRĂTORILOR DETAȘAȚI ÎN INDUSTRIA CONSTRUCȚIILOR

*(Aurori: Francesco Lauria – CISL Nazionale)*

Urmare a deciziilor Curții Europene de Justiție în cazurile Viking, Laval, Ruffert și Luxembourg, în Italia a avut loc o dezbateră amplă privind protejarea drepturilor lucrătorilor detașați și a implicațiilor acestora.

Această dezbateră, în principal juridică și administrativă, care a acompaniat faza de negociere a noii directive de aplicare (Directiva 2014/67/UE) privind detașarea lucrătorilor, a fost însoțită de o acțiune paralelă a partenerilor sociali, în particular a sindicatelor.

Chestiunea este foarte complexă, din moment ce, în cazurile de detașare a lucrătorilor, suntem adesea confrunțați cu "conflicte de drepturi" prin care dreptul la acțiune colectivă pentru sprijinirea egalității de tratament a lucrătorilor este divergentă principiilor liberei circulații.

Din păcate, linia despărțitoare între piața forței de muncă și sectorul de servicii este de obicei foarte fină, în special din perspectiva lucrătorilor vizați și a procesului intensiv de "dematerializare" ce are loc într-o serie de sectoare industriale.

Industria construcțiilor reprezintă una dintre zonele de producție în care lucrătorii detașați sunt cel mai intens folosiți, dar acest lucru este valabil și pentru munca nedeclarată sau fără forme legale.

Într-o serie de State Membre, partenerii sociali și-au luat angajamentul de a contracara dumpingul social, care este sinonim cu lipsa formelor legale și a securității lucrătorilor.

Dumpingul social în relație cu detașarea lucrătorilor, poate periclita negocierea colectivă la nivel național precum și realizările înregistrate cu decenii în urmă care erau considerate deja consacrate, deși reprezintă subiectul unui sistem de relații industriale ce variază de la țară la țară în cadrul UE 28.

De decenii sindicatele italiene ce reprezintă lucrătorii din domeniul construcțiilor implementează o serie de instrumente pentru a combate dumpingul social și munca nedeclarată, adesea în cadrul unor acțiuni bilaterale ce implică sectorul afacerilor precum și instituțiile.

Printre acestea se numără "DURC" (declarația privind îndeplinirea corectă a obligațiilor privind contribuțiile sociale), ce facilitează dialogul între organizațiile publice și partenerii sociali, prin verificări încrucișate, și are ca obiectiv crearea condițiilor pentru regularizarea situației privind contribuțiile sociale pentru lucrătorii din sectorul construcțiilor, și în consecință facilitarea unei regularizări a situației privind îndeplinirea obligațiilor în domeniul sănătății și securității în muncă.

Studiile promovează ideea introducerii unui "index al echității" ce măsoară adecvarea resurselor umane angajate în raport cu volumul muncii prevăzute în contract, iar "răspunderea solidară" prin asumarea răspunderii "contractantului general" în raport cu toți angajații companiilor subcontractoare, reprezintă un alt exemplu.

Aceste experiențe au condus la promovarea de către sindicatele italiene a unor acorduri europene și transnaționale ce asigură mobilitatea lucrătorilor, precum și competiția echitabilă între companii.

Acordurile încheiate începând cu 2008, de către organizații bilaterale din industria construcțiilor în Italia, Germania, Austria și Franța în vederea recunoașterii reciproce a rolului acestora în monitorizarea respectării clauzelor contractuale și a legilor, reprezintă exemple foarte importante a activității sindicale.

Acestea demonstrează necesitatea de a crea un sistem european de organisme bilaterale care să certifice comportamentul corect al sectorului de afaceri în țara de origine, pentru a facilita lucrătorilor detașați salarizarea corectă în țara în care își desfășoară activitatea, evitând suprapunerea și dublarea costurilor.

Aceste acorduri au fost adoptate atunci când a devenit evident faptul că obiectivele de reglementare inițiale ale Directivei 96/71/CE, ce urmăreau conexasarea înlăturării barierelor din interiorul Uniunii Europene cu nevoia de a avea sisteme naționale concurențiale, erau puternic puse sub semnul întrebării.

Intr-adevăr, divergența dintre legile naționale cu privire la relațiile industriale au ridicat o dilemă juridică, atunci când s-a căutat o soluție "neutră" pentru a defini principiile egalității de tratament și competiția liberă și echitabilă. Conflictele de interese între țările de origine și cele gazdă cu privire la costurile cu forța de muncă au dominat, și s-au înrăutățit, începând cu anul 2004, odată cu lărgirea Uniunii Europene.

Criza a dus la adâncirea stării de confuzie și a furnizat uneori exemple incredibile (cum ar fi cazul companiei Iren care vizează lucrători italieni și portughezi detașați pe o platformă petrolieră în nordul Angliei în anul 2009).

Partenerii sociali europeni reprezentând sectorul construcțiilor au jucat un rol cheie în influențarea procesului decizional la începutul anilor 90, ce s-a soldat cu emiterea a două declarații comune importante.

Declarația emisă în 1993 pune accentul pe principii generale privind egalitatea de tratament și lupta împotriva denaturării competiției ca urmare a dumpingului social. Cea de-a doua declarație, recomandă statelor cu schimburi dese de forță de muncă, stabilirea unor acorduri bilaterale ca modalitate de rezolvare a multitudinii de probleme practice. Sindicatele au continuat activitățile întreprinse în acest domeniu.

Pe baza unui proiect de cercetare privind implementarea practică a "Directivei privind detașarea lucrătorilor", Federația Europeană a Lucrătorilor din Construcții și Industria Lemnului (EFBWW) precum și Federația Europeană a Industriei Construcțiilor (FIEC) au formulat o poziție comună, subliniind faptul că toate companiile care detașează lucrători în străinătate trebuie să respecte directiva. Respectarea acestui principiu poate fi verificată doar dacă, pe întreaga durată a detașării, există un raport de muncă între compania care face detașarea și lucrătorul vizat. Pentru a monitoriza și verifica legalitatea detașării trebuie ca în cazurile de transpunere în legislația națională să se specifice expres existența

contractului de angajare. În plus, cele două federații solicită introducerea de măsuri împotriva utilizării entităților de tip "casuță poștală", respectiv companii care nu au înregistrat nicio activitate substanțială în țara de origine, și care au fost create exclusiv pentru a presta "servicii" sub forma furnizării de forță de muncă.

Partenerii sociali din industria construcțiilor au sugerat de asemenea faptul că asocierea dumpingului salarial și social în fiecare Stat Membru UE cu structura existentă de nivelurisariale din unele regiuni vulnerabile, poate fi pusă în pericol chiar de un număr mic de companii ce își oferă serviciile la prețuri foarte mici, fapt ce declanșează o spirală descendentă. Pe cale de consecință, aceștia s-au mobilizat împotriva principiului țării de origine stipulat în propunerea de directivă privind serviciile din 2004 (așa numita "Directivă Bolkestein").

