

Cu sprijinul:



UNIUNII EUROPENE

Comisia Europeană, DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse

PROIECT TRANSPRO (SECTORUL TRANSPORTURI RUTIERE ȘI DETAȘAREA LUCRĂTORILOR)
APEL DE PROPUNERI VP/2010/011 (CONTRACT NR. VS/2010/0624)

Activitatea de inspecție în domeniul detașării transnaționale a lucrătorilor din transporturi rutiere: ghid pentru autoritățile de control

(Martie 2012)



ISTITUTO
GUGLIELMO TAGLIACARNE

per la promozione
della cultura economica
Fondazione di Unioncamere

Prezentul Ghid a fost realizat în cadrul proiectului TRANSPO (*Road **T**ransport Sector and **P**osting of **W**orkers*), un proiect pilot finanțat de Comisia Europeană (DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse) în cadrul liniei de acțiune “Working and living conditions of posted workers” (Contract nr. VS/2010/0624).

Proiectul TRANSPO a fost realizat printr-un parteneriat format din: INSTITUTUL GUGLIELMO TAGLIACARNE (coordonator), MINISTERUL MUNCII din Franța (DG DE MUNCĂ), MINISTERUL MUNCII din Italia (DG PENTRU ACTIVITATEA DE INSPECȚIE ȘI DG PENTRU PIAȚA MUNCII), INSPECȚIA MUNCII din România.

Ghidul a fost elaborat de un grup de lucru transnațional coordonat de Institutul Guglielmo Tagliacarne (Debora Giannini) din care au făcut parte:

ROMÂNIA - *INSPECȚIA MUNCII*: Gabriela Radu, Daniela Eugenia Geormăneanu, Steluța Oprișanu, Ovidiu Daniel Mihaiu, Maria-Andreea Pătrașcu; *INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ IAȘI*: Cătălin Țacu, George Daniel Tanasievici; *INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ CLUJ*: Valentin Leontin Pușcaș, Camelia Claudia Corina Ștef; *INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BUCUREȘTI*: Cecilia Voicu; *AUTORITATEA RUTIERĂ ROMÂNĂ*: Iulia Ancuța Botezan, Florin Vădeanu, Petruș Laurențiu Argatu, Cristian George Afloroaie-Pricop; *POLIȚIA RUTIERĂ*: Radu Cosmin Nicolae Pârvu, Ion Ceparu);

ITALIA - *MINISTERUL MUNCII*: Sonia Colantonio, Stefania Costa, Gennaro Gaddi, Iolanda Guttadauro, Daniele Lunetta, Massimiliano Mura, Fabrizio Nativi, Danilo Papa, Cristina Pone, Elena Scala, Marina Strangio, Davide Venturi;

FRANȚA - *MINISTERUL MUNCII*: Yves Calvez, Eric Goret, Catherine Mosmann, Elise Texier, Françoise Turpin; *MINISTERUL TRANSPORTURILOR*: Annie Badouard, Jean-Michel Crandal.



Cu sprijinul UNIUNII EUROPENE

Comisia Europeană - DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse

Autorul își asumă răspunderea pentru orice comunicare sau publicație a beneficiarului, indiferent de forma sau de mediul prin care este transmisă, inclusiv prin Internet. Comisia Europeană nu este răspunzătoare de modul în care este utilizată orice informație conținută în aceste materiale.

SUMAR

SECȚIUNEA I - APLICAREA DIRECTIVEI 96/71/CE ÎN SECTORUL TRANSPORTURI RUTIERE: CADRUL LEGISLATIV DE REFERINȚĂ.....	9
Capitolul I.1. Cadrul legislativ la nivel UE	10
<i>I.1.1. Directiva 96/71/CE: temele fundamentale în dezbaterile europene în materie de detașare și perspectivele de reformă.....</i>	<i>10</i>
<i>I.1.2. Cadrul legislativ european al transporturilor și Directiva 96/71/CE.....</i>	<i>11</i>
<i>I.1.3. Probleme deschise în ceea ce privește aplicabilitatea Directivei privind detașarea în sectorul transporturi.....</i>	<i>14</i>
Capitolul I.2. FRANȚA: cadrul legislativ național	21
<i>I.2.1. Regulamentul privind transporturile</i>	<i>21</i>
<i>I.2.2. Regulamentul privind detașarea</i>	<i>23</i>
<i>I.2.3. Rezultatele privind implementarea celor două regulamente.....</i>	<i>25</i>
<i>I.2.4. Propuneri</i>	<i>28</i>
Capitolul I.3. ITALIA: cadrul legislativ național	32
<i>I.3.1 Cadrul legislativ în Italia</i>	<i>32</i>
<i>I.3.2. Interpelarea nr. 33 din 12 octombrie 2010.....</i>	<i>38</i>
Capitolul I.4. ROMÂNIA: cadrul legislativ național	40
<i>I.4.1. Reglementări privind relațiile de muncă și securitatea și sănătatea în muncă.....</i>	<i>40</i>
<i>I.4.2. Sistemul legal care reglementează transportul rutier.....</i>	<i>56</i>
<i>I.4.3. Cadrul legal stabilit de Codul rutier și normele conexe</i>	<i>61</i>
<i>I.4.4. Concluzii pe baza corelării prevederilor legale din domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă, cu cele din domeniul transporturi rutiere: situații de transport posibile.....</i>	<i>63</i>
SECȚIUNEA II - Îmbunătățirea activității de control.....	66
Capitolul II.1. Cazuri de inspecție	67
<i>II.1.1. Notă introductivă.....</i>	<i>67</i>
<i>II.1.2. CAZUL FRANCEZ.....</i>	<i>68</i>
<i>II.1.3. CAZUL ITALIAN.....</i>	<i>70</i>
Capitolul II.2. Activitatea de control în FRANȚA	78
<i>II.2.1. Sistemul francez de inspecție a muncii</i>	<i>78</i>
Capitolul II.3. Activitatea de control în ITALIA.....	83

II.3.1. Notă introductivă.....	83
II.3.2. Instituțiile implicate și necesitatea unei cooperări simultane	83
II.3.3. Locațiile inspecției în sectorul transportului auto.....	85
II.3.4. Documentația importantă.....	86
II.3.5. Îmbunătățirea metodologiilor de inspecție	91
Capitolul II.4. Activitatea de control în ROMÂNIA.....	93
II.4.1. Activitatea de inspecție în România: îndrumar pentru inspectorii de muncă și celelalte organe de inspecție din transporturi rutiere.....	93
II.4.2. Autoritățile implicate în activitatea de inspecție.....	93
II.4.3. Responsabilitatea administrativă și contravențională, în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă.....	103
II.4.4. Măsuri de îmbunătățire a controlului.....	103
Capitolul II.5. CONSOLIDAREA cooperării transnaționale	108
II.5.1. Îmbunătățirea cunoașterii reciproce a diferitelor autorități naționale de control.....	108
II.5.2. Dezvoltarea schimburilor de informații la nivel european	111
II.5.3. Dezvoltarea cooperării între autoritățile de control.....	117
Anexa 1. – TABELE DE COMPARAȚIE.....	125
Anexa 2. - Propunere de chestionar pentru lucrători	135
Anexa 3. – GLOSAR.....	141

Prezentul Ghid a fost realizat în cadrul proiectului TRANSPO (*Road Transport Sector and Posting of Workers*), un proiect pilot finanțat de Comisia Europeană (DG Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse) în cadrul liniei de acțiune “Working and living conditions of posted workers” (Contract nr. VS/2010/0624).

Proiectul, coordonat de Institutul Guglielmo Tagliacarne (Fundatie a Uniunii Italiene a Camerelor de Comerț), s-a desfășurat în perioada decembrie 2010 - noiembrie 2011, printr-un parteneriat format din: Ministerul Muncii din Franța (DG de Muncă), Ministerul Muncii din Italia (DG pentru Activitatea de Inspectie și DG pentru Piața Muncii) și Inspectia Muncii din România.

În Franța, Italia și România, TRANSPO a realizat seminarii de informare, grupuri de lucru și grupuri pilot locale pe tema aplicării Directivei 96/71/CE în sectorul transporturi rutiere, prin implicarea inspectorilor de muncă și a autorităților de control (Autoritatea Rutieră Română, Poliția Rutieră). Activitățile proiectului au avut ca obiectiv analiza aspectelor legislative și operaționale legate de activitățile de control privind lucrătorii detașați în sectorul transporturi rutiere, în vederea îmbunătățirii eficienței acțiunii de control, prin promovarea cooperării administrative la nivel național și transnațional între instituțiile competente.

Acest Ghid este, deci, rezultatul analizei desfășurate prin implicarea funcționarilor responsabili cu activitatea de control, care au participat la proiectul TRANSPO și își propune să constituie un instrument de informare și operațional pentru toate autoritățile implicate în activitatea de control din acest sector. Ghidul este rezultatul unui grup de lucru italo-francez-român; prin urmare, pe lângă capitolele dedicate în mod specific autorităților naționale de control, propune și părți dedicate comparației între cele 3 țări și/sau a modalităților prin care este posibil să se îmbunătățească cooperarea transnațională. Ghidul este organizat după cum urmează:

- **SECȚIUNEA I – APLICAREA DIRECTIVEI 96/71/CE ÎN SECTORUL TRANSPORTURI RUTIERE: CADRUL LEGISLATIV DE REFERINȚĂ:** această secțiune oferă o sinteză a principalelor aspecte legislative. În special:
 - o **Capitolul I.1** este dedicat unei analize globale a problemei aplicabilității Directivei în sectorul transporturi rutiere și a legislației de sector concurențială;
 - o **Capitolele I.2, I.3, I.4** analizează detaliat aspectele legislative naționale din cele 3 țări.

- **SECȚIUNEA II – ÎMBUNĂȚĂȚIREA ACTIVITĂȚII DE CONTROL:** oferă sugestii specifice pentru activitatea de control. În special:
 - o **Capitolul II.1** prezintă 3 cazuri de control ca exemplu al unor situații frecvente și propune interpretări;
 - o **Capitolele II.2; II.3 și II.4** oferă sugestii specifice autorităților naționale de control din fiecare dintre cele 3 țări partenere (respectiv: autorităților franceze, italiene și române);
 - o **Capitolul II.5** propune informații, sugestii și instrumente pentru îmbunătățirea cooperării transnaționale în acest sector.

În plus, Ghidul este **îmbogățit** cu 3 instrumente operaționale prezentate în **anexe:**

- **Anexa 1:** tabele de comparație ITALIA/FRANȚA/ROMÂNIA în ceea ce privește protecțiile, reglementările și consecințele referitoare la contribuțiile de asigurări sociale;
- **Anexa 2:** o propunere de chestionar, elaborată de grupul de lucru TRANSPO (sub formă de formular și disponibil în 4 limbi – franceză, engleză, italiană și română), pentru a fi prezentat în faza de control, lucrătorilor din sectorul transporturi rutiere.
- **Anexa 3:** un Glosar de termeni specifici, disponibil în 4 limbi – franceză, engleză, italiană și română.

Capitolele au fost redactate de:

Capitolul I.1. Cadrul legislativ la nivel UE

(Davide Venturi, Annie BADOUARD, Jean-Michel CRANDAL)

Acest capitol a fost redactat de autor in limba italiana care este limba de referința in caz de divergente legate de traducere.

Capitolul I.2. FRANȚA: cadrul legislativ național

(Annie BADOUARD, Julie BEAUSSIER, Jean-Michel CRANDAL, Catherine MOSMANN, Elise TEXIER)

Acest capitol a fost redactat de autor in limba franceza care este limba de referința in caz de divergente legate de traducere.

Capitolul I.3. ITALIA: cadrul legislativ național

(Davide Venturi, Massimiliano Mura)

Acest capitol a fost redactat de autor in limba italiana care este limba de referința in caz de divergente legate de traducere.

Capitolul I.4. ROMÂNIA: cadrul legislativ național

(Cătălin Țacu, Steluța Opreșanu, Daniela Eugenia Geormăneanu, Ovidiu Daniel Mihaiu, Valentin Leontin Pușcaș, George Daniel Tanasievici, Iulia Ancuța Botezan, Radu Cosmin Nicolae Pârvu)

Acest capitol a fost redactat de autor in limba romana care este limba de referința in caz de divergente legate de traducere.

Capitolul II.1. Cazuri de inspecție

(Massimiliano MURA, Annie BADOUARD, Jean-Michel CRANDAL)

Acest capitol a fost redactat de autor in limba romana care este limba de referința in caz de divergente legate de traducere.

Capitolul II.2. Activitatea de control în FRANȚA

(Catherine MOSMANN)

Acest capitol a fost redactat de autor in limba franceza care este limba de referința in caz de divergente legate de traducere.

**Capitolul II.3. Activitatea de control în ITALIA
(Fabrizio NATIVI, Massimiliano MURA)**

Acest capitol a fost redactat de autor în limba italiană care este limba de referință în caz de divergențe legate de traducere.

**Capitolul II.4. Activitatea de control în ROMÂNIA
(Cătălin Țacu, Steluța Oprișanu, Daniela Eugenia Geormăneanu, Ovidiu Daniel Mihaiu, Camelia Claudia Corina Ștef)**

Acest capitol a fost redactat de autor în limba română care este limba de referință în caz de divergențe legate de traducere.

**Capitolul II.5 Îmbunătățirea cooperării transnaționale
(Chantal Brillet, Catherine Mosmann, Elise Texier Iolanda Guttadauro, Daniele Lunetta, Fabrizio Nativi, Daniela Eugenia Geormăneanu, Steluța Oprișanu, Cătălin Țacu).**

Acest capitol a fost redactat de autor în limba franceză, română (alin România), italiană (alin IMI, alin Italia) care este limba de referință în caz de divergențe legate de traducere.

(Secretariatul de redacție al Institutului G. Tagliacarne: Monica Di Ceglie)

**SECȚIUNEA I - APLICAREA DIRECTIVEI 96/71/CE ÎN SECTORUL
TRANSPORTURI RUTIERE: CADRUL LEGISLATIV DE REFERINȚĂ**

Capitolul I.1. Cadrul legislativ la nivel UE

I.1.1. Directiva 96/71/CE: temele fundamentale în dezbateră europeană în materie de detașare și perspectivele de reformă

La nivel european se desfășoară în prezent o importantă dezbateră referitoare la detașarea comunitară reglementată prin Directiva 96/71/CE. Această Directivă este rezultatul unui echilibru între interesele comunitare și cele naționale, care nu mai este considerat actual din mai multe privințe, și care în mare măsură pare să nu mai corespundă criteriilor de egalitate. Pe de altă parte, acordul dintre statele membre realizat în 1996 oglindea o situație politică legată de un proces de aderare europeană diferit de cel prezent. Astăzi, statele membre ale Uniunii sunt 27, nu 15 ca în 1996, iar detașarea comunitară pare a fi un fenomen potențial negativ – sau cel puțin este percepută astfel în anumite state, prin care se ajunge la legalizarea unor situații de *dumping* social, mai degrabă decât o ocazie de extindere a pieței în măsură să asigure oportunități mai bune de comerț și de muncă.

Unele dintre hotărârile Curții Europene de Justiție (în special sentința Viking, C-438/05 din 11.12.2007 și sentința Laval, C-341/05 din 18.12.2007) au provocat îngrijorarea partenerilor sociali, mai ales a organizațiilor sindicale. A se vedea referitor la acestea propunerea de revizuire a Directivei formulată de sindicatul european ETUC/CES în 31.5.2010⁽¹⁾.

În plus, statele membre nu întotdeauna au știut să aplice corect Directiva, introducând și utilizând norme naționale de tip protecționist, în contradicție cu Tratatul și cu însăși Directiva. Aceste practici au fost cenzurate de Curtea de Justiție: a se vedea în special sentințele Ruffert (cazul C-346/06, sentința din 3.4.2008) și Comisia c. Luxemburg (C-319/06, sentința din 19.6.2008).

Comisia însăși a promovat o serie de studii care, pe de o parte, au scopul de a monitoriza nivelul de aplicare a Directivei 96/71/CE de către statele membre (a se vedea de exemplu "Comparative study on the legal aspects of the posting of workers in the framework of the provision of services in the European

⁽¹⁾ Disponibil pe pagina web la adresa www.etuc.org/IMG/pdf/final-report-ETUC-expert-group-posting-310510-FR.pdf.

Union”⁽²⁾), pe de altă parte, tind să verifice ipoteza introducerii unei noi reglementări europene în materie de detașare transnațională.

Un element considerat critic în vederea implementării eficiente a reglementării în materie de detașare comunitară a fost – și este și în prezent – cooperarea redusă între statele membre. Acest fenomen de suspiciune și neîncredere reciprocă între Guvernele statelor membre a avut drept consecință introducerea, de către Comisie, a unor noi instrumente de cooperare între inspectoratele de muncă la nivel național. A se vedea, cu privire la acestea, recenta experimentare a procedurii informatice comunitare numite “Sistemul IMI”, care are scopul de a ameliora schimbul de informații dintre inspectoratele naționale de muncă, în vederea controlului și luptei eficiente împotriva practicilor de nerespectare a regulilor detașării comunitare de către societățile care își desfășoară activitatea pe mai multe teritorii naționale.

I.1.2. Cadrul legislativ european al transporturilor și Directiva 96/71/CE

Sectorul transporturi este puternic reglementat, atât la nivel european, cât și la nivel național. Din punctul de vedere al operatorului de servicii transnaționale de transporturi, mulți dintre posibii factori de competiție între întreprinderi sunt supuși unor reguli semnificative. Prin urmare, reglementarea europeană are în vedere elemente competiționale esențiale pentru această piață, cum ar fi autorizațiile de acces pe piață ⁽³⁾, timpii de livrare ⁽⁴⁾, încărcarea autovehiculelor (interdicție de supraîncărcare), organizarea întreprinderii ⁽⁵⁾ și, firește, costul muncii ⁽⁶⁾. De aceea, ținând cont de gradul ridicat de reglementare a pieței transporturilor, problemele ce țin de respectarea efectivă a normelor și de controale, devin deosebit de importante.

În ceea ce privește problema detașării transnaționale a lucrătorilor, tema prezentului document,

⁽²⁾ Studiul publicat este disponibil la adresa <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=en>.

⁽³⁾ Referitor la acest punct, cf. art. 4 din Regulamentul nr. 1072/2009 (“Licența comunitară”).

⁽⁴⁾ Operaționalitatea factorului de competiție în ceea ce privește rapiditatea livrării este puternic limitată de legislația europeană în materie de program de conducere și de odihnă (Reg. CE nr. 561/2006), orar de muncă (Dir. nr. 2002/15/CE) și legislația națională privind limitele de viteză.

⁽⁵⁾ În materie de organizare a întreprinderii, de exemplu, cf. limitărilor legate de utilizarea contractului de închiriere a vehiculului (Dir. 2006/1/CE) și reglementarea cabotajului (în ceea ce privește transportul de mărfuri, a se vedea Reg. CE nr. 3118/1993 și în prezent Reg. nr.1072/2009).

⁽⁶⁾ În ceea ce privește costul muncii, în cazurile în care este aplicabilă Directiva privind detașarea lucrătorilor.

domeniile de interes major referitor la reglementare și la control sunt, desigur, cele legate de verificarea timpilor de conducere și de odihnă, pentru care există însă o legislație specifică comună de nivel general (Reg. CE nr. 561/2006), și de salariul minim aplicabil, în care experiența de control pare a fi cu siguranță mai limitată.

La nivelul reglementării comunitare din acest sector, cadrul legislativ general – cel puțin în ceea ce privește normele care au un impact semnificativ în prestarea de muncă transnațională a transportatorilor auto – poate fi rezumat după cum urmează.

Reprezentanții partenerilor sociali, atât ai angajatorilor cât și ai angajaților, au căzut de cele mai multe ori de acord asupra faptului că prestările de servicii de transport internațional sunt adeseori efectuate în cadrul unor contracte tipice, reglementate prin diferite legislații naționale ale statelor membre; în general contractele de transport (prestare de servicii care are ca obiect prestarea tipică de transport) și contractul de expediție (obligația asumată de operator de a încheia contracte de transport care se încadrează în categoria mandatului fără reprezentanță).

În ceea ce privește transportul de mărfuri, normele legale fac o distincție între transportul de bunuri pe cont propriu și transportul de bunuri în contul unor terți. În ceea ce privește accesul la profesiunea de transportator auto, reglementările au sursă comunitară și au cunoscut numeroase intervenții de revizuire, ultima dintre acestea fiind Regulamentul nr. 1071/2009 din 21.10.2009, care stabilește reguli comune de acces la ocupația de transportator auto. Sistemul de reglementare în ceea ce privește accesul la profesia de transportator auto în contul unor terți prevede un sistem de cerințe precum onorabilitatea, capacitatea economică și competența profesională.

Reglementarea accesului la profesia de transportator auto în contul unor terți prevede un sistem de autorizații bazat pe principiile de onorabilitate, de capacitate financiară și de competență profesională. Sistemul de autorizații la nivel comunitar se bazează pe “licența comunitară”, care autorizează efectuarea de transporturi de mărfuri în contul unor terți (art. 4 din Regulamentul CE nr. 1072/2009).

Tot la nivel european, în ceea ce privește documentația care dovedește respectarea normelor

referitoare la raportul de muncă, s-a stabilit că, conducătorii auto care sunt cetățeni extracomunitari sunt obligați să dețină la bord un document care atestă regularitatea raportului de muncă, numit “atestat al conducătorului auto” (Regulamentul CE nr. 484/2002, și în prezent art. 5, Regulamentul CE nr. 1072/2009). Acest document nu a fost prevăzut pentru conducătorii auto cetățeni ai UE, care au obligația de a păstra la bord o documentație adecvată pentru a dovedi legalitatea propriului raport de muncă doar în cazul în care conduc un vehicul închiriat (Directiva 2006/1/CE).

În vederea reglementării concurenței la nivel european, normele privind timpii maximi de conducere și de odihnă obligatorii sunt dispuse prin Regulamentul CE nr. 561/2006, în timp ce normele privind orarul de muncă sunt dispuse prin Directiva 2002/15/CE⁽⁷⁾.

Transportul internațional cuprinde o categorie specifică, denumită *cabotaj*, conținută în Regulamentul nr. 1072/2009 (Regulamentul CE nr. 1073/2009 reglementează cabotajul în transportul de persoane). Cabotajul constă în efectuarea, în cazul unei intrări într-un stat cu încărcătură, pe o perioadă maximă de 7 zile, a unui număr maxim de 3 transporturi interne într-un stat diferit de cel în care este stabilită societatea, în urma unei intrări motivate de un transport internațional, urmate de ieșirea de pe teritoriul statului respectiv într-un termen maxim de 7 zile de la intrare; sau în efectuarea unui transport intern pe o perioadă de maxim 3 zile, în cadrul unui transport internațional cu intrare în țara membră, fără încărcătură. Cabotajul este o practică deosebit de importantă în sectorul transporturi, deoarece în principiu este interzisă efectuarea de transporturi naționale într-un stat membru diferit de cel în care este stabilită societatea – cu excepția situației de cabotaj – utilizând o licență comunitară. Pentru a efectua această activitate, în prezent, este necesară stabilirea societății, și prin urmare, înscrierea în Registrul național al transportatorilor auto, conform normelor naționale privind locul de executare a transporturilor.

O legislație specială la nivel comunitar a fost prevăzută și în cazul contractului de închiriere a vehiculului (Directiva 2006/1/CE).

⁽⁷⁾ Transpusă în Italia prin Decretul legislativ nr. 234/2007.

I.1.3. Probleme deschise în ceea ce privește aplicabilitatea Directivei privind detașarea în sectorul transporturi

Există multe probleme încă nesoluționate în aplicarea Directivei 96/71/CE în sectorul transporturi.

În primul rând se poate observa că transportul rutier nu este exclus din domeniul de activitate a Directivei privind detașarea, care prevede însă explicit excluderea muncii personalului îmbarcat în transportul maritim (art. 1.2). Pe lângă acestea, în punctul nr. 17 din preambulul Regulamentului nr. 1072/2009 privind transportul internațional de mărfuri, cabotajul este încadrat în domeniul de aplicare al Directivei 96/71/CE (aceeași dispoziție a fost prevăzută și în punctul nr. 13 din preambulul Regulamentului nr. 1073/2009 privind transportul de persoane). Pe baza acestor dispoziții, se poate deci afirma că un domeniu sigur de operativitate a Directivei 96/71/CE este chiar cabotajul; care însă prevede o succesiune de transporturi naționale, chiar dacă acestea sunt precedate de un transport internațional și urmate de ieșirea vehiculului din statul în cauză.

Se ridică deci problema aplicabilității Directivei 96/71/CE în cazul transporturilor internaționale. Ori trebuie poate să considerăm că situația transportului internațional de mărfuri (sau de persoane) este exclusă din prevederile conținute în Directiva 96/71/CE? Problema apare mai ales în legătură cu cazurile, deloc rare în practica comercială, în care un lucrător efectuează regulat transporturi transnaționale repetate pentru propria societate, plecând întotdeauna din statul în care este stabilită societatea către același alt stat membru, diferit de cel în care e stabilită societatea (dus și întors). În aceste cazuri, se aplică Directiva privind detașarea?

Într-adevăr, în tentativa de a crea o legătură între legislația privind detașarea comunitară și realitatea comercială a transporturilor, indicațiile referitoare la domeniul de aplicare a Directivei ar putea fi următoarele:

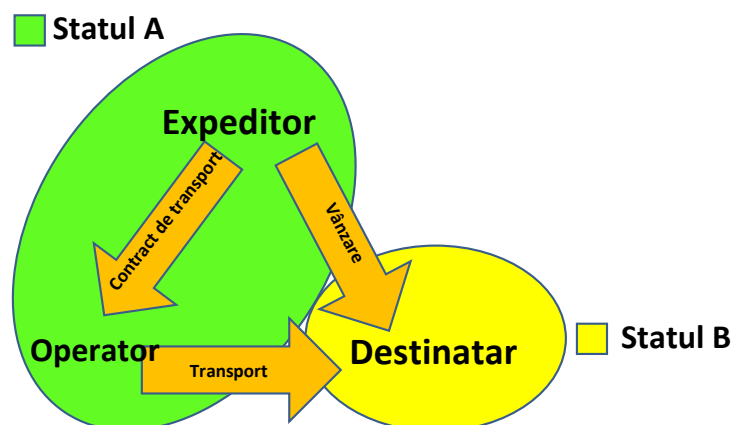
1. Ar putea fi vorba de o prestare de servicii efectuată printr-un contract de servicii (transport, subcontract de servicii de transport) încheiat între un expeditor/mandatar și un operator/subcontractant, în mod similar cu situațiile prevăzute de art. 1.3 a) din Directivă;

2. În multe situații de transporturi repetate transnaționale efectuate de aceeași operatori între un stat A și un stat B este posibil să se regăsească o asemănare importantă cu ipoteza de detașare în cadrul aceluiași grup, mai precis în cadrul unui grup multinațional activ pe piața transporturilor transnaționale, cu trimitere la prevederea art. 1.3 b) din Directivă. De fapt, acest lucru poate avea loc și în cazul executării unor subcontracte de transport în care operatorul și suboperatorul sunt stabiliți în state membre diferite.

Pe de altă parte, este desigur posibil să susținem aplicabilitatea Directivei 96/71/CE în caz de punere la dispoziție de muncă temporară (mai precis, în cazul specific, de conducători auto) de către agenți de muncă temporară (punere la dispoziție a forței de muncă) care nu sunt stabiliți în statul în care se execută prestările. În acest caz, de fapt, pare a fi sigură aplicabilitatea Directivei 96/71/CE, dat fiind că această situație este explicit inclusă în prevederile Directivei (cf. normelor aplicabile în acest caz, prevăzute în art. 1.3.c)).

Pe baza acestor premise de ordin general, considerăm că este necesară adoptarea unei perspective analitice, în vederea abordării concrete a celorlalte cazuri de aplicare a Directivei privind detașarea în sectorul transporturi transnaționale. De aceea, am considerat util să rezumăm ipotezele posibile de transport transnațional în următoarele cazuri exemplare.

Transport transnational. Cazul a)



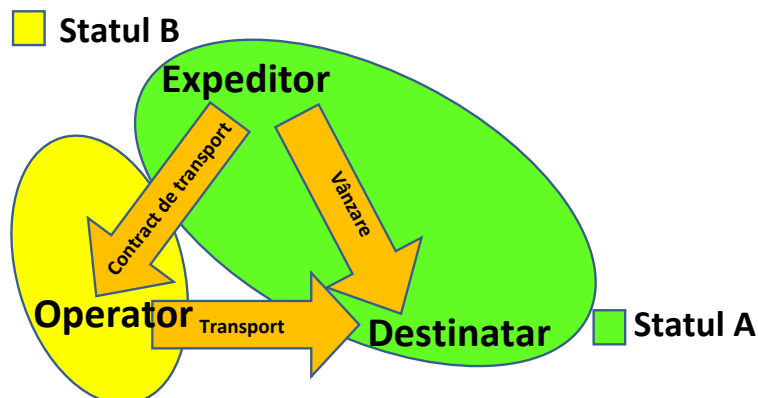
În această ipoteză, părțile semnatare ale subcontractului sunt stabilite în același stat (stat A), în

timp ce destinatarul se află în statul B. Pe baza contractului, destinatarul este considerat un beneficiar terț față de contractul de transport, nefăcând el însuși parte din contract. De obicei, după încheierea operațiunii economice în care se încadrează contractul de transport, între mandatar și destinatar există un contract transnațional de vânzare referitor la mărfurile care au făcut obiectul transportului. Într-adevăr, subliniem faptul că nu este necesară existența vreunui raport contractual specific între operator și destinatar, deoarece simplul transport între acești subiecți reprezintă un fapt juridic (de multe ori în legislația națională a statelor membre destinatarul este considerat ca un beneficiar terț în cadrul contractului de transport încheiat între expeditor și operator).

Toți experții naționali care au participat la analiza prezentă sunt de acord cu faptul că în acest caz nu este aplicabilă Directiva 96/71/CE, deoarece această situație, care în mod sigur poate fi definită drept transport transnațional, nu prevede totuși prezența posibilă a unei “măsuri transnaționale” (în textul legislativ în limba engleză: “transnational provision of services”) în sensul art. 1.3 din Directivă. Într-adevăr, art. 1.3, cazul (a), este aplicabil în cazul contractelor transnaționale în care “destinatarul prestării de servicii” este un subiect activ într-un stat membru diferit de cel în care este stabilită societatea care efectuează detașarea.

Dimpotrivă, în cazul examinat, cele două părți care participă la contractul de transport sunt stabilite în același stat membru. Prin urmare, cu toate că are loc un transport transnațional, totuși această situație nu prevede o ipoteză de detașare transnațională a lucrătorilor în sensul Directivei 96/71/CE.

Transport transnational. Cazul b)



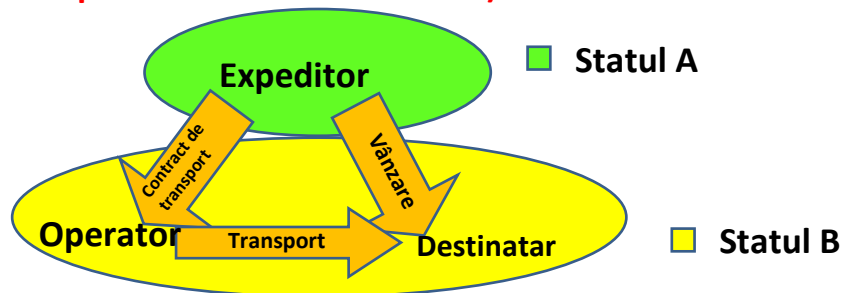
În cazul b) are loc o situație de contract transnațional de transport (părțile sunt stabilite în state membre diferite) care corespunde de fapt unui transport național (încărcarea și descărcarea mărfii sunt efectuate în același stat A). Pe de altă parte această ipoteză se încadrează pe deplin în definiția de “măsură transnațională” (în textul legislativ în limba engleză: “transnational provision of services”) prevăzută de art. 1.3(a) din Directivă. Într-adevăr, pe de o parte părțile care au semnat contractul de transport sunt stabilite în două state membre diferite, pe de altă parte, operatorul detașează efectiv lucrători într-un stat membru diferit de cel în care s-a stabilit, stat care coincide cu cel pe teritoriul căruia își desfășoară stabil activitatea “destinatarul prestării de servicii” care constituie obiectul contractului (expeditor).

În plus, cazul b) corespunde perfect situațiilor încadrate în cabotaj, și deci intră de drept în domeniul de aplicare a Directivei 96/71/CE, după cum prevede explicit Regulamentul nr. 1072/2009, punctul nr. 17 (pentru transportul de pasageri, cf. Regulamentului nr. 1073/2009, punctul nr. 13).

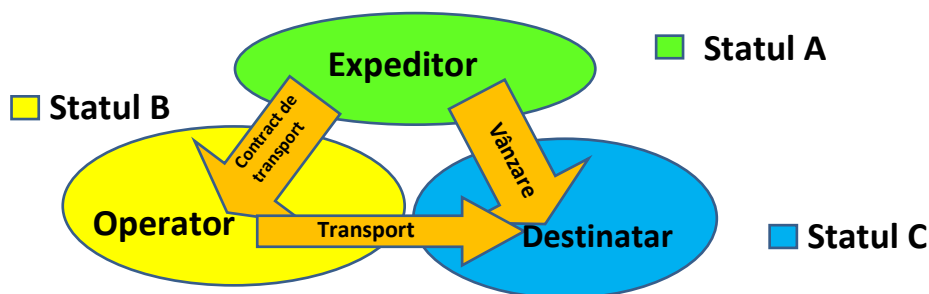
O altă observație importantă în cazul b): în cazul în care operatorul își desfășoară activitatea încălcând legislația comunitară privind cabotajul (de ex. efectuând mai mult de 3 călătorii în statul de destinație într-o perioadă de 7 zile), Directiva 96/71/CE ar trebui să fie oricum aplicată, deoarece nu există nicio legătură între legitimitatea (sau ilegitimitatea) operațiunilor de cabotaj (care prevede o eventuală sancționare a operatorului) efectuate de societatea de transport transnațional și regimul de reglementare a

raporturilor de muncă privind lucrătorii detașați. Prin urmare, nu există o legătură directă între încălcarea regulilor de transport referitoare la cabotaj și aplicabilitatea regimului detașării transnaționale a lucrătorilor în sensul Directivei 96/71/CE; de aceea, și în acest caz, care implică sancționarea societății de transport pentru cabotaj ilegal, trebuie să fie aplicată Directiva în ceea ce privește lucrătorii implicați.

Transport transnational. Cazul c)



Transport transnational. Cazul d)



Cazul c) și cazul d) sunt exemple tipice de transport transnațional. Totuși, în timp ce în cazul c) transportatorul și destinatarul sunt ambii stabiliți în același stat, în cazul d), dimpotrivă, cei 3 subiecți implicați, expeditorul, operatorul și destinatarul, sunt stabiliți în 3 state membre diferite. Referitor la ambele ipoteze se pune problema dacă transportul transnațional, în special, în cazul în care are loc o succesiune regulată și repetată de operațiuni de transport între aceiași subiecți, intră în domeniul de aplicare al Directivei.

În această privință, unii dintre experții naționali implicați în proiect, utilizând argumente de tip sistematic, consideră că Directiva 96/71/CE ar trebui să fie aplicată în cazul fiecărui transport transnațional (de tip c) și d)) pe porțiunea de traseu care se află pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care este stabilită societatea. Totuși această soluție, chiar fiind potențial fondată din punct de vedere juridic și formal, nu pare a fi suficient de solidă și nu este împărtășită de toți experții naționali care au participat la

prezenta analiză. Pe de altă parte, dorim să subliniem faptul că toți experții naționali implicați consideră că aceste ipoteze de aplicare extinsă a Directivei sunt dificil de aplicat, și că este deci dificilă sancționarea efectivă a eventualelor comportamente ilegale.

Pe deasupra, din punctul de vedere al lucrătorului și al angajatorului în cauză, acest caz s-ar încadra mai bine în regimul de transfer internațional (cu dreptul aferent al lucrătorului la alocație, dacă este prevăzută), mai degrabă decât în cel al detașării comunitare, tocmai prin prisma dificultăților legate de aplicarea, pe fiecare segment al călătoriei – care corespunde tranzitului pe teritoriul unui anumit stat – a legislației interne a statului în cauză.

Într-adevăr, din punctul de vedere al intereselor naționale ale statului gazdă, mai ales în cazul unor transporturi transnaționale sporadice, ce rezultat practic ar putea fi obținut forțând societățile în cauză să efectueze calcule complexe în elaborarea taloanelor salariale, trebuind să țină cont de salarii minime diferite, în funcție de statul în care a fost efectuată prestarea?

În orice caz, cu toate că în prezent pare a fi destul de dificil să se ofere o soluție sigură și completă problemei juridice referitoare la aplicabilitatea Directivei privind detașarea în cazurile de transport transnațional amintite mai sus, din punctul de vedere al eficienței activității de control este posibil să propunem anumite considerații, pe baza analizei practicilor abuzive întâlnite în diferite state membre implicate în proiect.

În cazul unei „măsurii transnaționale” (în textul legislativ în limba engleză: “transnational provision of services”) realizate prin transport, mai ales în situația în care operațiunile de transport din statul gazdă sunt repetate regulat în timp (de ex. în cazul unor subvenții repetate regulat între aceleași societăți de transport, în care suboperatorul este stabilit într-un stat diferit de cel al operatorului), cu excepția situației cabotajului, în multe cazuri se verifică concret următoarele situații:

1. Operatorul alege să mențină legea națională aplicabilă contractului de muncă al angajaților săi, cu toate că aplică și Directiva 96/71/CE (mai ales, de exemplu, salariul minim);
2. Atunci când contractul de muncă nu conține explicit alegerea legislației naționale aplicabile: art. 8.1

Reg. Roma I; în acest caz inspectorul de muncă poate considera drept aplicabilă “legea statului (...) în care lucrătorul își desfășoară de obicei activitatea” (art. 8.2 Reg. Roma I, a se vedea cazul Koelzsch, C-29/2010)⁸;

3. În caz de aplicare abuzivă/evazivă a normelor imperative de aplicare necesară pentru protecția lucrătorilor, pe baza regulamentelor în vigoare în statul de executare, aceste practici ar putea fi considerate drept “muncă ilegală” (sau “punere la dispoziție/intermediere ilegală a forței de muncă”, în funcție de denumirea fenomenului la nivel național), ca în cazul Coquelle, decis de Curtea de Casație franceză, prin sentința nr. 10-82626 din 12.10.2010).

Se precizează în sfârșit că soluțiile prezentate la punctele 2 și 3, care pot fi adoptate de autoritățile naționale competente în caz de comportament abuziv/ilegitim de către societățile de transport, nu au nicio legătură cu dispozițiile Directivei și deci cu problema aplicabilității Directivei detașare în sectorul transporturi transnaționale.

⁸ Problema legislației naționale aplicabile lucrătorilor implicați în transporturi transnaționale în cadrul UE a fost pusă în evidență recent – și abordată și în parte rezolvată – de către Curtea de Justiție în cazul Koelzsch (C-29/2010). Într-adevăr, deși cazul Koelzsch nu se referă în mod specific la detașarea comunitară, el oferă totuși indicații importante în materie de legislație națională aplicabilă contractului individual de muncă în cazul unui lucrător (conducător auto) care efectuează în mod obișnuit transport transnațional rutier de bunuri (referința la legea aplicabilă se află în art. 8 din Reg. Roma I).