Partenerii sociali din industria construcțiilor sunt confrunțați în mod esențial cu două chestiuni critice:

- necesitatea de a consolida principiul general al respectării condițiilor economice și contractuale existente în statul în care se desfășoară munca, pentru a evita orice formă de dumping social, distrugerea piețelor precum și concurența neloială între companii;
- necesitatea de a evalua procedurile prin care acest principiu general poate fi implementat pentru întreprinderile din țări cu condiții sociale similare și contractuale, evitând prin aceasta birocrația și dublarea costurilor, ce nu produc beneficii reale pentru lucrătorii detașați.

Acele două chestiuni importante au fost abordate în acordurile bilaterale transnaționale, convenții și principii de reciprocitate între Fondurile de Construcții.

Comunicarea prealabilă a numelui întreprinderii în care lucrătorul își va avea locul de muncă, împreună cu o listă detaliată a lucrătorilor detașați, reprezintă obligații importante pentru simplificarea implementării Convenției fondurilor de asigurări în construcții, care a primit și pe cale de consecință trimis aceste informații exclusiv prin sistemele naționale agreeate în acordurile examinate.

Dialogul social însă nu se rezumă la chestiuni transnaționale și europene.

La nivel internațional, prin sprijinul BWI-Building and Wood International, au fost negociate acorduri cadru internaționale cu companii multinaționale, bazate în principal pe principiile fundamentale ale drepturilor omului ce sunt aplicabile multor aspecte legate de detașarea transnațională a lucrătorilor, așa cum sunt cele menționate în documente oficiale precum Declarația Organizației Internaționale a Muncii (ILO) privind principiile și drepturile fundamentale la muncă sau în Liniile directoare ale OECD asupra întreprinderilor multinaționale, revizuite și extinse în 2011.

De asemenea, pe baza recentelor tratate multilaterale între Uniunea Europeană și Statele Unite (TTIP, Parteneriatul Transatlantic Comercial și de Investiții), partenerii sociali, acceptând libertatea companiilor în furnizarea de servicii, trebuie să evite legalizarea chiar și indirectă a dumpingului social.

Companiile trebuie să respecte drepturile lucrătorilor și principiile cheie ale negocierii colective, chiar și în cazul lucrătorilor detașați cu toate implicațiile lor specifice. Drepturile lucrătorilor și măsurile de



protecție trebuie globalizate. Prin aceasta democrația și libertatea vor putea fi garantate tuturor pentru că nicio intervenție legislativă nu poate fi eficientă pe deplin în lipsa unei dezbateri cu partenerii sociali la toate nivelele.

## 2. SERVICIILE OFERITE DE CATRE ARBEIT UND LEBEN E.V. IN BERLIN: UN EXEMPLU DE PRACTICA DE CONSILIERE A LUCRATORILOR DETAȘAȚI <sup>1</sup>

(Aurori: *Doritt Komitowski*, *Arbeit und Leben e.V. Berlin*)

Arbeit und Leben Berlin este o organizație non-guvernamentală afiliată la sindicatele ce activează în domeniul educației civice<sup>2</sup> și este sprijinită de către Confederația Germană a Uniunii Sindicatelor (DGB). Ambele sunt responsabile pentru "Biroul de consiliere pentru lucrători detașați din Berlin", ce va fi prezentat în cele ce urmează, ca o practică semnificativă de dialog social și cooperare inter-instituțională, în aplicarea legislației privind detașarea.

Biroul de consiliere pentru lucrători detașați a fost inaugurat în mai 2010 și oferă consultanță începând din august 2010. Biroul de consiliere a fost înființat ca proiect pilot în contextul adoptării Directivei Serviciilor pe piața internă 2006/123/EC și a implementării sale în Germania. Întrucât directiva reglementează înființarea așa numitelor Puncte Unice de Contact care să ofere consultanță companiilor ce doresc să activeze în Germania, lucrătorii (detașați) care lucrează în Germania în baza acestei Directive ar trebui să aibă de asemenea acces la consultații gratuite. Proiectul se bazează pe un acord de cooperare cu Punctul de Contact Unic din Berlin, și crează cadrul pentru acordarea unei consultanțe cuprinzătoare angajatorilor sau lucrătorilor proveniți din alte state. Biroul de consiliere este finanțat de către Senatul Berlinului, iar furnizorul este asociația Arbeit und Leben Berlin e.V..

Consultanța este oferită în șase limbi, printre care poloneza, bulgara, româna, și rusa. Grupurile țintă sunt lucrătorii detașați, lucrătorii care folosesc libertatea de mișcare în UE, așa numiții "falși lucrători independenți", precum și angajații cu un statut neclar. Informațiile și sprijinul acordate vizează toate aspectele muncii lucrătorilor detașați, inclusiv cele legate de contractele de angajare, salarii, asigurarea de sănătate, recunoașterea calificărilor profesionale, coordonarea sistemelor de securitate socială în Europa, acordurile contractuale pentru muncă temporară și ocuparea forței de muncă pentru lucrătorii înalt calificați.

Biroul se concentrează pe probleme cum ar fi conflicte juridice cu privire la ocuparea forței de muncă într-o serie de State Membre UE, fraudarea salariilor, exploatarea forței de muncă, fraudarea ajutoarelor sociale, activitatea independentă falsă, concedierile ilegale, încălcările Legii privind Orele de Lucru, practicile ascunse privind punerea la dispoziție de personal temporar, detașarea prin intermediul unor societăți fictive, munca fără permis de muncă și lipsa asigurării medicale.

---

<sup>1</sup> Raportul Național Germania, Proiectul Enfooster Septembrie 2014

<sup>2</sup> <http://www.berlin.arbeitundleben.de/>

Proiectul este reînnoit anual iar cooperarea cu Punctul Unic de Contact continuă să se dezvolte. Anual peste 1000 de persoane primesc consultanță și sprijin în cadrul a aproximativ 400 de cazuri. Solicitanții provin în principal din Polonia, România, Bulgaria, Moldova, Ungaria și în creștere numerică din Spania, Grecia și Portugalia. În plus, din ce în ce mai multe companii și angajatori din străinătate contactează biroul pentru a solicita consultanță cu privire la prevederile legale din Germania, înaintea detașării lucrătorilor. Biroul de consiliere răspunde la întrebări cu privire la drepturile și obligațiile inițiale ale angajaților și redirecționează chestiunile specifice ce țin de sectorul întreprinderilor către proiectul partener Punctul Unic de Contact.

În multe cazuri consilierii iau legătura direct cu angajatorii și încearcă să rezolve problemele beneficiarilor consultanței. Consilierii sprijină lucrătorii în identificarea lanțului de subcontractare, pentru a aplica principiul răspunderii contractorului principal în cazurile în care angajatorul direct nu poate sau nu dorește să plătească salariile. În multe cazuri biroul de consiliere este sprijinit de sindicate sau de mass-media în căutarea unui mod eficient de a lupta împotriva fraudei salariale și a activității independente false. În acest context proiectul reprezintă o punte de legătură între lucrătorii migranți și sindicate. Prin contactul cu Biroul de consiliere și cu partenerii sociali germani, lucrătorii migranți se orientează către sindicate pentru facilitarea unei perspective pe termen lung și a procesului de integrare în Germania.