În acest caz Curtea precizează: „statul în care lucrătorul își desfășoară activitatea pentru executarea contractului (...) este acela în care sau plecând din care, ținând cont de toate elementele care caracterizează activitatea în cauză, lucrătorul desfășoară partea substanțială a obligațiilor sale față de angajatorul său”. Ținând cont de acest tip de interpretare extinsă a Curții în ceea ce privește dispoziția Regulamentului Roma I, legislația aplicabilă ar putea fi aceea a statului „plecând din care” conducătorul auto își desfășoară prestarea de muncă transnațională, și în orice caz în care desfășoară mare parte din ea.

Capitolul I.2. FRANȚA: cadrul legislativ național

I.2.1. Regulamentul privind transporturile

Franța are o serie de legi și regulamente privind diferitele contracte de transport, care stabilesc condițiile specifice de desfășurare a anumitor activități de transport.

1.2.1.a. Contractele de transport

Contractele de transport stabilesc condițiile de efectuare a transportului (locuri de încărcare și descărcare, mandatar și destinatar, natura mărfurilor transportate, prețul transportului), responsabilitățile părților și despăgubirile în caz de daune). Contractele de transport naționale sunt reglementate de prevederi specifice, prin Codul transporturilor (art. de la 1432-1 la 1432-14), care se referă la contracte tip, generale sau specifice, în funcție de natura mărfii. O mențiune specială poate fi făcută referitor la două categorii de contract:

- *Contractul de expediție*

Clientul sau „destinatarul prestării” de transport, în sensul Codului muncii, poate să nu încheie direct un contract de transport cu un operator, ci să încheie cu un expeditor un contract de expediție de transport, reglementat prin articolele de la L 1432-7 la L 1432-11 din Codul transporturilor. Expeditorul va încheia apoi pe cont propriu un contract de transport cu un operator de transport, și devine deci mandatar.

- *Subcontractul*

Subcontractele de transport sunt reglementate de prevederile generale în materie de subcontracte prevăzute de Legea din 31/12/1975 referitoare la subcontracte și de art. 1432-13 și 14 din Codul transporturilor, care fac referință la un contract-tip definit de regulament.

În caz de subcontract, există două tipuri de contracte:

- un contract standard de transport între un client și o societate de transport, care stabilește condițiile în

care va fi efectuat transportul în cauză;

- un subcontract între operatorul principal și operatorul subcontractant, care stabilește obligațiile contractuale reciproce ale ambelor părți contractante. Subcontractantul execută transportul prin mijloace proprii și gestionează transportul.

Transporturile internaționale în Franța sunt reglementate prin Convenția privind contractul de transport internațional rutier de mărfuri (CMR) de la Geneva din 19.05.1956.

1.2.1.b. Contractul de închiriere de vehicule

Aceste contracte de închiriere nu sunt incluse în categoria contractelor de transport propriu-zise, ci pot să contribuie la efectuarea unui transport. Astfel, o societate de transport își poate desfășura activitatea luând în chirie vehicule cu sau fără conducători auto de la o societate de închiriere de vehicule; în Franța aceasta trebuie să fie înscrisă în Registrul transportatorilor.

În caz de închiriere de vehicule cu conducător auto, spre deosebire de subcontracte/contracte de subvenție, locatorul vehiculului menține gestiunea transportului, este responsabil de ea și este supus unei obligații în ceea ce privește rezultatul. Societatea de leasing a vehiculului cu conducător auto pune la dispoziție doar un mijloc și o prestare de servicii. Societatea de închiriere este responsabilă doar pentru operațiunile care țin de conducerea vehiculului și este supusă doar unei obligații privind mijloacele.

Directiva 84/647/CEE din 19 decembrie 1984, înlocuită de Directiva 2006/1/CE din 18 ianuarie 2006, oferă posibilitatea statelor membre de a elabora o reglementare mai puțin restrictivă în ceea ce privește utilizarea pe teritoriul lor a unor vehicule închiriate de societăți stabilite într-un alt stat membru.

Până în 2003, Directiva 84/647 menționată mai sus nu a fost completată în Franța printr-o legislație specială. Prin Ordonanța din 5 mai 2003, Franța a autorizat închirierea transfrontalieră de vehicule cu sau fără conducător auto. Ulterior, având în vedere consecințele acestei liberalizări, Franța a interzis închirierea transfrontalieră de vehicule cu conducător auto printr-un Decret din 12 iulie 2005, confirmat de Decretul nr. 751 din 9 mai 2007.

1.2.1.c. Cabotajul

Este vorba de un serviciu de transport între două locații situate pe teritoriul unui stat membru, efectuat de o societate care nu este stabilită în același stat. Operația de cabotaj rutier trebuie să fie în mod obligatoriu precedată de un transport internațional.

Regulamentul nr. 1072 din 21 octombrie 2009 reglementează condițiile de executare a cabotajului. Ele au fost introduse în legislația națională prin art. de la L 3421-3 la L 3421-6 din Codul transporturilor și prin Decretul nr. 389 din 19 aprilie 2010 privind cabotajul în transporturile rutiere și fluviale. Acest regulament permite operatorilor titulari ai unei licențe comunitare să desfășoare:

- într-un stat membru care este destinația finală a transportului internațional 3 transporturi de cabotaj într-o perioadă maximă de 7 zile de la ultima descărcare a mărfurilor din transportul internațional;
- într-un stat membru care nu este destinația finală a transportului internațional un transport de cabotaj într-o perioadă maximă de 3 zile de la intrarea vehiculului gol.

Societățile de transport stabilite în afara Franței ai căror angajați efectuează operațiuni de cabotaj în Franța sunt supuse regulilor detașării în sensul Codului muncii (art. de la L. 1261-1 la 1263-2 și de la R. 1261-1 la R. 1264 -3). Decretul nr. 389 a introdus o facilitare a regulilor de declarație preventivă a detașării prevăzute de Codul muncii. Declarația preventivă de detașare este necesară doar când conducătorul auto lucrează în Franța pe o perioadă mai mare sau egală cu 8 zile consecutive. În cea mai mare parte a transportului auto efectuat de către societăți de transport care detașează angajați în Franța pentru a efectua transporturi de cabotaj nu va fi deci necesară această declarație.

Societățile de transport autorizate să efectueze cabotaj în Franța, dar care nu respectă condițiile stabilite de Codul transporturilor se fac vinovate de cabotaj ilegal, care este o infracțiune ce poate fi sancționată cu o amendă de 15.000€.

1.2.2. Regulamentul privind detașarea

În contextul implementării Directivei 96/71/CE, articolele de la L. 1261-1 la L. 1263-2 și de la R.

1261-1 la R. 1264-3 din Codul muncii, generate de art. 89 din Legea nr. 882 din 2 august 2005 în favoarea întreprinderilor mici și mijlocii și de Decretul nr. 1739 din 11 decembrie 2007 emis în virtutea legii menționate, stabilesc regulile aplicabile, în Franța, pentru detașarea transnațională de lucrători. Circulara DGT 17 din 5 octombrie 2008 privind detașarea transnațională de lucrători în Franța în cadrul unei prestări de servicii precizează modalitățile de aplicare a acestor dispoziții.

Detașarea, în sensul Directivei din 1996, acoperă toate situațiile în care este implicată o societate stabilită reglementar într-un stat membru și care intervine temporar într-un alt stat membru cu proprii angajați. Din cele 4 situații de detașare descrise în Directivă, detașarea efectuată în cadrul executării unui contract de prestare de servicii este cea care poate fi aplicată în mod prioritar transporturilor rutiere internaționale⁹.

În acest context, detașarea implică realizarea unui transport internațional, în cadrul unui contract încheiat între o societate de transport (angajator), stabilită reglementar într-un stat membru, și un „destinatar al serviciului” (mandatarul), înființat și activ într-un alt stat membru.

Caracteristicile specifice ale detașării sunt:

- detașarea lucrătorilor este prin natura sa temporară: textele de lege, totuși, nu fixează o durată maximă pentru detașare, care poate varia de la o zi la mai multe luni, în funcție de sarcina atribuită lucrătorului detașat;
- raportul de muncă trebuie să fie încheiat înainte de detașarea angajaților (și trebuie să continue până la sfârșitul perioadei de detașare) iar raportul de subordonare trebuie să fie menținut pe întreaga durată a detașării angajaților;
- societatea care prestează serviciul trebuie să dovedească că desfășoară o activitate semnificativă în statul membru în care s-a stabilit.

⁹ Pentru a clarifica situația, se precizează că celelalte cazuri de detașare în sensul Directivei sunt punerea la dispoziție de către un agent de muncă temporară și mobilitatea intragrup. Codul muncii deosebește și situația de detașare pe cont propriu (cf. art. L. 1262-1, 3), care ar putea avea loc în sectorul transporturi internaționale, atunci când o singură societate este activă atât ca societate de transport cât și ca mandatar.

Angajatorii stabiliți în afara Franței, pe perioada detașării propriilor angajați în Franța trebuie să respecte legislația franceză în ceea ce privește:

- libertățile individuale și colective în raportul de muncă;
- discriminări și egalitate profesională între femei și bărbați;
- protecția maternității, concediu de maternitate și paternitate, concediu pentru evenimente de familie;
- condițiile de punere la dispoziție și garanțiile legale față de angajații agenților de muncă temporară;
- exercitarea dreptului la grevă;
- orar de muncă, alocații de compensare, zile libere, concediu anual plătit, ore de muncă și munca de noapte pentru lucrătorii tineri;
- condiții de afiliere la casele de asigurări profesionale (construcții);
- salariu minim și plata salariilor, inclusiv majorărilor pentru munca suplimentară;
- norme privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, vârsta minimă de acces pe piața muncii, munca minorilor;
- munca ilegală.

Regulile “franceze” cuprind:

- legi și regulamente,
- dispoziții derivate din acorduri și convenții colective aplicabile angajaților francezi care efectuează o activitate similară cu cea a angajaților detașați.

I.2.3. Rezultatele privind implementarea celor două regulamente

Seminarele regionale și grupurile de lucru organizate în cadrul proiectului TRANSPO au dus la identificarea unor rezultate:

a. Dificultățile de racordare între cele două regulamente

Pe de o parte, dreptul muncii în transporturi, în general, nu este eficient pentru a stabili situația

socială a conducătorului auto, deoarece reglementează aspectele comerciale ale operațiunilor de transport și precizează condițiile de realizare, având însă drept unic punct de referință vehiculul și încărcătura sa. Pe de altă parte, dreptul muncii în transporturi și dreptul social trebuie să fie mai bine racordate, în vederea unei lupte mai eficiente împotriva fraudelor.

Caracteristicile specifice ale contractului lucrătorilor mobili trebuie să conțină criterii specifice, precum identificarea locației obișnuite de desfășurare a activității, iar, în cazul în care aceasta este efectuată pe mai multe teritorii, să precizeze legislația muncii aplicabilă teritorial. Atât Curtea Supremă franceză, cât și Curtea Europeană de Justiție au stabilit aceste criterii, care permit Franței să aplice normele franceze contractelor prezentate ca aparținând altor sisteme naționale. Este vorba de un instrument eficient împotriva fraudei.

b. Directiva 96/71/CE formulează un cadru specific, care nu permite să fie încadrate toate prestările transnaționale de servicii, în special din sectorul transporturilor

Discuțiile au privit, pe de o parte, domeniul de aplicare a Directivei în sectorul transporturi (3-2-1), și, în al doilea rând, eficiența controlului și a realizării sale (3-2-2).

b.1. Referitor la aplicarea Directivei 96/71/CE, au fost discutate, în special, două probleme:

(i) transportul internațional cu situații de "tranzit" de scurtă durată a unui conducător auto pe unul sau mai multe teritorii naționale se încadrează în domeniul de aplicare a Directivei?

Trebuie să precizăm că transportul internațional este definit în legislația europeană și internațională drept o deplasare rutieră de bunuri contra unui preț și efectuată cu un vehicul ale cărui locații de încărcare și descărcare se află în două state diferite. Definiția de transport internațional nu depinde deci de natura contractelor prin care acesta este efectuat.

(ii) Prestările din cadrul transportului de mărfuri pot fi considerate drept prestări de servicii în sensul Directivei 96/71/CE?

Regulamentul privind detașarea se referă la un contract încheiat între un prestator de servicii

stabilit într-un stat și o societate destinată a prestării de servicii stabilită pe teritoriul unui alt stat. Cu toate acestea, efectuarea unei operațiuni de transport rutier internațional presupune coexistența a mai multor contracte. Cel puțin 3 contracte trebuie să fie încheiate în vederea efectuării unui transport internațional de mărfuri, în special:

- un contract de vânzare sau punere la dispoziție de mărfuri încheiat între un mandatar și un client final (întreprindere, etc.).
- un contract de transport între mandatar și o societate de transport.
- un contract de muncă încheiat între societatea de transport și conducătorul auto al vehiculului.

Pe deasupra, în funcție de situație, unul sau două contracte li se pot adăuga celor menționate mai sus:

- un subcontract între un operator principal și un suboperator.
- un contract de închiriere a unui vehicul între operator (sau subcontractant) și o societate de închiriere de vehicule cu conducător auto.

De aici derivă următoarele probleme:

- *Care dintre aceste contracte pot sau trebuie să fie considerate drept o prestare de servicii care poate fi încadrată în categoria de detașare, în sensul Directivei 96/71/CE?*
- *Care sunt condițiile în care prestarea de servicii aduce cu sine aplicarea dispozițiilor Directivei 96/71/CE?*

b.2. Referitor la eficacitatea controlului privind aplicarea Directivei, au fost subliniate diferite motive de dificultate

- Intervenția mai multor organe de control, cu obiective, practici și competențe diferite, poate limita eficacitatea acțiunii de control. Controlorii transporturilor rutiere și forțele de poliție și jandarmerie sunt competente pentru controalele rutiere, în timp ce inspectorii de muncă sunt competenți pentru efectuarea inspecțiilor la sediile societăților. De fapt, controlul încrucișat al datelor provenind din toate aceste categorii de control permite lupta eficientă împotriva fraudei.

- Controlul respectării regulilor de protecție minimă, mai ales în sectorul social, presupune posibilitatea de a identifica în timp și în spațiu prezența unui conducător auto pe teritoriul național. Această identificare este înlesnită în transportul rutier de fișele de înregistrare (tahograf), care permit controlul orarului de muncă.

În schimb, este mai dificil să fie controlat salariul unui conducător auto detașat (față de cel al angajaților detașați, indiferent de sectorul de activitate).

Taloanele de plată sunt redactate în general la sfârșitul fiecărei luni și deci nu sunt disponibile, mai ales cu ocazia controalelor rutiere. Procedura pentru a obține taloanele poate fi descurajantă, ținând cont de efortul pe care îl cere și de faptul că prezența conducătorului auto pe teritoriul statului care face controlul, de multe ori se limitează la câteva zile sau chiar la câteva ore (atât în cazurile de cabotaj, cât și în cele de tranzit, probele adunate în timpul controlului trebuie să fie transmise autorităților competente din celelalte state).

În acest context, realizarea unui ghid specific pentru controlul din sectorul transporturi a fost considerată o inițiativă interesantă pentru a ameliora controalele, în vederea unei lupte mai eficiente împotriva fraudei.

1.2.4. Propuneri

Din aceste observații și întrebări, a reieșit faptul că efectuarea de transporturi internaționale nu întotdeauna duce la detașarea (conform definiției din Directivă) conducătorului auto care efectuează transportul în statele traversate, plecând din statul în care este stabilit angajatorul său, până în statul în care se află clientul final și în care este livrată încărcătura. Elementul cheie de luat în considerare pentru a stabili dacă o prestare de transport poate fi considerată drept o prestare de servicii transnaționale în sensul Directivei 96/71/CE și poate genera deci o situație de detașare a conducătorului auto, este situația părților contractante, a părților care participă la contractul de transport.

a. în cazul în care mandatarul și operatorul sunt stabiliți în același stat

Dacă clientul și operatorul (angajatorul) sunt stabiliți în același stat, nu se aplică Directiva privind

detașarea, chiar dacă este vorba de un contract de transport internațional (de fapt, această ipoteză nu corespunde niciunui caz de detașare în sensul Directivei). În acest caz, legislația socială aplicabilă conducătorului auto este cea a statului în care sunt stabiliți angajatorul și mandatarul.

b. în cazul în care mandatarul și operatorul sunt stabiliți în două state diferite, pot fi propuse diferite soluții în ceea ce privește legislația muncii aplicabilă conducătorului auto

a) Soluții posibile

- prima soluție: aplicarea normelor nucleului dur al Directivei 96/71/CE din țara în care este stabilit mandatarul. Dacă mandatarul (care este destinatarul prestării serviciului de transport) este stabilit într-un stat diferit de cel în care este stabilit operatorul, poate fi aplicată Directiva.

Dat fiind că sunt mai favorabile pentru conducătorul auto, s-ar putea considera că legislația muncii (în materiile fundamentale prevăzute de Directivă) din statul în care este stabilit mandatarul, se aplică întregii operațiuni de transport în totalitatea sa, independent de statul în care sunt livrate bunurile (clientului care a cumpărat marfa) și care sunt statele traversate în tranzit pe durata efectuării transportului.

- a doua soluție: aplicarea normelor din legislația muncii din statul în care este stabilit operatorul angajator al conducătorului auto.

- a treia soluție: aplicarea legislației muncii din statul în care conducătorul auto are centrul efectiv al activităților sale (în sensul sentinței Koelzsh, Curtea de justiție europeană care interpretează art. 8-2 din Regulamentul nr. 593/2008, numit "ROMA 1", privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale).

Niciuna dintre aceste soluții nu este cea "ideală": toate trei pot să ducă la practici de *dumping* social mai mult sau mai puțin controlabile. Fiecare dintre aceste soluții poate încuraja operatorii să își localizeze o parte din activitate în state cu cost redus al muncii.

Dacă prima soluție promovează o anumită egalitate a concurenței în alegerea operatorului de către client, ea cere totuși o atenție deosebită în controlul teritoriului real de stabilire a mandatului (dificil de

efectuat) .

A doua soluție oferă mai multe posibilități de control, deoarece poate fi vorba de false filiale care au doar un rol de agenți de muncă temporară. În acest caz, operatorii pot fi sancționați. Dacă filiala are sediul într-un stat al UE, sunt aplicabile în mod imediat normele UE în materie de acces la profesie. Regulamentul nr. 1071/2009 a adăugat o condiție: obligația de a se conforma unei serii de criterii care dovedesc că este vorba de o adevărată întreprindere și nu de o falsă filială.

A treia posibilitate pare a fi mai operațională în ceea ce privește controlul, deoarece sentința KOELZSH 15/03/2011 a oferit criterii clare pentru identificarea cu precizie a "centrului efectiv" al activității angajaților (statul în care angajatul primește instrucțiunile referitoare la sarcina sa și își organizează munca, unde se află instrumentele de muncă, unde lucrătorul se întoarce după ce și-a îndeplinit sarcina), pe criteriul "bazei operaționale", care există în sectorul transportului rutier.

Cu toate acestea, chiar dacă se adoptă această soluție, societățile de transport ar putea să-și "localizeze" conducătorii auto în state cu cost redus al muncii (prin crearea unor locuri de parcare rezervate, plecând din care conducătorii auto vor primi instrucțiunile, și vor efectua prestări de transport).

c. În cazul în care societatea de transport subcontractează efectuarea de transport rutier internațional unei societăți stabilite într-un al patrulea stat

În general, în cazul unui subcontract de transport (ca în cazul de închiriere cu conducător auto), detașarea trebuie să-l privească pe angajatul unui angajator (subcontractantul sau locatarul vehiculului) stabilit într-un stat diferit de cel al beneficiarului serviciului de transport.

Ar părea coerent să considerăm că beneficiarul serviciului de transport este, în cazul unui subcontract, societatea de transport principală. De aceea, în ceea ce privește legislația muncii aplicabilă, cele trei soluții prezentate în secțiunea b) pot fi aplicate în caz de subcontract după cum urmează:

Prima soluție: aplicarea normelor din nucleul dur (conform definiției din Directivă) al statului în care este stabilită societatea principală de transport (beneficiarul serviciului de transport).

A doua soluție: aplicarea legislației muncii statului în care este stabilit subcontractantul (angajatorul conducătorului auto).

A treia soluție: aplicarea legislației muncii a statului în care se află centrul real al activității conducătorului auto (în sensul art. 8-2 din Regulamentul Roma 1, conform interpretării Curții Europene de Justiție – sentința Koelzsh 15/03/2011).

În mod similar, în caz de închiriere cu conducător auto, beneficiarul serviciului de transport ar fi, în funcție de situație, societatea de transport sau subcontractantul.

Capitolul I.3. ITALIA: cadrul legislativ național

I.3.1 Cadrul legislativ în Italia

I.3.1.1. Probleme de aplicare a Directivei 96/71/CE în Italia și a Decretului Legislativ nr. 72/2000

Prin aprobarea DL nr. 72/2000 Italia a efectuat transpunerea Directivei 96/71/CE. În legătură cu aceasta, precizăm că sentințele Curții de Justiție au limitat puternic – în ultimii ani – domeniul de intervenție a legislatorilor naționali, reafirmând prioritatea principiilor comunitare de liberă circulație a serviciilor și de libertate de stabilire, principii care stau la baza prevederilor conținute în Directiva 96/71/CE privind detașarea comunitară.

Amintim că art. 3, alin. 1, al DL nr. 72/2000 prevede aplicarea “pe perioada detașării, a aceluiași condiții de muncă prevăzute de prevederile legislative, de reglementare și administrative, precum și de contractele colective de muncă încheiate de către organizațiile sindicale ale angajatorilor și ale lucrătorilor care sunt, prin comparație, cele mai reprezentative la nivel național”, fără vreo referire la materiile specifice cărora li se aplică Directiva.

În această privință se subliniază faptul că în cazul Ruffert (C-346/06, sentința din 03.04.2008) Curtea de Justiție a susținut cu putere că principiul de aplicare a contractelor colective general valabile în țara de executare a prestațiilor în regim de detașare (art. 3.1 din Directivă) trebuie să fie interpretat în mod restrictiv (de asemenea și principiul la care se referă art. 3.7 din Directivă, de adoptare a legislației care prevede gradul cel mai înalt de protecție, care la rândul lui trebuie să fie interpretat în sens restrictiv). Ulterior, în cazul Comisia c. Luxemburg (C-319/06, sentința din 19.06.2008), Curtea a considerat că este necesar ca principiul de ordine publică internațională, mai limitat decât cel de ordine publică internă, să fie armonizat cu principiile comunitare, și deci că aplicarea sa poate constitui obiectul unei hotărâri a Curții de Justiție însăși.

Prin urmare, dispozițiile art. 3.1 din Directivă, conform cărora este posibilă aplicarea prevederilor

legislative și a contractelor colective general adoptate în țara în care este efectuată prestația de muncă în regim de detașare comunitară, se consideră a fi obligatorii, reprezentând o excepție de la principiul general de liberă decizie a părților în ceea ce privește legislația aplicabilă raportului de muncă individual (art. 8 din Regulamentul Roma I), și deci nu pot fi supuse unei interpretări pe bază de analogie.

O altă observație importantă este cea referitoare la legislația specifică privind răspunderea solidară, despre care este vorba în art. 3, alin. 3, din DL nr. 72/2000, deoarece se pare că aceasta ar trebui să fie interpretată prin prisma regimului general, în vigoare, de răspundere solidară prevăzut pentru subcontracte, reglementat prin art. 29, alin. 2, din DL nr. 276/2003. Este deci posibil, să afirmăm că regimul general al răspunderii solidară stabilit de legislator în 2003 a depășit și abrogat, de fapt, prevederile art. 3, alin. 3, din DL nr. 72/2000, cel puțin în ceea ce-i privește pe lucrătorii detașați în cadrul UE. Această prevedere ar putea, dimpotrivă, să fie aplicată în continuare în cadrul Regulamentului prevăzut de legislația noastră, referitor la detașarea transnațională efectuată de către întreprinderi stabilite în afara UE (a se vedea hotărârile luate de Italia în recenta interpelare a Ministerului Muncii nr. 28 din 27.06.2011).

Sunt necesare, pe deasupra, câteva observații legate de reglementarea administrativă a raportului de muncă și de documentația obligatorie, elaborate tot prin prisma jurisprudenței comunitare privind materia în cauză (a se vedea, în special, sentința citată mai sus în cazul Comisia c. Luxemburg din 19.06.2008, și sentința Comisia c. Germania, din 19 ianuarie 2006, proces C-244/04).

Referitor la aceste aspecte pot fi consultate afirmațiile propuse recent într-un document interpretativ realizat de Ministerul Muncii privind detașarea comunitară ("Vademecum pentru inspectorii de muncă și angajatori" (Proiectul Empower, contract nr. VP/2009/015, noiembrie 2010)¹⁰.

În această privință, ne limităm aici să subliniem faptul că întreprinderile în regim de detașare comunitară nu pot fi supuse unui regim de gestiune a documentației referitoare la raportul de muncă diferit față de cel în vigoare în țara în care are sediul societatea.

Pe baza principiilor legislative și interpretative amintite, se poate deci, sublinia faptul că multe

¹⁰ http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/94673012-D332-4D64-BDB7_C809650E529A/0/Vademecumdistaccocomunitario.pdf.

aspecte importante ale raportului de muncă sunt reglementate de legislația italiană, rămânând totuși valabilă aplicarea dreptului național ales de către părți. În special, se aplică legea italiană pentru aspecte esențiale ale raportului de muncă, și pentru cele referitoare la tabelele salariale prevăzute, care decurg din contractele colective naționale. Într-adevăr, cu toate că în Italia nu a fost implementată prevederea de aplicare generală a contractelor colective în sensul art. 39 din Const., totuși, pe baza interpretării juridice comune, identificarea principiilor proporționalității și echității remunerației, prevăzute de art. 36 din Const., se realizează pe baza normelor salariale conținute în contractele colective naționale. Prin urmare, în țara noastră se implementează pe cale juridică situația prevăzută de Directivă referitor la aplicarea generală a contractelor colective, doar în ceea ce privește normele salariale conținute în contractele colective de muncă naționale, și normele salariale conținute în contractele de muncă teritoriale (a se vedea și prevederea art. 3.8 din Directivă). Firește, situația este diferită în ceea ce privește normele salariale conținute în contractele colective încheiate la nivel de întreprindere, care pot fi aplicate doar în cadrul întreprinderii care a încheiat contractul.

Ministerul Muncii, în interpelarea nr. 33/2010, s-a pronunțat deja și referitor la metoda de calcul a salariului stabilită prin contractele colective naționale pe baza căreia se efectuează comparația cu salariile lucrătorilor detașați în Italia. Astfel, s-a stabilit principiul conform căruia comparația dintre salariul lucrătorului detașat și nivelul salarial minim prevăzut de contractele colective de muncă trebuie să fie efectuată pe baza valorii brute a salariului. Interpelarea face deci apel, la rândul ei, la o prevedere a Directivei ce nu a fost transpusă explicit în legislația națională de implementare, mai ales în ceea ce privește faptul că o eventuală remunerație suplimentară, identificată drept alocație de transfer sau de detașare, trebuie să fie calculată în cadrul salariului minim pe baza căreia se efectuează comparația cu sumele minime stabilite în tabelele contractelor colective de muncă⁽¹¹⁾.

O altă importantă problemă practică în materie de reglementare a detașării comunitare este cea legată de modalitatea concretă de organizare a contractelor comerciale pe baza cărora are loc efectiv

¹¹ Este vorba de prevederile art. 3.7 al Directivei 96/71/CE, „ Alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă”.

detașarea, deci de aplicabilitatea legislației italiene și în cazul contractelor comerciale ce stau la baza detașării comunitare. Problema se pune în cazul unor aspecte reglementate de legislația națională în mod diferit față de legislația comunitară; efectiv, ea poate deci să apară cu privire la prevederile naționale care stabilesc, în domeniul raporturilor de muncă, principiile de bază ale legitimității subcontractelor (art. 29, alin. 1 din DL nr. 276/2003) și a acordului comercial de detașare a lucrătorilor (art. 30, alin. 1 din DL nr. 276/2003).

O contribuție la soluționarea problemei armonizării dintre cele două legislații, cea națională și cea comunitară, este dată probabil de Regulamentul Roma I, mai ales referitor la necesitatea reglementării internaționale a prevederilor de aplicare (art. 9 al Regulamentului nr. 593/2008). Într-adevăr, prevederile legislației țării în care se execută contractul, deci legea italiană, se aplică, cu toate că rămân valabile dispozițiile prevăzute în contractul internațional pe baza legislației naționale alese de către părți, în cazul unor prevederi imperative „a căror respectare este considerată esențială (...) indiferent de legislația aplicabilă contractului”.

Trebuie, desigur, să ținem cont de faptul că normele de aplicare necesară nu împiedică reglementarea contractului pe baza legislației străine (spre deosebire de normele de ordine publică internațională, care împiedică aplicarea legislației străine), ci mai degrabă impun contractului reglementat de legea străină aplicarea normelor de drept intern și în derogarea legii contractului.

Din acest punct de vedere, ar putea fi probabil încadrate printre normele de aplicare necesară anumite norme esențiale în reglementarea externalizărilor productive, în domeniul cărora detașarea comunitară reprezintă un fenomen foarte semnificativ. Ne referim, în special, la art. 29, alin. 1, din DL nr. 276/2003, care stabilește criteriile de legitimitate ale subcontractului (organizarea mijloacelor necesare și riscul de întreprindere fiind atribuite contractantului) pentru a deosebi subcontractul de punerea la dispoziție a forței de muncă. Același lucru se poate spune despre art. 30 din DL nr. 276/2003, care reglementează detașarea pe plan intern, stabilind că durata temporară limitată și interesul angajatorului care detașează sunt criteriile de legitimitate ale categoriei detașării.

Distincția tipologică dintre muncă autonomă ex. art. 2222 din Codul civil și muncă subordonată ex. art. 2094 din Codul civil se situează, în schimb, la un nivel diferit față de normele de aplicare necesară, deoarece aplicabilitatea acesteia în situații de detașare comunitară este operațională nu numai și nu atât pe baza prevederilor art. 9 din Regulamentul Roma I, cât mai ales, pe baza unei prevederi specifice a Directivei 96/71/CE, care stabilește în art. 2.2 că „noțiunea de lucrător este cea care se aplică în legislația statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul”. În acest sens, deci, calificativul stabilit de către părți prin contract, unui lucrător comunitar drept lucrător autonom și nu subordonat, trebuie să respecte principiul nedisponibilității calificativului în contracte, acesta nefiind supus nici liberei decizii a părților, nici reglementării autonome prin lege (principiul este stabilit de Curtea Constituțională, nr. 121/1993), și deci nici legislației străine care eventual a fost aleasă de părți prin contract. În esență, deci, societatea comunitară nu va putea susține neaplicabilitatea Directivei 96/71/CE în materie de detașare comunitară, argumentând că Directiva nu se aplică lucrătorilor autonomi, ci numai lucrătorilor subordonați, în cazul în care se constată că raportul de muncă indicat de către părți sau recunoscut de legea străină drept autonom nu este cu adevărat și în mod autentic autonom, încadrându-se de fapt în categoria de muncă subordonată, în sensul art. 2094 al Codului civil.

Din acest punct de vedere, referitor la prevederile naționale aplicabile contractelor comerciale transnaționale, în mod special, în sectorul transporturi, o problemă foarte importantă este cea legată de reglementarea relației dintre contractul de transport și un eventual subcontract, denumit de „subvenție”, în special în cazul aplicabilității răspunderii solidare ex art. 29, alin. 2, din DL nr. 276/2003. Într-adevăr, în cazul încredințării unui serviciu de transport de către un operator național, unei societăți de transport stabilite într-un stat comunitar diferit de Italia se aplică Directiva 96/71/CE și DL nr. 72/2000, căci situația se încadrează în ampla gamă prevăzută de art. 1 din Directivă.

Cu toate acestea, în cazul sectorului transporturi posibilitatea de aplicare a regimului răspunderii solidare în sensul art. 3, cit. (sau al art. 29, alin. 2, din DL nr. 276/2003) nu pare deloc univocă, pe baza argumentării *ad litteram* conform căreia răspunderea solidară se referă doar în caz de subcontract, în timp

ce contractul de transport ar fi un tip de negociere care dispune de o reglementare proprie, care nu prevede răspunderea solidară a mandatarului în ceea ce privește obligațiile operatorului de transport. Această concluzie este cea general acceptată în doctrină și jurisprudență ⁽¹²⁾.

În această situație se poate însă propune și soluția opusă, acceptând ipoteza aplicării regimului legal al răspunderii solidare și în domeniul contractelor de transport. Argumentele în favoarea acestei poziții se pot baza pe două observații: prima, de natură substanțială/sistematică, ține de natura contractului de transport, care ar fi o prestare de tip *“de a face”* efectuată de către o întreprindere (operatorul) pentru o altă întreprindere (mandatarul). Obligațiile de tip *“de a face”* se încadrează în categoriile prevăzute de subcontract (care reprezintă, și la nivelul sistemului de încadrare în Codul civil, modelul acestei tipologii de contract), în care transportul se caracterizează în principal prin obiectul prestării (transportul), nu prin natura sa. Se precizează că în cazul contractelor de transport și de *“subvenție”*, are loc o schemă de transfer al riscului de întreprindere de la operatorul de transport „mai solid din punct de vedere economic către cel care este mai fragil” pe piață. Acest aspect, care din punct de vedere obiectiv se încadrează în reglementările referitoare la răspunderea solidară analizată, ar putea deci să justifice, esențial, aplicarea regimului răspunderii sociale prevăzute de art. 29, alin. 2, din DL nr. 276/2003 și în cazul contractelor de transport (după cum a decis Tribunalul din Bolzano, 13 mai 2011).

Pe baza observațiilor propuse mai sus, ipoteza extinderii la sectorul transporturi a regimului răspunderii solidare prevăzut în caz de subcontract pare însă, în situația actuală, incertă, prezentând o soluție care nu este încă univocă. Prin urmare, în cazul transportului realizarea ipotezei de a-l supune pe mandatarul italian unei eventuale măsuri de avertizare preventivă referitoare la obligațiile sale privind contribuțiile salariale pe care operatorul (sau subcontractantul) le are față de proprii prestatori, conform schemei acceptate în interpelarea nr. 33/2010, nu pare a fi încă în acest moment cu totul sigură.

Un regim al răspunderii sociale care să-l implice pe mandatarul național ar putea găsi, pe de altă

¹² Pentru a completa datele referitoare la diferitele argumentații posibile pe această temă, indicăm o jurisprudență care a rămas destul de izolată – Curtea de Apel de la Torino, 5 iulie 1991 – care consideră că *“atunci când o societate se angajează să efectueze prestații în continuarea unor servicii de transport de mărfuri, prin propria organizare și pe propriul risc, ne găsim în fața nu a unei pluralități de servicii de transport, ci a unui contract a cărui tipologie oscilează între cea de subcontract și cea de punere la dispoziție a forței de muncă”*.

parte, o aplicare mai sigură în cazul unui contract de servicii de logistică. Acesta este un contract atipic, ale cărui reguli aplicabile se regăsesc printre cele prevăzute de subcontracte sau de contractele de punere la dispoziție a forței de muncă ex art. 1559 din Codul civil). Astfel, dacă serviciile de logistică sunt considerate nu doar simple elemente accesorii ale transportului sau ale expedierii, ci operațiuni complexe, care nu se limitează la simple acțiuni de depozitare, ci se desfășoară prin mai multe acțiuni de ambalare, adunare a formularelor de comandă, transfer, gestionare a stocării mărfii, depozitare, livrare către diferiți destinatari, atunci ele devin o prestare complexă de servicii de logistică, și în acest caz mandatarul și operatorul care prestează serviciile în cauză pot fi supuși reglementărilor prevăzute pentru subcontracte, inclusiv regimului răspunderii solidare.

În sfârșit, considerăm că, dat fiind că Directiva 96/71/CE (și, în Italia, DL nr. 72/2000) este în mod sigur aplicabilă în toate cazurile de punere la dispoziție transnațională a forței de muncă (art. 1, alin. 3, din Directivă), în cazul lucrătorilor puși la dispoziție se aplică, pe lângă toate protecțiile minime prevăzute de “nucleul dur” al Directivei, și principiul egalității de tratament economic și legislativ între lucrătorii puși la dispoziție și lucrătorii angajați în cadrul întreprinderii utilizatoare (art. 23, alin. 1, din DL nr. 276/2003), și de asemenea, principiul răspunderii solidare între cel care pune la dispoziție lucrătorii și utilizatorul, în ceea ce privește tratamentul salarial la care are dreptul lucrătorul (art. 23, alin. 3, din DL nr. 276/2003).

I.3.2. Interpelarea nr. 33 din 12 octombrie 2010

În materie de detașare comunitară, Ministerul Muncii a promulgat interpelarea nr. 33/2010, prin care se oferă anumite precizări operaționale importante pentru aplicarea concretă a Directivei 96/71/CE.

Într-adevăr, în interpelarea în cauză, care constituie un răspuns la o problemă ridicată de Confederația transporturilor, expedierilor și logisticii, Ministerul Muncii a susținut aplicabilitatea în Italia a principiului egalității în ceea ce privește, salariul minim (art. 3, alin. 1, lit. c din Directiva 96/71/CE), conform valorilor stabilite prin tabelele salariale ale contractelor de muncă naționale. Acestea au, într-adevăr, o aplicabilitate generală în Italia, pe baza interpretării juridice și constante a principiului proporționalității retribuției, în temeiul art. 36 al Constituției.

În plus, Ministerul Muncii precizează că comparația între salariul efectiv perceput de lucrătorul detașat în Italia trebuie să fie efectuată “la valoarea lor brută, fără a deduce vreo contribuție sau impozit”, conform definiției de “venit provenind din muncă subordonată” valabilă din punct de vedere fiscal.

Se mai precizează că suma pe baza căreia se calculează contribuțiile de asigurări sociale și medicale nu se regăsește în indicațiile Directivei, ține însă de reglementarea comunitară referitoare în mod specific la stabilirea regimului de contribuții sociale aplicabil (art. 12 din Regulamentul nr. 883/2004).

În sfârșit, interpelarea în cauză precizează că, în cazul în care cu ocazia unei inspecții s-ar constata faptul că un lucrător detașat în sensul Directivei 96/71/CE primește efectiv o retribuire inferioară față de cea stabilită în Italia prin contractele de muncă naționale, inspectorul de muncă poate aplica măsura de avertizare preventivă în sensul art. 12 din DL nr. 124/2004, care va fi notificată angajatorului (comunitar) care a comis infracțiunea și, în cazul prevăzut de art. 3, alin. 3, din DL nr. 72/2000 și de art. 29, alin. 2, din DL nr. 276/2003 și societății mandatară în calitate de obligat solidar.

Capitolul I.4. ROMÂNIA: cadrul legislativ național

I.4.1. Reglementări privind relațiile de muncă și securitatea și sănătatea în muncă

I.4.1.1. Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Reglementarea la nivel național a detașării salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, a devenit necesară în momentul aderării României la Uniunea Europeană, ca element component al *acquis*-ului comunitar.

Normele legale comunitare și naționale trebuie să asigure îndeplinirea unui obiectiv fundamental al UE, respectiv eliminarea între statele membre, a obstacolelor în calea liberei circulații a persoanelor și a serviciilor. Promovarea prestării de servicii la nivel transnațional necesită condiții de concurență loială pentru întreprinderile prestatoare în raport cu cele autohtone și măsuri care să garanteze respectarea drepturilor lucrătorilor a căror forță de muncă este utilizată în statul gazdă.

În lipsa unor asemenea reglementări speciale, ar fi aplicabile prevederile Regulamentului (CE) nr. 593 din 17 iunie 2008, *privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale* (Roma I), care stabilesc că legea aplicabilă raporturilor de muncă este cea aleasă de părți sau, în lipsa unei înțelegeri, cea din statul unde în mod obișnuit lucrătorul își desfășoară activitatea.

În acest context, este adoptată Legea nr. 344 din 19 iulie 2006 *privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale*, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2007, data aderării României la UE. Legea transpune Directiva Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 *privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii*.

Căror angajatori li se aplică Legea nr. 344/2006?

Actul normativ se aplică întreprinderilor stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European (SEE), care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe

teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă. Este vorba de angajatori cu sediul în Austria, Belgia, Bulgaria, Cipru, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, Slovacia, Slovenia, Spania, Suedia, Regatul Unit al Marii Britanii, dar și Islanda, Liechtenstein sau Norvegia.

Ce categorii de lucrători sunt vizați?

Legea nr. 344/2006 se aplică **salariaților**, așa cum este definită această noțiune de art. 10 din Legea nr. 53/2003 - *Codul muncii* (R): persoana fizică care încheie un contract individual de muncă cu un angajator (contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită *salariat*, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite *salariu*). Această definiție a salariatului se aplică indiferent de modul în care este definit raportul de muncă al persoanei detașate, în statul în care este stabilită întreprinderea.

Observăm că legea română nu utilizează termenul de **lucrător** (definit în plan intern de Legea nr. 319/2006 *a securității și sănătății în muncă*) așa cum o face Directiva 96/71/CE, limitând aplicabilitatea doar la salariați. Această abordare exclude de la aplicabilitatea Legii nr. 344/2006 funcționarii publici, membrii cooperatori și alte categorii de persoane care prestează muncă subordonată în baza altor relații contractuale decât contractul individual de muncă.

Salariatul detașat, este acela care în mod normal lucrează într-un alt stat decât România, dar pentru o perioadă de timp limitată își desfășoară activitatea pe teritoriul țării noastre. Termenul „*detașat*” utilizat în domeniul prestărilor de servicii transnaționale, nu este întotdeauna similar cu *situația detașării* reglementată de actul normativ, care reglementează în mod organic raporturile de muncă în România, Legea nr. 53/2003 - *Codul muncii* (R).

Conform *Codului muncii*, detașarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția unilaterală a angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia din urmă. Contractul individual de muncă cu angajatorul care detașează este suspendat din inițiativa angajatorului pentru perioada respectivă.

Detașarea transnațională poate îmbrăca următoarele forme:

- desfășurarea de către un salariat a unor activități pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, în numele întreprinderii străine și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea (situația **delegării** reglementată de art. 43 și 44 din Legea nr. 53/2003 - *Codul muncii* (R));
- desfășurarea de către un salariat a unor activități pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, la o unitate situată pe teritoriul României sau la o întreprindere care aparține unui grup de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea (situația **delegării** reglementată de art. 43 și 44 sau situația **detașării** reglementată de art. 45 - 47 din Legea nr. 53/2003 - *Codul muncii* (R));
- această formă se poate concretiza prin 2 situații practice, diferențiate pe baza prevederilor *Codului muncii*:
 - prima situație este caracteristică **delegării**, în care deși angajatul își va desfășura activitatea în cadrul subsidiarei din România a organizației de origine, integrându-se într-o anumită măsură în colectivul român și relațiile funcționale din întreprinderea gazdă, va fi în continuare într-o strânsă legătură cu angajatorul de origine, de la care va primi dispoziții și cărui îi va raporta, tot de la acesta urmând să primească și salariul, împreună cu celelalte beneficii decurgând din raportul de muncă; acest caz se încadrează perfect în prevederile Legii nr. 344/2006, urmând să fie aplicabile doar condițiile de muncă care alcătuiesc „nucleul dur” corespunzătoare legislației și contractelor colective de muncă din România;
 - a doua situație este specifică **detașării**, așa cum este reglementată în *Codul muncii*, în care pentru o perioadă determinată contractul de muncă cu angajatorul de origine se suspendă, salariatul detașat integrându-se total în organizația gazdă unde se manifestă autoritatea și

subordonarea locală; munca este prestată în beneficiul angajatorului gazdă care plătește salariul corespunzător, chiar dacă nivelul acestuia este cel stabilit la începutul detașării de firma de origine; practic legătura care se menține cu angajatorul de origine se manifestă doar prin obligația solidară a acestuia de plată a drepturilor salariale și obligația reluării contractului de muncă (încetarea suspendării) la expirarea termenului detașării; interacțiunea particularităților celor două sisteme juridice naționale în materia detașării, poate crea conflicte de aplicare insuficient clarificate la acest moment; în această situație, raportându-ne în mod direct la modalitatea concretă în care se derulează raportul de muncă pe teritoriul României, este posibilă aplicarea integrală a legislației române și nu doar a elementelor care alcătuiesc „nucleul dur”.

- desfășurarea de către un salariat temporar a unor activități pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, pus la dispoziție de către un agent de muncă temporară sau agenție de plasare (așa cum este reglementată această activitate în țara de origine), la o întreprindere utilizatoare stabilă sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea de muncă temporară sau agenția de plasare (situația muncii prin **agent de muncă temporară**, reglementată de art. 88 - 102 din Legea nr. 53/2003 - *Codul muncii* (R), privind condițiile punerii la dispoziție, activitatea salariatului temporar și raporturile acestuia cu utilizatorul).

Sunt exceptați:

- personalul navigant al întreprinderilor din marina comercială, pentru toate aspectele reglementate de Legea nr. 344/2006;
- salariații calificați și/sau specializați ai întreprinderii furnizoare, dacă durata detașării este de cel mult 8 zile, pentru lucrări de montaj inițial și/sau de prima instalare a unui bun, care fac parte integrantă dintr-un contract de furnizare de bunuri și sunt necesare pentru punerea în funcțiune a bunului furnizat, doar pentru prevederile referitoare la durata minimă a concediilor anuale plătite

și salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare (excepția nu este valabilă și pentru activitățile din domeniul construcțiilor, care vizează construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor).

Care sunt condițiile de muncă aplicabile acestor salariați?

Indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, salariatul detașat în România va beneficia de condițiile de muncă stabilite prin legea română și/sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil (elementele care alcătuiesc „nucleul dur”), cu privire la:

- durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- durata minimă a concediilor anuale plătite;
- salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;
 - o noțiunea de salariu minim este cea prevăzută de lege și/sau de contractul colectiv de muncă aplicabil;
 - o indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detașare, precum cele de transport, cazare și masă;
- condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către agenții de muncă temporară;
- securitatea și sănătatea în muncă (Legea nr. 319/2006 *a securității și sănătății în muncă*);
- măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri (OUG nr. 96/2003 *privind protecția maternității la locurile de muncă* și HG nr. 600/2007 *privind protecția tinerilor la locul de muncă*);
- egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare (Legea nr. 202/2002 *privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați* (R) și OG nr. 137/2000 *privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare* (R)).

Anterior intrării în vigoare a Legii nr. 62/2011 - *Legea dialogului social*, Legea nr. 344/2006 se referea la *contractul colectiv de muncă la nivel național și contractul colectiv de muncă la nivel de ramură*. În condițiile în care aceste categorii de convenții colective nu mai sunt prevăzute de legea care reglementează negocierile colective de muncă, contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial este singurul care poate avea aplicabilitate generală. Contractele colective de muncă încheiate la nivelul sectoarelor de activitate, pot fi obligatorii la nivelul tuturor angajatorilor din sectorul respectiv, prin Ordin al ministrului muncii, familiei și protecției sociale.

Există situații în care drepturile de care beneficiază salariații, în statul în care își desfășoară în mod obișnuit activitatea, sunt la un nivel superior celor prevăzute de legea română. Un salariu minim mai mare, o durată mai mare a concediului de odihnă plătit, o durată mai mare a perioadelor de repaus, sau o durată mai mică a timpului de muncă, pot fi stabilite de legislația sau contractele colective de muncă aplicabile în statul respectiv. În aceste situații, dispozițiile Legii nr. 344/2006 nu limitează aplicarea condițiilor de muncă mai favorabile pentru salariații detașați în România și nici nu pot constitui o justificare pentru diminuarea unor drepturi ale salariaților.

Care este autoritatea competentă?

Inspekția Muncii, prin inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă, este autoritatea publică care verifică aplicarea prevederilor prezentei legi, în vederea respectării drepturilor salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Întreprinderea stabilită într-un stat membru al UE sau al SEE, care detașează salariați pentru prestarea de servicii în România se supune controlului inspectorilor de muncă, urmând să răspundă administrativ, contravențional și penal pentru încălcarea prevederilor legale care stabilesc condițiile de muncă reglementate de legea română. În cazul în care consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă, salariații detașați și/sau reprezentanții acestora se pot adresa inspectoratelor teritoriale de muncă și Inspekției Muncii.

În cadrul mecanismului de cooperare stabilit de Directiva 96/71/CE, Inspekția Muncii îndeplinește și

rolul de *birou de legătură*, care efectuează schimbul de informații cu organismele de inspecție a muncii din statele membre ale UE sau al SEE, precum și cu Comisia Europeană.

1.4.1.2. Procedura specifică privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Hotărârea Guvernului nr. 104/2007 *pentru reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României* este actul normativ prin care sunt stabilite obligațiile și responsabilitățile, atât în sarcina întreprinderii stabilite într-un stat membru al UE sau al SEE care detașează, cât și a beneficiarului prestării de servicii din România.

Care sunt obligațiile întreprinderii care prestează servicii în România?

Întreprinderea stabilită într-un stat membru al UE sau al SEE care detașează salariați pentru prestarea de servicii în România, în condițiile Legii nr. 344/2006, are următoarele obligații:

- să aibă un reprezentant legal în România sau să desemneze unul dintre salariații detașați în România ca persoană de legătură cu organele de control, care va avea în raport cu acestea toate obligațiile stabilite pentru reprezentantul legal;
- să transmită o comunicare scrisă privind detașarea salariaților, în limba română, inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază urmează să se desfășoare activitatea, cu minimum 5 zile anterior începerii activității salariaților detașați pe teritoriul României, dar nu mai târziu de prima zi de activitate (comunicarea se face pe baza unui formular care cuprinde datele de identificare ale întreprinderii din UE sau SEE și ale beneficiarului din România, identitatea și datele de contact ale reprezentantului în România a întreprinderii care detașează, datele de identitate ale salariaților detașați, scopul și perioada detașării):
 - o copie a comunicării se transmite și beneficiarului prestării de servicii, la aceeași dată la care a fost transmisă inspectoratului teritorial de muncă;
 - orice modificare a elementelor cuprinse în comunicarea inițială se vor transmite inspectoratului

teritorial de muncă în a cărui rază urmează să se desfășoare activitatea, în termen de 5 zile de la data producerii acesteia;

- dacă întreprinderea detașează un salariat străin care este cetățean al unui stat non-membru al UE sau al SEE, aceasta va completa o declarație suplimentară, potrivit căreia salariatul respectiv îndeplinește condițiile legale de muncă din statul membru al UE sau al SEE în care întreprinderea străină este stabilită.
- reprezentantul legal în România are obligația de a deține documentele necesare realizării controlului privind respectarea condițiilor de muncă stabilite în baza reglementărilor române și de a le pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, ori de câte ori este necesar;
- reprezentantul legal în România are obligația de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la cerere, contractul încheiat în formă scrisă pentru prestarea de servicii, între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România (prima formă de detașare, prevăzută de art. 4 lit. a din Legea nr. 344/2006);
- deși HG nr. 104/2007 nu impune o obligație în acest sens, este recomandabil ca reprezentantul legal în România să dețină:
 - o documentele care atestă detașarea cetățenilor străini pe teritoriul României, încheiate între întreprinderea străină care detașează salariații și unitatea/întreprinderea la care vor lucra aceștia, situată pe teritoriul României, care vor conține inclusiv lista nominală a salariaților detașați (a doua formă de detașare, prevăzută de art. 4 lit. b din Legea nr. 344/2006); *sau*
 - o contractul de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă între întreprinderea de muncă temporară sau agenția străină de plasare și întreprinderea utilizatoare a salariatului străin situată pe teritoriul României (a treia formă de detașare, prevăzută de art. 4 lit. c din Legea nr. 344/2006).

Care sunt obligațiile beneficiarului prestărilor de servicii din România?

Beneficiarul din România al prestărilor de servicii realizate de întreprinderea stabilită într-un stat membru al UE sau al SEE, care detașează salariați în acest scop în condițiile Legii nr. 344/2006, are obligația de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la cerere unul din documentele (sau setul de documente):

- contractul încheiat în formă scrisă pentru prestarea de servicii, cu întreprinderea dintr-un stat membru al UE sau al SEE care face detașarea salariaților (prima formă de detașare, prevăzută de art. 4 lit. a din Legea nr. 344/2006);
- documentele care atestă detașarea cetățenilor străini pe teritoriul României, încheiate cu întreprinderea străină care detașează salariații, care vor conține inclusiv lista nominală a salariaților detașați (a doua formă de detașare, prevăzută de art. 4 lit. b din Legea nr. 344/2006);
- contractul de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă cu întreprinderea de muncă temporară sau agenția străină de plasare (a treia formă de detașare, prevăzută de art. 4 lit. c din Legea nr. 344/2006).

1.4.1.3. Registrul general de evidență a salariaților

Evidența muncii prestate în baza unui contract individual de muncă, se realizează în baza registrului general de evidență a salariaților. Registrul are formă electronică și este gestionat cu ajutorul unei aplicații informatice puse la dispoziția angajatorilor de Inspekția Muncii, sau cu aplicațiile proprii care respectă specificațiile tehnice stabilite. Datele din registru se transmit de către angajator, prin intermediul inspectoratelor teritoriale de muncă sau direct prin mijloace electronice (*on-line* sau poștă electronică pe baza semnăturii electronice), într-o bază de date centrală gestionată de Inspekția Muncii.

Începând cu 1 august 2011, odată cu intrarea în vigoare a HG nr. 500/2011 *privind registrul general de evidență a salariaților*, evidența electronică a contractelor individuale de muncă conține și perioadele de detașare a salariaților, consemnarea acestora fiind făcută exclusiv de angajatorul care detașează.

Astfel, în cazul salariaților detașați de angajatori români, în cadrul prestărilor de servicii transnaționale, într-un alt stat al UE sau al SEE, aceste perioade vor fi menționate în registrul general de evidență a salariaților. Pentru situațiile în care o întreprindere stabilită într-un stat membru al UE sau al SEE, detașează salariați pentru prestarea de servicii în România, în condițiile Legii nr. 344/2006, nu există obligația completării și transmiterii datelor salariaților detașați în registrul general de evidență a salariaților. Evidența muncii pentru această categorie de lucrători se realizează pe baza datelor comunicate, în cadrul procedurii stabilite de HG nr. 104/2007.

1.4.1.4. Securitatea și sănătatea în muncă a salariaților detașați

Gestionarea riscurilor legate de sănătatea și securitatea în muncă pentru conducătorii auto din sectorul transportului rutier, poate fi problematică deoarece aceștia lucrează în condiții de izolare, departe de casă, fiind nevoiți să înfrunte pericole în trafic, pe lângă multe alte riscuri dificil de controlat.

Munca în sectorul transporturi rutiere presupune un nivel ridicat de abilități și competențe profesionale. În afară de conducerea autovehiculului în condiții regulamentare, conducătorii auto organizează și coordonează operațiunile de încărcare-descărcare, remediază problemele tehnice, trebuind să posede anumite competențe lingvistice, să cunoască fișele de securitate ale mărfurilor periculoase transportate și să fie instruiți pentru a acționa în cazul unui eveniment rutier.

Riscurile profesionale în transportul rutier

Transportul rutier este unul dintre cele mai periculoase sectoare, statisticile privind accidentele din baza de date CARE indicând faptul că, la nivelul Europei, aproximativ 10.000 de persoane își pierd anual viața în urma unor accidente rutiere. Aceste cifre includ, în medie, 1.300 de șoferi de autobuze, autocare, vehicule grele de mărfuri și autocamioane.

Principalii factori de risc la care sunt expuși conducătorii auto sunt: vibrațiile, pozițiile statice îndelungate, zgomotul, riscul de inhalare de vapori și gaze arse (sisteme de eșapament defecte, alimentarea cu combustibil), mărfurile periculoase, condițiile meteorologice extreme, oboseala, agresivitatea rutieră a

celorlalți participanți la trafic, riscuri psihosociale (stresul cauzat de respectarea termenelor contractelor de transport, securitatea mărfurilor transportate, a autovehiculului, a controalelor autorităților competente), problemele familiale, și rutina.

Obligațiile angajatorului, care decurg din legislația privind securitatea și sănătatea în muncă

Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă, conform art. 6, alin. (1) din Legea nr. 319/2006 *a securității și sănătății în muncă*, prin luarea măsurilor necesare pentru:

- securitatea și protecția sănătății lucrătorilor;
- prevenirea riscurilor profesionale;
- informarea și instruirea lucrătorilor;
- asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă.

Măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru lucrători. Angajatorul are obligația să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor și să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate, îndeosebi în ceea ce privește primul ajutor, serviciul medical de urgență, salvare și pompieri .

Angajatorul este obligat să informeze, cât mai curând posibil, toți lucrătorii care sunt sau pot fi expuși unui ***pericol grav și iminent***, despre riscurile implicate, precum și despre măsurile luate, ori care trebuie să fie luate, pentru protecția lor; să ia măsuri și să furnizeze instrucțiuni pentru a da lucrătorilor posibilitatea să oprească lucrul și/sau să părăsească imediat locul de muncă și să se îndrepte spre o zonă sigură, în caz de pericol grav și iminent; să nu impună lucrătorilor reluarea lucrului în situația în care încă există un pericol grav și iminent, în afara cazurilor excepționale și pentru motive justificate.

Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav și iminent, părăsesc locul de muncă și/sau o zonă periculoasă nu trebuie să fie prejudiciați și trebuie să fie protejați împotriva oricăror consecințe negative și

nejustificate pentru aceștia.

Obligațiile lucrătorilor, care decurg din legislația privind securitatea și sănătatea în muncă

Fiecare lucrător trebuie să își desfășoare activitatea, în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională atât propria persoană, cât și alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă. În mod deosebit, în scopul realizării obiectivelor de mai sus, lucrătorii au următoarele obligații principale:

- să utilizeze corect mașinile, aparatura, uneltele, dispozitivele de securitate, substanțele periculoase, echipamentele de transport, alte mijloace de producție și echipamentul individual de protecție acordat;
- să comunice imediat angajatorului orice situație de muncă despre care au motive întemeiate să o considere un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiență a sistemelor de protecție sau accidentele suferite de propria persoană;
- să își însușească și să respecte prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă și măsurile de aplicare a acestora.

Aceste obligații prevăzute în legislația română se aplică, după caz, și celorlalți participanți la procesul de muncă, potrivit activităților pe care aceștia le desfășoară.

Evenimentele rutiere

Evenimentul este accidentul care a antrenat decesul sau vătămări ale organismului, produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, situația de persoană dată dispărută sau accidentul de traseu ori de circulație, în condițiile în care au fost implicate persoane angajate, incidentul periculos, precum și cazul susceptibil de boală profesională sau legată de profesiune.

Procedura care trebuie derulată în cazul unui eveniment rutier petrecut pe teritoriul României, precum și responsabilitățile în cazul implicării, într-un eveniment petrecut într-un alt stat, a unui lucrător al

unui angajator român, este reglementată de HG nr. 1425/2006 *pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006*.

Orice eveniment va fi comunicat de îndată angajatorului, de către conducătorul locului de muncă, sau de orice altă persoană care are cunoștință despre producerea acestuia (conducătorul auto sau alt lucrător mobil).

Angajatorul are obligația să comunice evenimentele inspectoratelor teritoriale de muncă, asigurătorului și organelor de urmărire penală, dacă este cazul. Dacă printre victimele evenimentului se află și lucrători ai altor angajatori, evenimentul va fi comunicat și angajatorilor acestora de către angajatorul la care s-a produs evenimentul.

În cazul accidentelor de circulație produse pe drumurile publice, în care printre victime sunt și persoane aflate în îndeplinirea unor sarcini de serviciu, organele de poliție rutieră competente vor trimite inspectoratelor teritoriale de muncă în termen de 5 zile de la data solicitării, un exemplar al procesului-verbal de cercetare la fața locului. Dacă accidentul s-a soldat cu decesul victimelor, printre victime fiind și persoane aflate în îndeplinirea unor îndatoriri de serviciu, serviciile poliției rutiere vor comunica din oficiu evenimentul, la inspectoratul teritorial de muncă din județul pe raza căruia s-a produs.

Comunicarea evenimentelor produse în afara granițelor țării, în care sunt implicați lucrători ai unor angajatori români, se face în același mod, angajatorul având obligația de a comunica evenimentul și misiunii diplomatice sau oficiului consular român din țara respectivă.

Orice eveniment produs pe teritoriul altei țări în care sunt implicați lucrători români, detașați sau puși la dispoziție de către angajatori români la angajatori străini, respectiv utilizatori străini, pentru efectuarea unor lucrări pe teritoriul altui stat, se comunică imediat de către angajatorul român misiunii diplomatice sau oficiului consular român din țara respectivă.

Angajatorii români care detașează ori pun la dispoziție lucrători la angajatori străini, respectiv utilizatori străini, au obligația să includă în cuprinsul convențiilor internaționale și contractelor bilaterale încheiate cu partenerii străini, clauze cu privire la comunicarea evenimentelor.

Orice eveniment produs pe teritoriul României, în care sunt implicați cetățeni străini aflați în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, va fi comunicat imediat la inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia a avut loc, de către angajator sau de către orice altă persoană care are cunoștință despre eveniment. Inspectoratul teritorial de muncă care a primit comunicarea va înștiința misiunea diplomatică sau consulatul țării din care provine persoana accidentată, prin intermediul Inspecției Muncii.

Cercetarea evenimentelor este obligatorie și se efectuează de către angajator, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă, de către inspectoratele teritoriale de muncă, în cazul evenimentelor care au produs invaliditate evidentă sau confirmată, deces, accidente colective, incidente periculoase, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă lucrătorilor la angajatorii persoane fizice, precum și în situațiile cu persoane date dispărute, sau de către Inspecția Muncii, în cazul accidentelor colective, generate de unele evenimente deosebite, precum avariile sau exploziile. Angajatorul care a organizat transportul răspunde pentru cercetarea accidentului de circulație produs pe drumurile publice, urmat de incapacitate temporară de muncă.

La cercetarea evenimentelor produse în afara granițelor țării în care sunt implicați lucrători ai unor angajatori români poate participa și un delegat din partea misiunii diplomatice sau oficiului consular român din țara respectivă. În cazul evenimentelor care au produs invaliditate, deces, accidente colective, Inspecția Muncii poate delega reprezentanți care să efectueze cercetarea la fața locului.

De întocmirea dosarelor de cercetare a evenimentelor răspunde angajatorul care a încheiat contractul cu partenerul străin, în cazul efectuării de lucrări cu personal român. În aceste cazuri, dosarul de cercetare va conține și:

- copii ale documentelor de cercetare, emise de organele competente din țara pe teritoriul căreia s-a produs evenimentul, precum și traducerea acestora în limba română;
- copie a contractului încheiat cu partenerul străin, din care să rezulte părțile, obiectul, lucrările executate, durata, locul unde se execută lucrările, clauzele privind securitatea și sănătatea în muncă, modul în care se fac comunicarea și cercetarea evenimentelor și înregistrarea

accidentelor de muncă.

Cercetarea evenimentului produs pe teritoriul României, în care sunt implicați cetățeni străini aflați în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, se face de către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia au avut loc, împreună cu celelalte organe competente, precum și cu reprezentanți ai angajatorului străin implicat în eveniment sau de către Inspekția Muncii. La cercetare poate participa un reprezentant al misiunii diplomatice sau al consulatului țării respective.

O copie a dosarului de cercetare original se va transmite misiunii diplomatice sau consulatului țării de unde provine accidentatul, de către inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea.

1 4.1.5. Drepturile inspectorului de muncă în activitatea de control

Acțiunile de control ale inspectorilor de muncă, vizând activitățile desfășurate de întreprinderile stabilite într-un stat membru al UE sau al SEE, care detașează salariați pentru prestarea de servicii în România, se realizează în baza prerogativelor legale și procedurale din România.

Inspectorii de muncă își desfășoară activitatea în cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă și în aparatul central - Inspekția Muncii. În activitatea de inspekție, inspectorii de muncă sunt investiți cu exercițiul autorității publice, îndeplinind rolul Inspekției Muncii de autoritate de stat în domeniul controlului relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă.

În baza prevederilor Legii nr. 108/1999 *privind înființarea și organizarea Inspekției Muncii (R)* și ale HG nr. 1377/2009 *privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspekției Muncii, precum și pentru stabilirea unor măsuri cu caracter organizatoric*, cu modificările și completările ulterioare, inspectorii de muncă au dreptul:

- să aibă acces liber, permanent și fără înștiințare prealabilă, la orice oră din zi și din noapte, în sediul oricărui angajator, persoană fizică sau juridică, și în orice loc unde au motive temeinice să efectueze controlul sau cercetarea de evenimente;
- să procure dovezi, să efectueze investigații sau examene, să ceară prezentarea documentației pe

care o consideră necesară și să o ridice temporar;

- să ceară informații, fie singuri, fie în prezența martorilor, de la orice persoană și despre orice problemă care constituie obiectul controlului;
- să facă fotografii, să înregistreze audio-video, să identifice, pe baza actelor care dovedesc identitatea, persoanele aflate în locurile de muncă sau în alte locuri supuse controlului sau cercetării evenimentelor și să impună completarea fișei de identificare;
- să dispună sistarea imediată a proceselor de producție și/sau oprirea echipamentelor de muncă, atunci când constată că prin nerespectarea cerințelor legale în domeniul securității și sănătății în muncă sunt puse în pericol viața, sănătatea și securitatea lucrătorului;
- să dispună angajatorului măsuri obligatorii, în vederea remedierii într-un timp determinat a neconformităților constatate.

Prin conferirea acestor drepturi inspectorului de muncă, legiuitorul a dorit să asigure acestuia instrumentele necesare surprinderii situațiilor pe care, de fapt, le constată. Din acest motiv, împiedicarea în orice mod, de către un angajator a inspectorilor de muncă să își exercite drepturile stabilite de lege, este considerată o faptă care prezintă pericolul social al unei contravenții.

Acțiunile de control se desfășoară uneori cu sprijinul organelor de poliție, al jandarmeriei, în cooperare cu inspectorii de trafic din cadrul Autorității Rutiere Române, comisarii Gărzii Financiare sau cu alte autorități cu atribuții de control.

Constatările rezultate în urma controalelor și a cercetării evenimentelor, precum și măsurile dispuse de către inspectorii de muncă sunt consemnate de către aceștia în procese-verbale de control, care conțin și măsurile obligatorii dispuse pentru remedierea neconformităților. Faptele contravenționale, sunt consemnate de inspectorii de muncă în procese-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor, iar faptele penale sunt sesizate organelor de cercetare și de urmărire penală.

În cazul săvârșirii repetate de către angajatori a unor abateri grave de la prevederile legislației

muncii sau de la normele de securitate și sănătate în muncă, Inspekția Muncii poate cere radierea persoanei juridice din registrul comerțului.

1.4.1.6. Procedura contravențională și administrativă

Măsurile coercitive de natură contravențională aplicate de inspectorii de muncă, urmează procedura generală stabilită de OG nr. 2/2001 *privind regimul juridic al contravențiilor*, cu modificările și completările ulterioare.

Constatarea faptelor contravenționale și aplicarea sancțiunilor se face prin încheierea în formă scrisă a unui proces-verbal, care se comunică în mod direct contravenientului, prin intermediul serviciilor poștale cu confirmare de primire, sau prin afișare. Sancțiunile aplicate pot fi contestate la instanța de judecată, iar în cazul neachitării amenzii se procedează la executare silită prin intermediul autorităților fiscale.

Măsurile obligatorii dispuse de inspectorii de muncă angajatorului, în vederea remedierii într-un timp determinat a neconformităților constatate, precum și deciziile de sistarea imediată a proceselor de producție și/sau oprirea echipamentelor de muncă, pot fi contestate urmând procedura administrativă generală stabilită de Legea nr. 554/2004 *a contenciosului administrativ*, cu modificările și completările ulterioare.

1.4.2. Sistemul legal care reglementează transportul rutier

Transportul rutier se efectuează în condițiile respectării prevederilor OUG nr. 109/2005 *privind transporturile rutiere*, cu modificările și completările ulterioare, a consistentei legislații europene în acest domeniu, a reglementărilor în vigoare din domeniul transporturilor rutiere, precum și a acordurilor și convențiilor internaționale la care România este parte. Începând cu 4 decembrie 2011 OUG nr. 109/2005 este înlocuită de OG nr. 27/2011 *privind transporturile rutiere*.

Autoritatea Rutieră Română (ARR), instituție publică cu personalitate juridică aflată în subordinea Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, a luat ființă prin OG nr. 95/1998 *privind înființarea unor*

instituții publice în subordinea Ministerului Transporturilor, cadrul legal de organizare și funcționare instituindu-se prin HG nr. 625/1998 privind organizarea și funcționarea Autorității Rutiere Române, cu modificările și completările ulterioare.

În executarea atribuțiilor ce îi revin, ARR va lua măsuri de eficientizare a activității de control, de eliminare a deficiențelor constatate, de asigurare a efectuării transporturilor rutiere în deplină siguranță, de întărire a ordinii și disciplinei în trafic, inclusiv prin sancționarea nediscriminatorie în mod eficient a celor care nu respectă condițiile referitoare la accesul la activitatea de transport rutier, așa cum acestea sunt prevăzute în reglementările europene.

1.4.2.1. Licențierea operatorilor de transport, a traseelor și a autovehiculelor

Transportul rutier internațional se efectuează numai de către întreprinderi/societăți care au dobândit calitatea de operator de transport rutier. Această calitate se dobândește de către o întreprindere după ce aceasta a obținut licența de transport ca urmare a îndeplinirii cumulative a condițiilor de *onorabilitate, capacitate financiară și competență profesională*. Operațiunile de transport rutier de persoane prin servicii regulate în trafic național se efectuează pe trasee județene sau interjudețene de către operatorii de transport rutier doar în baza unei licențe de traseu, eliberată de Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, pe perioada de valabilitate a programului de transport, această perioadă fiind de 3 ani.

Pentru fiecare autovehicul/ansamblu utilizat în activitățile de transport rutier, operatorul de transport va solicita Agenției Teritoriale ARR, eliberarea de copii conforme ale licenței de transport anterior obținute, având o valabilitate de minim un an.

1.4.2.2. Atestarea conducătorilor auto

Certificatul de competență profesională atestă deținerea nivelului necesar de cunoștințe stabilit de autoritatea competentă și se acordă în urma unei examinări scrise obligatorii, care poate fi completată cu o examinare orală în forma stabilită de autoritatea competentă. Aceste cunoștințe trebuie actualizate

periodic prin stagii de pregătire adecvate.

Având în vedere prevederile Directivei 59/2003/CE *privind calificarea inițială și formarea periodică a conducătorilor auto și a anumitor vehicule rutiere destinate transportului de mărfuri sau de călători*, a prevederilor OUG nr. 109/2005 *privind transporturile rutiere* și ale Ordinului MTCT nr. 42/2006, cu modificările și completările ulterioare, prevăzute de Ordinul MT nr. 1548/2008, orice conducător auto care efectuează operațiuni de transport rutier, are obligația de a urma cursuri de pregătire profesională a căror tematică și mod de organizare sunt stabilite de autoritatea competentă, cursuri care urmează a fi finalizate cu un examen.

1.4.2.3. Activitatea de cabotaj

OUG nr. 109/2005, definește *cabotajul* ca fiind o operațiune de transport rutier efectuată de către un operator de transport rutier străin între cel puțin două puncte de încărcare/descărcare aflate pe teritoriul României; deplasarea fără încărcătură a unui vehicul rutier între două operațiuni consecutive de transport internațional nu este considerată cabotaj.

Începând cu data aderării României la UE, operațiunile de transport rutier de mărfuri în trafic internațional între România și alte state membre, precum și operațiunile de cabotaj efectuate pe teritoriul României cu vehicule înmatriculate în alte state membre, se vor desfășura în condițiile prevăzute de *Tratatul de aderare a României și Bulgariei la Uniunea Europeană*, semnat la 25 aprilie 2005 ratificat de România prin Legea nr. 157/2005, de acordurile bilaterale încheiate cu statele membre și conform prevederilor Regulamentului 882/92(CEE) *privind accesul la piață în transportul rutier de mărfuri în cadrul Comunității, către sau dinspre teritoriul unui stat membru, sau care traversează teritoriul unui sau mai multor state membre*, ale Regulamentului 3118/93(CE) *privind stabilirea condițiilor în care transportatorii nerezidenți pot să desfășoare servicii de transporturi rutiere naționale într-un stat membru*.

Oficial, în UE există o piață liberă a transporturilor rutiere de mărfuri intracomunitare, reglementată doar de echilibrul dintre cerere și ofertă. Singura restricție apare prin reglementarea cabotajului. Cabotajul este strict limitat între granițele fiecărui stat, la un interval de maximum 7 zile din momentul finalizării unui

transport de mărfuri și este restricționat la maximum 3 operațiuni de cabotaj într-o perioadă dată, de regulă, 3 luni, cu excepții speciale pentru medicamente și produse de strictă necesitate și doar în cazuri de forță majoră. Perioada de interdicție tranzitorie la cabotaj rutier a fost stabilită pentru România, Bulgaria, Polonia și Republica Cehă, țări care au cerut la rândul lor prevederi tranzitorii în domeniul transporturilor rutiere. Maltei, Ciprului și Sloveniei nu li s-a solicitat o perioadă tranzitorie datorită pieței de transport reduse din aceste țări.

Prevederile perioadei de tranziție presupune că în primii 3 ani după aderare, transportatorii români să nu aibă acces la piața de transport rutier de marfă în actualele și viitoarele state membre, care la rândul lor nu vor avea acces pe piața românească. Mai mult, în *Tratatul de aderare* s-a stabilit că statelor membre le este permis să prelungească interdicția accesului la cabotaj cu încă 2 ani, pe baza adresării unei simple notificări către Comisia Europeană. Prevederea are și două completări suplimentare. Prima arată că pe durata perioadei de tranziție, statele membre, exclusiv pe baza unui acord bilateral, pot schimba autorizații de cabotaj, pot liberaliza integral cabotajul rutier sau în cazuri urgente și excepționale de puternică distorsiune și cu notificarea *Comisiei Europene*, poate suspenda aplicarea *aquis*-ului pe o perioadă determinată.

La sfârșitul anului 2010, 13 state comunitare au cerut *Comisiei Europene*, prelungirea cu încă 2 ani a interdicției de cabotaj atât pentru România cât și pentru Bulgaria. Interdicția cabotajului se menține încă 2 ani în: Austria, Polonia, Spania, Belgia, Republica Cehă, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Italia, Lituania și Marea Britanie.

Spre deosebire de cele menționate mai sus și ținând cont de definiția cabotajului, activitatea de transport desfășurată de un operator de transport cu sediul social în unul dintre statele membre, pe teritoriul UE, fără ca acesta să se întoarcă în țara de origine pe o perioadă mai îndelungată de timp, nu este considerată activitate de cabotaj, ci activitate de transport rutier de ordin comunitar.

1.4.2.4. Acțiunile de control

În conformitate cu prevederile Ordinului MTCT nr. 1892/2006, cu modificările și completările

ulterioare, în exercitarea atribuțiilor de inspecție și control pentru care sunt abilitați, inspectorii de trafic au drept de control în trafic, în punctele unde staționarea sau parcare pe drumul public este permisă, conform prevederilor legale în vigoare, în punctele de îmbarcare/debarcare a călătorilor și în punctele de trecere a frontierei de stat, asupra tuturor vehiculelor care efectuează transport rutier de persoane sau de mărfuri, inclusiv asupra celor înmatriculate în alte state, precum și a autovehiculelor utilizate la pregătirea practică din cadrul școlilor de conducători auto, în punctele în care se desfășoară activități conexe transportului rutier, la sediile întreprinderilor/operatorilor de transport rutier și la sediile școlilor de conducători auto.

1.4.2.5. Sancțiuni și măsuri administrative

În îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin în calitate de organism tehnic desemnat să asigure respectarea reglementărilor legale în domeniul transporturilor rutiere, Autoritatea Rutieră Romană aplică sancțiuni administrative, contravenționale și complementare.

Sancțiunile administrative sunt:

- suspendarea dreptului de utilizare a vehiculului; măsura se realizează prin reținerea certificatului de înmatriculare a vehiculului și a plăcuțelor cu numărul de înmatriculare a autovehiculului; suspendarea încetează, dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:
 - ❖ au trecut cel puțin 30 de zile de la data procesului-verbal de reținere;
 - ❖ se depune dovada achitării amenzii contravenționale;
 - ❖ după epuizarea unui termen notificat de suspendare a dreptului de utilizare a unui autovehicul, dacă nu se face dovada achitării amenzii contravenționale, se poate notifica deținătorului prelungirea suspendării pentru încă 6 luni.
- suspendarea copiei conforme a licenței de transport/certificatului de transport în cont propriu pentru o perioadă de 30 de zile;
- declararea ca inaptă a persoanei desemnate să conducă permanent și efectiv activitatea de transport;
- retragerea licenței de transport/certificatului de transport în cont propriu sau a licenței de traseu.

Sancțiunile contravenționale sunt reglementate de prevederile art. 57² și 58 din OUG nr. 109/2005, cu modificările și completările ulterioare, ale art. 8 din OG nr. 37/2007, cu modificările și completările ulterioare, ale art. 37- 39 din HG nr. 1175/2007 *pentru aprobarea Normelor de efectuare a activității de transport rutier de mărfuri periculoase în România* (contravențiile în acest caz se împart în 3 categorii, clasificate în funcție de dimensiunea riscului pe care îl prezintă fiecare, categoria I incluzând contravențiile cu riscurile cele mai mari).

Constatarea și sancționarea contravențiilor se realizează prin întocmirea procesului-verbal de contravenție, cu respectarea cerințelor OG nr. 2/2001, cu modificările și completările ulterioare. Sancțiunea complementară de imobilizare a autovehiculului se dispune, în cazurile prevăzute de art. 18 din Ordinul MT nr. 1058/2007 *pentru aprobarea Normelor metodologice privind activitatea de control al respectării perioadelor de conducere, pauzelor și perioadelor de odihnă ale conducătorilor auto și al utilizării aparatelor de înregistrare a activității acestora*.

1.4.3. Cadrul legal stabilit de Codul rutier și normele conexe

1.4.3.1. Obligațiile conducătorului auto și ale operatorului de transport străin, pe teritoriul României

Având în vedere amploarea pe care au cunoscut-o în ultima perioadă transporturile rutiere efectuate pe teritoriul statului nostru de către operatorii de transport străini, a apărut și necesitatea de a controla cât mai strict legalitatea desfășurării acestora, încadrată și de normele rutiere.