Două exemple de practici pozitive în cadrul proiectului Biroului de consiliere merită menționate.

Primul exemplu: în decembrie 2011, 40 de muncitori electricieni au contactat Biroul de consiliere pentru ajutor și sprijin. Aceștia lucraseră pe un mare șantier de construcții din Berlin (cel al noului aeroport din Berlin) câteva luni trăind în condiții inumane în foste cazarme militare, în apropierea Berlinului. Ei nu fuseseră plătiți și au fost evacuați cu puțin înainte de Craciun. Ambasada Ungariei i-a direcționat către Biroul de consiliere unde, într-o primă fază a fost identificat lanțul de subcontractori. Datorită intervenției Biroului de consiliere unul dintre subcontractori a plătit 300 Euro de persoană astfel încât muncitorii au putut să își acopere costurile de călătorie și să se întoarcă la familiile lor. Ulterior toți au devenit membrii ai sindicatului responsabil din industria metalului (IG Metall), iar acesta din urmă a preluat mandatul negocierilor cu contractorii principali și a înaintat o plângere împotriva concedierii ilegale a lucrătorilor. Întrucât contractorul direct a intrat în insolvență Agenția Federală a Muncii a plătit în final salariile lunare ale muncitorilor. Sindicatul a sprijinit activitatea Biroului de consiliere timp de doi ani, pentru rezolvarea acestui caz.

Al doilea exemplu: într-un alt caz Biroul de consiliere a fost contactat de către 52 de lucrători polonezi care au lucrat pe un șantier de construcții condus de către o organizație municipală. Aceștia au fost plătiți cu doar 190 Euro pe lună, iar angajatorul direct s-a dovedit a fi fals, o așa numită companie de tip "căsuță poștală" din Polonia, care a detașat lucrători în Germania și ulterior a dispărut. Biroul de consiliere a contactat din nou sindicatul (IG BAU), care a organizat un protest al muncitorilor în fața șantierului de construcții și a preluat mandatul negocierilor cu contractorul principal. Biroul de consiliere și IG BAU au reușit să câștige un sprijin semnificativ din partea populației locale, care a sprijinit lucrătorii cu alimente pe durata protestului. După o săptămână de negocieri dificile, contractorul principal a fost de acord să plătească 73.000 Euro reprezentând salariile lucrătorilor.

Acestea reprezintă două cazuri ce oferă exemple de bună practică, relevante pentru activitatea obișnuită a Biroului de consiliere. Adesea Biroul de consiliere este contactat direct de către companii străine care intenționează să detașeze lucrători în Germania. Consilierii oferă consultanță în toate chestiunile ce țin de dreptul muncii precum și de legislația privind drepturile sociale la nivelul Germaniei și în Uniunea Europeană și redirecționează persoanele ce necesita consultanța către Punctul Unic de Contact în chestiuni ce țin de drept comercial și probleme ce țin de funcționarea întreprinderilor.

Biroul de consiliere se axează, de asemenea pe prevenție prin diseminarea de informații și consiliere anterior detașării, în mod ideal în țara de origine a angajaților.

Proiectul se desfășoară în strânsă cooperare cu Ambasadele Bulgariei, României, Ungariei, Spaniei în Germania și cu Ambasadele Germaniei în țările de origine. Lucrătorii migranți care se pregătesc să plece primesc informații cu privire la situația de pe piața muncii din Germania precum și datele de contact ale Biroului de consiliere din Berlin. În unele cazuri biroul este contactat de către lucrători care au lucrat deja în Germania, dar care s-au întors în țara de origine și care necesită sprijin în rezolvarea problemelor cu foștii angajatori din Germania.

Biroul de consiliere a fost implicat în conceperea de broșuri și materiale informative cu privire la detașarea lucrătorilor în Germania și la primii pași pe piața muncii din Germania. Aceste broșuri sunt diseminate de asemenea de către ambasadele țărilor de origine.

Nu în ultimul rând, biroul ia parte la evaluări externe la nivel de experți, conferințe și grupuri profesionale pe tema detașării lucrătorilor și a migrației. Consilierii sint invitați în calitate de experți la audieri publice, audieri în parlamentul federal și regional precum și la nivelul senatului local, pe teme ce țin spre exemplu de implementarea noii Directive pentru lucrători sezonieri, sau de aspecte practice ale liberei circulații a lucrătorilor.

### 3. MODUL ÎN CARE DIALOGUL SOCIALA SOLUȚIONAT UN CAZ CRITIC PENTRU LUCRĂTORII DIN SECTORUL AERIAN

**(Aurori: *Monika Fijarczyk, Arbeit und Leben e.V. Berlin*)**

Incepând cu anul 2004 o companie aeriană "low cost" efectua curse către și din Germania. Atunci când compania a înființat sedii în Germania acestea au inclus și Berlin Brandenburg.

În ciuda înființării de facto în Germania, acordurile contractuale cu piloții și alți membri ai echipajului de zbor și de bord au prevăzut un aeroport din Marea Britanie drept loc de muncă. Astfel, pentru un personal alcătuit din aproximativ 350 de lucrători, contractele au fost încheiate având la bază dreptul social și al muncii din Marea Britanie. Ulterior, lucrătorii au fost detașați în Germania și prin acest cadru contractual juridic nu era necesară plata contribuțiilor sociale sau fiscale în Germania.

Aceste condiții au fost aplicate de-a lungul a mai multor ani. Conform Directivei privind Lucrătorii Detașați detașarea lucrătorilor este temporară, însă nici legislația germană și nici cea europeană nu definesc durata detașării, sau punctul de la care aceasta nu mai este temporară ci permanentă.

Compania s-a folosit de această breșă legală și, în loc să facă uz de legislația muncii din țara în care erau stabiliți lucrătorii, a ales un mecanism de "by-pass". În cazul de față personalul companiei a solicitat consultanță Biroului pentru Lucrători Detașați din Berlin. Din cauza aplicării legislației din Marea Britanie angajații sufereau o serie de dezavantaje, cum ar fi spre exemplu, lipsa unei asigurări de sănătate adecvate precum și un acces deficitar la beneficiile sociale.

În cursul anului 2009 lucrătorii au abordat sindicatul responsabil, "Ver.di" (Uniunea Serviciilor Unite) Berlin Brandenburg pentru sprijin. Obiectivul principal a sindicatului a fost înființarea unui consiliu de muncă care să intervină în politica de angajare a companiei.

Inițial compania a dorit împiedicarea alegerilor unui comitet de întreprindere cu locația în Berlin. Potrivit sindicatului, avocatul companiei a solicitat comitetului electoral înființat legal să își depună mandatul. Astfel, compania a negat legitimitatea alegerilor comitetului de întreprindere, în ciuda faptului că toate condițiile formale erau îndeplinite.