Operatorii de transport rutier străini pot efectua transport rutier în trafic internațional având ca țară de destinație România, transport rutier cu tranzitarea teritoriului României sau transport rutier în zona de mic trafic de frontieră pe teritoriul României numai în condițiile respectării legislației române, a acordurilor și convențiilor bilaterale sau internaționale din domeniul transporturilor rutiere, la care România este parte (Acordul european privind activitatea echipajelor vehiculelor care efectuează

transporturi rutiere internaționale - AETR, încheiat la Geneva la 1 iulie 1970, la care România a aderat prin Legea nr. 101/1994).

Conducătorii auto străini se supun aceluiași cadru legal ca și conducătorii auto români, în ceea ce privește respectarea regulilor de circulație aplicabile pe teritoriul României. Agenții sau ofițerii de poliție rutieră au dreptul de a proceda la oprirea autovehiculelor care efectuează transport rutier în condițiile analizate mai sus, cu respectarea, desigur, a procedurilor stabilite prin ordin intern.

Pe lângă documentele controlate, în mod uzual, în colaborare cu reprezentanții instituțiilor abilitate, polițiștii rutieri, în cazul opririi în trafic a unui conducător auto străin, vor solicita: cartea de identitate a acestuia, permisul de conducere, atestatul profesional, certificatul de înmatriculare, asigurarea autovehiculului și autorizația de transport internațional.

1.4.3.2. Procedura de sancționare

Controlul operatorilor de transport rutier străini sau al vehiculelor rutiere înmatriculate în alte state, cu care se efectuează operațiuni de transport rutier pe teritoriul României, se realizează de către personalul autorității competente împuternicit în acest scop.

În situația în care la efectuarea controlului, s-au constatat încălcări ale prevederilor legale în vigoare care reglementează domeniul transporturilor rutiere, se imobilizează vehiculul rutier în condiții de siguranță și securitate a transportului, procedându-se totodată la ridicarea plăcuțelor de înmatriculare și a certificatului de înmatriculare, până la îndeplinirea condițiilor legale pentru continuarea efectuării transportului și se aplică sancțiunea corespunzătoare celor constatate. Permișiunea privind reluarea efectuării transportului se acordă cu condiția achitării amenzii aplicate în condițiile prevăzute de reglementările în vigoare, sau cu condiția plății unei sume egale cu aceasta direct către organismul al cărui agent constator a aplicat sancțiunea contravențională, urmând ca în conformitate cu prevederile legale, această sumă să fie restituită sau vărsată în contul de amenzi al Trezoreriei Statului, conform hotărârii definitive a instanței judecătorești în cazul formulării unei contestații.

Contravenientul poate achita în termen de cel mult 48 de ore, de la data aducerii la cunoștință a procesului-verbal de constatare a contravenției, jumătate din minimul amenzii.

1.4.3.3. Sisteme informatice și baze de date utilizate

În vederea verificării cetățenilor străini conducători auto, în momentul de față, organele de anchetă pot apela la un număr de 6 puncte de contact, astfel : Centrul Trilateral de Contact Galați, Punctul de Contact Artand, Punctul de Contact Cenad, Punctul de Contact Giurgiu, Punctul de Contact Oradea, Punctul de Contact Porubne.

Dezavantajul acestor verificări este că autovehiculul care efectuează transportul rutier este imobilizat (câteva ore) până la primirea rezultatelor. Pe viitor, odată cu aderarea României la spațiul Schengen, va putea fi accesată o vastă bază de date "SISone4All", aceasta permițând o interogare rapidă, la nivel internațional, ce vizează semnalări privind bunuri și persoane.

1.4.4. Concluzii pe baza corelării prevederilor legale din domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă, cu cele din domeniul transporturi rutiere: situații de transport posibile

Tema detașării salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale reprezintă în sine un domeniu insuficient „desțelenit” în România, în condițiile în care situațiile întâlnite în practică, sunt rare și acoperă un procent redus din activitatea lucrativă autohtonă. În cele mai multe cazuri nivelul de salarizare, element central al „nucleului dur”, este inferior în România, raportat la celelalte state din UE sau SEE, fapt care reduce posibilitatea unei presiuni concurențiale a prestatorilor străini, bazată pe acest avantaj competițional.

În momentul în care detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale este transpusă în domeniul transporturilor rutiere, particularitățile acestei activități date de mobilitatea intrinsecă pe care o presupune, adaugă noi elemente de incertitudine și nesiguranță în aplicarea normelor legale.

Transportul internațional presupune prin definiție, trecerea uneia sau mai multor frontiere și

parcursul cu autovehiculul, condus de un conducător auto, a teritoriului mai multor state aparținând UE sau SEE. Expeditorii sau destinatarii mărfurilor, punctele de îmbarcare și de debarcare ale pasagerilor, sunt de obicei în state diferite.

Normele europene tratează din start în mod diferențiat activitatea de transport, această activitate de prestări de servicii fiind exclusă din domeniul Directivei 2006/123/CE *privind serviciile în cadrul pieței interne* și reglementată separat prin Regulamentul (CEE) nr. 3118/93 *de stabilire a condițiilor în care transportatorii nerezidenți pot să opereze servicii de transporturi rutiere naționale de marfă în interiorul unui stat membru* sau Directiva 96/26/CE *privind accesul la ocupația de operator de transport rutier de marfă și operator de transport rutier de călători și recunoașterea reciprocă a diplomelor, certificatelor și a altor titluri oficiale de calificare, pentru a facilita acestor operatori de transport dreptul la libera stabilire pentru operațiuni de transport național și internațional* (ulterior Regulamentele (CE) nr. 12/98, nr. 1071/2009, nr. 1072/2009 și nr. 1073/2009).

Directiva 96/71/CE și Legea nr. 344/2006 nu exceptează activitatea de transport rutier din domeniul lor de reglementare. Chiar dacă norma legală nu o face, este necesară o diferențiere clară a situațiilor care pot fi întâlnite în domeniul transporturilor rutiere internaționale și a tratamentului juridic aplicabil.

Atunci când activitatea de prestare de servicii în cadrul transporturilor rutiere internaționale, se desfășoară într-un mod natural și obișnuit, cuprinzând trasee ce străbat multiple state, sau trasee repetitive, dar care în ambele cazuri, au ca punct de plecare și de sosire a autovehiculului, țara de origine, nu putem vorbi de o activitate de prestări de servicii transnaționale în înțelesul normelor europene și naționale de transpunere.

Elementul care atrage aplicabilitatea acestor norme, este ieșirea din acest mod de lucru obișnuit și firesc, prin interpunerea unor curse interne (încărcări/descărcări pe teritoriul aceluiași stat, altul decât cel de origine - **activitate de cabotaj**) într-un parcurs internațional, sau prin focalizarea activității către o altă zonă geografică decât aceea în care își are sediul întreprinderea.

Legea nr. 344/2006, se aplică în mod clar activităților de transport rutier internațional în regim de

cabotaj. Un operator de transport cu sediul într-un alt stat al UE sau al SEE, desfășoară încărcări/îmbarcări și descărcări/debarcări succesive pe teritoriul României, în cadrul unor contracte de prestări servicii de transport. Practic, desfășoară activități de transport intern pe teritoriul României, activitate supusă unui regim special pentru operatorii de transport rutier străini.

Transportul combinat se aseamănă cabotajului și există atunci când una din verigile de transport se realizează exclusiv pe teritoriul național. Marfa este transportată cu o navă-feribot până în portul Constanța, iar de acolo containerele sunt legate la capete-tractor și transportate până la București. Chiar dacă transportul rutier intern este integrat în ansamblul operațiunilor succesive de transport care realizează deplasarea mărfii de la expeditor la destinatar, avem de-a face cu o prestare de serviciu care se circumscrie prevederilor Legii nr. 344/2006.

Procedura specifică privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, stabilită de HG nr. 104/2007, se aplică activităților de cabotaj și transport combinat de genul celor descrise mai sus.

În lipsa unor prevederi speciale adaptate activității de transport rutier, având în vedere mobilitatea prestării de servicii și parcurgerea teritoriului mai multor județe, comunicarea privind detașarea salariaților se va depune la inspectoratul teritorial de muncă din județul în care începe cursa de transport (încărcarea mărfii sau îmbarcarea pasagerilor) cu menționarea întregului traseu.

În absența unui reprezentant legal al operatorului de transport pe teritoriul României, unul dintre conducătorii auto va fi desemnat pentru reprezentarea angajatorului în relația cu autoritățile de control. Celelalte situații de detașare în domeniul transporturilor rutiere internaționale, în care sunt aplicabile prevederile Legii nr. 344/2006, sunt cele comune celorlalte domenii de activitate, în care specificul mobilității nu afectează natura raporturilor juridice.

Este vorba de **detașarea conducătorului auto** de la o companie „mamă” dintr-un stat al UE sau al SEE la un operator de transport subsidiar din România sau punerea la dispoziția unui operator de transport român a unui **conducător auto temporar de către un agent de muncă temporară** dintr-un alt stat.

SECȚIUNEA II - ÎMBUNĂȚIREA ACTIVITĂȚII DE CONTROL

Capitolul II.1. Cazuri de inspecție

II.1.1. Notă introductivă

În această parte a ghidului am dorit să introducem 2 cazuri practice semnificative în materie de angajare transnațională a lucrătorilor în sectorul transporturi rutiere de mărfuri. Cele două cazuri prezintă un minim numitor comun: prezența forței de muncă străine cu cost redus.

În ultimii ani a devenit o practică frecventă în sectorul transporturi rutiere înființarea unui subiect juridic care pune la dispoziție forță de muncă, stabilindu-l într-un stat în care costul muncii este mult mai redus, sau apelând la o altă întreprindere sub pretextul unei prestări de servicii sau chiar prin simularea încheierii mai multor contracte comerciale (de exemplu de închiriere de autovehicule), pentru a efectua de fapt o activitate de punere la dispoziție de conducători ai unor mijloace de transport.

Acestea explică măcar în parte, fenomenul „parcelizării” societăților de transport, ceea ce duce la o situație efectivă caracterizată prin prezența multor întreprinderi cu un număr redus de angajați (în mod sigur prea redus față de volumul real de afaceri). Aceste situații vor avea loc cel puțin atâta vreme cât nivelul salariilor minime va fi stabilit la nivelul fiecărui stat membru, și principiul răspunderii solidare va rămâne străin sectorului transporturi.

Cele 2 cazuri pe care le vom expune sunt rezultatul unei selecții efectuate de către echipa de proiect dintre multe experiențe concrete, atât trăite direct, cât și cunoscute datorită relațiilor operatorilor din acest sector (organisme instituționale de control, lucrători și organizații sindicale, angajatori și organizațiile lor).

Prin acestea dorim să oferim inspectorilor de muncă o metodă de interpretare a 2 ipoteze practice cu titlu de exemplu, care pot fi întâlnite cu ocazia activităților de control. Prezentarea studiilor de caz, constituie o completare firească a indicațiilor oferite în secțiunile precedente ale acestui ghid.

Prezentarea celor 2 experiențe, cu toate că subliniază în fiecare caz caracteristicile specifice și

particularitățile legislației juridice originare, este organizată pe baza unui fir logic care începe cu relatarea situației concrete pe care autoritățile instituționale însărcinate cu controalele au întâlnit-o și continuă cu o analiză, în mod necesar sintetică, a caracteristicilor de bază ale reglementării atât în materie de transport, cât și în materie de legislație socială.

II.1.2. CAZUL FRANCEZ

Un grup compus din 3 societăți de transport auto de mărfuri cu sediul în Franța a înființat o filială, care avea ca obiect efectuarea activității de transport auto de mărfuri, în Polonia. Filiala poloneză utiliza forța de muncă a circa 100 de conducători auto, angajați cu contract de muncă subordonată, conform legislației poloneze. La încheierea fiecărui contract individual de muncă părțile se puneau de acord verbal, precizând că locul de executare a prestării era Franța.

Conducătorii auto amintiți mai sus, de naționalitate poloneză, de obicei își efectuau activitatea pe teritoriul francez, urmând cicluri de muncă organizate în 6 săptămâni de muncă și una de odihnă, în Polonia. Pe durata fiecărei săptămâni de muncă, 6 zile erau lucrătoare, cu o zi de odihnă între ele.

Societatea care pune la dispoziție vehiculele plătea costul carburanților și, pentru fiecare conducător, suporta cheltuielile unei călătorii pe an între Polonia și Franța. Pe deasupra, pune la dispoziția conducătorilor auto polonezi, cazare pe perioada de muncă în Franța.

Filiala poloneză nu era proprietară a vehiculelor, acestea aparținând societăților din grup, care le puneau la dispoziție pentru utilizare pe baza unui contract de închiriere. Filiala poloneză, la rândul ei, subînchiria societăților din grup vehiculul, împreună cu conducătorul auto polonez.

Analiza cazului din perspectiva legislației transporturilor

În Franța, contractele de închiriere a vehiculelor cu conducător auto au fost permise pe perioada dintre 5 mai 2003 (pe baza unui Decret ministerial emis în aceeași zi) și 12 iulie 2005 (data în care un alt Decret ministerial l-a abrogat pe cel precedent). Ulterior, închirierea de autovehicule cu conducător auto a fost explicit interzisă prin Decretul ministerial din 9 mai 2007.

Analiza cazului din perspectiva legislației muncii

Curtea de Casație (Camera Penală) s-a pronunțat în ceea ce privește cazul examinat, subliniind raportul existent între întreprinderile franceze și conducătorii polonezi, pe baza căruia acestea:

1. Le dădeau ordine și indicații conducătorilor auto polonezi, controlând efectuarea prestațiilor de muncă și exercitând o putere disciplinară în caz de încălcare a dispozițiilor date;
2. Organizau orarul de muncă și planificau perioadele de odihnă a conducătorilor auto polonezi;
3. Le înmânau conducătorilor auto polonezi cardurile pentru plata carburanților și a taxelor de autostradă, precum și telefoanele celulare, pentru care achitau prețul abonamentelor.

Rezultatul verificărilor

Pe baza elementelor menționate mai sus, judecătorul penal a stabilit că exista un adevărat raport de muncă subordonată între fiecare dintre conducătorii auto polonezi și societățile franceze. Lipsa comunicării acestui raport verbal către URSSAF (Agenția pentru Contribuțiile de Asigurări Sociale) constituie infracțiune de muncă *nedeclarată* (*travail dissimulé*).

Curtea a mai stabilit că, contractele de închiriere a vehiculelor între societățile franceze care formau grupul și filiala stabilită în Polonia aveau ca singur scop, acela de a pune la dispoziția întreprinderilor franceze, conducători auto de naționalitate poloneză. Pe această bază, judecătorii au concluzionat că societățile franceze realizau activități cu scop de profit doar pentru a trimite forță de muncă prin încălcarea normelor care reglementează munca temporară și comițând infracțiunea de punere la dispoziție ilegală a forței de muncă (*prêt de main d'oeuvre illicite*). Din natura ilegală a acestei puneri la dispoziție derivă faptul că doar utilizatorul putea fi considerat drept angajator (de aceea s-a constatat infracțiunea de muncă nedeclarată).

În sfârșit, Curtea a considerat că punerea la dispoziție ilicită a forței de muncă le-a provocat o daună conducătorilor auto polonezi, prin lipsa aplicării, în ceea ce îi privește, a dispozițiilor legii și a reglementărilor în materie de contracte colective de muncă, în special referitor la salarii și la contribuțiile de asigurări sociale. De aceea societățile franceze au fost judecate ca responsabile de infracțiunea de

intermediere a prestării de muncă (*délit de marchandage*).

Societățile „utilizatoare“ au fost condamnate la plata sumei de 175.000 euro ca despăgubire pentru daune organizațiilor lezate, care, la rândul lor, au deschis o procedură de recuperare a sumei de 2.000.000 Euro pentru contribuții de asigurări sociale neachitate, pentru conducătorii auto implicați în activitate.

Considerații finale

Cazul examinat este extrem de actual și are loc frecvent în activitățile de transport rutier, prin diferite modalități. În esență operațiunea (constatată pe baza multor elemente materiale), bazată, în principal, pe un adevărat raport de subordonare între societatea franceză și conducătorii auto polonezi, pe de o parte, permite evitarea problemei legitimității contractelor de închiriere a vehiculelor (argument invocat de apărarea imputaților), pe de alta, împiedică aplicarea Directivei 96/71/CE într-o situație similară, făcând posibilă aplicarea integrală a legislației sociale franceze doar în cazul societăților franceze, și nu și în cazul filialei poloneze.

La acestea se adaugă neplata, în consecință, de către societățile franceze, a contribuțiilor de asigurări sociale, ceea ce reprezintă partea cea mai consistentă a interesului economic și financiar din cazul examinat.

II.1.3. CAZUL ITALIAN

O societate italiană (stabilită în Italia) efectua activități de transport auto de mărfuri în contul unor terți, folosind vehicule proprii conduse fie de conducătorii auto angajați de către însăși societatea italiană, fie de conducători auto angajați de o întreprindere portugheză (stabilită în Portugalia), care la rândul ei efectua activități de transport auto.

Întreprinderea portugheză deține mai multe raporturi de muncă cu conducători auto proprii, iar patrimoniul său social cuprinde și proprietatea vehiculelor utilizate pentru transportul rutier de mărfuri în contul unor terți.

În această situație concretă, întreprinderea italiană încheia contracte de închiriere a propriilor

autovehicule cu societatea portugheză, oferindu-i acesteia din urmă, utilizarea lor în vederea efectuării unor activități de transport auto care se desfășurau atât pe teritoriul italian, cât și pe plan internațional. Întreprinderea portugheză se angaja să achite o taxă de închiriere.

Vehiculele oferite spre închiriere de către întreprinderea italiană, întreprinderii portugheze au fost conduse numai de către conducătorii auto angajați de către aceasta din urmă, prin contracte de muncă subordonată (în conformitate cu art. 2, alin. 1, lit. d) din Directiva 2006/1/CE), pe termen nedeterminat.

Caracteristici specifice ale regulamentului referitor la contractele de închiriere

Din analiza reglementărilor contractuale negociate între părți au reieșit, prin interpretare, două grupuri de clauze:

1. *Clauze de împărțire a sarcinilor.* În special:

- a. Costul carburanților, lubrifianților, taxele de autostradă, de reparații, înlocuire sau întreținere a anvelopelor, asigurarea de răspundere civilă, incendiu și furt erau susținute de societatea italiană, proprietară a vehiculului;
- b. Costul garării vehiculului și cheltuielile legate de răspunderile ce decurg din încălcarea regulilor de circulație și din încălcarea legislației privind raportul de muncă cu conducătorul auto erau suportate de societatea portugheză, utilizatoare a vehiculului.

2. *Clauze de exclusivitate.* În special:

- a. Vehiculul care face obiectul locației poate fi condus numai de către conducători auto angajați reglementar și retribuiți de către întreprinderea portugheză (așa cum cere art. 2, alin. 1, lit. d) din Directiva 2001/1/CE);
- b. Vehiculul care face obiectul locației poate fi folosit numai pentru activități de transport comisionate de către întreprinderea italiană proprietară a vehiculului, în cadrul unor contracte de transport încheiate de către întreprinderea italiană.

Analiza cazului în ceea ce privește legislația transporturilor

Contractul de închiriere a unui vehiculul încheiat de 2 societăți de transport auto este permis și reglementat prin legislația națională și prin legislația UE. În cazul de față este relevantă legislația referitoare la închirierea de autovehicule care este utilizată în activități de transport auto între 2 întreprinderi din 2 state comunitare diferite.

Este necesar să precizăm, preliminar, că închirierea vehiculului este permisă numai în formula „fără conducător auto” (art. 2, alin. 1, lit. b) din Directiva 2006/1/CE). În cazul specific, pe baza legislației comunitare și naționale în vigoare în materie de închiriere de autovehicule pentru transport internațional de mărfuri, cele 2 întreprinderi au încheiat formal o negociere legală.

Cu toate acestea, angajamentul asumat prin contract de către societatea portugheză de a utiliza vehiculul închiriat numai pentru executarea contractelor de transport încheiate de către societatea italiană și acordul conform căreia, aceasta din urmă decide alegerea și gestionarea operațiunilor de transport arată că societatea italiană deține rolul principal de operator de transport. În ultimă instanță, anormal este faptul că întreprinderea italiană este cea care încheie contracte de transport cu mandatarii și, în același timp, este și proprietara autovehiculelor.

Pe de altă parte, suma plătită de către societatea italiană pentru a-și asigura utilizarea exclusivă a vehiculului închiriat pentru contracte de transport încheiate de ea însăși, are rolul de a acoperi taxa de închiriere pe care întreprinderea portugheză i-o achită. Din acest punct de vedere, și anumite costuri susținute de societatea italiană, ce decurg din utilizarea vehiculului închiriat, au același rol de „provizie financiară” de acoperire a taxei de închiriere a vehiculului. Într-adevăr, nu este normal (cu toate că nu există o interdicție specifică în acest sens) ca, costurile legate de utilizarea bunului închiriat (costul carburanților și lubrifianților, a taxelor de autostradă) și cele ce țin de întreținere (ex.: înlocuirea sau întreținerea anvelopelor), să fie susținute de proprietarul-locator (întreprinderea de transport italiană) și nu, cum ar fi mai logic, de către utilizator (întreprinderea de transport portugheză).

De aceea, atenția ar trebui să se concentreze, cu ocazia controlului, pe identificarea dovezii de

neautenticitate a contractului de închiriere. Acesta pare a avea, de fapt, rolul de a disimula o operațiune de punere la dispoziție de personal (conducători auto) de către societatea portugheză de transport rutier în beneficiul societății italiene de transport.

Analiza situației din perspectiva legislației muncii

Neautenticitatea activității comerciale, care prevede calificarea exclusivă de operator numai pentru societatea italiană, poate fi dovedită nu numai prin verificarea documentelor de muncă, ci și prin analiza documentelor comerciale. În special, după cum s-a spus, activitatea de control trebuie să aibă ca obiectiv dovada neautenticității contractului de închiriere, pe baza căruia taxa de închiriere este practic acoperită prin plata unor sume de către proprietarul italian al vehiculului. Acest lucru ar putea fi dovedit prin analiza facturilor emise de către:

1. societatea italiană, prin care se dovedește plata de către întreprinderea de transport portugheză a taxei de închiriere a vehiculului;
2. societatea portugheză, prin care se dovedește plata, de către întreprinderea italiană, a costurilor de întreținere a vehiculului (care de obicei sunt susținute de utilizatorul bunului închiriat), după cum este indicat în reglementările prevăzute de contract;
3. societatea portugheză, prin care se dovedește plata efectuată de către societatea italiană a sumei necesare pentru a-și asigura efectuarea exclusivă de către prima întreprindere a unor operațiuni de transport comisionate de către întreprinderea italiană.

Contractul de închiriere a fost, deci, în ultimă instanță, încheiat cu unicul scop de a justifica formal prezența la volanul autovehiculului a unui conducător auto care nu a fost angajat direct de către societatea de transport italiană.

Dacă se analizează realitatea relațiilor dintre cele 2 societăți, vehiculele care fac obiectul închirierii nu au intrat niciodată în disponibilitatea completă și în gestiunea economică a întreprinderii portugheze, care trebuia să se limiteze la punerea la dispoziție de conducători auto, angajați ai săi, care erau însărcinați cu conducerea unor vehicule luate în primire cu titlul de închiriere (doar formal), dar a căror utilizare

comercială era, sub orice aspect, decisă și gestionată de către societatea italiană.

Rezultatele posibile ale verificărilor

Grupul de lucru a identificat 2 rezultate posibile, alternative, care au părut ambele în conformitate cu legislația în vigoare, ținând cont și de lipsa unor indicații referitoare la practici administrative și la jurisprudența specifică în acest domeniu. În special:

1. Excluderea situației din cadrul de aplicare a Directivei 96/71/CE, din cauza lipsei unei adevărate relații, în ceea ce privește durata prestării, între conducătorii auto portughezi care conduceau vehicule de proprietate italiană și societatea portugheză (chiar dacă exista un raport formal de muncă cu societatea portugheză, însă nu în ceea ce privește activitățile efectuate prin utilizarea vehiculelor italiene). Nu există elementele necesare pentru a dovedi o detașare autentică, în sensul Directivei.

Încadrarea prestațiilor de muncă ale conducătorilor auto în cauză în mai multe contracte de muncă subordonată între ei și societatea italiană, pe baza raportului de subordonare a acestora față de societatea italiană, care decide toate aspectele prestației. Consecințe și sancțiuni penale: punere la dispoziție și utilizare ilicită atât din partea societății portugheze care pune la dispoziție forță de muncă, cât și din partea utilizatorului italian.

Consecințele în ceea ce privește contribuțiile de asigurări sociale depind de prevederile legislației conținute în art. 5. alin. 1 din Regulamentul nr. 987/2009, conform căruia formularul A1, care face dovada plății contribuției către Institutul de asigurări sociale din țara de origine a lucrătorului, trebuie să fie acceptat „*de către alte state membre*”. În consecință, conform legislației actuale, dacă a fost dovedită existența efectivă a unui raport de muncă în Italia, se poate cere recuperarea integrală a contribuțiilor datorate Institutelor de Asigurări Sociale italiene, dar numai după „retragerea” documentului declarat drept neautentic de către statul membru în care a fost eliberat¹³.

¹³ A se vedea, referitor la acest punct, art. 5, alin. 2, din Regulamentul (CE) n. 987/2009, care stabilește: „*în caz de îndoială în ceea ce privește valabilitatea sau corectitudinea faptelor pe care se bazează indicațiile conținute, instituția statului membru care primește documentul cere instituției care îl eliberează lămuririle necesare și, dacă este cazul,*

Ca obstacol în calea unei asemenea soluționări s-ar putea totuși invoca absența unei puteri imediate, de natură executivă sau disciplinară, de către societatea italiană față de conducătorii auto portughezi, care, pe de o parte, efectuau activitatea de transport în interesul exclusiv al societății italiene, pe de altă parte, declarau că primesc indicații de la antreprenorul portughez, cu care, dincolo de activitatea depusă temporar pe vehiculele italiene, încheiaseră un raport de muncă adevărat, caracterizat și de efectuarea unor operațiuni reale de transport pentru societatea portugheză.

2. Încadrarea situației în modelul de punere la dispoziție a forței de muncă; în acest caz societatea portugheză este agentul care pune la dispoziție forță de muncă, comportându-se ocazional, ca atare. Acestei societăți nu i se poate cere îndeplinirea condițiilor juridice și financiare necesare agențiilor care au sediul în Italia, deoarece este stabilită într-un alt stat. Cu toate acestea, situația ar putea să nu fie considerată o punere la dispoziție ilicită a forței de muncă, cu toate că nu a fost efectuată de către o agenție de muncă temporară (nici măcar în sensul legislației portugheze) deoarece (sau până când) nu a fost declarată ca atare.

Prin urmare, societății portugheze (care ar acționa de fapt ca o agenție de muncă temporară) i s-ar putea aplica în sensul art. 4, alin. 1, din DL nr. 72/2000, regimul egalității de tratament prevăzut de art. 23, alin. 1, din DL nr. 276/2003 iar utilizatorului italian i s-ar putea aplica prevederile principiului răspunderii solidare, conform art. 23, alin. 3, din DL menționat. Această reconstrucție a faptelor, în conformitate cu indicațiile Ministerului Muncii și al Politicilor Sociale din Italia din interpelarea nr. 33/2010, ar permite să se adopte, în ceea ce privește diferențele salariale constatate, măsura de avertizare preventivă în sensul art. 12 din DL nr. 124/2004, atât în cazul societății portugheze, în calitate de obligat principal (angajatorul formal, cu funcția de agent de muncă temporară), cât și în cel al societății italiene, în calitate de obligat solidar (adevăratul angajator, sub formă de utilizator)¹⁴.

retragerea documentului. Instituția care a eliberat documentul examinează din nou motivele care au justificat eliberarea documentului și, dacă este necesar, îl retrage“.

¹⁴ Despre acest punct, a se vedea “Detașarea lucrătorilor în Uniunea Europeană – pentru inspectorii de muncă și angajatori”, (Proiectul Empower, contract nr. VP/2009/015, noiembrie 2010), Ministerul Muncii și al Politicilor Sociale, Institutul Guglielmo

Pentru a stabili rata contribuției de asigurări sociale, prin aplicarea principiului proporționalității în vigoare (spre deosebire de condițiile de muncă pentru care este valabil principiul teritorialității), în conformitate cu instrucțiunile prevăzute de interpelarea menționată mai sus, „este necesar să se facă referire la regimul de contribuții sociale... obligatorii prevăzute de legislația țării de origine și nu la regimul italian (art. 14, Regulamentul CEE, nr. 1408/1971, și art. 12, Regulamentul CEE, nr. 883/2004), ținând totuși cont de faptul că retribuiția pe baza căreia se calculează contribuția va fi stabilită în conformitate cu regimul egalității de tratament”¹⁵.

Considerații finale

Cele 2 soluții alternative expuse mai sus par să ofere o protecție mai adecvată lucrătorilor implicați într-o detașare transnațională decât aplicarea reglementărilor prevăzute de Directiva 96/71/CE, transpusă în Italia prin DL nr. 72/2000, care în sectorul specific al transporturilor rutiere nu pare să fie suficientă pentru a garanta:

- egalitatea de tratament salarial și legislativ, deoarece aceasta, în sensul art. 3, alin. 2, din DL menționat, se aplică doar în caz de subcontract când acesta este caracterizat de desfășurarea activității “în cadrul societăților”;
- participarea utilizatorului/angajatorului care detașează la principiul răspunderii solidare. Într-adevăr, dincolo de aplicarea răspunderii solidare privind “drepturile lucrătorilor” (referitor la care, posibilitatea de a integra contribuțiile de asigurări sociale și primele de asigurare este controversată), răspunderea socială, conform definiției din art. 3, alin. 4, din DL menționat, este prezentă în cazul “lucrătorilor angajați de un subcontractant transnațional” și în cel al lucrătorilor din cadrul unui contract de transport, care, pe baza deciziei legislatorului, nu

Tagliacarne și Inspecția Muncii, 2010, pp. 23-24; <http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/94673012-D332-4D64-BDB7C809650E529A/0/Vademecumdistaccocomunitario.pdf>.

¹⁵ Cu privire la acestea, a doua interpelare nr. 33/2010, în ceea ce privește salariul minim care constituie baza pentru calculul de stabilirea a contribuției spune că “pare că trebuie ... să conțină și măririle de vechime în muncă”, dar și “toate contribuțiile patrimoniale pe perioada în cauză, calculate la valoarea lor brută, fără a deduce vreo contribuție sau impozit”, cu precizarea că în sensul art. 3, alin. 7, din Directiva 96/71/CE, “alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă”.

constituie un tip de contract independent, caracterizat de elemente specifice de natură să justifice o legislație specifică.

Capitolul II.2. Activitatea de control în FRANȚA

II.2.1. Sistemul francez de inspecție a muncii

Inspectoratul francez se numește “general” datorită faptului că întrunește următoarele 3 caracteristici:

- funcționarii Inspectoratului de muncă trebuie să asigure aplicarea normelor “de muncă” prevăzute atât de stat (Codul muncii), cât și cele de natură convențională, printre care cele ce țin de contractele colective de muncă;
- serviciul unic de control de muncă este responsabil pentru toate organizațiile, cu excepția celor pentru care Codul muncii prevede o organizare specifică. În general, Inspectoratul de muncă nu intervine în sectorul public;
- Inspectoratul francez de muncă intervine în toate aspectele care privesc raportul de muncă: condiții de muncă, raporturi individuale și raporturi colective de muncă, condiții de angajare.

II.2.1.1. Organizarea Inspectoratului de Muncă

Direcția Generală de Muncă este în subordinea Ministerului Muncii. Este responsabilă de pregătirea, gestionarea și coordonarea politicilor muncii, în vederea îmbunătățirii raporturilor și condițiilor de muncă și a calității și eficienței legii care le reglementează.

În sectorul raporturilor de muncă, ea acoperă funcția de autoritate centrală pentru agenții de control al muncii. Oferă sprijin și ajutor agenților de control în exercițiul funcțiilor lor.

Administrația teritorială cu care sunt în legătură serviciile Inspectoratului de muncă este organizată sub forma DIRECCTE (Direcții regionale ale întreprinderilor, ale concurenței, ale consumului, muncii și ocupării forței de muncă).

Prezența DIRECCTE pe teren este asigurată de unitățile teritoriale. Ele se ocupă de problemele ridicate de întreprinderi și de angajați și de reprezentanții lor la nivel de departament și de teritoriu în materie de muncă, ocupare a forței de muncă și relații economice.

Secția responsabilă cu controlul muncii reprezintă nivelul teritorial de intervenție în cadrul întreprinderilor. În anul 2010, au existat 785 de secții de control cu un număr total de 2.595 de agenți de control. Secția este formată dintr-un inspector de muncă sau un vicedirector de muncă și de unul sau mai mulți controlori de muncă, care își desfășoară activitatea sub autoritatea inspectorului de muncă.

II.2.1.2. Cele două zone prioritare de intervenție a Ministerului Muncii în materie de detașare

În ceea ce privește detașarea, Ministerul Muncii își orientează intervențiile în vederea îmbunătățirii eficienței implementării Directivei 96/71/CE.

- Îmbunătățirea informării părților implicate în detașare

Informații generale, disponibile în 6 limbi (franceză, germană, engleză, portugheză, română și poloneză) referitoare la legislația aplicabilă în situații de detașare sunt disponibile pe pagina de internet a Ministerului Muncii (www.travail-emploi-sante.gouv.fr), sub categoria "informații practice" [a se vedea fișa "Sfaturi practice în ceea ce privește dreptul muncii" și subiectul "detașarea lucrătorilor "].

Formularul de declarație preliminară a detașării transnaționale a lucrătorilor, în cadrul unei activități de cabotaj, este disponibil pe pagina de internet împreună cu toate celelalte formulare. Pentru a oferi o informație mai detaliată, adecvată pentru toate persoanele implicate în detașare (angajați, societăți de servicii străine, societăți franceze care doresc să își trimită angajații în străinătate, mandatar din Franța etc.), este în curs de reorganizare pagina de internet a Ministerului Muncii referitoare la detașare.

Direcția Generală de Muncă mai oferă și o bună informare despre serviciile de control al muncii, în ceea ce privește legislația aplicabilă, și pune la dispoziție asistență în vederea depășirii dificultăților care pot apărea cu ocazia controalelor (bariere lingvistice, complexitatea elementelor juridice, dificultate în obținerea documentelor obligatorii, scurta durată a activității lucrătorilor detașați în Franța etc.), mai ales

prin Biroul național de legătură. Un ghid specific al activității de control pentru agenți este disponibil pe SITERE.

- Dezvoltarea cooperării transfrontaliere între organele de control

În cadrul implementării art. 4 din Directiva 96/71/CE, fiecare stat membru numește un **birou de legătură** pentru a permite schimbul de informații între administrații, cu obiectivul de a îmbunătăți eficiența normelor referitoare la detașare. Pentru Franța, biroul de legătură este pus la dispoziție de către Direcția Generală de Muncă; aici se pot adresa toți agenții cu competențe de cercetare și înregistrare a infracțiunilor legate de munca ilegală.

Franța a semnat acorduri bilaterale cu **Germania** (31 mai 2001) și cu **Belgia** (9 mai 2003), prin care se instituie o strânsă colaborare între serviciile de frontieră responsabile cu controlul detașării transnaționale a lucrătorilor. În cadrul acestor acorduri, au fost numite oficial birouri de legătură teritoriale, cu rolul de interlocutori direcți ai organismelor similare de frontieră, respectiv din DIRECCTE din Nord-Pas de Calais (schimburi cu Belgia) și din Alsacia (schimburi cu Germania).

Conform acestui model, cu scopul de a extinde dispozitivul de cooperare intensificată între inspectoratele de muncă și țările vecine, în ultimii ani au fost purtate negocieri care au dus la semnarea:

- declarației de intenție între Franța și Spania din 22 septembrie 2010, care a instituit noi birouri de legătură teritoriale pe ambele părți ale frontierei: 2 pe partea franceză (unul în Aquitania și unul în Languedoc-Roussillon), și 4 pe partea spaniolă (unul în fiecare regiune de frontieră);
- declarației de cooperare între Franța și Luxemburg din 15 februarie 2011, care a instituit un birou de legătură în cadrul DIRECCTE din Lorena;
- declarației de cooperare între Franța și Italia pe 27 septembrie 2011, care a instituit noi birouri teritoriale de legătură: 2 în Franța (unul în PACA și unul în Rhône-Alpes) și 2 în Italia (Liguria și Piemonte).

II.2.1.3. Prezentarea sectorului transporturi rutiere publice de mărfuri în Franța

Sectorul transporturi rutiere publice de mărfuri este format din:

- 36.000 de societăți cu activitate de transport de mărfuri în contul unor terți;
- 1.000 de societăți cu activitate de transport sau de închiriere vehicule.

80% dintre aceste societăți au mai puțin de 10 angajați și 3% dintre ele, au peste 50 de angajați. În fiecare an, 200 de miliarde de Km sunt efectuați de vehicule înmatriculate în Franța, 80% dintre acestea fiind gestionate de camioane închiriate în contul unor terți. Flota de camioane este formată din 430.000 de vehicule, sectorul transporturi în contul unor terți având 330.000 de angajați.

II.2.1.4. Cooperarea în Franța

În ceea ce privește Departamentul Transporturi

Adoptarea unor noi regulamente în materie de cabotaj în **anul 2011** a încurajat dezvoltarea unor noi practici de control. În Franța, aceasta a dus la formularea unor noi obiective specifice de control pentru controlorii de transporturi rutiere. Departamentul Transporturi dispune de un organ de control specializat: controlorii de transporturi rutiere care intervin, în principal, pe stradă. Ei garantează aplicarea corectă a dispozițiilor regulamentului social european, a regulamentului privind circulația și a dispozițiilor referitoare la organizarea profesiei și la accesul pe piața transporturilor rutiere.

Franța este membră Euro Contrôle Route (ECR) și participă în acest context la controalele comune transfrontaliere, mai ales cu autoritățile germane și spaniole. Această colaborare este extinsă prin activități comune de formare și schimb de practici de control și de proceduri de aplicare a legislației sociale în sectorul transporturi.

În ceea ce privește Ministerul Muncii

Lupta împotriva muncii ilegale și utilizarea unor conducători auto provenind din state cu un cost redus al muncii face parte din lupta împotriva oricărei forme de fraudă. Este vorba de o prioritate a Guvernului, amintită de ministrul muncii, adresându-se prefectilor regiunilor și provinciilor. Au fost fixate

obiective specifice pentru inspectorii de muncă, în special, în ceea ce privește procesele verbale (de exemplu, menținerea la 25% a cotei de procese verbale realizate prin controale comune a cel puțin 2 organe de control).

În acest context, serviciile DIRECCTE și DREAL au fost încurajate să-și consolideze parteneriatul. Declarațiile de detașare primite de către servicii sunt considerate mult mai puțin numeroase decât cazurile reale de muncă în regim de detașare a unor cetățeni provenind din anumite state ale UE. Serviciile amintesc de dificultățile de control datorate diferențelor lingvistice și unei reale complexități a anchetelor care implică mai multe servicii de control. Comitetele Departamentale Antifraudă (CODAF) pot permite desfășurarea unor acțiuni comune ale întregului corp de control competent.