Conducerea companiei a susținut opinia juridică potrivit căreia personalul aeroportului din Berlin a fost angajat printr-un contract britanic, cu un angajator britanic., și că de aceea, în mod legal "Ver.di" nu putea fi responsabil pentru personal și că acesta din urmă ar fi trebuit reprezentat de către un sindicat britanic.

Totuși, legislația sub incidența căreia intră contractele de angajare nu este determinantă pentru alegerea comitetelor de întreprindere. În acest caz a prevalat faptul că angajații au lucrat în Germania, precum și deținerea de către companie a unui sediu la Berlin-Schönefeld, îndeplinindu-se astfel condițiile necesare pentru alegerile pentru comitet. "Ver.di" a semnat un acord de cooperare cu sindicatul britanic "Unite", în negocierea colectivă pentru angajații din Germania și a informat compania cu privire la acest lucru. Astfel, "Ver.di" a devenit pe deplin autorizat pentru reprezentarea lucrătorilor.

Începând din 01.05.2010 legislația privind coordonarea sistemelor de securitate socială este prevăzută de Regulamentul 883/2004. Spre deosebire de vechiul regulament acesta nu conține prevederi speciale privind lucrătorii din transportul internațional.

Acest lucru înseamnă adeseori că membrii echipajului de zbor și de cabină se aflau sub incidența sistemului de securitate socială al statului în care compania aeriană își avea sediul, chiar dacă lucrătorii nu aveau legătură cu aceste țări.

În momentul în care Regulamentul CE 465/2012 a intrat în vigoare, situația persoanelor vizate s-a îmbunătățit semnificativ.

Pe baza noilor reglementări, membri echipajului de zbor și de cabină se află acum sub incidența legislației privind securitatea socială din statul de reședință, respectiv locul în care se află baza

principală. Termenul "baza principală" este definit ca locul din care membri echipajului își încep programul obișnuit și unde compania de transport aerian nu trebuie să asigure cazare.

Spre exemplu, un pilot care lucrează pentru o companie aeriană din Anglia, dar care trăiește în Germania și are baza principală în Germania, nu intră sub incidența legislației britanice privind securitatea socială cu sub incidența legislației germane în conformitate cu acest Regulament. Noul Regulament 465/2012 redefinește legislația aplicabilă a unui anumit Stat Membru (dreptul ce derivă din localizarea bazei principale) pentru personalul de zbor.

Pe baza art. 87 al Regulamentului CE 883 /2004 au fost stabilite prevederi tranzitorii pentru personalul de zbor, preluate de noul Regulament 465/2012. Pentru acest grup prevederile legale trebuie aplicate în cazul în care situația rămâne neschimbată, dar în orice caz nu mai mult de zece ani de la intrarea în vigoare a Regulamentului 465/2012.

Aceste persoane au fost îndreptățite să solicite ca perioada tranzitorie să nu le mai fie aplicată. Cererea trebuie depusă la instituția responsabilă Statului Membru: în Germania la Punctul de contact pentru asigurări străine (Deutsche Verbindungsstelle Krankenkasse Ausland - DVKA).

Cu sprijinul "Ver.di" aproximativ 350 de angajați ai companiei au depus cereri la DVKA pentru intrarea sub incidența sistemului german de asigurări sociale, iar acestea au fost aprobate.

Sindicatele au militat cu succes pentru necesitatea aplicării legislației germane în domeniul muncii precum și a existenței unei legături puternice cu Germania.

Lucrătorii votaseră deja pentru grevă, dar au renunțat la aceasta după o discuție cu conducerea companiei. Negocierile între companie și Ver.di" au durat mai bine de zece luni și au fost însoțite de două greve de avertisment.

După luni de negocieri angajații companiei aeriene "low cost" și Consiliul Director au ajuns la o înțelegere: s-a adoptat o convenție colectivă sub incidența legii germane asupra timpului parțial de lucru și beneficiile de pensie sau de concediu. În plus, au fost aprobate creșteri salariale semnificative, peste rata inflației.

De asemenea, personalul a primit contracte de angajare încheiate sub incidența legii germane.

## 4. UN CAZ DIN BELGIA: CSC-TRANSCOM DENUNȚĂ DUMPING-UL SOCIAL ÎN AEROPORTURI

*(Autori: Roberto Parrillo – CSC Transcom)*

De câțiva ani CSC-Transcom duce o luptă susținută împotriva concurenței neloiale și a dumping-ului social. Confederația sindicală s-a angajat într-o luptă de lungă durată care necesită vigilența tuturor factorilor implicați, cu atât mai mult cu cât dereglementarea, pe care o trăim deja de câțiva ani încoace

în sectoarele Transporturilor și Construcțiilor, își face simțită prezența în zilele noastre și în alte sectoare, precum cel al logisticii aeroportuare.

*Yannick Docquier*, responsabil sindical național al CSC-Transcom a declarat:

«În cursul lunii iunie, reprezentanții noștri au constatat că unele companii de asistență aeroportuară din aeroporturile din Liège și Bruxelles au apelat la lucrători români aplicând condițiile de muncă și salarizare din țara acestora de origine. Noi am denunțat în mod direct această concurență care se face în defavoarea lucrătorilor: am intervenit în mod hotărât pe lângă responsabili ai aeroportului din Liège pentru încetarea acestor practici, care constau în delegarea unei părți a activității către o societate, care, la rândul ei, încredințează munca unui sub-contractor care utilizează personal contractual din state estice».

Pentru a fi mai clar, CSC Transcom nu dorește eliminarea oricărui drept la muncă, ci doar solicită ca fiecare să beneficieze de respectarea obligațiilor contractuale belgiene, sau cel puțin respectarea riguroasă a prevederilor Directivei privind detașarea.

Yannick Docquier declară în continuare: «În cazul de față, intervenția noastră și-a arătat roadele: lucrătorii angajați în prezent beneficiază de contracte belgiene de muncă. Între timp, vigilența noastră nu trebuie să scadă pentru niciun moment.»

Pe lângă activitatea de supraveghere, CSC întreprinde demersuri de lobby în favoarea unei armonizări legislative în domeniul social în Europa. Aceasta este indispensabilă dacă se dorește evitarea unui război al costurilor care va avea ca rezultat îngenuncherea unor sectoare importante precum cel al construcțiilor, transporturilor sau logisticii.

Reacția societății de asistență aeroportuară:

«Noi, subsemnații..., am luat cunoștință de faptul că angajarea temporară a lucrătorilor români în cadrul societății noastre a provocat o mare nemulțumire în rândul angajaților din locația noastră din Liège.

(...)

Astfel, în scopul de a evita orice conflict social, decidem să renunțăm la lucrătorii români, și asta începând din acest moment.

Am angajat deja lucratori recrutați din cadrul personalului de rezervă .... Acești lucrători temporari sunt deja pregătiți pentru lucrul efectiv și au fost angajați prin intermediul agenției de muncă temporară...

Alți lucrători vor fi angajați treptat pentru a înlocui lucrătorii români, și vor fi de asemenea formați de către agenția ....