În plus, la data de 31 martie 2009 delegația națională pentru lupta împotriva fraudei și Agenția Centrală de Asigurări Sociale (ACOSS) au semnat o directivă a Direcției Generale de Muncă. Aceasta are scopul de a îmbunătăți cooperarea în special între serviciile de control al muncii și al asigurărilor sociale, pe baza Protocolului național, semnat pe 9 septembrie 2005. Acesta prevede o variantă locală a Protocolului de cooperare, care se realizează concret prin organizarea regulată de controale comune.

Capitolul II.3. Activitatea de control în ITALIA

II.3.1. Notă introductivă

Activitatea de control în sectorul transportului auto rutier are scopul de a verifica respectarea legislației fiscale, de circulație e de siguranță rutieră, de asigurări sociale și în general de protecție socială.

Un control care să verifice toate aspectele menționate mai sus trebuie să implice în mod necesar toate organele instituționale specific responsabile de activitatea de control, pe baza competențelor în materie: Garda Financiară în ceea ce privește sectorul impozitelor și fiscal, Ministerul de Interne (Poliția rutieră) și Ministerul Infrastructurilor în ceea ce privește circulația și siguranța rutieră, Ministerul muncii în ceea ce privește domeniul social și cel referitor la asigurările sociale.

Controalele inspectorilor de muncă se concentrează, în acest sector, cel mai adesea pe verificarea programului de muncă și a orarului de condus și de odihnă al conducătorilor auto, ceea ce ține de aplicarea Regulamentului (CE) n. 561/2006 și a Directivei 2002/15/CE, implementate prin Decretul legislativ n. 234/2007. Pe lângă acestea, printr-o dispoziție specifică a Directivei 2006/88/CE, activitatea de inspecție a funcționarilor Ministerului muncii este efectuată și la sediile societăților de transport.

Cu toate acestea, o parte importantă a activităților funcționarilor menționați mai sus intră vizează societăți de transport auto stabilite în Italia care folosesc mână de lucru ce provine din diferite State comunitare sau din Țări extracomunitare. Aproape întotdeauna acești conducători auto sunt angajați de societăți stabilite în State diferite de Italia, unde costul muncii este mai redus. Nu întotdeauna societățile care angajează conducătorii auto în cauză exercită activități de transport auto: uneori ele sunt înființate în străinătate anume cu scopul de a trimite personal de conducători auto către întreprinderi utilizatoare italiene.

II.3.2. Instituțiile implicate și necesitatea unei cooperări simultane

Mai ales în ceea ce privește controalele legate de verificarea autenticității operațiunilor care implică detașarea transnațională de lucrători, verificarea autenticității sau, dimpotrivă, a falsității lor presupune

activități complicate de reconstrucție a unui mozaic de indicii, ceea ce necesită implicarea tuturor tipologiile de competențe instituționale menționate mai sus.

Astfel, în situațiile în care inspectorii de muncă au fost nevoiți să se concentreze pe cazuri concrete de detașare efectuate cu unicul scop de a dobândi mână de lucru la cost redus, prin nerespectarea legislației naționale în materie de constituire reglementară și de gestionare a raporturilor de muncă, s-a dovedit a fi foarte utilă și necesară colaborarea dintre diferitele instituții competente cu controlul diferitelor “segmente” legislative care sunt importante în sectorul de producție în cauză.

Ne referim (dar este doar un exemplu) la activitatea de “nerecunoaștere” a unui contract de închiriere a unui autovehicul, încheiat de o societate de transport italiană, proprietară a mijlocului de transport, cu scopul de a dobândi disponibilitatea de muncă a unui conducător auto angajat formal de o întreprindere (pseudo-locatară a vehiculului), pentru a-și asigura ulterior gestiunea completă a activității de transport și, în consecință, propria decizie în ceea ce privește prestarea conducătorului auto.

Interpretarea unei asemenea operațiuni prin prisma tipologiei de muncă subordonată, dependentă direct de antreprenorul italian, sau prin prisma tipologiei de punere la dispoziție ilicită de mână de lucru presupune o reconstrucție dificilă a unui ansamblu de probe, pe bază de indicii și fapte, cu ocazia căreia devine evidentă utilitatea și necesitatea cooperării instituționale între instituții și organisme cărora le sunt atribuite competențe specifice și care posedă cunoștințe tehnice în materie de control fiscal (Garda Financiară) și de supraveghere a circulației și a transporturilor rutiere (Ministerul de Interne – Poliția rutieră – și Ministerul transporturilor – Direcția transporturi rutiere).

O altă trăsătură care caracterizează și condiționează în mod esențial controalele în sectorul transportului rutier este mobilitatea extremă cu care sunt efectuate operațiunile. În acest context, controalele efectuate la sediile și locațiile societăților nu întotdeauna sunt eficiente.

Pe deasupra, este posibil să afirmăm că prezența “pe stradă” a inspectorilor de muncă este eficientă pentru a preveni, cel puțin parțial, practica notificărilor încrucișate “pe motive de competență” (cauzate de fragmentarea atribuțiilor), care fac ca autoritatea publică destinatară a notificării să intervină, cu puterea sa de control, doar după ce a primit comunicarea, deci într-un moment în care, de multe ori, dovezile utile nu

mai sunt disponibile.

De aceea funcționarii publici angajați în controale consideră că metodologia operațională cea mai eficientă (și probabil și cea mai economică) este cea a **controalelor simultane comune**, efectuate în locații “cheie” de desfășurare a activităților de transport și de logistică. Pe deasupra, simultaneitatea controalelor, efectuate în același context temporar de către diferite instituții competente, pare a fi necesară în prezent, pe baza recentei prevederi legislative a art. 7, alin. 1, lit. a) din “Decretul de lege pentru dezvoltare”, care stabilește textual: *“Pentru a reduce greutatea birocrației ce apasă societățile și în general contribuabilii (...) cu excepția cazurilor excepționale de controale de sănătatea, justiție și de urgență, controlul administrativ sub forma accesului de către orice autoritate competentă trebuie să fie unificat, poate fi efectuat la un interval de maxim un semestru, nu poate dura mai mult de cincisprezece zile. Actele efectuate prin nerespectarea dispozițiilor de mai sus constituie, pentru funcționarii publici, infracțiune disciplinară. Codificând practica, Garda Financiară, în inspecțiile efectuate la sediul societăților operează, în măsura în care este posibil, în civil”*.

II.3.3. Locațiile inspecției în sectorul transportului auto

După cum s-a văzut, locația principală pentru efectuarea controloarelor referitoare la desfășurarea corectă a operațiunilor de transport cu utilizarea, pe teritoriul național, a unor conducători auto de altă naționalitate decât cea italiană este modalitatea cea mai potrivită. S-a spus că în acest domeniu este foarte importantă cooperarea cu forțele de ordine competente cu supravegherea rutieră, prin organizarea unor posturi de control. În aceste situații poate fi foarte util pentru inspectorii de muncă să verifice documentația care este obligatoriu să fie prezentă la bord, în timp ce obțin informații de la conducătorul auto al vehiculului (și de la un eventual al doilea conducător auto prezent în cabină), realizând un proces verbal al declarațiilor. O importanță fundamentală, pe lângă informațiile de rutină referitoare la constituirea și la desfășurarea raportului de muncă, o au indicațiile pe care le poate oferi conducătorul auto cu privire la:

1. persoana de la care primește indicațiile pe baza cărora își desfășoară activitatea (este necesar, de

obicei, să fie identificată persoana care îi comunică conducătorului auto itinerarul pe care să-l urmeze, destinatarii la care să livreze, zilele de odihnă etc.);

2. persoana care a încheiat contractul de transport original, în cazul în care inspectorul de muncă înregistrează declarația unui conducător auto angajat pentru executarea unui subcontract de transport.

Alte locații posibile de control sunt, firește, sediile și punctele de lucru ale societăților (sediul legal al întreprinderii și eventualele sedii operaționale dotate de birouri administrative) unde să fie amplasate birourile administrative care păstrează documentația obligatorie.

Cu toate acestea, activitatea de control se poate dovedi deosebit de eficientă dacă se concentrează pe durata materială a desfășurării activității de transport și de logistică. De aceea se consideră că reprezintă locații ideale pentru efectuarea controalelor, fiind caracterizate de o posibilitate majoră de a constata încălcări: porturile, interporturile, platformele logistice și parcurile auto, precum și posturile de frontieră. În ultimul rând, dar nu în ordine de importanță, trebuie subliniată posibilitatea de a verifica contractele de servicii de logistică la sediile legale și operaționale ale marilor mandatar sau în locațiile ori în sediile societăților de distribuție, de multe ori destinația finală a mărfurilor.

II.3.4. Documentația importantă

În ceea ce privește documentația pe care trebuie să se concentreze controalele, inspectorul de muncă care întâlnește un conducător auto de altă naționalitate decât cea italiană va trebui să verifice constituirea și gestionarea reglementară a raportului de muncă. Cele mai frecvente situații concrete în care un conducător auto străin poate efectua activități de transport auto pe teritoriul național pot fi clasificate după cum urmează:

1. un conducător auto străin, angajat al unei societăți care nu este stabilită în Italia, operează pe teritoriul național în regim de cabotaj, utilizând un vehicul înmatriculat în străinătate, proprietate a unei societăți străine;
2. un conducător auto străin, angajat al unei societăți care nu este stabilită în Italia, efectuează pe

teritoriul național un transport internațional;

3. un conducător auto străin, angajat al unei societăți care nu este stabilită în Italia, operează pe teritoriul național utilizând un vehicul înmatriculat în Italia, proprietate a unei societăți italiene.

În ceea ce privește prima ipoteză, este necesar să se verifice existența condițiilor și respectarea limitelor stabilite de Regulamentul (CE) n. 1072/2009 în materie de cabotaj în transportul rutier de mărfuri. În această privință, Regulamentul comunitar menționat mai sus, la *Considerando* n. 17, susține aplicarea dispozițiilor Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor societăților de transport care efectuează activități de cabotaj în cadrul unei prestări de servicii.

În ceea ce privește cea de-a doua ipoteză, în mod pur teoretic și abstract ar trebui să se aplice legislația în vigoare în fiecare teritoriu de tranzit. Totuși, practica generală și obișnuită consideră mai rezonabil și mai practic ca situațiile de transport internațional (adică în caz de transport cu tranzit pe teritoriul mai multor State), să fie asimilate regimului de transfer internațional, reglementat prin legislația aplicabilă raportului de muncă al conducătorului auto.

Desigur, referitor la cea de-a treia ipoteză se pune problema verificării autenticității detașării, adică dacă există cu adevărat o prestare de servicii transnațională sau dacă este vorba de o activitate desfășurată cu scopul de a ascunde în realitate un raport de muncă subordonată, încheiat cu operatorul italian în calitate de adevărat angajator. În special, eventualul contract de închiriere a vehiculului de către societatea italiană (proprietară-locatoare) în favoarea societății străine (utilizatoare locatară) poate reprezenta un pretext formal (care a devenit foarte frecvent în practica încredințării unor servicii de sub-transport) pentru a face posibilă nerespectarea legislației privind constituirea legală a raporturilor de muncă.

În aceste cazuri, pentru a reconstrui elemente ce constituie indici, poate fi utilă examinarea documentației obligatorii la bord, care trebuie să fie prezentată organelor de control. În special:

1. **fișa de transport**, sau documentația care conține aceleași informații conținute în fișa de transport. Este

esențial ca verificarea fișei de transport să fie efectuată pe stradă, în momentul transportului de mărfuri, deoarece pentru acest document nu s-a prevăzut obligația de păstrare după livrarea mărfii;

2. **documentația necesară pentru transporturi internaționale:** fișă CMR, documente vamale, orice alt document care trebuie să însoțească obligatoriu transportul internațional de mărfuri, pe baza legislației comunitare, a acordurilor și convențiilor internaționale;

3. **documentația referitoare la raportul de muncă**, ce diferă în funcție de:

- faptul că un conducător auto prestează munca unei societăți stabilite în Italia. În acest caz se consultă lista conținută în tabelul aprobat de Comitetul central al Registrului transportaorilor auto, în care este indicată documentația care trebuie să fie prezentă la bord, în funcție de titlul de ocupație pe baza căruia conducătorul auto conduce vehiculul (adică pe baza raportului de muncă existent între conducătorul auto și societatea de transport auto);

- faptul că un conducător auto (nefiind extacomunitar) prestează munca pentru o societate stabilită într-un Stat comunitar. În acest caz nu este prevăzută nicio documentație. Totuși se consideră că și într-o situație similară ar fi necesar un document obligatoriu echivalent cu atestatul de conducător auto, sau chiar un adevărat atestat de conducător auto. Această necesitate este clar exprimată și în Regulamentul (CE) n. 484/2002, *considerando* n. 3, unde citim: *“este necesară (...) înființarea unui atestat de conducător auto și limitarea domeniului de aplicare a prezentului regulament la conducătorii auto cetățeni ai unor terțe state, și să se decidă ulterior **extinderea acestuia, pe baza unei evaluări a Comisiei**”*. În esență, Regulamentul comunitar însărcinează Comisia cu examinarea efectelor aplicării legislației în ceea ce privește obligația doar pentru cetățenii de naționalitate extracomunitară de a deține un atestat de conducător auto, cu scopul de a prezenta eventuale propuneri de modificare a regulamentului, în sensul extinderii obligației de a deține atestatul și în cazul conducătorilor de naționalitate comunitară implicați în operațiuni de transport internațional.

În acest caz, dacă vehiculul a fost luat în locație de către societatea comunitară, pe lângă contractul de închiriere trebuie să fie întotdeauna prezent la bord și contractul de muncă (sau un document echivalent), care să dovedească raportul de serviciu dintre conducătorul auto și locatarul vehiculului.

În caz contrar, are loc infracțiunea administrativă de transport abuziv, care poate fi pedepsită în sensul art. 46 din Legea n. 298/1974.

- faptul că un conducător auto este de naționalitate extracomunitară și prestează munca pentru o societate stabilită în Italia sau într-un alt Stat comunitar, efectuând activități de transport internațional. În acest caz conducătorul auto trebuie să fie în posesia atestatului de conducător auto.

Acest document este eliberat:

de societatea de transport

pentru fiecare conducător auto extracomunitar;

de Direcția provincială de muncă competentă pe bază teritorială (în funcție de locația sediului legal al societății care face cererea, sau a sediului operațional la care conducătorul auto este angajat sau prestează munca, sau a sediului operațional al societății utilizatoare, în cazul unui conducător auto trimis de o agenție de muncă temporară).

4. **contractul de închiriere al vehiculului**, care trebuie să fie obligatoriu prezent la bord. Codul rutier prevede, de asemenea, în art. 94, alin. 4-bis, introdus de art. 12, alin. 1, lit. a), din Legea n. 120/2010, că *“... actele (...) din care derivă o modificare a titularului talonului de circulație, sau care să implice disponibilitatea vehiculului, pe o perioadă mai mare de treizeci de zile, în favoarea unui subiect diferit de titularul însuși, în cazurile prevăzute de regulament trebuie să fie declarate de beneficiar, în termen de treizeci de zile, Direcției transporturilor, navigației și sistemelor informaționale și de statistică, pentru a fi consemnate pe talonul de circulație, precum și pentru a fi înregistrate în arhiva”* națională a vehiculelor, ce se află la Direcția transporturilor rutiere.

De asemenea, în ceea ce privește închirierea se precizează că:

- în timp ce în cazul întreprinderilor italiene contractul de închiriere poate fi încheiat numai între societăți care să fie ambele înscrise în Registrul național al societăților de transporturi auto în contul unor terți,
- pe plan comunitar, societatea locatară stabilită în Italia poate să închirieze de la o societate care nu este stabilită în Italia, care exercită activitate de transport auto, cu condiția ca vehiculul să fie în

regulă în ceea ce privește legislația Statului membru în care s-a stabilit societatea locatoare și să respecte legislația Statului italian în ceea ce privește autorizațiile administrative prevăzute pentru desfășurarea de transport internațional.

În sfârșit, în ceea ce privește conținutul, Directiva 2006/1/CE (care are ca sursă de implementare Decretul Ministrului pentru Coordonarea politicilor comunitare din 16 februarie 1994, n. 213, în special în art. 3 și 4) contractul de închiriere al vehiculului trebuie să conțină:

- a. numele societății locatoare;
- b. numele societății locatate;
- c. data și durata contractului;
- d. datele de identificare a vehiculului.

În cazul în care conducătorul auto nu este titularul societății care a încheiat contractul de închiriere, va trebui să fie prezent la bord contractul de muncă al conducătorului auto, împreună cu ultimul talon de plată a salariului, sau un extras autentificat al contractului care să conțină:

- a. numele angajatorului;
- b. numele angajatului;
- c. data și durata contractului de muncă.

Cu privire la acestea circulara Ministerului Infrastructurilor și transporturilor – Direcția transporturi rutiere – Direcția generală pentru transportul auto de persoane și lucruri, n. 63/m4, din 8 mai 2006, precizează că *“dispozițiile comunitare [...] identifică cu precizie elementele contractului de închiriere care, prin urmare, trebuie să fie considerate drept “elemente esențiale” ale contractului. De aceea, lipsa și numai a unuia dintre aceste elemente aduce cu sine inconsistența efectivă a contractului juridic (inexistența). În momentul controlului se va aplica deci și în acest caz art. 46 din Legea n. 298/1974”*.

Trebuie pe deasupra să amintim că, în sensul art. 4 din Legea n. 136/2010 pentru sectorul construcțiilor, în vederea facilitării identificării proprietarului autovehiculelor folosite pentru

transportul de materiale necesare în activitatea de pe șantier, documentul de livrare a materialului trebuie să conțină numărul de înmatriculare și numele proprietarului autovehiculului.

II.3.5. Îmbunătățirea metodologiilor de inspecție

Îmbunătățirea metodologiilor de inspecție se realizează în principal prin programarea sistematică a controalelor în locațiile indicate mai sus:

- porturi;
- interporturi;
- platforme logistice;
- locații de încărcare și descărcare;
- parcări auto ale primăriei;
- zone vamale;
- puncte de trecere a frontierei.

Controalele sectoarelor cărora li se mai aplică și în prezent accize fiscale (de ex. transportul de minerale, tabac, băuturi alcoolice) ar putea fi foarte eficiente, dat fiind că pentru acestea este încă în vigoare obligația prezenței la bord a documentației de însoțire (document administrativ de accize – d.a.a. – sau document administrativ simplificat – d.a.s.).

Ar putea fi, de asemenea, oportună o activitate de control vizând societățile de transport care au cerut intervenția Cigs¹⁶, declarând că își suspendă activitatea. Controlul ar trebui în acest caz să se concentreze în special pe verificarea utilizării vehiculelor de către alți transportatori auto, pentru a controla eventuala violare a legislației privind Cigs, printr-o suspendare aparentă a activităților de transport, însoțită de o utilizare productivă a vehiculelor prin încredințarea lor unor subiecți “terți” din punct de vedere formal față de societatea beneficiară a tratamentului de integrare salarială (de ex.

¹⁶ [N. tr.] Cigs: “Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria” – este un amortizator social care prevede o integrare a retribuției lucrătorilor care, din cauza unor crize de caracter structural a societății angajatoare, trebuie să-și reducă programul sau să-și suspende, în mod temporar sau definitiv, activitatea.

prin închiriere).

Poate fi semnificativă și o comparație între numărul de vehicule înregistrate în Registrul transportatorilor auto și numărul de angajați activi. În cazul în care vehiculele sunt mai numeroase decât angajații este posibil ca societatea să utilizeze lucrători în regim de detașare transnațională, sau să utilizeze propriile vehicule dându-le în chirie (caz în care, după cum s-a văzut, există posibilitatea unei utilizări ilegale a categoriei închirierii).

Ar putea fi, pe deasupra, eficientă verificarea la Ania¹⁷ a numelor personalor care conduc vehicule implicate în accidente, pentru a verifica poziția lor în ceea ce privește situația de muncă.

Un alt element important de controlat este respectarea parametrilor de cost minim de exercițiu, eventual stabiliți în sensul art. 83-*bis* din Decretul de lege n. 112/2008, transpus cu modificări de Legea n. 133/2008.

În sfârșit, în ceea ce privește aspectul strict organizatoric, ar putea fi indicat ca diferitele organe de control aparținând diferitelor țări comunitare să aibă acces la o platformă telematică comună, dedicată culegerii de date provenind din tahografele digitale sau analogice înregistrate cu ocazia controalelor rutiere sau la sediul societăților.

¹⁷ [N. tr.] Ania: Asociația națională a societăților de asigurări.

Capitolul II.4. Activitatea de control în ROMÂNIA

II.4.1. Activitatea de inspecție în România: îndrumar pentru inspectorii de muncă și celelalte organe de inspecție din transporturi rutiere

Competențele de control ale inspectorilor de muncă acoperă toate activitățile în care este implicată forța de muncă, fiind limitate doar din punct de vedere teritorial dacă ne referim la un inspectorat de muncă și exceptează domeniile militarizate care au un sistem propriu de inspecție.

Domeniul transporturilor rutiere este unul special, având în vedere caracteristica de mobilitate pe care o presupune munca prestată de lucrătorii implicați. Din acest motiv vizitele de inspecție, ca element central al activității de control, îmbracă moduri de desfășurare particulare, date de locația și procedura de desfășurare.

II.4.2. Autoritățile implicate în activitatea de inspecție

Autoritatea Rutieră Română a reprezentat până la 4 decembrie 2011 organismul tehnic specializat al Ministerului Transporturilor și Infrastructurii pentru transportul rutier. ARR deține din luna martie 2005, statutul de observator activ pe lângă organizația europeană de profil *Euro Contrôle Route – ECR*, fiind membră cu drepturi depline începând cu ianuarie 2007. Această organizație are ca obiective utilizarea unor proceduri similare de control, pregătirea profesională a inspectorilor, organizarea de acțiuni comune și/sau simultane de control, schimbul de experiență, etc.

Prin adoptarea OG nr. 26/2011 **Inspectoratul de Stat pentru Controlul în Transportul Rutier (ISCTR)** este, de la 4 decembrie 2011, organismul tehnic permanent specializat al Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, desemnat să asigure inspecția și controlul respectării reglementărilor interne și internaționale în domeniul transporturilor rutiere, privind, în principal:

- condițiile de efectuare a activităților de transport rutier, a activităților conexe transportului rutier și a activității de pregătire a persoanelor în vederea obținerii permisului de conducere;

- siguranța transporturilor rutiere și protecția mediului;
- starea tehnică a vehiculelor rutiere;
- masele și/sau dimensiunile maxime admise pe drumurile publice și masele totale maxime autorizate;
- tariful de utilizare și tariful de trecere pe rețeaua de drumuri naționale din România.

Personalul ISCTR exercită atribuțiile de inspecție și control care i-au revenit personalului cu atribuții de inspecție și control din cadrul *Autorității Rutiere Române, Registrului Auto Român și Companiei Naționale de Autostrăzi și Drumuri Naționale din România*, precum și personalului împuternicit de *Ministerul Transporturilor și Infrastructurii* în acest scop.

Poliția Rutieră este componenta Poliției Române, autoritatea competentă în domeniul circulației pe drumurile publice privind inițierea și avizarea unor reglementări, precum și aplicarea și exercitarea controlului privind respectarea normelor din acest domeniu. În domeniul rutier Poliția Română are următoarele atribuții principale:

- îndrumă, supraveghează și controlează respectarea normelor de circulație pe drumurile publice, în afară cazurilor exceptate prin lege, și colaborează cu alte autorități publice, instituții, asociații și organizații neguvernamentale, pentru îmbunătățirea organizării și sistematizării circulației, asigurarea stării tehnice a autovehiculelor, perfecționarea pregătirii conducătorilor auto și luarea unor măsuri de educație rutieră a participanților la trafic;
- constată contravenții și aplică sancțiuni contravenționale, potrivit legii;
- folosește metode și mijloace tehnico-științifice în cercetarea locului săvârșirii infracțiunilor și la examinarea probelor și a mijloacelor materiale de probă;
- acordă sprijin, potrivit legii, autorităților administrației publice centrale și locale;
- conlucrează cu structuri de profil din alte state și de la nivelul unor instituții internaționale pentru prevenirea și combaterea criminalității transfrontaliere.

Inspecția Muncii a încheiat **protocoale de colaborare** cu autoritățile implicate în controlul activității

de transport rutier. **Protocolul de colaborare, încheiat între Autoritatea Rutieră Română și Inspekția Muncii**, a fost semnat la data de 14.07.2010. Scopul protocolului este stabilirea unui cadru comun și unitar privind colaborarea și conlucrarea instituțiilor semnatare, în vederea asigurării securității și sănătății în muncă, a siguranței circulației rutiere, precum și armonizării condițiilor de concurență între modurile de transport terestru.

Obiectul protocolului este:

- colaborarea în vederea desfășurării acțiunilor comune de control în trafic și la sediul operatorilor de transport, a modului de respectare a legislației specifice securității și sănătății în muncă și relațiilor de muncă;
- informarea reciprocă cu privire la constatarea cazurilor de nerespectare a reglementărilor privind integritatea corporală, siguranța rutieră, securitatea și sănătatea salariaților și a altor participanți la activitatea de transporturi rutiere;
- inițierea și dezvoltarea de programe comune în acest domeniu.

Protocolul de colaborare, încheiat între Inspectoratul General al Poliției Române și Inspekția Muncii, a fost semnat la data de 17.06.2006 și prelungit prin act adițional în data de 10.02.2011. Scopul protocolului este asigurarea respectării legislației în domeniul relațiilor de muncă, al selecției și plasării forței de muncă, în vederea combaterii muncii fără forme legale, selecției și plasării ilegale a forței de muncă și a altor încălcări ale prevederilor legale din acest domeniu.

Obiectul protocolului este:

- sesizarea reciprocă, când în urma verificărilor întreprinse, se constată încălcări ale legislației muncii sau fapte de natură penală;
- acordarea sprijinului pentru identificarea persoanelor care se sustrag controlului;
- participarea la acțiuni comune de verificare și control;
- verificări de specialitate în vederea stabilirii normelor încălcate și a persoanelor responsabile.

II.4.2.1. Controlul activității de transporturi rutiere

În domeniul transporturi rutiere, probabilitatea ca pe teritoriul României să existe un punct de lucru al operatorului de transport stabilit într-un stat membru al UE sau al SEE, este foarte redusă. Din acest motiv, controlul în trafic reprezintă modalitatea de inspecție cea mai importantă și cea mai utilă.

Continuarea verificărilor la sediul operatorului de transport aflat într-un alt stat, se poate face doar în cadrul unei acțiuni de cooperare cu organismul de inspecție a muncii din statul respectiv. Găsirea celei mai eficiente modalități de cooperare administrativă la nivel internațional, este unul din principalele obiectivele ale proiectului *Sectorul TRANSPORTURI rutiere și detașarea lucrătorilor*.

II.4.2.2. Acțiunea de control

Controlul în trafic este activitatea de inspecție specifică transportului rutier, singura care permite verificarea inopinată a activității conducătorului auto la locul său de muncă. Având în vedere că inspectorii de muncă nu au dreptul de a opri în trafic mijloacele de transport, inspecțiile de acest tip se desfășoară în cooperare cu alte autorități (Autoritatea Rutieră Română și Poliția Rutieră). Inspectorii de trafic au dreptul să oprească orice autovehicul, altele decât cele exceptate de lege, care circulă pe drumul public și este utilizat la efectuarea transporturilor rutiere, precum și la activitatea de pregătire practică a persoanelor în vederea obținerii permisului de conducere.

La efectuarea controlului în trafic, inspectorii de trafic au dreptul:

- să imobilizeze vehiculul rutier în condiții de siguranță și securitate ale transportului;
- să suspende dreptul de utilizare a vehiculului prin reținerea plăcuțelor de înmatriculare și a certificatului de înmatriculare;
- să rețină licențele și autorizațiile de transport, precum și orice alte documente în legătură cu desfășurarea activității de transport rutier ori a activității de pregătire a persoanelor în vederea obținerii permisului de conducere.

Acțiunile comune se vor desfășura în baza protocoalelor de colaborare încheiate între instituții,

după planuri de control comune, care să stabilească competențele, realizarea schimbului de informații și modul de cooperare efectivă a membrilor echipei de control aparținând diferitelor autorități.

Acțiunea de control în trafic și controlul în spațiile de odihnă/garare/întreținere, vor urma un parcurs adaptat la tematica de control, locația în care se desfășoară și situația concretă din teren, care poate include următoarele activități:

A. Pregătirea acțiunii

- informarea privind obiectivele controlului și coroborarea informațiilor deținute de autoritățile participante;
- instruirea membrilor echipei de control pe baza planului comun, inclusiv informarea referitoare la riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă, implicate de prezența în traficul rutier;
- echiparea corespunzătoare condițiilor climatice de la momentul controlului și necesităților de vizibilitate în condițiile traficului rutier;
- asigurarea funcționării mijloacelor tehnice și echipamentelor utilizate (sisteme mobile de comunicații și transfer de date, echipamente informatice, aparate de înregistrare audio-video, etc.);
- asigurarea mijloacelor de legitimare (ordin de delegare pentru control), a documentelor de control și a formularelor necesare;
- organizarea activității de transport și deplasarea la locația/zona/traseul stabilite pentru realizarea controlului.

B. Organizarea controlului în teren

- amplasarea mijloacelor rutiere de semnalizare care vor asigura protecția membrilor echipei de control;
- oprirea mijloacelor de transport;

C. Comunicarea cu persoanele care deserveșc autovehiculul¹⁸

- prezentarea și legitimarea membrilor echipei de control;
- informarea cu privire la scopul verificărilor, durata acestora și principalele drepturi ale inspectorilor de muncă, inspectorilor de trafic și agenților Poliției Rutiere;
- solicitarea actelor și documentelor necesare activității de control (actul de identitate, certificatul de înmatriculare a autovehiculului, dovada ultimei inspecții tehnice a autovehiculului, diagrama tahograf, permisul de conducere, o copie a actului de angajare sau un alt document care să ateste acest fapt, act care să ateste data și rezultatul acestui instructaj cu privire la riscurile și normele de securitate și sănătate în muncă, atestatul profesional, act care să ateste data și rezultatul examinării medicale, documente de înregistrare vamală, ultimul bon/chitanță pentru alimentarea cu carburant, dovada achitării taxelor de drum);
- chestionarea cu privire la tematica de control¹⁶:
 - locul și data încărcării/descărcării mărfii și îmbarcării/debarcării călătorilor;
 - unde și când a fost efectuată ultima perioadă de odihnă zilnică/săptămânală;
 - pentru ce operator de transport desfășoară activitate;
 - dacă există o formă de angajare încheiată în scris cu operatorul de transport și care este aceasta;
 - la ce dată a semnat contractul de angajare și care a fost prima zi de muncă;
 - cum este remunerat (sumă/perioadă);
 - dacă primește și alte sume de bani în perioadele în care este plecat în cursă, sau dacă se asigură separat hrana și cazarea pe perioada curselor;
 - care este timpul lunar/săptămânal de muncă menționat în contractul de angajare;
 - dacă s-a depășit acest program de lucru și dacă da, cum se plătesc orele suplimentare efectuate;
 - care este durata concediului anual de odihnă plătit, la care are dreptul conform contractului de muncă și câte zile de concediu de odihnă plătit a efectuat anul acesta;

¹⁸ Pentru persoanele care nu cunosc limba română se vor indica traducerile corespunzând limbilor engleză, franceză sau italiană, conținute în Anexa 2 - Propunere de chestionar pentru lucrători, din acest Ghid.

- a fost instruit cu privire la riscurile și normele de securitate și sănătate în muncă, când s-a făcut ultima dată acest instructaj și cât a durat;
- când a fost examinat medical ultima dată;
- care este echipamentul de protecție și conținutul trusei de scule cu care este dotat autovehiculul;
- în cazul unei încărcături „periculoase“ a primit instrucțiuni specifice;
- dacă există sau nu și un alt coleg pe vehicul.

D. Observare, cercetare, documentare

- verificarea dotării autovehiculului (echipament de protecție, trusă de scule pentru intervenții urgente, mijloace de luptă împotriva incendiului, trusă de prim ajutor);
- efectuarea fotografiilor, înregistrărilor, copiilor electronice sau fotocopiilor, luarea probelor sau mostrelor necesare verificărilor și probării aspectelor constatate;
- documentarea operativă pentru verificarea neconcordanțelor sau aspectelor neclare constatate, pe baza accesului mobil la baze de date;
- schimbarea informațiilor cu ceilalți membri ai echipei de control;
- solicitarea unor informații sau documente suplimentare de la conducătorul auto și verificarea suplimentară a autovehiculului;
- luarea deciziei de finalizare a verificărilor conducătorului auto și a autovehiculului, returnarea tuturor actelor și documentelor, permiterea continuării cursei.

E. Sintetizarea și analiza

- în funcție de rezultatele preliminare ale verificărilor, echipa de control va lua decizia dacă este necesară extinderea verificărilor în locurile de încărcare/îmbarcare și descărcare/debarcare; în locurile de garare sau odihnă; în spațiile de reparații/întreținere a autovehiculului; la punctul de lucru al operatorului de transport, situat pe teritoriul României;
- verificările pot continua accesând bazele de date de care dispun instituțiile participante la

inspecție, sau prin solicitarea sprijinului altor autorități;

- când se constată o situație de detașare a conducătorului auto de la o companie „mamă“ dintr-un stat al UE sau al SEE la un operator de transport subsidiar din România, sau punerea la dispoziția unui operator de transport român, a unui conducător auto temporar de către un agent de muncă temporară dintr-un alt stat, activitatea de inspecție va continua la sediul operatorului de transport român.

F. Vizita de inspecție la sediul operatorului de transport român

- acțiunea va urmări parcursul obișnuit al unei vizite de inspecție la un angajator la care se vor adăuga verificări specifice:
- se vor solicita actele și documentele pe care conducătorul auto nu le avea la bordul autovehiculului;
- se vor solicita acte și documente specifice transporturilor rutiere, care se află în mod obișnuit la sediul operatorului de transport:
- licențele de înființare și de transport, atestatele conducătorilor auto;
- documentele de transport dintr-o perioadă anterioară stabilită de inspectorul de muncă în funcție de situație (CMR și registrul/cotorul aferent, documente de însoțire a mărfii, foi de parcurs, ordine de deplasare);
- diagramele tahograf sau formatul electronic al acestora, împreună cu datele extrase din tahografele digitale pentru o perioadă anterioară;
- fișele de instructaj privind securitatea și sănătatea în muncă, dovezile evaluării riscurilor și normativele proprii privind securitatea și sănătatea în muncă;
- documentele financiar-fiscale pentru activitatea organizației (facturi, bonuri fiscale, documente de plată a carburanților);
- alte acte și documente relevante pentru activitatea de inspecție.

G. Concluzionare

Activitatea de inspecție trebuie să ofere echipei de control suficiente argumente pentru a stabili dacă:

- transportul se desfășoară cu respectarea regimului legal stabilit pentru transporturile rutiere;
- se respectă prevederile legale referitoare la desfășurarea în siguranță a transportului rutier (timpii de conducere și de odihnă ai conducătorului auto, încărcarea autovehiculului);
- conducătorul auto și celelalte persoane implicate în transport au o formă legală de angajare;
- ne aflăm în prezența unei prestări de servicii reglementată de Legea nr. 344/2006 (pe baza traseului autovehiculului și istoricul activității conducătorului auto).
- salariații implicați în prestarea de servicii, detașați pe teritoriul României, beneficiază de acele condițiile minimale de muncă stabilite de Legea nr. 344/2006, conform legislației noastre (durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic, durata minimă a concediilor anuale plătite, salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare, condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către agenții de muncă temporară, securitatea și sănătatea în muncă, măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri, egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare);
- operatorul de transport stabilit într-un stat membru al UE sau al SEE a trimis notificarea prevăzută de HG nr. 104/2007.

Pe baza concluziilor, echipa de control va stabili care sunt măsurile care vor fi întreprinse în raport cu activitatea de transport rutier verificată:

- consemnarea constatărilor efectuate în actele de control;
- măsuri administrative în sarcina conducătorului auto sau a operatorului de transport;
- aplicarea unor măsuri contravenționale, sau sesizarea organelor de urmărire/cercetare penală când există suspiciunea săvârșirii unor fapte penale;

- sesizarea altor autorități atunci când se constată aspecte care depășesc competența instituțiilor implicate în activitatea de control;
- solicitarea sprijinului altor autorități naționale, sau a instituțiilor de control similare din statul membru al UE sau al SEE, în care este stabilit operatorul de transport.

H. Consemnare și comunicare

- întocmirea actelor de control și a celor de constatare a contravenției; pentru situația în care contravenientul nu cunoaște limba română apare problema traducerii acestor documente; traducerea devine esențială în momentul în care contravenientul este de față, deoarece trebuie să i se aducă la cunoștință dreptul de a consemna obiecțiuni; lipsa îndeplinirii acestui demers poate atrage nulitatea actului de sancționare, iar neînțelegerea conținutului procesului-verbal din cauza necunoașterii limbii române îl pune pe reprezentantul legal al contravenientului în situația de a fi în imposibilitatea de a face obiecțiuni; procedura contravențională nu are prevederi speciale pentru această situație, inspectorul de muncă trebuind să găsească acel mod de încheiere a procesului-verbal care să nu anuleze drepturile contravenientului și care să asigure eficacitatea actului contravențional;
- comunicarea actelor de control se va face direct atunci când reprezentantul legal al contravenientului este de față la încheierea acestora; în cazul încheierii în lipsă, serviciile poștale pun la dispoziție servicii de transmitere a corespondenței cu confirmare de primire și pentru transmișteri internaționale;
- pentru punerea în executare silită a amenzilor contravenționale neachitate, actele de sancționare se vor transmite organelor de administrare fiscală, urmând ca pe baza unor proceduri speciale acestea să asigure încasarea sumelor de bani.

II.4.3. Responsabilitatea administrativă și contravențională, în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă

În domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă, responsabilitatea contravențională directă a conducătorului auto sau a altui lucrător mobil, se rezumă la o singură situație: prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă și se sancționează cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei (art. 260, alin. 1, lit. f din Legea nr. 53/2003 - *Codul muncii* (R)).

Pentru toate celelalte fapte contravenționale, inclusiv cele referitoare la nerespectarea condițiilor de muncă minimale menționate de Legea nr. 344/2006, responsabilitatea aparține exclusiv angajatorului.

Măsurile obligatorii, în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă, se dispun doar angajatorului, iar dacă acestea privesc activitatea sau conduita unui salariat, angajatorul va fi responsabil de îndeplinirea acestora, urmând ca prin mecanismul de organizare internă să stabilească responsabilități personale la nivelul unității.

În materie penală, responsabilitatea aparține de regulă persoanei fizice care are calitatea de reprezentant legal al angajatorului. În domeniul securității și sănătății în muncă, cu ocazia producerii unor accidente de muncă, poate fi atrasă și răspunderea penală a unui salariat implicat în evenimentul respectiv.

II.4.4. Măsuri de îmbunătățire a controlului

Elementul central al verificărilor este stabilirea situației de transport în care se încadrează cazul concret verificat. Această operațiune nu se poate realiza decât prin stabilirea traseului real al autovehiculului și istoricul activității salariatului.

Pentru stabilirea traseului autovehiculului și istoricul activității conducătorului auto, sunt esențiale o serie de informații preliminare referitoare la:

- cursa curentă - de unde a început și unde se termină;
- cursele anterioare ale autovehiculului;

- cursele/activitățile anterioare ale conducătorului auto.