Sperăm de asemenea să demonstrăm că societatea ..., în ciuda momentelor extrem de dificile pe care le traversăm, poate dovedi simț civic pentru calmarea și ameliorarea climatului social. Pe de cealaltă

parte, speram ca și sindicatele să ne ajute la rândul lor în acest nou proces de recrutare, și să aplice aceeași vigilență în raport cu concurenții noștri.

Vă rog să primiți, Doamnă / Domnule, înalta noastră considerație».

Unele observații finale: nu putem decât să ne bucurăm în legătură cu finalizarea acestui caz, dar nu totul este la fel de simplu. De fapt, astăzi există riscul ca societatea în cauză să piardă un anumit număr de contracte din domeniile curățeniei și degivrării avioanelor pe aeroporturile Zaventem, Charleroi și Liège.

De fapt, concurența loială presupune ca toate societățile să respecte aceleași reguli, dar acest lucru se poate să nu fie valabil și pentru societățile competitori. Se pare că un număr de contracte ar fi pierdute de societatea în cauză datorită contractării acestora de către societăți concurente dintr-un alt stat membru al Uniunii Europene, declarate în general sub contract belgian pentru 20 ore / săptămână, dar care efectuează în mod real 40, uneori mai mult, dar din care doar 20 de ore sunt remunerate.

Câteva sugestii: trebuie impusă respectarea dreptului muncii, precum și toate reglementările belgiene și europene, dar aceasta nu este suficient pentru a eradică dumping-ul social și concurența neloială. În consecință, trebuie înăsprite măsurile penale și mărite sancțiunile, pentru ca acestea să capete un efect disuasiv.

## 5. COOPERAREA ADMINISTRATIVĂ ÎN DOMENIUL DETAȘĂRII LUCRĂTORILOR PRIN SISTEMUL IMI: EXPERIENȚA INSPECȚIEI MUNCII DIN ROMÂNIA ȘI A MINISTERULUI MUNCII DIN ITALIA

*(Autori: Simona Iuliana NEACȘU și Cătălin ȚACU din cadrul Inspecției Muncii ; Iolanda Guttadauro - Ministerul Muncii și Politicilor Sociale Italia)*

### 5.1. Prezentarea sistemului IMI

Articolul 4 al Directivei 96/71/EC privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (PWD) prevede desemnarea unuia sau a mai multor birouri de legătură în fiecare dintre statele membre, pentru a permite cooperarea în ceea ce privește supravegherea condițiilor de muncă și angajarea lucrătorilor detașați.

Schimbul de informații cu autoritățile altor state membre se face prin intermediul Sistemului de Informații al Pieței Interne (IMI).

Acest capitol va rezuma unele informații generale privind utilizarea IMI și unele experiențe în Italia și România. Unele sugestii de îmbunătățire și reflecții privind utilizarea în viitor a sistemului vor fi de asemenea oferite la sfârșitul acestui capitol.

În Italia, în conformitate cu articolul 5 din Decretul 25 februarie 2000, nr. 72 privind "Implementarea Directivei 96/71/EC privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii", Direcția Generală a Politicilor Active, Servicii de Angajare și Pregătire este biroul de legătură pentru Italia. În data de 6 mai 2011, această Direcție Generală a fost înregistrată ca "LIMIC" – Coordonator Național pentru Italia în domeniul legislativ al detașării lucrătorilor în cadrul Directivei 96/71/EC. Mai mult, conform Directivei 96/71/EC și Decretului nr. 7 din 25 februarie 2000, toate Inspectoratele Teritoriale de Muncă din Italia (în italiană: "Direzioni Territoriali del Lavoro") au fost înregistrate în sistemul IMI ca "Autorități Competente".

În România, în conformitate cu articolul 12 din Legea 344/2006 *privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale*, *Inspekția Muncii* este autoritatea publică desemnată drept birou de legătură, care efectuează schimbul de informații cu organele competente din statele membre ale UE sau ale Spațiului Economic European.

*Biroul Român de Legătură* este organizat doar la nivelul central al *Inspekției Muncii*. *Inspekția Muncii* a desemnat cinci inspectoride muncă (cu statut de funcționari) drept utilizatori ai sistemului IMI.

Directiva UE 2014/67, așa-numita "Directivă de aplicare" la par. 21 a identificat sistemul IMI (Informațiile Pieței Interne) ca un instrument-cheie pentru asigurarea cooperării administrative între statele membre în contextul detașării transnaționale a lucrătorilor prevăzute în Directiva 96/71/ EC.

IMI este un program software flexibil și gratuit, pus la dispoziția utilizatorilor prin intermediul Internetului, creat de Comisia Europeană în colaborare cu statele membre, în scopul de a simplifica și facilita cooperarea administrativă și schimbul transfrontalier de informații, asigurând, în același timp, respectarea procesării datelor personale prelucrate în concordanță cu Directiva 95/46/ EC și cu principiile proporționalității și necesității.

La nivelul UE, pe lângă domeniul detașării, IMI este folosit și în alte domenii legislative, precum: recunoașterea calificărilor profesionale, servicii, transportul de Euro în numerar, SOLVIT, Drepturile Pacienților și Comerțul electronic. Sistemul este finanțat în principal pe programele Comisiei Europene "IDABC", "ISA" și este utilizat de către autoritățile din cele 28 de state membre UE precum și de către cele din Liechtenstein, Norvegia și Islanda (SEE).

În concordanță cu Directiva 96/71/EC și cu legislația națională de implementare, fiecărui stat membru i-a fost solicitată înregistrarea autorităților sale competente (administrație centrală, autorități locale și organisme) în Sistemul IMI.

În domeniul detașării lucrătorilor, majoritatea solicitărilor formulate prin intermediul Sistemului IMI privesc: contractele individuale de muncă pentru lucrători detașați, plata unui salariu minim, plata alocației de detașare, durata orelor de muncă, perioadele de odihnă, plata orelor suplimentare și plata asigurărilor sociale.



În particular, IMI sprijină autoritățile competente în identificarea partenerilor lor de discuție în alt stat membru, în gestionarea schimbului de informații, inclusiv informații personale, în depășirea barierelor lingvistice pe baza unor proceduri pre-definite și a întrebărilor traduse în prealabil care privesc societățile care detașează și lucrătorii detașați.

Schimburile se desfășoară cu autoritățile competente din alte state membre, care sunt de asemenea înregistrate în sistemul IMI. Datorită IMI, schimbul de informații are loc astăzi mai rapid și mai eficient decât înainte, deoarece permite identificarea rapidă a autorității competente dintr-un alt stat membru, comunicarea cu aceasta prin intermediul unei liste standard de solicitări și răspunsuri traduse în toate limbile UE, și, în fine, urmărirea parcursului solicitării printr-un proces de trasabilitate.

Următoarea listă cuprinde principalele etape prin care trece o solicitare IMI:

- identificarea autorității partenere dintr-un alt stat membru;
- crearea unei solicitări prin selectarea unor întrebări standard în limba proprie;
- transmiterea cererii către autoritatea parteneră;
- autoritatea parteneră primește și acceptă în limba proprie solicitarea;
- autoritatea parteneră răspunde în limba proprie solicitării;
- răspunsul este primit în limba proprie din partea autorității partenere;
- solicitarea de informații suplimentare;
- acceptarea și închiderea solicitării.