Categoria informațiilor	Cine o deține	Conținută de	Când se poate obține
Locul și momentul de încărcare și de descărcare a mărfii sau îmbarcare/debarcare a pasagerilor	- conducătorul auto - operatorul de transport rutier - beneficiarul sau intermediarul transportului - proprietarii locațiilor de încărcare/descărcare sau îmbarcare/debarcare	- documentul CMR - informațiile din tahograful digital - declarația conducătorului auto sau a altui lucrător mobil	- în trafic - ulterior
Sucesiunea curselor	- conducătorul auto - operatorul de transport rutier - beneficiarul sau intermediarul transportului	- foaia de parcurs - informațiile din tahograful digital - declarația conducătorului auto sau a altui lucrător mobil	- în trafic - ulterior
Traseul autovehiculului	- conducătorul auto - operatorul de transport rutier;	- sistem de localizare GPS montat pe autovehicul - declarația conducătorului auto sau a altui lucrător mobil	- în trafic - ulterior
Locația și momentul în care a fost prezent autovehiculul și/sau conducătorul auto, pentru reconstituirea traseului	- Compania Națională de Autostrăzi și Drumuri Naționale din România	- sistemul electronic de verificare a <i>rovignetei</i>	- ulterior
	- alte autorități (Poliție, CNADR, ARR, Poliția de Frontieră, Garda Financiară)	- controale sau sancțiuni aplicate în trafic de alte autorități	- ulterior
	- Poliția Rutieră	- radare fixe ale Poliției Rutiere sau sancțiuni aplicate în trafic	- ulterior
	- Autoritatea Vamală și Poliția de Frontieră	- înregistrări ale organelor de verificare la trecerea frontierei și a operațiunilor vamale	- ulterior
	- conducătorul auto - operatorul de transport rutier - comerciantul	- chitanțele de plată a carburantului	- în trafic - ulterior
	- conducătorul auto - operatorul de transport rutier - furnizorul/emitentul	- tichete de feribot, accesul pe poduri, bacuri	- în trafic - ulterior
	- conducătorul auto - operatorul de transport rutier - furnizorul/emitentul	- taxe de parcare, spălătorii, vulcanizări, mici reparații	- în trafic - ulterior
	- conducătorul auto - operatorul de transport rutier - furnizorul/emitentul	- vignete sau alte sisteme de plată a taxelor de drum	- în trafic - ulterior

Determinarea traseului exact al autovehiculului și al conducătorului auto, ilustrează o imagine parțială a activității operatorului de transport. Pentru a avea o vedere de ansamblu a operațiunilor de transport, este necesară o vizită de inspecție la sediul/punctul de lucru al operatorului de transport sau

monitorizarea mai multor curse pe o perioadă mai lungă de timp.

Descifrarea modului în care operatorul de transport își desfășoară activitatea, succesiunea curselor, itinerarul traseelor, locația expeditorilor/destinatarilor este importantă pentru definirea *tipului operațional* (identificarea prestării de servicii transnaționale).

Reglementările legale din domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă în materia detașărilor transnaționale, nu pot fi dissociate de regimul de securitate socială aplicabil lucrătorilor implicați. Acest ansamblu legal materializează principiile fundamentale ale UE, libertatea prestării de servicii și libertatea mobilității forței de muncă.

Pornind de la aceste premise, în condițiile unei insuficiente detalieri a normelor legale europene și naționale în privința detașării salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, reglementările privind regimul social aplicabil oferă elemente consistente de referință (în principal Regulamentul (CE) nr. 987/2009).

Noțiuni care pot fi clarificate prin intermediul regimului social aplicabil:

Activități substanțiale în statul de origine a detașării

Criteriile nu sunt exhaustive și trebuie să fie adaptate fiecărui caz în parte și trebuie să ia în considerare natura activităților desfășurate de către întreprindere în statul în care este stabilită:

- locul în care întreprinderea de origine a detașării își are sediul social și administrația;
- numărul de angajați din cadrul personalului administrativ al întreprinderii de detașare prezenți în statul de origine a detașării și în statul de angajare – prezența exclusivă a personalului administrativ în statul de origine a detașării elimină per se aplicabilitatea dispozițiilor privind detașarea în cazul întreprinderii respective;
- locul de recrutare a lucrătorului detașat;
- locul în care sunt încheiate majoritatea contractelor cu clienții;
- legea aplicabilă contractelor semnate de întreprinderea de origine a detașării cu clienții și cu lucrătorii săi;
- numărul contractelor executate în statul de origine a detașării și în statul de angajare;
- cifra de afaceri realizată de întreprinderea de origine a detașării în statul de origine a detașării și în statul de angajare în timpul unei perioade tipice adecvate (de exemplu, o cifră de afaceri de aproximativ 25% din cifra de

afaceri totală în statul de origine a detașării poate reprezenta un indicator suficient, însă cazurile în care cifra de afaceri este sub 25% ar impune o analiză mai detaliată);

- perioada de timp de la stabilirea întreprinderii în statul membru de origine a detașării.

Relația directă între întreprinderea de detașare și lucrătorul detașat

- responsabilitatea pentru recrutare;

- trebuie să fie evident faptul că un contract care rezultă din negocierile care au condus la recrutare a fost și continuă să fie aplicabil pe parcursul perioadei de detașare pentru părțile implicate în întocmirea acestuia;

- puterea de a rezilia contractul de muncă (concediere) trebuie să aparțină exclusiv întreprinderii de detașare;

- întreprinderea de detașare trebuie să își păstreze puterea de a stabili „natura” muncii efectuate de către lucrătorul detașat nu în sensul definiției detaliilor tipului de muncă ce urmează a fi efectuată și a modului în care urmează să fie efectuată, ci în sensul mai general de stabilire a produsului finit al respectivei munci sau al serviciului de bază care urmează să fie prestat;

- obligația în ceea ce privește remunerarea lucrătorului aparține întreprinderii care a încheiat contractul de muncă (aceasta nu aduce atingere niciunui eventual acord între angajatorul din statul de origine a detașării și întreprinderea din statul de angajare în ceea ce privește modul în care sunt efectuate plățile efective către salariat);

- puterea de a impune sancțiuni disciplinare împotriva angajatului aparține întreprinderii de origine a detașării.

Situații în care aplicarea dispozițiilor privind detașarea este absolut imposibilă

- întreprinderea în care a fost detașat lucrătorul îl pune la dispoziția unei alte întreprinderi din statul membru în care se află aceasta;

- întreprinderea în care a fost detașat lucrătorul îl pune la dispoziția unei întreprinderi situate într-un alt stat membru;

- lucrătorul este recrutat într-un stat membru cu scopul de a fi trimis de o întreprindere situată într-un al doilea stat membru la o întreprindere situată într-un al treilea stat membru, fără să fie îndeplinite cerințele privind afilierea prealabilă la sistemul de securitate socială a statului de origine a detașării;

- lucrătorul este recrutat într-un stat membru de o întreprindere situată într-un al doilea stat membru pentru a lucra în primul stat membru;

- lucrătorul este detașat pentru a înlocui o altă persoană detașată;

- lucrătorul a încheiat un contract de muncă cu întreprinderea în care este detașat.

O parte semnificativă a activității unei persoane salariate desfășurată într-un stat membru

- timpul de lucru și/sau

- remunerația

Dacă în contextul desfășurării unei evaluări globale reiese că cel puțin 25% din timpul de lucru al persoanei este desfășurat în statul membru de reședință și/sau cel puțin 25% din remunerația persoanei este obținută în statul

membru de reședință, aceasta indică faptul că o parte semnificativă a tuturor activităților persoanei salariate se desfășoară în statul respectiv.

Unii lucrători din transporturi au stabilite tipare de lucru, rute de parcurs și durate estimate ale transportului. O persoană care urmărește să obțină o decizie privind legislația socială aplicabilă ar trebui să prezinte argumente rezonabile (de exemplu, prin furnizarea listelor de servicii sau a calendarelor de călătorie sau a altor informații) pentru a împărți activitatea între timpul alocat desfășurării activității în statul de reședință și timpul alocat desfășurării de activități în alte state membre.

Atunci când programul de lucru din statul membru de reședință nu este disponibilă sau când circumstanțele nu stabilesc în mod clar desfășurarea unei părți substanțiale a activității în statul membru de reședință, se poate utiliza o metodă diferită de cea a programului de lucru pentru a stabili dacă în statul membru de reședință se desfășoară sau nu o parte substanțială a activității. În acest sens, se sugerează defalcarea activității în elemente sau incidente diferite și adoptarea unei hotărâri privind amplasarea activității din statul de reședință pe baza numărului de elemente înregistrate în statul respectiv ca procent din numărul total de incidente dintr-o anumită perioadă (numărul de încărcări și descărcări de mărfuri și diferitele țări în care aceste operațiuni au loc dintr-o perioadă de 12 luni).

Sediul social sau locul de desfășurare a activității

În cazul transportului rutier întreprinderile „care exercită ocupația de operator de transport rutier trebuie să aibă un sediu real și stabil pe teritoriul unui stat membru”. Aceasta presupune un sediu în care să fie păstrate documente legate de activitatea principală, contabilitate, gestionarea personalului, duratele de condus și de repaus, precum și orice alte documente la care autoritatea competentă trebuie să aibă acces pentru a stabili conformitatea cu condițiile prevăzute în Regulamentul nr. 1071/2009.

Se propune analizarea următoarelor criterii de către instituția locului de reședință, pe baza informațiilor disponibile, sau în strânsă cooperare cu instituția din statul membru în care angajatorul își are sediul sau locul de desfășurare a activității:

- locul în care întreprinderea în care își are sediul social și administrația;
- perioada de timp de la înființarea întreprinderii în statul membru;
- numărul de angajați cu atribuții de ordin administrativ care lucrează în cadrul biroului în cauză;
- locul în care sunt încheiate majoritatea contractelor cu clienții;
- biroul care dictează politica societății și chestiunile operaționale;
- locul în care se exercită principalele funcții financiare, inclusiv bancare;
- locul desemnat în temeiul regulamentelor UE ca fiind responsabil pentru gestionarea și păstrarea evidențelor impuse de reglementările care vizează domeniul de activitate a întreprinderii;
- locul de recrutare a lucrătorilor.

Sursa, Comisia Europeană: *Modernizarea coordonării sistemului de securitate socială la nivel european, Ghid practic: Legislația aplicabilă lucrătorilor din Uniunea Europeană, Spațiul Economic European și Elveția, mai 2010*

Capitolul II.5. CONSOLIDAREA cooperării transnaționale

II.5.1. Îmbunătățirea cunoașterii reciproce a diferitelor autorități naționale de control

Controlul reglementărilor privind detașarea în sectorul transporturi rutiere implică de cele mai multe ori intervenția diferitelor autorități de control și coordonarea lor. Este deci esențial ca diferitele servicii de control la nivel european și, în principal, serviciile de inspecție a muncii să fie în măsură să-și identifice reciproc competențele și să-și cunoască principalele atribuții de control.

Numai în acest caz complementaritatea diferitelor sarcini și competențe ale fiecărui serviciu în parte va putea fi realizată pe deplin.

AUTORITĂȚI DE CONTROL CU COMPETENȚE PRIVIND LEGALITATEA DETAȘĂRII

Competențe de control ale autorităților franceze

Competențele diferitelor autorități de control depind de legislația aplicabilă oricărei infracțiuni privind munca nedeclarată. Infracțiunea de muncă nedeclarată este singura infracțiune care poate fi constatată printr-un proces verbal de către agenții serviciilor de control menționați la art. L 8271-7 al Codului Muncii.

Munca nedeclarată

- ofițeri și agenți ai poliției judiciare
- inspectori și controlori de muncă
- funcționari ai Direcției Generale a Finanțelor Publice
- funcționari ai Direcției Generale a Vămilelor și Impozitelor
- agenți de recuperare ai URSSAF, ai Caselor de Ajutor Social Agricol Reciproc, ai Casei Generale de Asigurări Sociale și ai Regimului de Asigurări Sociale pentru Lucrători Independenți
- funcționari responsabili cu controlul transporturilor rutiere
- ofițeri și agenți din sectorul afacerilor maritime
- funcționari tehnici ai autorităților aviației civile
- agenți autorizați ai Centrului pentru Ocuparea Forței de Muncă

Plasarea ilegală a forței de muncă

- ofițeri și agenți de poliție judiciară
- inspectori și controlori de muncă
- funcționari ai Direcției Generale a Finanțelor Publice

<ul style="list-style-type: none"> ▪ funcționari ai Direcției Generale a Vămirilor și Impozitelor
<p>Punerea la dispoziție ilegală de forță de muncă</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ofițeri și agenți de poliție judiciară ▪ inspectori și controlori de muncă
<p>Exploatarea vulnerabilității</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ofițeri și agenți de poliție judiciară ▪ inspectori și controlori de muncă
<p>Nerespectarea condițiilor de detașare</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ofițeri și agenți de poliție judiciară ▪ inspectori și controlori de muncă

Competențe de control ale autorităților italiene

Competența de specialitate în ceea ce privește controlul respectării dispozițiilor legale în materie de detașare îi revine Ministerului Muncii și al Politicilor Sociale; acesta îndeplinește aceste atribuții prin intermediul inspectorilor de muncă, cărora le revine și calitatea de ofițeri de poliție judiciară în materie de legislație a muncii, de legislație socială și de securitate la locul de muncă. Această competență se adaugă competenței generale de aplicare a sancțiunilor administrative, atribuită prin regulament tuturor agenților și ofițerilor de poliție judiciară, aceștia făcând parte din organele de poliție cu competențe generale.

În cazul în care abaterile constatate prezintă și aspecte legate de sistemul de contribuții și asigurări sociale, controlul poate fi efectuat și de funcționarii cu competențe de inspecție din cadrul Institutelor de Asigurări Sociale (în principal, INPS și INAIL).

<p>Munca nedeclarată</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ inspectori de muncă din cadrul Ministerului Muncii și al Politicilor Sociale ▪ funcționari responsabili cu controlul din cadrul Institutelor de Asigurări Sociale
<p>Protecția condițiilor de muncă a lucrătorilor detașați</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ inspectori din cadrul Ministerului Muncii și al Politicilor Sociale
<p>Punerea la dispoziție ilegală de forță de muncă</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ inspectorii din cadrul Ministerului Muncii și al Politicilor Sociale ▪ agenți și ofițeri de poliție judiciară ai forțelor de poliție cu competențe generale
<p>Nerespectarea condițiilor de detașare</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ inspectorii din cadrul Ministerului Muncii și al Politicilor Sociale

Utilizarea nereglementară a mijloacelor de transport

- Ministerul Infrastructurilor și al Transporturilor
- Poliția Rutieră

Dispoziții privind perioadele de conducere și odihnă

- Poliția Rutieră
- inspectorii din cadrul Ministerului Muncii și al Politicilor Sociale

Competențe de control ale autorităților române

Controlul modului în care angajatorii aplică prevederile legale naționale care reglementează detașarea lucrătorilor în cadrul prestărilor de servicii transnaționale, a Codului muncii și a securității și sănătății în muncă, se realizează de inspectorii de muncă din Inspekția Muncii, cu excepțiile menționate în paragraful următor. În situația în care inspectorii de muncă constată fapte susceptibile de a avea caracter penal, competențele de cercetare a acestora revin organelor de cercetare penală.

Ministerul Apărării Naționale, structurile militare și structurile în care își desfășoară activitatea funcționari publici cu statut special din cadrul Ministerului Administrației și Internelor, Administrația Națională a Penitenciarelor din cadrul Ministerului Justiției, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Informații Externe, Serviciul de Protecție și Pază, Serviciul de Telecomunicații Speciale, precum și Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare, organizează activitățile de inspecție a muncii prin servicii proprii de specialitate, care au competență exclusivă numai pentru structurile respective.

Munca nedeclarată și/sau munca fără forme legale

- inspectori de muncă
- funcționari responsabili cu controlul transporturilor rutiere
- ofițeri și agenți de poliție judiciară

Plasarea ilegală de forță de muncă

- inspectori de muncă
- ofițeri și agenți de poliție judiciară

Punere la dispoziție ilegală de forță de muncă (agenți de muncă temporară)

- inspectori de muncă

Exploatarea grupurilor sensibile

- inspectori de muncă
- autorități responsabile cu protecția copiilor
- autorități responsabile cu protecția persoanelor cu handicap
- ofițeri și agenți de poliție judiciară

Nerespectarea condițiilor de detașare

- inspectori de muncă
- inspectori ai gărzii financiare și inspectori fiscali, pentru situația de evaziune fiscală

II.5.2. Dezvoltarea schimburilor de informații la nivel european

A / Proiectul pilot pentru schimbul de informații în materie de detașare transnațională a lucrătorilor

Aplicarea diferențiată a Directivei 96/71/CE de către statele membre a dus la instituirea, de către Comisia Europeană, prin decizia din 19 decembrie 2008, a unui Comitet de experți în materie de detașare. Obiectivul acestui Comitet a fost identificarea unor măsuri concrete de armonizare a aplicării și implementării prevederilor Directivei 96/71/CE, ceea ce a susținut utilizarea noțiunii de detașare transnațională a lucrătorilor. La încheierea lucrărilor, Comitetul de experți a decis că schimbul de informații în materie de detașare între statele membre urma să aibă loc prin intermediul Sistemului de Informare a Pieței Interne “Internal Market Information” (IMI) ¹⁹, care a fost deja utilizat pentru calificările profesionale (Dir. 2005/36/CE) și servicii (Dir. 2006/123/CE).

IMI este un software ce poate fi accesat gratuit pe pagina de internet a UE [http://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/index_it.html], care permite un schimb mai rapid și eficient de informații referitoare la detașare, prin proceduri unificate și simplificate aplicate textelor traduse în diferitele limbi comunitare.

Comisia Europeană a început pe 7 martie 2011 “Proiectul pilot pentru utilizarea unui formular specific al sistemului IMI privind schimbul de informații în materie de detașare transnațională a lucrătorilor”. În cadrul Proiectului pilot a fost implementat un Formular *ad hoc* cu întrebări referitoare la detașare, la lucrătorii detașați și la societățile care detașează. Au fost identificați coordonatorii naționali

¹⁹ Pe 29 august 2011 a fost adoptată o propunere de Regulament referitoare la cooperarea administrativă prin Sistemul de Informare a Pieței Interne (“regulamentul IMI”). Obiectivele acestei propuneri prezentate de Comisie sunt: stabilirea unui cadru juridic pentru IMI și a unui set de norme comune în măsură să-i asigure funcționarea eficientă; punerea la dispoziție a unui cadru complet de protecție a datelor confidențiale, prin stabilirea normelor referitoare la prelucrarea de date personale în cadrul IMI; susținerea unei eventuale viitoare extinderi a IMI în noi sectoare ale legislației Uniunii Europene; clarificarea rolului diferitelor părți implicate în IMI.

pentru fiecare stat membru (NIMIC), cu sarcina de a supraveghea gestionarea și funcționarea sistemului IMI la nivel național, precum și coordonatori ai domeniului legislativ al detașării (LIMIC).

Pentru Italia NIMIC este *Dipartimento delle Politiche Comunitarie* și autoritatea LIMIC este *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Direzione Generale Direzione generale per le Politiche dei servizi per il lavoro)*.

Pentru Franța NIMIC este *Secrétariat général des affaires européennes*, în timp ce LIMIC este *Direction Générale du Travail - Bureau de liaison*.

Pentru România, NIMIC este reprezentat de *Departamentul pentru Afaceri Europene* în timp ce LIMIC este reprezentat de *Inspekția Muncii*.

B / În domeniul legislației muncii

Art. 4 al Directivei 96/71/CE din 16 decembrie 1996 referitoare la detașarea lucrătorilor prevede ca statele membre să înființeze un birou de legătură pentru cooperarea administrativă între autoritățile competente pentru controlul condițiilor de muncă și de angajare a lucrătorilor detașați, inclusiv în ceea ce privește abuzurile evidente sau cazurile posibile de activități transnaționale ilegale.

Această cooperare constă, în special, în punerea la dispoziție de asistență juridică, în difuzarea informațiilor referitoare la legislația aplicabilă și la interpretarea ei, și în implicarea celorlalte birouri europene de legătură, cu scopul de a realiza schimbul de informații și de cunoștințe necesare pentru desfășurarea investigațiilor și anchetelor administrative conduse de către autoritățile de control.

Această cooperare se poate baza și pe o intensificare a schimburilor transfrontaliere prin acorduri sau convenții de cooperare administrativă încheiate între statele membre, care facilitează dialogul de proximitate. Franța, de exemplu, a încheiat acorduri cu Germania, Belgia, Luxemburg, Italia și Spania (conform capitolului cu activitățile de inspecție în Franța).

Biroul de legătură răspunde la cererile de informații prezentate de agenții de control prin intermediul birourilor de legătură din străinătate, care au rolul de interlocutori și de puncte de contact

pentru autoritățile competente.

→ **Sesizarea Birourilor de legătură din Franța** (a se vedea circulara Direcției Generale de Muncă din 5 octombrie 2008)

În Franța biroul național de legătură este pus la dispoziție de către Direcția Generală de Muncă. Prin derogare, atribuțiile biroului de legătură sunt asigurate de birourile teritoriale de legătură, care se află în cadrul:

- DIRECCTE din Alsacia pentru relațiile cu Germania;
- DIRECCTE Nord-Pas de Calais pentru relațiile cu Belgia;
- DIRECCTE din Lorena pentru relațiile cu Luxemburg;
- DIRECCTE din Aquitania pentru relațiile cu Țara Bască din Spania, cu Aragona și cu Navarra;
- DIRECCTE din Languedoc-Roussillon pentru relațiile cu Catalonia;
- DIRECCTE din Provence-Alpes-Côte d'Azur pentru relațiile cu Liguria;
- DIRECCTE din Rhône-Alpes pentru relațiile cu Piemont și Valle d'Aosta.

Pentru relațiile cu celelalte regiuni italiene și spaniole are competențe biroul național de legătură. Toți agenții de control având competența de a constata încălcările privind munca nedeclarată (art. L. 8271-7 al Codului muncii) pot să sesizeze biroul de legătură, în special serviciile de inspecție a muncii, agenții din transporturi rutiere, serviciile de poliție, jandarmeria și autoritățile vamale.

Cererile de informații sunt adresate biroului de legătură responsabil, împreună cu Formularul standard european, cărora li se pot anexa chestionarele care sunt disponibile, acum, pe Intranet SITERE. Coordonatele birourilor de legătură sunt prezentate în Anexa 1.

Este important ca în această cerere să se sublinieze natura verificărilor necesare și să se clarifice contextul controlului (utilitatea juridică și operațională a informațiilor și documentelor solicitate, imposibilitatea sau dificultatea întâlnită în obținerea acestor elemente, gradul de urgență...).

→ **Sesizarea Birourilor de legătură din Italia**

În Italia, Biroul național de legătură pentru lucrători detașați pe baza art. 5 din Decretul Legislativ nr. 72 din 25 februarie 2000 care conține “Aplicarea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul unei prestări de servicii” este Direcția Generală pentru Politici și Servicii de muncă, din cadrul Ministerului Muncii și al Politicilor Sociale (segreteriaadgmercatolavoro@avoro.gov.it).

După ce primește cererile de informații și verifică datele pe care le conțin, Biroul de legătură le transmite Direcțiilor Teritoriale de Muncă competente (pe baza art. 4, alin. 2, din DL nr. 72/2000) și Direcției Generale pentru Activitatea de Inspecție, în vederea efectuării controalelor necesare.

În urma semnării de către Ministerul Muncii italian și Ministerul Muncii francez, în septembrie 2011, a *Acordului de cooperare privind controlul mobilității transnaționale a lucrătorilor și lupta împotriva muncii ilegale*, care se referă și la detașarea de lucrători, au fost numite Birourile de legătură în vederea implementării protocolului. Acestea sunt:

- Direcția Generală pentru Activitatea de Inspecție (Via Flavia, 6 – 00186 Roma; tel. 06 46837273; fax 06 46837909; @SegreteriaDGAttivitàIspettiva@lavoro.gov.it), care este deja birou de legătură pentru toate regiunile care nu sunt de frontieră cu Franța;
- Direcția Regională Liguria Via Roccatagliata Ceccardi, 4/16 – 16121 Genova; tel. 010 518631-2-3; fax 010 5186370; @ DRL-Liguria@lavoro.gov.it), birou de legătură descentralizat pentru zona de frontieră în cauză;
- Direcția Regională Piemonte (Via Arcivescovado, 9/A – 10121 Torino; tel. 011 545156-546140-531545-530525; fax 011 543846; @DRL-Piemonte@lavoro.gov.it) și Valle D’Aosta D’Aosta (Viale dei Partigiani, 18 – 11100 Aosta; tel. 0165 237811; fax 0165 237899; @DRL-Aosta@lavoro.gov.it), birouri de legătură descentralizate pentru zonele de frontieră în cauză.

→ **Sesizarea Biroului de legătură din România**

În România, funcționarea Biroului național de legătură este asigurată de Inspecția Muncii care efectuează schimbul de informații cu instituțiile competente din statele membre ale Uniunii Europene și ale

Spațiului Economic European. Membrii Biroului de legătură au fost desemnați prin adresa nr. 246/17.07.2007 a inspectorului general de stat al Inspecției Muncii, transmisă la Departamentul Afaceri Europene și Relații Internaționale din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

În cadrul acestei cooperări, Inspecția Muncii răspunde cererilor motivate de informare cu privire la detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv referitor la cazuri de abuz sau activități transnaționale considerate ilegale.

Biroul de legătură primește, prin poștă sau electronic, prin sistemul IMI, cererile de informații de la birourile de legătură ale instituțiilor omoloage din UE, pe baza Formularului standard european.

C / În domeniul legislației privind asigurările sociale

La fel ca în cazul legislației muncii, fiecare stat a stabilit o autoritate responsabilă cu schimbul de informații privind înscrierea salariaților detașați la instituțiile de asigurări sociale din țara lor de origine.

În Franța, aceasta este reprezentată de Centrul de Legături Europene și Internaționale pentru Asigurări Sociale (CLEISS).

CLEISS este autoritatea de legătură între instituțiile franceze de asigurări sociale și cele străine în ceea ce privește aplicarea regulamentelor Comunității Europene și a acordurilor internaționale în domeniul asigurărilor sociale. CLEISS are competența de a aproba prelungirea menținerii afilierii salariaților detașați la sistemul de asigurări sociale din țara de origine.

De asemenea, poate să notifice serviciilor franceze de control cazurile de lucrători străini detașați în Franța care nu sunt în posesia formularului E101 (sau A1). În schimb, poate fi sesizată de către serviciile franceze de control în ceea ce privește realitatea afilierii unui lucrător detașat în Franța.

Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale

11, rue de la tour des Dames

75436 Paris cedex 09

Tél. : 01 45 26 33 41, Fax : 01 49 95 06 50

În Italia, autoritățile responsabile cu schimbul de informații privind înscrierea salariaților detașați la instituțiile de asigurări sociale sunt Institutul Național de Asigurări Sociale (INPS) și Institutul Național de Asigurări pentru Angajații din Administrația Publică (INPDAP) din subordinea Ministerului Muncii și al Politicilor Sociale (MLPS).

În România, instituția responsabilă cu schimbul de informații referitoare la înscrierea salariaților detașați la organismele de asigurări sociale din țara de origine este Casa Națională de Pensii Publice (CNPP). **Începând cu data de 1 mai 2010**, au intrat în vigoare noile dispoziții în materie de legislație aplicabilă lucrătorilor care se deplasează în interiorul UE, conținute în Titlul II al Regulamentului (CE) nr. 883/2004 (articolele 11-16) și în Titlul II al Regulamentului de aplicare nr. 987/2009 (articolele 14-16).

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului instituie cadrul legal privind coordonarea sistemelor de securitate socială. **Dispozițiile articolului 12 au prelungit durata maximă a detașării de la 12 luni la 24 de luni.** Ca urmare, formularul E101 a fost înlocuit cu formularul A1, care are o valabilitate de 24 de luni.

CNPP asigură aplicarea unitară a legislației din domeniul pensiilor și a asigurărilor sociale și eliberează Formularul A1, în vederea certificării achitării taxelor sociale în România. De asemenea, asigură legătura între instituțiile de asigurări sociale române și cele străine privind aplicarea regulamentelor Comunității Europene și a acordurilor internaționale în materie de asigurări sociale și are competența de a aproba prelungirea menținerii afilierii salariaților detașați la sistemul de asigurări sociale din țara de origine.

Casa Națională de Pensii Publice
Sediul central - Str. Latină nr. 8, Sector 2, București
Telefon: 004021/316.91.11; 08 00 826 727
Url: <http://www.cnpas.org>

D / Valorificarea instrumentelor realizate prin colaborarea autorităților de control din statele membre

Unele proiecte, lansate de Comisia Europeană, le-au permis serviciilor de control din diferitele state membre să colaboreze la dezvoltarea unor instrumente utile controalelor referitoare la detașare. Două

dintre acestea sunt de semnalat:

- pagina web "Euro-detașare"²⁰ (<http://www.eurodetachment-travail.eu/>), care permite accesul la o serie de informații practice și operaționale utile pentru controlul detașării, adresate autorităților de control (preluarea tuturor textelor, fișe practice...),
- lucrarea finalizată în cadrul proiectului ICENUW²¹, care permite autorităților de control să aibă o mai bună cunoaștere a documentelor existente în celelalte state membre și astfel facilitează „drumul în amonte” pentru o sesizare a autorităților oficiale, de exemplu prin rețeaua birourilor de legătură. Acest instrument este completat de un anuar care permite identificarea serviciilor competente ale diferitelor autorități.

(<http://www.socialsecurity.fgov.be/fr/nieuws-publicaties/conferenties/icenuw/index.htm>).

II.5.3. Dezvoltarea cooperării între autoritățile de control

A / Consolidarea cooperării între serviciile de inspecție a muncii și de control al asigurărilor sociale la nivel național

Ținând cont de existența unei duble reglementări în materie de detașare (menținerea afilierii la instituțiile de asigurări sociale din țara de origine și aplicarea legislației muncii din țara de destinație, după cum prevede nucleul dur), este esențială cooperarea dintre serviciile de control cu competențe în cele două domenii.

B / Dezvoltarea cooperării, în special a celei transfrontaliere, prin organizarea unor controale comune

Pe lângă împărtășirea experiențelor și competențelor, este necesar să se îmbunătățească caracterul operațional al coordonării.

- Trebuie urmărită colaborarea dintre diferitele autorități naționale de control rutier având ca

²⁰ Țări participante: Franța, Polonia, Portugalia, Spania, Luxemburg, Belgia.

²¹ Țări participante: Italia, Spania, Franța, Olanda, Suedia, Polonia, Bulgaria, Austria, România, Portugalia.

scop armonizarea practicilor de control prin schimb de experiențe, colaborarea și inițiativele comune. Astfel, Rețeaua Euro Contrôle Route (ECR), un grup european de servicii de control rutier creat în 1999, de către miniștrii transporturilor din diferite țări europene, organizează stagii de formare în străinătate pentru agenții de control, schimburi de informații, interpretări comune și armonizate ale legislației în domeniul transporturilor.

► Trebuie dezvoltată și cooperarea transfrontalieră prin organizarea unor controale comune, ca în cazul exemplelor franceze de operațiuni transfrontaliere în regiunile limitrofe, care reunesc agenții responsabili cu controlul transporturilor rutiere din țările respective. Aceste operațiuni au fost planificate și stabilite în cadrul planurilor regionale de control stabilite de serviciile teritoriale ale Ministerului Transporturilor.

► În ceea ce privește inspecția muncii, această cooperare, care funcționează mai bine direct prin natura ei, se încadrează în acordurile bilaterale în domeniul cooperării administrative.

Aceste acorduri oferă serviciilor de control un cadru de strânsă colaborare, care va facilita organizarea unor operațiuni de control comune. De asemenea, cooperarea asigură îmbunătățirea cunoașterii reciproce a serviciilor de control pe teme specifice (de ex.: șantiere de construcții transfrontaliere, cum ar fi cel de la LGV **Rin-Rhon**).

C / Propunerea unei metodologii comune de control

Este necesară organizarea schimbului de informații și controlul respectării reglementărilor de detașare în sectorul transporturi rutiere la nivel transnațional.

Pentru a realiza acest lucru, este necesar să se analizeze adaptarea instrumentelor de cooperare existente la cazul specific al întreprinderilor de transport rutier.

Sunt posibile două tipuri de control:

- Controlul respectării reglementărilor din nucleul dur în ceea ce privește salariații detașați în mod regulat;

- Controlul încălcării reglementărilor de detașare, care înseamnă în traducere „mecanică“ faptele de muncă nedeclarată și/sau fără forme legale, comise în țara în care se desfășoară activitatea (excluzând situațiile de „tranzit“).

Care sunt prioritățile pentru control?

În primul caz, lucrătorii detașați sunt prezenți temporar pe teritoriul național.

În cel de-al doilea caz, activitatea de transport se desfășoară permanent pe teritoriul național și salariații care execută această activitate intră în concurență directă cu salariații din statul membru implicat.

În mod concret, au fost identificate două situații:

- salariații lucrează în mod permanent pe teritoriul statului membru în numele unei întreprinderi naționale din statul membru;
- activitatea este desfășurată în mod permanent de către salariații care lucrează doar temporar pe teritoriul național, dar care se succed unii pe alții.

Aceste situații pot reprezenta infracțiuni (infracțiuni de muncă nedeclarată, plasare sau furnizare ilegală de forță de muncă). În plus, prejudiciul social pentru statul membru (sustragerea de la plata contribuțiilor de asigurări sociale) este mult mai grav în cel de-al doilea caz .

Linia de demarcație între cele 2 cazuri este foarte subtilă. Cu toate acestea, cel de-al doilea caz, adică încălcarea regulilor de detașare, este prioritar pentru orientarea și organizarea acțiunilor de control în scopul combaterii mai eficiente a fraudelor privind detașarea și munca nedeclarată.

Într-adevăr, întreprinderile care încalcă regulile concurenței amenință supraviețuirea întreprinderilor care respectă legislația și pun, totodată, în pericol locurile de muncă ale propriilor salariați în momentul în care îi înlocuiesc cu conducători auto care sunt supuși altor reguli sociale. Toate acestea ridică problema modului de coordonare între statele membre în lupta împotriva sistemelor organizate de fraudare transfrontalieră a securității sociale .

Considerații privind desfășurarea unor acțiuni de control coordonate la nivel transnațional

- Punctele de acces:

- ▶ un control rutier (situație aleatorie prin definiție, pentru depistarea unei situații de fraudă în materie de detașare, însă importantă pentru că este în măsură să intercepteze situațiile de fraudă cu mult înainte),
- ▶ acțiuni comune pe șosea sau la sediu,
- ▶ semnalare.

- Strategia de intervenție: în primul rând trebuie stabilită durata activității desfășurate pe teritoriul național al statului membru în care costul muncii este mai ridicat prin intermediul conducătorilor auto nerezidenți controlați.

- Dificultăți:

- ▶ relația de angajare poate fi dificil de stabilit în cursul unui singur control rutier (Cum se „monitorizează” activitatea conducătorului auto?),
- ▶ diferitele servicii de control nu au aceleași competențe.

Modalități de cooperare: propunerile proiectului TRANSPO

Dat fiind că autoritatea care exercită controlul în țara de destinație nu are competențe în țara de origine a lucrătorului, controlul trebuie să treacă prin birourile naționale de legătură. Informațiile transmise în acest mod, permit autorităților din țara de origine să efectueze controalele necesare la sediul angajatorului, dacă consideră acest lucru foarte important. Datorită automatizării schimburilor, întârzierile în comunicare între birourile de legătură sunt foarte scurte, facilitând derularea cercetărilor.

- Crearea unui sistem de avertizare pe baza informațiilor colectate în timpul controlului rutier sau cu ocazia unor semnalări primite (folosind Chestionarul de control anexat, care ar putea contribui la identificarea situațiilor de fraudă în materie de detașare).

- Dacă aceste elemente sunt insuficiente pentru constatarea unei încălcări a legislației referitoare la detașare (ceea ce se va întâmpla în majoritatea situațiilor), atunci va fi necesar ca primele informații dobândite să fie integrate cu o verificare la biroul de legătură din statul membru al conducătorului auto

controlat (de exemplu, să se examineze scrisorile de transport ale tuturor autovehiculelor sau datele V1b ale tuturor acestor autovehicule și să fie comparate cu datele din contabilitate, în special în ceea ce privește sistemul de facturare al întreprinderii).

De remarcat faptul că îmbunătățirea aparatelor de control (tahografe) cu posibilitatea de a reconstrui traseele prin geo-poziționare ar fi o modalitate de creștere a eficienței controalelor. Propunerea de reformă a Regulamentului nr. 3821/85 este orientată în acest sens.

- Transmiterea informațiilor dobândite (concret, transmiterea Chestionarului de control și a Formularului standard european) către Biroul național de legătură competent care le va transmite biroului de legătură din statul membru implicat.

Aceste elemente pot fi integrate, dacă este necesar, cu informațiile oferite de controlorii de transport rutier în cadrul rețelei ECR.

- Biroul de legătură din statul membru solicită autorităților cu competențe de control din țara de origine, efectuarea verificărilor suplimentare necesare referitoare la societatea străină angajatoare a salariaților presupuși detașați. Aceste verificări se referă la munca nedeclarată și fraudele în domeniul detașării și sunt efectuate în colaborare cu biroul de legătură sesizat inițial (care rămâne în contact cu agenții care au efectuat primele verificări). Este necesar ca în Formularul standard european să fie precizate controalele care trebuie efectuate.

- Centralizarea informațiilor de către biroul național de legătură care transmite rezultatele cercetărilor către serviciile de inspecție în vederea unor intervenții ulterioare.

Datele de contact ale Birourilor de legătură din FRANȚA

Annexe 1 - Contacts/Contact Bureaux de Liaison France/Contacts Liaison offices France				
Bureau de liaison déconcentré /Liaison office decentralised	Localisation/Place	Adresse/adresse	Compétence/competence	Référents utilisateurs IMI/Contact person IMI
Bureau de liaison national	DGT	39-43, Quai André Citroën - 75902 PARIS Cedex 15	nationale	Chantal BRILLET titulaire permanent - Nicolas COTRUFO suppléant - Julie BEAUSSIER suppléant
France - Allemagne	DIRECCTE Alsace	UT du Bas-Rhin - 6, rue Gustave Adolphe Hirn - 67085 STRASBOURG Cedex	nationale	Vincent HALLER titulaire permanent - Philippe KIEFFER suppléant
France - Belgique	DIRECCTE Nord-Pas-de- Calais	DIRECCTE Nord Pas-de- Calais - 70, rue Saint Sauveur - BP 456 Les Arcades de Flandre - 59021 LILLE Cedex	nationale	Salvatrice MOLLET titulaire permanent - Jenny BLAUWART suppléante
France - Luxembourg	DIRECCTE Lorraine	DIRECCTE Lorraine - 10 rue Mazagan - BP 10676 - 54063 NANCY CEDEX	nationale	Marc SONNET titulaire permanent - Fabienne BERTHON suppléante
France - Espagne	1 - DIRECCTE Aquitaine - UT 064	UT des Pyrénées Atlantiques - Cité administrative - Boulevard Tourasse - 64000 PAU	frontalière pour la région Aquitaine / Midi-Pyrénées (côté français) et Pays basque, Aragon et Navarre (côté espagnol)	Aïda ESTEVES titulaire permanent - Dominique COLLARD suppléant
	2 - DIRECCTE Languedoc- Roussillon - UT 066	UT des Pyrénées Orientales - 76, bd Aristide Briand - 66026 PERPIGNAN Cedex	frontalière pour la région Languedoc / Roussillon (côté français) et Catalogne (côté espagnol)	Vanessa MATIUZZI titulaire permanent - Michel PEREZ suppléant
France - Italie	1 - DIRECCTE Provence- Alpes-Côte d'Azur - UT 06	UT des Alpes Maritimes - Immeuble Communica - 455, Promenade des Anglais - CS 43311 - 06299 NICE Cedex 3	frontalière pour la région PACA (côté français) et Ligurie (côté italien)	Anne GRIACHE titulaire - TOMAS Carole suppléante
	2 - DIRECCTE Rhône- Alpes - UT 73	UT de la Savoie - Carré Curial - 73018 CHAMBERY Cedex	frontalière pour la région Rhône-Alpes (côté français) et Piemont - Val d'Aoste (côté italien)	Jean-Louis BORREL titulaire permanent - Hubert GUIRIMAND suppléant

Datele de contact ale Biroului de legătură din ROMÂNIA

Biroul de legătură din România	Sediu	Adresa	Competența	Persoane de contact
Biroul național de legătură	INSPECȚIA MUNCII	Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2, București - 021455	națională	- Daniela Eugenia GEORMĂNEANU - Eduard Traian NICOLAU

Anexa Capitolul II.5. – PROPUNERE DE CHESTIONAR DE CONTROL

CHESTIONAR DE CONTROL

Data și ora controlului:

Locul controlului:

Identificarea autovehiculului

Pentru a completa această secțiune, solicitați certificatul de înmatriculare a autovehiculului

Număr de înmatriculare:

Tip/Marcă:

Însemne pe autovehicul (numele și/sau logo-ul operatorului de transport sau al mandatarului):

Identificarea conducătorului auto

Pentru a completa această secțiune, examinați permisul de conducere al conducătorului auto și eventual, contractul său de muncă

Nume:

Prenume:

Data nașterii:

Care este misiunea sa (data de începere a cursei, traseul, orarul etc.)?

Data angajării:

Locul angajării:

Identificarea angajatorului

(întreprinderea pentru care conducătorul auto lucrează efectiv)

Pentru a completa următoarele două secțiuni, v-ar fi util dacă examinați licența de transport și scrisoarea de transport. Dacă este posibil, faceți o copie a scrisorii de transport sau copiați toate datele conținute în aceasta.

Denumirea întreprinderii:

Adresa:

Numele și prenumele persoanei responsabile:

Codul unic de identificare a întreprinderii:

Identificarea mandatarului

Denumirea întreprinderii:

Adresa:

Codul unic de identificare a întreprinderii:

Întrebări

Încercați să stabiliți (mai ales pe baza documentelor de înregistrare a timpului de muncă) cronologia activităților conducătorului auto (pentru o perioadă de peste 7 zile) și a utilizării autovehiculului.

Locul de plecare a autovehiculului:

Locul de destinație a autovehiculului:

Locul de încărcare a mărfii:

Locul de descărcare a mărfii:

Conducătorul auto este în tranzit în statul membru?

Conducătorul auto efectuează o operațiune de cabotaj în statul membru?

Conducătorul auto lucrează în mod obișnuit în țara de origine a întreprinderii străine?

Conducătorul auto desfășoară o activitate susținută în statul membru?

Documente de consultat

- Formularul A1 (nu este necesar la bordul autovehiculului).

Neprezentarea formularului A1 nu constituie dovada neplății contribuțiilor fiscale.

- Permisul de muncă pentru conducătorii auto din țările din afara UE
- Discuri sau informații digitale (C1b și V1b)
- Scrisoarea sau scrisorile de transport național/Scrisoarea de transport internațional
- Licență comunitară
- Dovada raportului de muncă pentru conducătorii auto din afara UE care prestează transport internațional sub licență comunitară
 - Atestat de conducător auto
 - Dovada închirierii autovehiculului, dacă este cazul
 - Contractele de transport, inclusiv subcontractări (nu sunt necesare la bordul autovehiculului)

Dacă conducătorul auto efectuează o operațiune de cabotaj.

- Declarația prealabilă de detașare (peste 7 zile de prezență pe teritoriul național)
- Scrisoarea de transport internațional (CMR) care justifică transportul internațional
- Scrisoarea sau scrisorile de transport național (o scrisoare de transport pentru fiecare operațiune de încărcare și de descărcare)

Este necesară pentru a verifica respectarea numărului de operațiuni de cabotaj (a se vedea mai ales data de descărcare a mărfurilor și numărul de înmatriculare a autovehiculului – cap tractor).

Notă:

Toate aceste documente pot fi solicitate conducătorului auto. Obligativitatea prezenței la bordul autovehiculului a acestor documente, corelată cu măsurile punitive pentru neconformare, va fi analizată în concordanță cu reglementările comunitare cu aplicabilitate directă și cu legislația națională.

Obligațiile administrative de comunicare a detașării (a se vedea *Declarația prealabilă detașării*) se circumscriu specificului național, neexistând o procedură unitară la nivelul tuturor statelor UE și SEE.

ANEXA 1. – TABELE DE COMPARAȚIE

Lucrător comunitar care lucrează în ITALIA în regim de detașare comunitară autentică				
	Protecție asigurată în Italia pe baza art. 3 al Dir. 96/71/CE	Dispoziții de aplicare a sistemului de prevederi fiscale reglementate la nivel național	Consecințe în ceea ce privește contribuțiile la sistemul asigurărilor sociale pentru lucrătorul care provine din Franța, în cazul în care s-ar stabili că lucrătorului francez, pe baza dispozițiilor italiene privind salariul minim, i s-ar fi convenit pe perioada detașării un salariu mai mare decât cel primit efectiv.	Consecințe în ceea ce privește contribuțiile la sistemul asigurărilor sociale pentru lucrătorul care provine din România, în cazul în care s-ar stabili că lucrătorului român, pe baza dispozițiilor italiene privind salariul minim, i s-ar fi convenit pe perioada detașării un salariu mai mare decât cel primit efectiv.
Prestări de servicii, detașare sau transfer în cadrul aceluiași grup de întreprinderi, loc de muncă prin agenție de muncă temporară (art. 1, alin. 3, DIR. 96/71/CE)	<p>Art. 3, alin. 1 DL nr. 72/2000: <i>Condiții de muncă</i> alin. 1. În ceea ce privește raportul de muncă între întreprinderile menționate la art. 1, alin. 1, și lucrătorii detașați, pe perioada detașării, se aplică aceleași condiții de muncă prevăzute de dispozițiile legislative, regulamentare sau administrative, și de contractele colective de muncă stabilite de organizațiile patronale și sindicale mai reprezentative la nivel național, aplicabile lucrătorilor care prestează muncă subordonată similară în locul în care lucrătorii detașați își desfășoară propria activitate aflați în situație de detașare.</p> <p><u>Protecție suplimentară în caz de punere la dispoziție</u> Art. 3, alin. 3, DL nr. 72/2000. Întreprinderile care prestează servicii în baza art. 1, alin. 1, care vor fi executate în cadrul unor societăți cu organizare și gestiune proprie unui</p>	Nicio consecință de natură contributivă în cazul în care contractul este real și institutul de asigurări sociale din țara de origine a eliberat formularul A1 pentru lucrător.	Dacă legislația italiană sau contractele colective de muncă aplicabile în Italia prevăd o retribuire superioară față de cea plătită lucrătorului detașat francez, angajatorul francez îi va plăti angajatului, pe perioada detașării în Italia, diferența salarială. Contribuțiile sociale datorate de angajator se vor calcula pe baza acestei noi retribuiții.	Dacă angajatorul român va fi obligat de autoritățile italiene să plătească salariatului diferența de salariu, până la nivelul salariului minim din Italia, atunci și asupra acestei diferențe vor fi calculate și plătite contribuții la asigurările sociale. Pentru sistemul de pensii și șomaj nivelul mai ridicat al contribuției totale va influența cuantumul pensiei, respectiv cuantumul ajutorului de șomaj de care va beneficia acel salariat.

Lucrător comunitar care lucrează în ITALIA în regim de detașare comunitară autentică

destinatar de servicii transnaționale sunt obligate, alături de acestea, să asigure lucrătorilor angajați un nivel salarial minim inderogabil și să asigure o aplicare a dispozițiilor legislative care să nu fie inferioare celor pe care sunt obligate să le aplice în raportul de muncă cu proprii salariați.

Protecție suplimentară pentru lucrători prin agenții de muncă temporară

Lucrătorului trebuie să i se asigure, pe perioada de punere la dispoziție pe plan transnațional, un nivel salarial care să nu fie inferior celui asigurat lucrătorilor angajați de utilizator.

Întreprinderea care a pus la dispoziție un lucrător are o responsabilitate de solidaritate pasivă în ceea ce privește plata salariului lucrătorilor pentru care a desfășurat activitatea de intermediere.

Lucrător comunitar cu loc de muncă în ITALIA în regim de detașare comunitară neautentică				
	Protecție asigurată în Italia și pe baza art. 3 Dir. 96/71/CE	Dispoziții de aplicare a sistemului de prevederi fiscale reglementate la nivel național	Măsură adoptată de autoritatea franceză competentă în ceea ce privește sistemul asigurărilor sociale în cazul în care s-ar notifica, de către autoritățile italiene, că lucrătorul francez cu loc de muncă în Italia în regim de detașare operează efectiv ca și când ar fi un lucrător angajat al unei întreprinderi italiene.	Măsură adoptată de autoritatea română competentă în ceea ce privește sistemul asigurărilor sociale, în cazul în care s-ar notifica, de către autoritățile italiene, că lucrătorul român cu loc de muncă în Italia în regim de detașare operează efectiv ca și când ar fi un lucrător angajat al unei întreprinderi italiene.
Prestări de servicii, detașare sau transfer în cadrul aceluiași grup de întreprinderi, loc de muncă prin agenție de muncă temporară (art. 1, alin. 3, DIR. 96/71/CE)	<p>Art. 3, alin. 1 DL nr. 72/2000: <i>Condiții de muncă</i> alin. 1. În ceea ce privește raportul de muncă între întreprinderile menționate la art. 1, alin. 1, și lucrătorii detașați, pe perioada detașării, se aplică aceleași condiții de muncă prevăzute de dispozițiile legislative, regulamentare sau administrative, și de contractele colective de muncă stabilite de organizațiile patronale și sindicale mai reprezentative la nivel național, aplicabile lucrătorilor care prestează muncă subordonată similară în locul în care lucrătorii detașați își desfășoară propria activitate aflați în situație de detașare.</p> <p>Art. 26, DL nr. 276/2003 Lucrătorii angajați de intermediarul "abuziv" au dreptul la un nivel salarial care să nu fie, în ansamblu, inferior celui al angajaților utilizatorului de la același nivel, având aceleași sarcini.</p>	Cerere de revocare, prezentată țării de origine, a formularului A1. Consecința revocării este obligația de a achita contribuțiile sociale către Institutul Național de Asigurări Sociale din Italia pentru perioada de muncă în regim de detașare comunitară neautentică.	Măsură adoptată de autoritatea franceză competentă în materie de asigurări sociale, în cazul în care primește o notificare din partea autorităților italiene în ceea ce privește un lucrător francez angajat în Italia în regim de detașare și care lucrează în aceleași condiții ca și angajații unei societăți italiene.	În baza cererii de revocare din partea autorităților italiene, după evaluarea acesteia prin prisma principiilor stabilite de Regulamentul nr. 987/2009, autoritatea română competentă poate decide revocarea formularului A1 (E101), sau menținerea provizorie a acestuia și parcurgerea procedurii de ajungere la un acord.

Lucrător comunitar cu loc de muncă în ITALIA în regim de detașare comunitară neautentică

Utilizatorul este obligat, alături de întreprinderea care a pus la dispoziție locul de muncă, să le achite lucrătorilor, salariul și contribuțiile prevăzute de sistemul de asigurări sociale.

Art. 18, DL nr. 276/2003.

Sanctiune penală de 50 de euro pentru fiecare zi de angajare nelegală aplicată întreprinderii care a pus la dispoziție lucrători în mod "abuziv" utilizatorului.

Lucrător comunitar care lucrează în FRANȚA în regim de detașare comunitară autentică

	<p>Protecție asigurată în Franța pe baza art. 3 al Dir. 96/71/CE</p>	<p>Dispoziții de aplicare a sistemului de prevederi fiscale reglementate la nivel național</p>	<p>Consecințe în ceea ce privește contribuțiile la sistemul asigurărilor sociale pentru lucrătorul care provine din Italia, în cazul în care s-ar stabili că lucrătorului italian, pe baza dispozițiilor franceze privind salariul minim, i s-ar fi convenit pe perioada detașării un salariu mai mare decât cel primit efectiv.</p>	<p>Consecințe în ceea ce privește contribuțiile la sistemul asigurărilor sociale pentru lucrătorul care provine din România, în cazul în care s-ar stabili că lucrătorului român, pe baza dispozițiilor franceze privind salariul minim, i s-ar fi convenit pe perioada detașării un salariu mai mare decât cel primit efectiv.</p>
<p>Prestări de servicii, detașare sau transfer în cadrul aceluiași grup de întreprinderi, loc de muncă prin agenție de muncă temporară (art. 1, alin. 3, DIR. 96/71/CE)</p>	<p>Articolul Legii 1262-4 din Codul Muncii</p> <p>Angajatorii stabiliți în afara teritoriului Franței trebuie să respecte legislația franceză, pe perioada de detașare a propriilor angajați în Franța, în ceea ce privește următoarele aspecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - libertățile individuale și colective în relații de muncă; - discriminarea și egalitatea de șanse între femei și bărbați; - protecția maternității, concediul de maternitate și paternitate, concedii pentru evenimente de familie; - condițiile în care sunt oferite garanțiilor la care au dreptul angajații de către agențiile de muncă temporară; - dreptul la grevă; - program de muncă, remunerații suplimentare, zile de odihnă, concedii anuale plătite, ore de muncă și muncă pe timp de noapte pentru lucrătorii tineri; - condiții de înscriere la casele de concedii, vacanțe și condiții meteorologice 	<p>Conform dispozițiilor prevăzute de legislația în materie de asigurări sociale în vigoare nr. 883/2004 și 987/2009, o persoană care, în contul angajatorului său, desfășoară temporar o activitate pe teritoriul unui stat membru, rămâne supusă legilor țării în care își desfășoară activitatea în mod obișnuit.</p> <p>Trebuie să fie întrunite unele condiții (lista nu este completă):</p> <ul style="list-style-type: none"> - angajatorul trebuie să exercite activități semnificative în țara de destinație; - trebuie să existe o relație directă între angajator și angajatul detașat pe întreaga durată a detașării; - perioada de detașare nu trebuie să depășească 24 de luni; - angajatul trebuie să fie înscris în sistemul de asigurări sociale al țării de origine pe o perioadă de 	<p>În cazul în care salariul primit pentru prestarea de servicii executată pe perioada detașării transnaționale în Franța este superior celui stabilit prin aplicarea convențiilor colective italiene, contribuțiile sociale datorate Institutului Național de Asigurări Sociale din Italia se calculează pe baza sumei mai mari pe care lucrătorul ar trebui să o primească, chiar dacă aceasta nu este aceea efectiv primită de el.</p>	<p>Dacă angajatorul român va fi obligat de autoritățile franceze să plătească salariului diferența de salariu, până la nivelul salariului minim din România, atunci și asupra acestei diferențe vor fi calculate și plătite contribuții de asigurări sociale.</p> <p>Pentru sistemul de pensii și șomaj nivelul mai ridicat al contribuției totale va influența cuantumul pensiei, respectiv cuantumul ajutorului de șomaj de care va beneficia acel salariat.</p>

Lucrător comunitar care lucrează în FRANȚA în regim de detașare comunitară autentică

	<p>nefavorabile;</p> <ul style="list-style-type: none"> - salariu minim și plata salariilor, inclusiv majorările pentru orele de muncă suplimentare; - legislație în materie de sănătate și securitate în muncă, vârsta minimă de acces pe piața muncii, munca minorilor; - munca ilegală. <p>“Regulile franceze” cuprind legile, regulamentele și regulile care derivă din acordurile și convențiile extinse aplicabile angajaților întreprinderilor din același sector de activitate din Franța.</p>	<p>cel puțin o lună înainte de detașare;</p> <p>-angajatul detașat trebuie să fie trimis ca înlocuitor al unui alt angajat care a fost detașat înainte.</p> <p>Detașarea trebuie să fie înregistrată la Institutul de asigurări , care va elibera formularul A 1.</p>		
--	---	---	--	--

Lucrător comunitar cu loc de muncă în FRANȚA în regim de detașare comunitară neautentică

	Protecție asigurată în Franța și pe baza art. 3 Dir. 96/71/CE	Dispoziții de aplicare a sistemului de prevederi fiscale reglementate la nivel național	Măsură adoptată de autoritatea italiană competentă în ceea ce privește sistemul asigurărilor sociale în cazul în care s-ar notifica, de către autoritățile franceze, că lucrătorul italian cu loc de muncă în Franța în regim de detașare operează efectiv ca și când ar fi un lucrător angajat al unei întreprinderi franceze.	Măsură adoptată de autoritatea română competentă în ceea ce privește sistemul asigurărilor sociale în cazul în care s-ar notifica, de către autoritățile franceze, că lucrătorul român cu loc de muncă în Franța în regim de detașare operează efectiv ca și când ar fi un lucrător angajat al unei întreprinderi franceze.
Prestări de servicii, detașare sau transfer în cadrul aceluiași grup de întreprinderi, loc de muncă prin agenție de muncă temporară (art. 1, alin. 3, DIR. 96/71/CE)	<p>Posibilitate pentru serviciile de control franceze să constate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - infracțiuni pentru nerespectarea dispozițiilor Codului Muncii în materie de detașare a lucrătorilor; - infracțiuni pentru nedeclararea unor activități și/sau nedeclararea unor angajați; - infracțiuni pentru nerespectarea dispozițiilor în materie de muncă temporară; - infracțiuni pentru punere la dispoziție ilegală de mână de lucru și/sau de contractare. <p>Lucrătorul detașat căruia nu i-au fost respectate drepturile are posibilitatea de a apela la protecția legii prin Tribunalul francez de Muncă din localitatea de detașare, dar și prin jurisdicția competentă din țara gazdă a societății.</p>	În caz de îndoială a organismului de control în ceea ce privește valabilitatea formularului A1, este de recomandat să se ceară reexaminarea situației angajatului de către instituția care a eliberat documentul; doar aceasta are posibilitatea de a dispune retragerea sa, în anumite condiții.	Revocare formular A1	În baza cererii de revocare din partea autorităților franceze, după evaluarea acestuia prin prisma principiilor stabilite de Regulamentul nr. 987/2009, autoritatea română competentă poate decide revocarea formularului A1 (E101), sau menținerea provizorie a acestuia și parcurgerea procedurii de ajungere la un acord.

Lucrător comunitar care lucrează în ROMÂNIA în regim de detașare comunitară autentică

Protecție asigurată în România pe baza art.	Dispoziții de aplicare a sistemului	Consecințe în ceea ce privește	Consecințe în ceea ce privește
--	--	---------------------------------------	---------------------------------------

Lucrător comunitar care lucrează în ROMÂNIA în regim de detașare comunitară autentică

	3 al Dir. 96/71/CE	de prevederi fiscale reglementate la nivel național	contribuțiile la sistemul asigurărilor sociale pentru lucrătorul care provine din Italia, în cazul în care s-ar stabili că lucrătorului italian, pe baza dispozițiilor române privind salariul minim, i s-ar fi convenit pe perioada detașării un salariu mai mare decât cel primit efectiv.	contribuțiile la sistemul asigurărilor sociale pentru lucrătorul care provine din Franța, în cazul în care s-ar stabili că lucrătorului francez, pe baza dispozițiilor române privind salariul minim, i s-ar fi convenit pe perioada detașării un salariu mai mare decât cel primit efectiv.
<p>Prestări de servicii, detașare sau transfer în cadrul aceluiași grup de întreprinderi, loc de muncă prin agenție de muncă temporară (art. 1, alin. 3, DIR. 96/71/CE)</p>	<p>Legea nr. 344/2006 <i>privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale</i> <u>Condiții de muncă</u> 1. detașarea–delegarea pentru prestarea unor servicii: aceleași condiții minimale aplicabile salariaților români, doar pentru elementele "nucleului dur"; 2. transfer în cadrul aceluiași grup: dacă activitatea îmbracă forma delegării din <i>Codul muncii</i> se aplică aceleași condiții de la punctul 1; dacă salariatul va desfășura temporar activitate în beneficiul angajatorului român, sub forma detașării din <i>Codul muncii</i>, (autoritate, subordonare, salarizare de angajatorului român) este discutabilă aplicarea integrală a condițiilor de muncă și obligațiilor administrative stabilite de Legea nr. 53/2003 – <i>Codul muncii</i> și de Legea nr. 319/2006 <i>a securității și sănătății în muncă</i>; 3. utilizarea unui salariat temporar prin agent de muncă temporară: aceleași condiții minimale aplicabile salariaților români, doar pentru elementele "nucleului dur"; HG nr. 104/2007 <i>pentru reglementarea</i></p>	<p>Nu se aplică regimul de impunere a contribuțiilor sociale din România, pe baza formularului A1 (E101) care atestă aplicarea regimului de securitate socială din statul de origine.</p>	<p>În cazul în care salariul primit pentru prestarea de servicii executată pe perioada detașării transnaționale în România este superior celui stabilit prin aplicarea convențiilor colective italiene, contribuțiile sociale datorate Institutului Național de Asigurări Sociale din Italia se calculează pe baza sumei mai mari pe care lucrătorul ar trebui să o primească, chiar dacă aceasta nu este aceea efectiv primită de el.</p>	<p>Dacă legislația română sau contractele colective de muncă aplicabile în România prevăd o retribuție superioară față de cea plătită lucrătorului detașat francez, angajatorul francez îi va plăti angajatului, pe perioada detașării, diferența salarială. Contribuțiile sociale datorate de angajator se vor calcula pe baza acestei noi retribuții.</p>

Lucrător comunitar care lucrează în ROMÂNIA în regim de detașare comunitară autentică

	<p><i>procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României</i></p> <p><u>Obligații administrative de comunicare prealabilă și control</u></p> <p>Angajatorul va trebui să transmită o comunicare prealabilă autorităților române, să asigure reprezentarea pe teritoriul României și să pună la dispoziția inspectorilor de muncă actele și documentele necesare controlului.</p>			
--	--	--	--	--

Lucrător comunitar cu loc de muncă în ROMÂNIA în regim de detașare comunitară neautentică

	Protecție asigurată în Italia și pe baza art. 3 Dir. 96/71/CE	Dispoziții de aplicare a sistemului de prevederi fiscale reglementate la nivel național	Măsură adoptată de autoritatea italiană competentă în ceea ce privește sistemul asigurărilor sociale în cazul în care s-ar notifica, de către autoritățile române, că lucrătorul italian cu loc de muncă în România în regim de detașare operează efectiv ca și când ar fi un lucrător angajat al unei întreprinderi române.	Măsură adoptată de autoritatea franceză competentă în ceea ce privește sistemul asigurărilor sociale în cazul în care s-ar notifica, de către autoritățile române, că lucrătorul francez cu loc de muncă în România în regim de detașare operează efectiv ca și când ar fi un lucrător angajat al unei întreprinderi române.
Prestări de servicii, detașare sau transfer în cadrul aceluiași grup de întreprinderi, loc de muncă prin agenție de muncă temporară (art. 1, alin. 3, DIR. 96/71/CE)	Situția excede sfera de reglementare specială asigurată de Legea nr. 344/2006. Devin aplicabile în integralitatea lor prevederile Legii nr. 53/2003- <i>Codul muncii</i> și ale Legii nr. 319/2006 <i>a securității și sănătății în muncă</i> . În cazul suprapunerii unei situații de muncă fără contract individual de muncă încheiat în formă scrisă, se poate aplica o amendă de la 10.000 la 20.000 lei pentru fiecare persoană detașată, în baza Legii nr. 53/2003. Pentru clarificarea aspectelor fiscale este sesizată autoritatea română competentă.	Cerere de revocare a formularului A1 (E101), prezentată țării de origine. Consecința acceptării cererii și revocării formularului A1 este obligația angajatorului și a salariatului de a achita contribuțiile sociale autorităților române, pentru perioada de muncă în regim de detașare comunitară neautentică. Controlul autorităților fiscale va stabili dobânzile, penalitățile, iar în cazul unor infracțiuni de evaziune fiscală, acestea pot sesiza organele de urmărire penală.	Revocare mod. A1	În caz de îndoială în ceea ce privește valabilitatea formularului A1, instituția franceză (CLEISS), după ce i s-a adus la cunoștință situația de către agenții de control francezi, se va adresa instituției române care a eliberat documentul, aceasta fiind <u>singura competentă</u> cu verificarea valabilității sale, și pentru a-l retrage, dacă este necesar (această competență exclusivă este tutelată de CJCE).

ANEXA 2. - PROPUNERE DE CHESTIONAR PENTRU LUCRĂTORI

Chestionar pentru lucrătorii mobili

Bariera de comunicare datorată diferențelor lingvistice, este un factor concret care poate îngreuna și uneori face imposibilă desfășurarea acțiunilor de control.

Multilingual Lexicon elaborat de *Auto Contrôle Route* este un instrument util inspectorilor implicați în controlul activităților de transport internațional. Sub forma unei aplicații informatice, este prezentată corespondența în 13 limbi a textele celor mai importante întrebări/solicitări/informări adresate conducătorilor auto sau altor persoane implicate în transporturi rutiere. *Euro Contrôle Route* este o grupare a inspecțiilor europene a serviciilor de transport, care lucrează împreună pentru a îmbunătăți siguranța rutieră, concurența loială și condițiile de muncă în transporturi rutiere, prin activități legate de conformitatea cu reglementările existente.

Multilingual Lexicon este disponibil la adresa <http://www.euro-contrôle-route.eu/site/en/info/recommendations/>. Pornind de la acest exemplu, am considerat utilă elaborarea unui instrument similar, adaptat specificului detașării salariaților în cadrul prestărilor de servicii transnaționale:

Nr. crt.	Română	Italiană	Franceză	Engleză
1	Bună dimineața/ziua/seara, suntem inspectori de muncă și desfășurăm o acțiune de control în domeniul relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă.	Buongiorno/buonasera, siamo ispettori del lavoro e svolgiamo un'attività di controllo nell'ambito dei rapporti di lavoro e della sicurezza e salute nel lavoro.	Bonjour, nous sommes des inspecteurs du travail et nous effectuons des activités de contrôle que dans le cadre des relations de travail et de la santé et la sécurité au travail.	Good morning/afternoon, we are labour inspectors and we perform control activities in the framework of labour relations and health and safety at work.
2	Vă rugăm să ne răspundeți la câteva întrebări, în legătură cu activitatea pe care o desfășurați.	Le chiediamo di rispondere ad alcune domande legate all'attività che sta svolgendo.	S'il vous plaît veuillez répondre à des questions liées à votre activité.	Please answer some questions related to the activity you are carrying out.
3	Dreptul inspectorilor de muncă de a vă solicita prezentarea unor acte și documente, de a face înregistrări/fotografii/copii, de a vă intervieva și obligația dvs de a răspunde, sunt stabilite de norme legale ale statului pe teritoriul căruia vă aflați.	Il diritto degli ispettori del lavoro di richiederle di presentare atti e documenti, di fare registrazioni/fotocopia/copie, di intervistarla e il suo obbligo di rispondere sono sanciti dalla normativa legale dello stato sul cui territorio si trova.	Le droit des inspecteurs du travail de vous demander de soumettre des documents et des dossiers, de produire des dossier/photocopies/copies, des vous interroger, et votre obligation de répondre sont sanctionnés dans les règlements de l'Etat sur le territoire	The right of labor inspectors to require you to submit documents and records, making records/photocopies/copies, to interview you and your obligation to answer are sanctioned in the regulations of the state on whose territory you are.

Nr. crt.	Română	Italiană	Franceză	Engleză
			duquel vous vous trouvez.	
4	Dacă nu le-ați prezentat celorlalte organe de control vă rugăm să ne prezentați:	Se non li ha già presentati agli altri organi di controllo, la preghiamo di presentare:	Si vous n'avez pas déjà soumis les documents suivants à d'autres organismes de contrôle, s'il vous plaît veuillez soumettre:	If you do not have already submitted the following documents to other control bodies, please submit:
5	Documentul de transport <i>CMR</i> (pentru transportul actual și dacă le dețineți, pentru transporturile anterioare)	Documento di trasporto <i>CMR</i> (per il trasporto attuale e, se sono in suo possesso, per trasporti antecedenti)	<i>CMR</i> (document de transport pour cette expédition, et ceux concernant les envois précédents si vous les avez)	<i>CMR</i> (transport document for this shipping, and those concerning previous shipments if you have them in your possession)
6	Copia conformă a licenței de transport	Copia conforme della licenza di trasporto	Une copie certifiée conforme de la licence de transport	Certified copy of the transport license
7	Certificatul de înmatriculare a autovehiculului	Certificato di immatricolazione del veicolo	Certificat d'immatriculation du véhicule	Certificate of vehicle registration
8	Dovada ultimei inspecții tehnice a autovehiculului;	Prova dell'ultima revisione tecnica del veicolo	Preuve de la dernière révision technique du véhicule	Proof of the last technical review of the vehicle
9	Diagrama tahograf	Diagramma tacografico	Tachygraphe Chart	Tachograph Chart
10	Actul de identitate	Documento di identità	Pièce d'identité	Identity document
11	Permisul de conducere	Patente di guida	Permis de conduire	Driving license
12	Atestatul profesional	Attestato professionale	Certifications professionnelles	Professional certificate
13	Documente de înregistrare vamală	Documenti di registrazione doganale	Documents d'enregistrement douanier	Customs registration documents
14	Ultimul bon/chitanță pentru alimentarea cu carburant	L'ultima ricevuta/fattura del carburante	Dernier récut/facture d'approvisionnement en combustible	The last receipt/invoice of fuel supply
15	Dovada achitării taxelor de drum	Prova del pagamento delle tasse stradali	Preuve de paiement des péages routiers	Proof of payment of road tolls
16	Aveți și alte documente referitoare la transportul acesta?	Possiede altri documenti relativi a questo trasporto?	Avez-vous des autres documents relatifs à ce transport?	Do you have any other documents related to this transport?
17	Din ce loc și când ați încărcat marfa/îmbarcat călătorii și unde și când urmează să fie descărcată/debarcați călătorii?	Dove e quando ha caricato la merce/prelevato i passeggeri e dove e quando sarà scaricata la merce/lasciati a terra i passeggeri?	Où et quand avez-vous chargé les marchandises/passagers et quand et où les marchandises seront déchargées/les passagers débarqueront?	Where and when did you load these goods/passengers and when and where the goods will be discharged/the passengers will disembark?

Nr. crt.	Română	Italiană	Franceză	Engleză
18	Unde și când ați efectuat ultima perioadă de odihnă zilnică/săptămânală?	Dove e quando ha effettuato l'ultimo periodo di riposo giornaliero/settimanale?	Où et quand avez-vous eu votre dernier jour/semaine de repos?	Where and when did you have your last period of daily/weekly rest?
19	Cine este angajatorul dvs?	Chi è il suo datore di lavoro?	Qui est votre employeur?	Who is your employer?
20	Pentru ce operator de transport desfășurați activitate?	Per quale trasportatore svolge la sua attività?	Pour quel expéditionnaire opérez-vous?	For which carrier do you operate?
21	Știți cine este proprietarul autovehiculului pe care îl conduceți?	Sa chi è il proprietario della vettura che sta guidando?	Savez-vous qui est le propriétaire du véhicule que vous conduisez?	Do you know who is the owner of the vehicle you are driving?
22	Ce relație profesională/de afaceri/antreprenorială există între angajatorul dvs, proprietarul autovehiculului și operatorul de transport?	Che rapporto professionale/economico/imprenditoriale esiste fra il suo datore di lavoro, il proprietario dell'autovettura e il trasportatore?	Quelle est la relation professionnelle/économique/commerciale existant entre votre employeur, le propriétaire du véhicule et le transporteur?	What is the professional/economic/business relationship existing between your employer, the owner of the vehicle and the carrier?
23	Ați semnat un contract de muncă?	Ha firmato un contratto di lavoro?	Avez-vous signé un contrat de travail?	Have you signed an employment contract?
24	Care este aceasta?	Di che tipo?	Quel genre?	What kind?
25	Dețineți la dvs o copie a actului de angajare sau un alt document care să ateste acest fapt?	Ha con sé una copia del documento di assunzione o di un altro documento che attesti il rapporto di lavoro?	Avez-vous avec vous une copie de votre contrat de travail ou tout autre document attestant de votre relation de travail?	Do you carry with you a copy of your employment contract or any other document showing your work relationship?
26	La ce dată ați semnat actul de angajare și care a fost prima zi de muncă?	In quale data ha firmato il documento di assunzione e quale è stato il primo giorno di lavoro?	À quelle date avez-vous signé votre contrat de travail et quelle a été votre première journée de travail?	On what date did you sign your employment contract and what was your first day of work?
27	Care este funcția pe care o ocupați și care sunt atribuțiile dvs?	Qual è la posizione che copre e quali sono i suoi incarichi?	Quelle est la position que vous avez et quels sont vos devoirs?	Which position you have and what are your duties?
28	Comunicați cu o altă persoană decât angajatorul cu privire la transport?	Comunica con una persona diversa dal suo datore di lavoro in relazione al trasporto?	Devez vous communiquer avec une personne autre que votre employeur en relation avec ce transport?	Do you communicate with a person other than the employer in relation to the transport?
29	Primiți indicații/dispoziții/reguli de la acea persoană?	Riceve indicazioni/disposizioni/ordini da	Recevez-vous des conseils / ordres/ indications de cette personne?	Do you receive guidance /orders/indications by this person?

Nr. crt.	Română	Italiană	Franceză	Engleză
		questa persona?		
30	Dacă primiți, cum se realizează comunicarea (verbal, scrisori, e-mail, telefon, etc)?	Se le riceve, come si svolge la comunicazione (verbale, per lettera, email, telefono ecc.)?	Si oui, comment se déroule la communication (verbale, par lettre, par mail, téléphone, etc.)?	If so, how does the communication take place (verbal, by letter, email, phone, etc.)?
31	Sunteți dotat cu mijloace de comunicare puse la dispoziție de acea persoană, alta decât angajatorul?	è dotato di mezzi di comunicazione messi a disposizione da quella persona, diversa dal datore di lavoro?	Etes-vous équipé de moyens de communication fournis par cette personne, autre que votre employeur?	Are you equipped with means of communication provided by that person, other than the employer?
32	La finalul cursei, în ce locație trebuie să predați autovehiculul?	Alla fine della corsa, dove deve consegnare l'autovettura?	A la fin du service, où devez-vous livrer le véhicule?	At the end of the service, where do you have to deliver the vehicle?
33	Dacă din vina dvs vehiculul este avariat sau se produc întârzieri în livrarea mărfii sau se produc alte evenimente neașteptate, pe cine trebuie să anunțați și cine poate să ia măsuri disciplinare împotriva dvs?	Se per colpa sua la vettura viene danneggiata o si verificano ritardi nella consegna della merce o altri eventi inattesi, chi deve avvertire e chi può prendere provvedimenti sanzionatori?	Si par votre faute le véhicule est endommagé ou s'il ya des retards dans la livraison des marchandises ou d'autres événements inattendus, qui devez-vous informer et qui peut prendre des mesures disciplinaires?	If by your fault the vehicle is damaged or there are delays in the delivery of goods or other unexpected events, who do you have to inform and who can take disciplinary measures?
34	Ce remunerație primiți și pentru ce perioadă?	Che retribuzione percepisce e per quale periodo?	Quel salaire obtenez vous et pour quelle période?	What salary do you get and for what period?
35	Primiți și alte sume de bani în perioadele în care sunteți plecat în cursă?	Riceve anche altre somme di denaro nei periodi in cui è impegnato nelle corse?	Recevez-vous d'autres sommes d'argent pour la période dans laquelle vous effectuez les transports?	Do you also receives other monies in the periods in which you perform the transports?
36	Cine vă plătește salariul?	Chi le paga il salario?	Qui paie votre salaire?	Who pays your wages?
37	Pe perioada curselor vă plățiți singur hrana și cazarea?	Durante le corse, paga da sé il cibo e l'alloggio?	Pendant le transport, payez-vous personnellement pour votre nourriture et logement?	During transports, do you personally pay for your food and accommodation?
38	Dacă da, vi se rambursează aceste sume?	In caso affermativo, tali somme sono rimborsate?	Si ceci est le cas, ces frais sont remboursés?	If so, these expenses shall be reimbursed?
39	Dețineți instrumente electronice de plată pentru acoperirea costurilor în cursă (hrană, cazare,	Possiede strumenti elettronici di pagamento per coprire le spese della corsa (cibo, alloggio,	Etes-vous équipé de moyens de paiement électroniques pour couvrir le coût du voyage (nourriture,	Are you equipped with electronic payment means to cover the cost of travel (food, shelter, fuel, tools)? If so,

Nr. crt.	Română	Italiană	Franceză	Engleză
	combustibil, unelte)? Dacă da, cine vi le-a pus la dispoziție și suportă aceste costuri?	carburante, attrezzi)? In caso affermativo, chi li ha messi a sua disposizione e chi sostiene tali spese?	logement, carburant, outillage)? Si oui, qui vous les a donné et qui paye pour ces coûts?	who has given them to you and who bears those costs?
40	Care este timpul de muncă lunar/săptămânal menționat în actul de angajare?	Qual è il tipo di lavoro mensile/indicato nel documento di assunzione?	Quel est le type de travail mensuel / indiqué dans votre document de recrutement?	What is the type of monthly work / indicated in your recruitment document?
41	Săptămâna/luna aceasta și cea anterioară ați depășit acest program de lucru?	Questo mese/questa settimana e nella precedente ha superato tale programma di lavoro?	Avez-vous dépassez ce programme de travail de ce mois / cette semaine et la semaine précédente?	Did you exceed this work programme this month / this week and the previous week?
42	Orele suplimentare efectuate se calculează separat și se plătesc cu un spor la salariu?	Gli straordinari sono calcolati a parte e pagati attraverso un aumento dello stipendio percepito alla fine del mese?	Est-ce vos heures supplémentaires sont calculées séparément et payées avec une augmentation de salaire à la fin du mois?	Is your overtime calculated separately and paid with an increase in salary received at the end of the month?
43	Cu ce procent/sumă?	Qual è la percentuale/la somma dell'aumento?	Quel est le pourcentage / montant de cette augmentation?	What is the percentage / amount of this increase?
44	Care este durata concediului anual de odihnă plătit, la care aveți dreptul conform contractului de muncă?	Qual è la durata del periodo di ferie annuali retribuite a cui ha diritto in base al contratto di lavoro?	Quelle est la durée de la période de congé annuel payé à laquelle vous avez droit en vertu de votre contrat de travail?	What is the duration of the period of paid annual leave you are entitled under your employment contract?
45	Anul acesta ați efectuat concediu de odihnă plătit?	Quest'anno ha effettuato un periodo di ferie retribuite?	Cette année, avez-vous profité d'une période de congé payé?	This year did you enjoy a period of paid leave?
46	Ați fost instruit cu privire la riscurile și normele de securitate și sănătate în muncă?	Ha ricevuto istruzioni in merito ai rischi e alle norme di sicurezza e salute sul lavoro?	Avez-vous reçu des instructions sur les risques et les règles de sécurité et de santé?	Have you received instructions about risks and safety and health regulations?
47	Când s-a făcut ultima dată acest instructaj și cât a durat?	Quando ha effettuato per l'ultima volta questo addestramento e per quanto tempo è durato?	Quand avez-vous faite cette formation et combien de temps a-t-elle duré?	When did you last do this training and how long did it last?
48	Aveți la dumneavoastră un act care să ateste data și rezultatul acestui	Ha con sé un documento che attesti la data e il risultato	Avez-vous avec vous un document indiquant la date et le résultat de la	Do you have with you a document showing the date and the result of

Nr. crt.	Română	Italiană	Franceză	Engleză
	instructaj?	dell'addestramento?	formation?	training?
49	Ați fost examinat medical, iar dacă da când s-a întâmplat?	Ha effettuato visite mediche, e se sì, quando?	Avez-vous passé des examens médicaux, et si oui, quand?	Did you pass medical examinations, and if so, when?
50	Aveți la dvs un act care să ateste data și rezultatul examinării medicale?	Ha con sé un documento che attesti la data e il risultato della visita?	Avez-vous avec vous un document indiquant la date et l'issue de ces examens?	Do you have with you a document showing the date and outcome of the visit?
51	Care este echipamentul de lucru/protecție sau intervenție în caz de urgență cu care sunteți dotat, puteți să ni-l prezentați?	Qual è l'equipaggiamento di lavoro/protezione o di intervento in caso d'emergenza che ha in dotazione, e può mostrarcelo?	Quel est l'équipement de travail / protection ou trousse d'urgence qui vous a été fourni, et pouvez-vous le nous montrer?	What is the working equipment / protection or emergency kit that has been provided to you, and can you show it to us?
52	Vă rugăm să ne prezentați trusa de prim ajutor și trusa de intervenție tehnică cu care este dotat autovehiculul.	La preghiamo di mostrarci la cassetta di pronto soccorso e la cassetta per l'intervento tecnico di cui è dotata l'autovettura.	S'il vous plaît, montrez nous la trousse de premiers soins et de la boîte à outils dont ce véhicule est équipé.	Please show us the first aid kit and the toolbox which this vehicle is equipped with.
53	Dacă încărcătura este „periculoasă” ați primit instrucțiuni specifice de intervenție?	In caso di carico è “pericoloso”, ha ricevuto indicazioni specifiche di intervento?	En cas de marchandises «dangereuses», avez-vous reçu des indications spécifiques pour l'intervention?	In case of "hazardous" goods, have you received specific indications for intervention?
54	Ce instrucțiuni specifice ați primit pentru încărcarea/descărcarea mărfurilor?	Quali istruzioni specifiche ha ricevuto per il carico/scarico della merce?	Quelles instructions spécifiques avez-vous reçu pour le chargement / déchargement des marchandises?	Which specific instructions have you received for the loading / unloading of goods?
55	Există sau nu și un alt coleg pe vehicul?	C'è un altro collega con lei a bordo della vettura?	Y-a-t il un autre collègue avec vous dans le véhicule?	In there another colleague with you in the vehicle?
56	Care este numele acestuia (dacă nu însoțește în acel moment transportul)?	Qual è il suo nome (se non accompagna in quel momento il trasporto)?	Quel est son nom (s'il n'est pas présent au moment de l'inspection)?	What is his name (if he is not present at the moment of inspection)?
57	Vă mulțumim pentru colaborare și vă dorim „drum bun”!	La ringraziamo per la collaborazione le auguriamo buon viaggio!	Nous vous remercions de votre coopération, et vous souhaitons un bon voyage!	Thank you for your cooperation, and have a nice journey!