Mai jos sunt rezumate unele date interesante privind utilizarea IMI, oferite de către Comisia Europeană<sup>3</sup>.

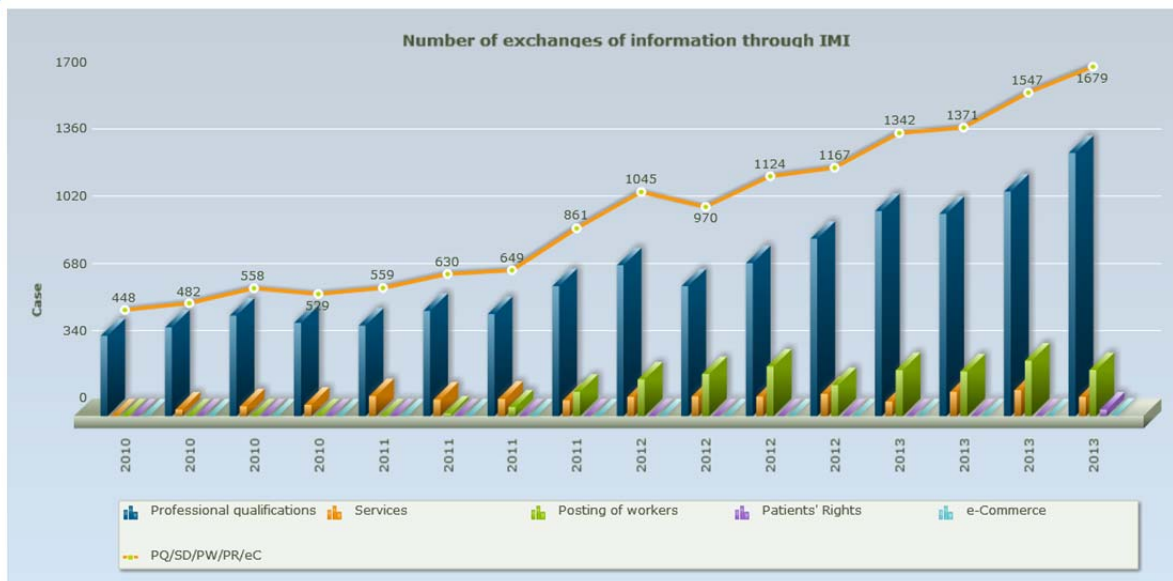
---

3

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/imi-net/imi-helpdesk@ec.europa.eu](http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/imi-helpdesk@ec.europa.eu)

Information exchanges in IMI

TOP ▲



( Source: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/imi-net/statistics/index\\_it.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_it.htm))

Functioning of the network in Member States

TOP ▲

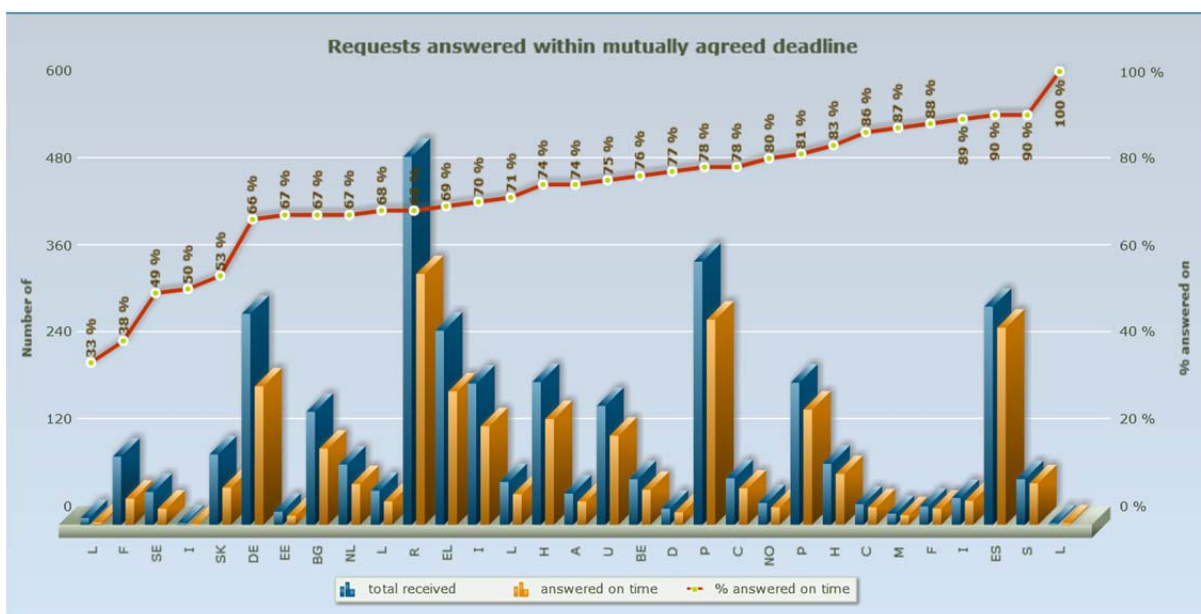
Reporting period: 01/01/2014 - 30/06/2014



(Source: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/imi-net/statistics/index\\_it.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_it.htm))



(Source:[http://ec.europa.eu/internal\\_market/imi-net/statistics/index\\_it.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_it.htm))



(Source:[http://ec.europa.eu/internal\\_market/imi-net/statistics/index\\_it.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/index_it.htm))

## 5.2 Experiențe în Italia

Un număr de situații întâlnite de inspectorii de muncă în decursul inspecțiilor a dat naștere unei nevoi de cooperare cu autorități din alte state membre, pentru a verifica acuratețea detașării și existența efectivă a societății care efectuează detașarea: în urma utilizării IMI, în unele cazuri s-a confirmat existența unei angajări legale în statul din care se efectua detașarea, dar nu și existența unei proceduri de detașare (în speță existența unei comunicări a detașării în țara de origine); în alte situații s-a

confirmat și existența unei angajări legale, și a unei proceduri regulamentare a detașării. În ambele ipoteze, grație informațiilor obținute, inspectorii de muncă au putut finaliza investigații și impune sancțiuni.

Spre exemplificare, următoarele două cazuri particulare au fost rezolvate cu ajutorul sistemului IMI.

Primul caz este al autorității competente din Sassari care a constatat numărul mare de cazuri de atribuire de către societăți din Italia a lucrărilor de construcții către companii din alte state membre, adesea din România. Conform acestor contracte, numeroase companii își detașează lucrătorii în Italia pentru executarea contractului. În cursul inspecțiilor la șantierele de construcții, s-a constatat prezența societăților românești care utilizează lucrători din România. Cu toate acestea, odată luate datele de identificare ale acestor lucrători, inspectorii nu au putut avea dovada angajării legale a acestora în România, și, de asemenea, "presupusul" angajator (al cărui statut ca reprezentant legal al companiei românești era incert) a oferit informații contradictorii care nu au permis clarificarea naturii relației între compania românească și acești lucrători. Ulterior, compania românească nu a răspuns la cererile de documente.

Au existat anumite dubii referitoare la corectitudinea raporturilor de muncă între lucrătorii români și societate.

O solicitare de verificare a legalității angajării unor lucrători în România și a legalității detașării acestora în Italia a fost transmisă prin intermediul sistemului IMI. Autoritatea competentă din celălalt stat membru a fost identificată cu ușurință, prin introducerea în motorul de căutare doar a numelui statului în care societatea care efectua detașarea își avea înregistrat sediul; a fost selectată o perioadă de treizeci de zile pentru răspuns, și au fost de asemenea selectate întrebări traduse în prealabil, pentru a răspunde cât mai bine nevoilor de inspecție și de obținere de documente (inclusiv lista cu datele de identificare ale lucrătorilor, pentru a determina dacă între lucrători și compania românească există o relație de muncă în condiții legale, și, dacă da, dacă aceasta poate fi considerată detașare).

Autoritățile române au răspuns solicitării, precizând că în urma examinării bazelor de date și a documentației rezultă cu certitudine că între lucrătorii enumerați și societatea românească nu există nicio relație legală de muncă, și că, în consecință, nu există dreptul legal de detașare în Italia.

Răspunsul la solicitare a fost oferit în termenul de treizeci de zile, după cum fusese indicat la momentul creării solicitării de către autoritatea competentă din Sassari, și s-a decis închiderea solicitării.

Pe baza informațiilor obținute (absența unei angajări în condiții legale în România) s-a evaluat în continuare oportunitatea de a aplica până la capăt prevederile legislative italiene și de a obliga compania din România să reglementeze relațiile de muncă cu lucrătorii identificați în timpul inspecțiilor, după cum în același timp s-a analizat și posibilitatea aplicării pedepsei maxime pentru angajare ilegală și pedepsele conexe, precum și recuperarea contribuțiilor sociale datorate în Italia.

O altă posibilitate luată în discuție a fost analiza oportunității de a considera irelevantă prezența presupusului angajator, și de a considera lucrătorii români angajați direcți ai unui client pseudo-italian, și astfel să aplice acestuia din urmă sancțiunea maximă pentru angajare ilegală, și să dispună

recuperarea contribuțiilor neplătite în Italia, precum și obligarea acestui client italian, dovedit drept angajator real, la efectuarea tuturor examinărilor medicale prevăzute. În oricare dintre situații, atât pentru notificarea sancțiunilor administrative, cât și pentru demersurile penale (deoarece lucrătorii angajați pe șantiere de construcții trebuie să se supună controalelor medicale în conformitate cu legislația în vigoare în Italia în domeniile sănătății muncii și siguranței muncii) a fost necesară identificarea reprezentantului legal al societății, iar această informație nu putea fi obținută din bazele de date din Italia, societatea având sediul în România. Astfel, a fost transmisă o nouă solicitare prin intermediul sistemului IMI pentru aflarea datelor reprezentantului legal al societății, datele sale personale și de reședință.

Și aceste informații au fost oferite în timp util de către autoritățile românești competente prin intermediul sistemului IMI, în cadrul unei cooperări administrative între state membre, iar acest lucru a facilitat notificarea acuzațiilor administrative și penale.

Al doilea caz raportat de autoritatea competentă din Torino s-a concentrat pe constatările împotriva unui atelier auto localizat în Torino, care angaja un lucrător polonez, care pretindea că a fost detașat de către o companie poloneză, dar care nu părea să se afle în posesia formularului A1 ce atestă legalitatea detașării. Pentru obținerea acestei informații a fost transmisă o solicitare prin intermediul sistemului IMI. A fost stabilită o perioadă de 20 de zile pentru oferirea unui răspuns. Întrebările vizând compania se refereau la activitatea sa și la sediul legal.

Autoritatea competentă din Polonia a răspuns în mod prompt în intervalul de timp specificat, confirmând existența societății respective și comunicând date privitoare la sediul legal și cele administrative, numărul de înregistrare la Registrul Comerțului, domeniile de activitate înregistrate, precum și datele solicitate privind lucrătorul (număr de contract, denumirea poziției și durata angajării). Solicitarea a fost satisfăcută și autoritățile competente italiene au finalizat-o.

În Italia numărul solicitărilor<sup>4</sup> în domeniul detașării lucrătorilor a fost de: 79 primite și 159 transmise. În particular, mare parte dintre acestea au fost transmise către România (73), urmată de Slovenia (47), Polonia (6) și Germania (5).

Autoritățile competente care s-au ocupat cu solicitările au fost Inspectoratele Muncii din Trieste (53 cereri) Trento (24 cereri), Torino (13) și Sassari (10).

### 5.3. Experiențe în România

Inspekția Muncii din România este o instituție subordonată Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice având următoarele responsabilități în domeniul detașării lucrătorilor:

- controlul cazurilor de detașare în domeniul relațiilor de muncă și al siguranței și sănătății în muncă (lucrători detașați către și din România);

---

<sup>4</sup>actualizat la 10 Decembrie 10 2014.

- controlul activității agențiilor de muncă temporară;
- primirea comunicărilor scrise din partea angajatorilor prestatori de servicii din alte state membre UE, privind detașarea lucrătorilor către România;
- birou de legătură – schimbul de informații cu autoritățile competente privind detașarea lucrătorilor;
- gestiunea registrului general de evidență a angajaților în format electronic;
- înregistrarea contractelor colective de muncă și concilierea conflictelor colective de muncă.

*Inspekția Muncii* este singura autoritate înregistrată în sistemul IMI care asigură cooperarea administrativă în domeniul detașării lucrătorilor.

Utilizatorii desemnați primesc solicitările de informații prin intermediul IMI la nivel central.

Aceștia transmit solicitările către Inspectoratele Teritoriale de Muncă (ITM – organizate la nivelul județelor și al Municipiului București) în scopul obținerii informațiilor solicitate pentru elaborarea unui răspuns către autoritatea solicitantă.

Odată informațiile obținute, ITM le transmit către utilizatorii IMI, care le utilizează pentru a răspunde autorității solicitante prin intermediul IMI.

Circuitul unei solicitări IMI în cadrul Inspekției Muncii din România este rezumat în cele ce urmează:

1. Primirea solicitării prin IMI de către utilizatorii IMI

- proceduri administrative pentru înregistrarea și alocarea dosarului
- verificarea prealabilă de către unitatea centrală a Inspekției Muncii privind angajatorul
- identitatea și sediul înregistrat (domeniul de competență al inspectoratului teritorial de muncă)
- elaborarea, semnarea și trimiterea adresei către inspectoratul teritorial de muncă competent.

2. Transmiterea solicitării către inspectoratul teritorial de muncă

3. Primirea și înregistrarea solicitării de către inspectoratul teritorial de muncă

- proceduri administrative pentru înregistrarea și alocarea dosarului
- verificarea inspekțiilor anterioare (în timpul îndeplinirii cerințelor obligatorii).