ANEXA 3. – GLOSAR

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
1.	<p>Attestato di conducente (IT)</p> <p>Attestation de conducteur (FR)</p> <p>Atestatul de conducător auto (RO)</p> <p>Driver attestation (EN)</p>	<p>1. L'attestato di conducente è rilasciato da uno Stato membro a norma del presente regolamento a tutti i trasportatori che:</p> <p>a) siano titolari di una licenza comunitaria; e</p> <p>b) assumano legalmente in detto Stato membro un conducente che non sia cittadino di uno Stato membro né soggiornante di lungo periodo ai sensi della direttiva 2003/109/CE del Consiglio, del 25 novembre 2003, relativa allo status dei cittadini di paesi terzi che siano soggiornanti di lungo periodo [13], o facciano legalmente</p>	<p>Attestation de conducteur</p> <p>1. L'attestation de conducteur est délivrée par un État membre, conformément au présent règlement, à tout transporteur qui:</p> <p>a) est titulaire d'une licence communautaire; et</p> <p>b) dans cet État membre, emploie légalement un conducteur qui n'est ni un ressortissant d'un État membre ni un résident de longue durée au sens de la directive 2003/109/CE du Conseil du 25 novembre 2003 relative au statut des ressortissants de pays tiers résidents de longue durée [13], ou utilise légalement les services d'un conducteur qui n'est ni un ressortissant d'un État membre ni un résident de longue durée au sens de cette directive, et</p>	<p>Atestatul de conducător auto</p> <p>(1) Atestatul de conducător auto este eliberat de către un stat membru, în conformitate cu prezentul regulament, oricărui operator de transport rutier de mărfuri care:</p> <p>(a) deține o licență comunitară; și</p> <p>(b) angajează legal în acel stat membru un conducător auto care nu este nici resortisant al unui stat membru, nici rezident pe termen lung în înțelesul Directivei 2003/109/CE a Consiliului din 25 noiembrie 2003 privind statutul resortisanților țărilor terțe care sunt rezidenți pe termen lung [13] sau utilizează în mod legal un conducător auto care nu este nici resortisant al unui stat membru, nici rezident pe termen lung în înțelesul directivei respective, care este pus la dispoziția respectivului operator de transport rutier de mărfuri în conformitate cu condițiile de angajare și de</p>	<p>Driver attestation</p> <p>1. A driver attestation shall be issued by a Member State, in accordance with this Regulation, to any haulier who:</p> <p>(a) is the holder of a Community licence; and</p> <p>(b) in that Member State, either lawfully employs a driver who is neither a national of a Member State nor a long-term resident within the meaning of Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents [13], or lawfully uses a driver who is neither a national of a Member State nor a long-term resident within the</p>	<p>Reg. (CE) nr. 1072/2009, art. 5, alin. 1 și 2</p>

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
		<p>ricorso a un conducente che non sia cittadino di uno Stato membro né soggiornante di lungo periodo ai sensi di tale direttiva, messo a loro disposizione nel rispetto delle condizioni di lavoro e di formazione professionale dei conducenti stabilite nello stesso Stato membro:</p> <p>i) da disposizioni legislative, regolamentari o amministrative; e, se del caso,</p> <p>ii) da contratti collettivi, secondo le norme applicabili in detto Stato membro.</p> <p>2. L'attestato di conducente è rilasciato dalle autorità competenti dello Stato membro di stabilimento del trasportatore, su</p>	<p>qui est mis à la disposition de ce transporteur dans le respect des conditions d'emploi et de formation professionnelle des conducteurs fixées dans cet État membre:</p> <p>i) par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et, le cas échéant;</p> <p>ii) par des conventions collectives, selon les règles applicables dans cet État membre.</p> <p>2. L'attestation de conducteur est délivrée par les autorités compétentes de l'État membre d'établissement du transporteur à la demande du titulaire de la licence communautaire, pour chaque conducteur qui n'est ni un ressortissant d'un État membre ni un résident de longue durée au sens de la directive 2003/109/CE que ce transporteur emploie légalement, ou pour chaque conducteur qui n'est ni un</p>	<p>pregătire profesională stabilite în acel stat membru:</p> <p>(i) prin acte cu putere de lege sau acte administrative; și, dacă este cazul,</p> <p>(ii) prin contracte colective, în conformitate cu normele aplicabile în respectivul stat membru.</p> <p>(2) Atestatul de conducător auto se eliberează de către autoritățile competente ale statului membru de stabilire a operatorului de transport rutier de mărfuri, la cererea titularului licenței comunitare, pentru fiecare conducător auto, care nu este nici resortisant al unui stat membru, nici rezident pe termen lung în înțelesul Directivei 2003/109/CE, pe care acesta îl angajează în mod legal sau pentru fiecare conducător auto care nu este nici resortisant al unui stat membru, nici rezident pe termen lung în înțelesul Directivei 2003/109/CE, care este pus la dispoziția respectivului operator de transport rutier de mărfuri. Fiecare atestat de conducător auto certifică faptul că angajarea conducătorului auto al cărui nume apare pe atestat este angajat în conformitate cu condițiile prevăzute la alineatul (1).</p>	<p>meaning of that Directive and who is put at the disposal of that haulier in accordance with the conditions of employment and of vocational training laid down in that Member State:</p> <p>(i) by laws, regulations or administrative provisions; and, as appropriate;</p> <p>(ii) by collective agreements, in accordance with the rules applicable in that Member State.</p> <p>2. The driver attestation shall be issued by the competent authorities of the Member State of establishment of the haulier, at the request of the holder of the Community licence, for each driver who is neither a national of a Member State nor a long-term resident within the meaning of Directive 2003/109/EC whom that</p>	

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
		<p>richiesta del titolare della licenza comunitaria, per ciascun conducente che non sia cittadino di uno Stato membro né soggiornante di lungo periodo ai sensi della direttiva 2003/109/CE legalmente assunto o per ciascun conducente che non sia cittadino di uno Stato membro né soggiornante di lungo periodo ai sensi della stessa direttiva e messo legittimamente a disposizione del trasportatore. L'attestato di conducente è nominativo e certifica che il conducente è assunto alle condizioni di cui al paragrafo 1.</p>	<p>ressortissant d'un État membre ni un résident de longue durée au sens de ladite directive et qui est mis à la disposition du transporteur. Chaque attestation de conducteur certifie que le conducteur dont le nom figure sur l'attestation est employé dans les conditions définies au paragraphe 1.</p>		<p>haulier lawfully employs, or for each driver who is neither a national of a Member State nor a long-term resident within the meaning of that Directive and who is put at the disposal of the haulier. Each driver attestation shall certify that the driver named therein is employed in accordance with the conditions laid down in paragraph 1.</p>	
2.	<p>Conducente (IT) Conducteur (FR) Conducător auto (RO)</p>	<p>Chiunque sia addetto alla guida del veicolo, anche per un breve periodo, o che si trovi a bordo di un veicolo nell'ambito delle sue</p>	<p>Toute personne qui conduit le véhicule, même pendant une courte période, ou qui se trouve à bord d'un véhicule dans le cadre de son service pour pouvoir conduire en cas</p>	<p>Inseamnă orice persoană care conduce vehiculul chiar și pentru o perioadă scurtă de timp sau care este transportată într-un vehicul ca parte a sarcinilor care îi revin în scopul de a fi disponibilă pentru a-l</p>	<p>Means any person who drives the vehicle even for a short period, or who is carried in a vehicle as part of his duties to be available for driving if</p>	<p>Reg. (CE) nr. 1072/2009, art. 2, n. 5). A se vedea și: Reg. (CE)</p>

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
	Driver (EN)	mansioni per essere disponibile, all'occorrenza, alla guida.	de besoin.	conduce, dacă este necesar.	necessary.	nr. 561/2006, art. 4, lit. c).
3.	Distacco (IT) Détachement de travailleurs (FR) Detașarea lucrătorilor (RO) Posting of workers (EN)	Ai sensi della Direttiva 96/71 il distacco si sostanzia laddove un'impresa adotti una delle seguenti misure transnazionali : (a) distacchino un lavoratore, per conto proprio e sotto la loro direzione, nel territorio di uno Stato membro, nell'ambito di un contratto concluso tra l'impresa che lo invia e il destinatario della prestazione di servizi che opera in tale Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; (b) distacchino un lavoratore nel territorio di uno Stato membro, in uno stabilimento o in	La directive s'applique aux entreprises établies dans un Etat membre qui, dans le cadre d'une prestation de service transnationale, détachent des travailleurs, sur le territoire d'un Etat membre : -dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet Etat membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement - dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période du détachement en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant	Detașarea transnațională poate îmbrăca următoarele forme: - desfășurarea de către un salariat a unor activități pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, în numele întreprinderii străine și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea; - desfășurarea de către un salariat a unor activități pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, la o unitate situată pe teritoriul României sau la o întreprindere care aparține unui grup de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea; - desfășurarea de către un salariat temporar a unor activități pentru o	The Directive 96/71 shall apply to the extent that the undertakings take one of the following transnational measures: (a) post workers to the territory of a Member State on their account and under their direction, under a contract concluded between the undertaking making the posting and the party for whom the services are intended, operating in that Member State, provided there is an employment relationship between the undertaking making the posting and the worker during the period of posting; or (b) post workers to an establishment or to an	Directiva 96/71/CE, art. 1, alin. 3 și Decizia A2 12/06/2009 a Comisiei Administrative pentru Coordonare a Securității Sociale.

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
		un'impresa appartenente al gruppo, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro tra il lavoratore e l'impresa che lo invia; (c) distaccino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori, un lavoratore presso un'impresa utilizzatrice avente la sede o un centro di attività nel territorio di uno Stato membro, purché durante il periodo di distacco esista un rapporto di lavoro fra il lavoratore e l'impresa di lavoro temporaneo o l'impresa che lo cede temporaneamente.	qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, un travailleur à une entreprise utilisatrice établie ou exerant son activité sur le territoire d'une Etat membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement.	perioadă de timp limitată pe teritoriul României, pus la dispoziție de către un agent de muncă temporară sau agenție de plasare (așa cum este reglementată această activitate în țara de origine), la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea de muncă temporară sau agenția de plasare.	undertaking owned by the group in the territory of a Member State, provided there is an employment relationship between the undertaking making the posting and the worker during the period of posting; or (c) being a temporary employment undertaking or placement agency, hire out a worker to a user undertaking established or operating in the territory of a Member State, provided there is an employment relationship between the temporary employment undertaking or placement agency and the worker during the period of posting.	
4.	Infrazione grave della normativa comunitaria	Un'infrazione che può portare alla perdita dell'onorabilità ai sensi	Une infraction pouvant conduire à la perte d'honorabilité conformément	Inseamnă orice încălcări care pot avea ca rezultat pierderea bunei reputații în conformitate cu	Means an infringement which may lead to the loss of good repute in	Reg. (CE) nr. 1072/2009,

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
	<p>in materia di trasporti su strada (IT)</p> <p>Infraction grave à la législation communautaire dans le domaine des transports routiers (FR)</p> <p>Încălcări grave ale legislației comunitare din domeniul transporturi rutiere (RO)</p> <p>Serious infringement of Community road transport legislation (EN)</p>	<p>dell'art. 6, parr. 1 e 2, Reg. (CE) n. 1071/2009 e/o al ritiro temporaneo o permanente di una licenza comunitaria.</p>	<p>à l'article 6, paragraphes 1 et 2, du règlement (CE) no 1071/2009, et/ou au retrait temporaire ou permanent d'une licence communautaire.</p>	<p>articolul 6 alineatele (1) și (2) din Regulamentul (CE) nr. 1071/2009 și/sau retragerea temporară sau definitivă a licenței comunitare</p>	<p>accordance with Article 6(1) and (2) of Regulation (EC) No 1071/2009 and/or to the temporary or permanent withdrawal of a Community licence.</p>	<p>art. 2, n. 7</p>
5.	<p>Lavoratore distaccato (IT)</p> <p>Travailleur détaché (FR)</p> <p>Lucrător detașat (RO)</p>	<p>Il lavoratore inviato, temporaneamente, a prestare la propria opera da un datore di lavoro (o da un'organizzazione imprenditoriale) stabilito nel territorio di uno Stato</p>	<p>Tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'une Etat membre autre que l'Etat sur le territoire duquel il travaille habituellement. La notion de travailleur est celle qui est d'application dans le droit de l'Etat</p>	<p>În sensul Directivei 96/71/CE, prin <i>lucrător detașat</i> se înțelege un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal. Noțiunea de lucrător este cea care se aplică în legislația statului</p>	<p>A worker who, for a limited period, carries out his work in the territory of a Member State other than the State in which he normally works. For the purposes of the Directive, the definition</p>	<p>Directiva 96/71/CE, art. 2</p>

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
	Posted worker	comunitario, presso un diverso datore di lavoro (o una diversa organizzazione imprenditoriale) stabilito in un altro Stato comunitario, nell'ambito di un contratto commerciale tra i suddetti datori di lavoro (o le suddette organizzazioni imprenditoriali).	membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.	membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul. Legea nr. 344/2006 se aplică salariaților, așa cum este definită această noțiune de art. 10 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii (R): persoana fizică care încheie un contract individual de muncă cu un angajator (contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu)	of a worker is that which applies in the law of the Member State to whose territory the worker is posted.	
6.	Lavoratore mobile (IT) Travailleur mobile (FR) Lucrător mobil (RO) Mobile worker (EN)	Un lavoratore facente parte del personale che effettua spostamenti, compresi i tirocinanti e gli apprendisti, che è al servizio di un'impresa che effettua autotrasporto di passeggeri o di merci per conto proprio o di terzi.	Tout travailleur faisant partie du personnel qui se déplace, y compris les stagiaires et les apprentis, et qui est au service d'une entreprise qui effectue, pour le compte d'autrui ou pour son propre compte, des transports de voyageurs ou de marchandises par route.	Reprezintă orice lucrător care face parte din personalul aflat în cursă, inclusiv stagiarilor și ucenicilor, aflați în serviciul întreprinderii care desfășoară servicii de transport rutier de pasageri sau mărfuri contra unei remunerații sau pe cont propriu.	Shall mean any worker forming part of the travelling staff, including trainees and apprentices, who is in the service of an undertaking which operates transport services for passengers or goods by road for hire or reward or on its own account.	Directiva 2002/15/CE , art. 3, lit. d)
7.	CMR	Documento di accompagnamento delle merci trasportate in ambito internazionale.	Document attestant le contrat de transport international signé par l'expéditeur et le transporteur.	Convenție referitoare la contractul de transport internațional de mărfuri pe șosele (CMR). Proba contractului de transport se face prin scrisoare de trăsură. Scrisoarea	Standardized document for cross-border transport of cargo by road. The document is filled in	Convenția privind contractul de transport internațional

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
		La lettera di vettura CMR è compilata al momento del carico delle merci, ed è sottoscritta dal mittente e dal vettore. È formata da tre esemplari: uno per il mittente, uno per il destinatario (ed accompagna la merce fino alla consegna) ed uno per il vettore. Il documento deve contenere tutte le informazioni necessarie ad identificare mittente, vettore, destinatario e caratteristiche della merce (tipologia, peso, valore, n. pezzi,...).	La lettre de voiture doit contenir des informations permettant d'identifier l'expéditeur, le transporteur et le destinataire des marchandises, le lieu de chargement et de livraison des marchandises, des précisions sur les marchandises transportées (nature des marchandises, nombre de colis, et leur poids, valeur déclarée des marchandises etc.), l'indication des frais afférents au transport, les instructions requises pour les formalités en douane, délai convenu de livraison etc...	de trăsură este întocmită în 3 exemplare originale, semnate de expeditor și de transportator. Scrisoarea de trăsură trebuie să conțină date privind locul și data întocmirii sale, expeditorul, transportatorul, locul și data primirii mărfii și locul prevăzut pentru eliberarea acesteia, destinatarul, marfa și cantitatea aferente transportului.	at the moment of the charge of goods and it is signed by the consignor and the carrier. It comprises of three copies: one for the the consignor, one for the recipient, and one for the carrier. The document is joint to the transported good until is delivery. The document must include all information needed to identify the consignor, the carrier and the recipient, the placae of charge and of delivery, the carcheristics of goods (typology, weights, value, ...)	I rutier de mărfuri (Geneva, 19/05/1956 și Convenția de la Geneva 5/07/1978)
8.	Licenza comunitaria (IT) Licence communautaire (FR) Licența comunitară (RO)	Provvedimento amministrativo rilasciato da uno Stato membro in conformità del Reg. (CE) n. 1072/2009, a qualsiasi trasportatore di merci su strada per conto terzi che:	La licence communautaire est délivrée par un État membre, conformément au présent règlement, à tout transporteur de marchandises par route pour compte d'autrui qui est: a) établi dans ledit État membre conformément à la	Licența comunitară se eliberează de un stat membru, în conformitate cu prezentul regulament, oricărui operator de transport rutier de mărfuri care efectuează transport rutier de mărfuri contra cost în numele unui terț și care: (a) este stabilit în respectivul stat membru în	The Community licence shall be issued by a Member State, in accordance with this Regulation, to any haulier carrying goods by road for hire or reward who: (a) is established in that Member State in	Reg. (CE) nr. 1072/2009, art. 4, alin. 1

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
	Community licence (EN)	sia stabilito in tale Stato membro in conformità della legislazione comunitaria e della legislazione nazionale di tale Stato membro; e sia abilitato nello Stato membro di stabilimento, in conformità della legislazione comunitaria e della legislazione nazionale di tale Stato membro in materia di accesso alla professione di trasportatore di merci su strada, ad effettuare trasporti internazionali di merci su strada.	législation communautaire et à la législation nationale de cet État membre; et b) habilité dans l'État membre d'établissement, conformément à la législation communautaire et à la législation nationale de cet État membre en matière d'accès à la profession de transporteur par route, à effectuer des transports internationaux de marchandises par route.	conformitate cu legislația comunitară și cu legislația națională a aceluia stat membru; și (b) este autorizat, în statul membru de stabilire, în conformitate cu legislația comunitară și cu legislația națională a statului membru respectiv cu privire la accesul la ocupația de operator de transport rutier de mărfuri, să efectueze transporturi internaționale rutiere de mărfuri.	accordance with Community legislation and the national legislation of that Member State; and (b) is entitled in the Member State of establishment, in accordance with Community legislation and the national legislation of that Member State concerning admission to the occupation of road haulage operator, to carry out the international carriage of goods by road.	
9.	Locazione senza conducente (IT) Utilisation de véhicules loués sans chauffeur dans le transport de marchandises par route (FR)	Ogni Stato comunitario consente l'utilizzazione nel suo territorio, di veicoli presi a noleggio da imprese stabilite nel territorio di un altro Stato membro. L'utilizzo dei veicoli presi in locazione è ammesso "ai fini del traffico tra Stati	Chaque État membre admet l'utilisation sur son territoire, aux fins du trafic entre États membres, des véhicules pris en location par les entreprises établies sur le territoire d'un autre État membre pour autant que: a) le véhicule soit immatriculé ou mis en circulation en conformité	Fiecare stat membru permite folosirea pe teritoriul său, în scopul traficului între statele membre, a vehiculelor închiriate de întreprinderi stabilite pe teritoriul unui alt stat membru, cu condiția ca: (a) vehiculul să fie înmatriculat sau pus în circulație în conformitate cu legislația din statul membru cel din urmă;	Each Member State shall allow the use within its territory, for the purposes of traffic between Member States, of vehicles hired by undertakings established on the territory of another Member State provided that: (a) the vehicle is	Dir. 2006/1/CE, art. 2

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
	<p>Utilizarea vehiculelor fără conducător auto pentru transportul rutier de mărfuri (RO)</p> <p>Use of vehicles hired without drivers for the carriage of goods by road (EN)</p>	<p>membri”, ossia esclusivamente per il trasporto internazionale. Ne discende un divieto di utilizzazione dei veicoli presi in locazione per il trasporto nazionale e, dunque, anche per il cabotaggio, atteso che quest’ultimo si svolge nel territorio nazionale di ogni singolo Stato. La locazione può avvenire alle seguenti condizioni:</p> <p>a) il veicolo deve essere immatricolato o messo in circolazione conformemente alla legislazione dello Stato membro in cui è stabilita l’impresa che concede il veicolo in locazione;</p> <p>b) il contratto deve prevedere unicamente la messa a disposizione del veicolo senza conducente e non può essere abbinato ad un</p>	<p>avec la législation dans ce dernier État membre;</p> <p>b) le contrat ne concerne que la mise à disposition d'un véhicule sans conducteur et ne soit pas accompagné d'un contrat d'emploi conclu avec la même entreprise portant sur le personnel de conduite ou d'accompagnement;</p> <p>c) le véhicule loué soit à la disposition exclusive de l'entreprise qui l'utilise pendant la durée du contrat de location;</p> <p>d) le véhicule loué soit conduit par le personnel propre de l'entreprise qui l'utilise.</p> <p>Le respect des conditions visées au paragraphe 1, points a) à d), doit être prouvé par les documents suivants, qui doivent se trouver à bord du véhicule:</p> <p>a) le contrat de location, ou un extrait certifié de ce contrat contenant notamment le nom du loueur, le nom du locataire, la date et la durée du contrat,</p>	<p>(b) contractul să se refere numai la închirierea unui vehicul fără conducător auto și să nu fie însoțit de un contract de servicii încheiat cu aceeași întreprindere care să cuprindă conducători auto sau personal de însoțire;</p> <p>(c) vehiculul închiriat să fie în mod exclusiv la dispoziția întreprinderii care îl utilizează pe perioada contractului de închiriere;</p> <p>(d) vehiculul închiriat să fie condus de personalul întreprinderii care îl utilizează.</p> <p>(2) Dovada respectării condițiilor prevăzute la alineatul (1) literele (a)-(d) se face prin următoarele documente, care trebuie să existe la bordul vehiculului:</p> <p>(a) contractul de închiriere sau un extras certificat pentru conformitate din respectivul contract, care să menționeze, în special, numele locatorului, numele locatarului, data și durata contractului și datele de identificare a vehiculului;</p> <p>(b) în cazul în care conducătorul auto nu este persoana care ia cu chirie vehiculul, contractul de muncă al conducătorului auto sau</p>	<p>registered or put into circulation in compliance with the laws in the latter Member State;</p> <p>(b) the contract relates solely to the hiring of a vehicle without a driver and is not accompanied by a service contract concluded with the same undertaking covering driving or accompanying personnel;</p> <p>(c) the hired vehicle is at the sole disposal of the undertaking using it during the period of the hire contract;</p> <p>(d) the hired vehicle is driven by personnel of the undertaking using it. Proof of compliance with the conditions referred to in paragraph 1, points (a) to (d) shall be provided by the following documents, which must be on board the vehicle:</p> <p>(a) the contract of hire, or a certified extract from that contract giving in particular the name of</p>	

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
		<p>contratto di servizio concluso con la stessa impresa e riguardante il personale di guida o di accompagnamento;</p> <p>c) il veicolo noleggiato deve essere esclusivamente a disposizione dell'impresa che lo utilizza, per la durata del contratto di noleggio;</p> <p>d) il veicolo noleggiato deve essere guidato dal personale proprio dell'impresa che lo utilizza.</p> <p>Il rispetto delle suddette condizioni dev'essere comprovato dai seguenti documenti, che devono trovarsi a bordo del veicolo:</p> <p>a) contratto di noleggio o estratto autentico del contratto contenente in particolare il nome del noleggiante, il nome del noleggiatore, la</p>	<p>ainsi que l'identification du véhicule;</p> <p>b) dans le cas où le conducteur n'est pas lui-même celui qui prend en location, le contrat d'emploi du conducteur ou un extrait certifié de ce contrat contenant notamment le nom de l'employeur, le nom de l'employé, la date et la durée du contrat d'emploi, ou une fiche de salaire récente.</p> <p>Le cas échéant, les documents visés aux points a) et b) peuvent être remplacés par un document équivalent, délivré par les autorités compétentes de l'État membre.</p>	<p>un extras certificat din respectivul contract, care să menționeze în special numele angajatorului, numele angajatului, precum și data și durata contractului de muncă sau un fluturaș de plată a unui salariu recent. În cazul în care este necesar, documentele menționate la literele (a) și (b) pot fi înlocuite de un document echivalent, eliberat de autoritățile competente ale statului membru.</p>	<p>the lessor, the name of the lessee, the date and duration of the contract and the identification of the vehicle;</p> <p>(b) where the driver is not the person hiring the vehicle, the driver's employment contract or a certified extract from that contract giving in particular the name of the employer, the name of the employee and the date and duration of the employment contract or a recent pay slip.</p> <p>If need be, the documents referred to in (a) and (b) may be replaced by an equivalent document issued by the competent authorities of the Member State.</p>	

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
		<p>data e la durata del contratto e l'identificazione del veicolo;</p> <p>b) qualora non sia il conducente a noleggiare il veicolo, contratto di lavoro del conducente o estratto autentificato del contratto, contenente in particolare il nome del datore di lavoro, il nome del dipendente, la data e la durata del contratto di lavoro, o un foglio paga recente. I documenti di cui alle lettere a) e b) possono eventualmente essere sostituiti da un documento equivalente rilasciato dalle autorità competenti dello Stato membro.</p> <p>Il soggetto che fornisce il veicolo in locazione non deve necessariamente essere un'impresa di trasporto.</p>				

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
10.	Professione di trasportatore di merci su strada (IT) Profession de transporteur de marchandises par route (FR) Ocupația de operator de transport rutier de marfă (RO) The occupation of road haulage operator (EN)	L'attività di un'impresa che esegue, mediante un autoveicolo oppure un insieme di veicoli, il trasporto di merci per conto di terzi.	L'activité de toute entreprise effectuant, au moyen soit de véhicules à moteur, soit d'ensembles de véhicules, le transport de marchandises pour le compte d'autrui.	Inseamnă activitatea oricărei întreprinderi care efectuează transportul de marfă contra cost în numele unui terț, cu ajutorul fie al unor autovehicule, fie al unei combinații de vehicule,.	Means the activity of any undertaking transporting goods for hire or reward by means either of motor vehicles or combinations of vehicles.	Reg. (CE) nr. 1071/2009, art. 2
11.	Rimorchio (IT) Remorque (FR) Remorcă (RO) Trailer (EN)	Qualsiasi mezzo di trasporto destinato ad essere agganciato ad un veicolo a motore o ad un trattore.	Tout véhicule destiné à être attelé à un véhicule automobile ou à un véhicule tracteur.	Orice vehicul proiectat pentru a fi cuplat la un autovehicul sau la un tractor.	Any vehicle designed to be coupled to a motor vehicle or tractor.	Reg. (CE) nr. 561/2006, art. 4, lit. b)
12.	Semirimorchio (IT) Semiremorque (FR) Semiremorcă (RO)	Un rimorchio privo di assale anteriore, collegato in maniera che una parte considerevole del peso di detto rimorchio e del suo carico sia	Une remorque sans essieu avant accouplée de telle manière qu'une partie importante de son poids et du poids de son chargement est supportée par le véhicule tracteur ou le véhicule	O remorcă fără osia din față, cuplată astfel încât o parte substanțială din greutatea sa și din cea a încărcăturii sale să fie suportată de tractor sau de autovehicul.	A trailer without a front axle coupled in such a way that a substantial part of its weight and of the weight of its load is borne by the tractor or motor vehicle.	Reg. (CE) nr. 561/2006, art. 4, lit. b)

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
	Semitrailer (EN)	sostenuta dal trattore o dal veicolo a motore.	automobile.			
13.	Stato membro ospitante (IT) État membre d'accueil (FR) Stat membru gazdă (RO) Host Member State (EN)	Lo Stato membro nel quale un trasportatore svolge la sua attività diverso dallo Stato membro di stabilimento del trasportatore.	Un État membre dans lequel un transporteur exerce ses activités, autre que l'État membre dans lequel il est établi.	Inseamnă un stat membru în care operează un operator de transport rutier de mărfuri, altul decât statul membru de stabilire al acestuia.	Means a Member State in which a haulier operates other than the haulier's Member State of establishment.	Reg. (CE) nr. 1072/2009, art. 2, no. 3
14.	Trasportatore non residente (IT) Transporteur non résident (FR) Operator de transport rutier de mărfuri nerezident (RO) Non-resident haulier	Un'impresa di trasporto di merci su strada che svolge la sua attività in uno Stato membro ospitante.	Une entreprise de transport de marchandises par route qui exerce ses activités dans un État membre d'accueil.	Inseamnă o întreprindere de transport rutier care operează într-un stat membru gazdă	Means a road haulage undertaking which operates in a host Member State;	Reg. (CE) nr. 1072/2009, art. 2, no. 4)

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
15.	<p>Trasporti di cabotaggio (nel trasporto di merci su strada) (IT)</p> <p>Transports de cabotage (FR)</p> <p>Operațiuni de cabotaj (RO)</p> <p>Cabotage operations (EN)</p>	<p>Trasporti nazionali di merci effettuati per conto terzi, a titolo temporaneo, in uno Stato membro ospitante, in conformità dei presupposti e limiti contenuti nell'art. 8 e ss., Reg. (CE) n. 1072/2009.</p>	<p>Des transports nationaux pour compte d'autrui assurés à titre temporaire dans un État membre d'accueil, dans le respect du présent règlement;</p>	<p>Inseamnă transport național contra cost în numele unui terț efectuat temporar într-un stat membru gazdă, în conformitate cu prezentul regulament;</p>	<p>Means national carriage for hire or reward carried out on a temporary basis in a host Member State, in conformity with this Regulation;</p>	<p>Reg. (CE) nr. 1072/2009, art. 2, no. 6</p>
16.	<p>Trasporti internazionali (IT)</p> <p>Transports internationaux (FR)</p> <p>Transport internațional (RO)</p> <p>International carriage (EN)</p>	<p>a) Gli spostamenti dei veicoli a carico i cui punti di partenza e d'arrivo siano situati in due Stati membri diversi, con o senza transito in uno o più Stati membri o paesi terzi;</p> <p>b) gli spostamenti dei veicoli a carico da uno Stato membro verso un paese terzo e viceversa, con o senza transito in uno o più Stati membri o paesi terzi;</p>	<p>a) Les déplacements en charge d'un véhicule, dont le point de départ et le point d'arrivée se trouvent dans deux États membres différents, avec ou sans transit par un ou plusieurs États membres ou pays tiers;</p> <p>b) les déplacements en charge d'un véhicule au départ d'un État membre et à destination d'un pays tiers et vice versa, avec ou sans transit par un ou plusieurs États membres ou pays tiers;</p> <p>c) les déplacements en charge d'un véhicule entre</p>	<p>(a) O deplasare cu încărcătură efectuată de un vehicul al cărei punct de plecare și punct de destinație se află în două state membre diferite, cu sau fără tranzitarea unuia sau mai multor state membre sau țări terțe;</p> <p>(b) o deplasare cu încărcătură efectuată de un vehicul dintr-un stat membru către o țară terță sau invers, cu sau fără tranzitarea unuia sau mai multor state membre sau țări terțe;</p> <p>(c) o deplasare cu încărcătură efectuată de un vehicul între țări terțe, cu tranzitarea teritoriului unuia sau mai multor state</p>	<p>(a) A laden journey undertaken by a vehicle the point of departure and the point of arrival of which are in two different Member States, with or without transit through one or more Member States or third countries;</p> <p>(b) a laden journey undertaken by a vehicle from a Member State to a third country or vice versa, with or without transit through one or more Member States or</p>	<p>Reg. (CE) nr. 1072/2009, art. 2, no. 2</p>

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
		c) gli spostamenti dei veicoli a carico tra paesi terzi, con transito nel territorio di uno o più Stati membri; o d) gli spostamenti a vuoto relativi ai trasporti di cui alle lettere a), b) e c).	pays tiers, traversant en transit le territoire d'un ou plusieurs États membres; ou d) les déplacements à vide en relation avec les transports visés aux points a), b) et c)	membre; (d) o deplasare fără încărcătură în legătură cu transporturile menționate la literele (a), (b) și (c)	third countries; (c) a laden journey undertaken by a vehicle between third countries, with transit through the territory of one or more Member States; or (d) an unladen journey in conjunction with the carriage referred to in points (a), (b) and (c)	
17.	Trasporti nazionali (IT) Transports nationaux (FR) Transport național (RO) National carriage (EN)	Spostamenti dei veicoli i cui punti di partenza e di arrivo siano situati in uno stesso Stato, senza transito in alcun altro Stato.	Les déplacements d'un véhicule, dont le point de départ et le point d'arrivée se trouvent sans transport en commun dans tout autre Etat.	Deplasarea unui vehicul între un punct de plecare și un punct de destinație, aflate pe teritoriul aceluiași stat, fără tranzitarea unui alt stat.	Movement of vehicles concerning starting and arrival points in one Member State without transit in any other Member State.	
18.	Trasporto su strada (IT) Transport par route (FR) Transport rutier (RO)	Qualsiasi spostamento, interamente o in parte su strade aperte ad uso pubblico, a vuoto o a carico, di un veicolo adibito al trasporto di passeggeri o di merci.	Tout déplacement effectué, en totalité ou en partie et à vide ou en charge sur le réseau routier ouvert au public, par un véhicule utilisé pour le transport de voyageurs ou de marchandises	Orice deplasare efectuată, în tot sau în parte, pe drumurile deschise utilizării publice de către un vehicul, gol sau încărcat, folosit pentru transportul călătorilor sau al mărfurilor	Means any journey made entirely or in part on roads open to the public by a vehicle, whether laden or not, used for the carriage of passengers or goods;	Reg. (CE) nr. 561/2006, art. 4, lit. a)

Nr. crt.	TERMEN	DEFINIȚIE				SURSA
		ITALIANĂ	FRANCEZĂ	ROMÂNĂ	ENGLEZĂ	
	Carriage by road					
19.	Trattore (IT) Véhicule tracteur (FR) Tractor (RO) Tractor (EN)	Qualsiasi mezzo semovente che circola su strada senza guida di rotaie, concepito in particolare per tirare, spingere o azionare rimorchi, semirimorchi, attrezzi o macchine.	Tout véhicule automoteur circulant sur la voie publique, qui ne se déplace pas en permanence sur des rails et qui est conçu spécialement pour tracter, pousser ou déplacer des remorques, des semi-remorques, des engins ou des machines;	Orice vehicul prevăzut cu un sistem mecanic de autopropulsie care circulă pe un drum public, altul decât cel care se deplasează în permanență pe șine, și care este proiectat în mod special pentru a trage, împinge sau acționa remorci, semiremorci, utilaje sau mașini;	Any self-propelled vehicle travelling on the road, other than a vehicle permanently running on rails, and specially designed to pull, push or move trailers, semi-trailers, implements or machines	Reg. (CE) nr. 561/2006, art. 4, lit. b)
20.	Veicolo (IT) Véhicule (FR) Vehicul (RO) Vehicle (EN)	Un veicolo a motore immatricolato in uno Stato membro o un complesso di veicoli accoppiati di cui almeno il veicolo a motore sia immatricolato in uno Stato membro, adibiti esclusivamente al trasporto di merci.	Un véhicule à moteur immatriculé dans un État membre ou un ensemble de véhicules couplés dont au moins le véhicule à moteur est immatriculé dans un État membre, utilisés exclusivement pour le transport de marchandises.	Inseamnă un autovehicul înmatriculat într-un stat membru sau o combinație cuplată de vehicule, din care cel puțin autovehiculul este înmatriculat într-un stat membru, fiind utilizat exclusiv pentru transportul de mărfuri.	Means a motor vehicle registered in a Member State, or a coupled combination of vehicles the motor vehicle of which at least is registered in a Member State, used exclusively for the carriage of goods.	Reg. (CE) nr. 1072/2009, art. 2, no. 1). A se vedea și: Reg. (CE) nr. 561/2006, art. 4, lit. b) și Dir. 2006/1/CE, art. 1, lit. a)