4. Primirea dosarului de către inspectorul de muncă

- consultarea informațiilor din registrul general de evidență a salariaților, Registrul Comerțului, inspecțiile precedente.

5. Inspectorul de muncă contactează telefonic angajatorul

- reprezentantul legal (proprietarul) nu se află în localitate (se află în țara în care sunt detașați lucrătorii)
- pentru moment societatea nu are deschis niciun șantier în România
- acesta va transmite documentele la inspectorat prin intermediul contabilului.

6. Contabilul societății s-a prezentat la inspectoratul teritorial de muncă cu documentele solicitate

- inspectorul de muncă efectuează verificările și evaluările necesare
- redactarea documentelor de inspecție
- s-a convenit o întâlnire cu reprezentantul legal pentru discuții și semnarea documentelor de control.

7. Încheierea controlului și a documentelor sancționatoare

- elaborarea, redactarea și semnarea adresei către Inspekția Muncii.

8. Transmiterea adresei de răspuns de la inspectoratul teritorial de muncă către Inspekția Muncii

- verificarea și revizuirea răspunsului de către reprezentantul IMI din cadrul unității centrale a Inspekției Muncii.

9. Transmiterea răspunsului către autoritatea solicitantă prin intermediul IMI.

Principalele probleme legate de schimbul de informații sunt rezumate în cele ce urmează:

- Uneori utilizatorii IMI întâmpină dificultăți în identificarea autorității competente pentru solicitarea de schimb de informații – unele autorități nu au clar definite competențele în cadrul IMI. Traducerile automatizate nu oferă decât o idee generală asupra textului tradus. Mecanismul de traducere al sistemului IMI funcționează pe bază de întrebări și răspunsuri predefinite și traduse în prealabil. Cu toate acestea, pentru cazuri mai complexe este necesar ca autoritatea solicitantă să ofere detalii prin intermediul unor texte care *nu sunt predefinite*. Din motive legale, se impune nevoia de a apela la traduceri legalizate, în funcție de context.
- Alte autorități competente din România lipsesc încă din sistemul IMI (modulul privind detașarea lucrătorilor).

- Există solicitări care conțin un număr mare de întrebări și necesită o perioadă mai lungă de timp pentru răspuns, de peste 25 de zile.
- Utilizatorii IMI ar trebui să ofere un răspuns parțial la o solicitare, iar apoi, după obținerea informațiilor necesare să se revină la răspuns.
- Sistemul IMI nu ia în considerare situațiile în care două autorități competente care se află în legătură decid de comun acord să extindă termenul limită pentru răspuns. (*În acest sens, ar fi preferabil ca sistemul să permită schimbarea termenului limită convenit inițial.*)

#### 5.4. Reflecții din România și Italia pentru îmbunătățirea schimbului de informații prin intermediul IMI

Următoarele propuneri au fost împărtășite de către reprezentanții Italiei și României în cadrul proiectului Enfoster (Decembrie 2014):

1. Îmbunătățirea întrebărilor predefinite și traduse în prealabil, unele întrebări ar trebui eliminate iar altele noi adăugate (de exemplu, întrebări legate de securitatea și sănătatea în muncă).
2. Traducerile ar trebui îmbunătățite; utilizatorii IMI ar trebui să încerce, în măsura posibilităților, utilizarea unei limbi cunoscute de autoritatea pe care o contactează.
3. Introducerea altor autorități competente în IMI. De exemplu, *Ministerul de Finanțe, Casa Națională a Pensiiilor Publice, Inspectoratul de Stat pentru Controlul Transporturilor Rutiere* ar putea fi luate în considerare. În Italia, INAIL (“Istituto nazionale per assicurazione contro gli infortuni” – Institutul Național pentru asigurarea împotriva accidentelor de muncă) și INPS (“Istituto Nazionale della Previdenza Sociale” – Institutul Național pentru asigurări sociale) care sunt responsabile pentru asigurarea lucrătorilor, și, respectiv, asigurări sociale.
4. Dacă un utilizator IMI nu are competența de a răspunde la o solicitare sau anumite întrebări dintr-o solicitare, ar trebui să fie capabil să redirecționeze solicitarea către autoritatea competentă.
5. Asigurarea unei pregătiri continue a utilizatorilor implicați în cooperarea administrativă prin intermediul IMI.

Evoluția fenomenului detașării transnaționale a lucrătorilor a dus la intensificarea utilizării IMI, o tendință observată în intervalul 2011-2014. Adoptarea de măsuri pentru întărirea cooperării administrative prevăzute de Directiva 2014/67 prefigurează o creștere exponențială a numărului de cereri de informații adresate Inspectoratelor de Muncă. Diferitele competențe ale autorităților de inspecția muncii din statele membre implică relații complexe de comunicare și transfer al informațiilor privind lucrătorii detașați.



În vederea analizării necesităților de cooperare și a cadrului în care aceasta se manifestă cu precădere, Inspekția Muncii din România a efectuat o comparație a cererilor adresate cu numărul lucrătorilor detașați pentru fiecare stat membru.

Datele privind cooperarea administrativă sunt cele rezultate din solicitările transmise prin intermediul IMI. Datele privind numărul de lucrători detașați se bazează pe singurele informații relevante și accesibile ce rezultă din *documentele portabile A1* emise de către *Casa Națională de Pensii*.

Comparația arată că numărul de lucrători detașați într-un stat membru nu influențează numărul de cereri din partea autorităților aceluși stat în comparație cu un alt stat. Cadrul legislativ național împreună cu caracteristicile naționale ale cadrului juridic în domeniul muncii, competențele și procedurile operative ale autorităților de inspekția muncii ale statelor membre determină frecvența, intensitatea și complexitatea situațiilor de control în ceea ce privește lucrătorii detașați și subliniază necesitatea efectuării solicitărilor de informații prin intermediul IMI.

În anul 2013, Inspekția Muncii din România a transmis 13 solicitări prin IMI către Ungaria (2), Germania (2), Franța (2), Austria (1), Lituania (1), Spania (1), Bulgaria (1), Portugalia (1), Olanda (1) și Suedia (1).

În anul 2014, Inspekția Muncii din România a transmis 15 solicitări prin sistemul IMI către Ungaria (4), Franța (2), Germania (2), Austria (2), Belgia (1), Polonia (1), Olanda (1), Slovacia (1) și Italia (1).

Solicitările de asistență din partea autorităților competente din alt stat membru pot fi urmate de: controale ușoare, inspekții rapide sau investigații exhaustive. Luând în considerare numărul și complexitatea solicitărilor IMI, responsabilitatea crucială este de a decide când anume trebuie acționat și care anume acțiune trebuie întreprinsă.

În cadrul acestui proces managerial de luare a deciziei trebuie luați în considerare anumiți factori:

- gestiunea timpului și a priorităților strategice;
- resurse umane și logistică;
- planul de inspekție și frecvența controalelor;
- responsabilitatea pentru tratamente juste în cadrul acțiunilor de control (în special în legătură cu drepturile angajatorului).