



CU SPRIJINUL UNIUNII EUROPENE

Comisia Europeană – DG Ocupare, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse



DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

**VADEMECUM
GHID PENTRU
INSPECTORII DE MUNCĂ ȘI ANGAJATORI**

NOIEMBRIE 2010

**DETAȘAREA LUCRĂTORILOR
ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ**

**VADEMECUM
GHID PENTRU
INSPECTORII DE MUNCĂ ȘI ANGAJATORI**

NOIEMBRIE 2010

Prezentul Ghid a fost elaborat în cadrul proiectului **EMPOWER** - “Exchange of Experiences and iMplementation of actions for **PO**sted **WO**rkers” cofinanțat de către Uniunea Europeană (Comisia Europeană, DG Ocupare Afaceri Sociale și Egalitate în Drepturi - Contract VP/2009/015/00067) în cadrul Liniei de acțiune “Pilot Projects on Working and living conditions of posted workers” (Call for Proposals VP/2009/015).

Proiectul EMPOWER a fost realizat de către un grup de lucru format din:

- INSTITUTUL GUGLIELMO TAGLIACARNE (responsabil de proiect);
- MINISTERUL MUNCII ȘI POLITICILOR SOCIALE din Italia– Direcția Generală pentru Piața Muncii și Direcția Generală pentru Activitatea de Inspecție (partener);
- INSPECȚIA MUNCII din ROMANIA (partener).

Diferitele secțiuni ale prezentului Ghid au fost elaborate prin grija următoarelor părți:

- **Secțiunea 1**

Direcția Generală pentru Activitatea de Inspecție din cadrul Ministerului Muncii și Politicilor Sociale.

Au colaborat: Davide VENTURI, Fabrizio NATIVI; Massimiliano MURA; Sonia COLANTONIO; Stefania COSTA; Anna CETRANGOLO; Cristina PONE; Daniele SANNA; Antonio ALLEGRINI.

Traducerea din italiană în română de Secțiunea 1: IULIA MIHNEVICI

- **Secțiunea 2**

Gabriela RADU (Inspector General de Stat, Inspecția Muncii din România); Catalin TACU (Inspector de Muncă, Inspectoratul Teritorial de Munca Iași, România).

Secretariatul redacțional al Institutului G. Tagliacarne: Simona Leonardi



CU SPRIJINUL UNIUNII EUROPENE

Comisia Europeană - DG Ocupare, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse

Răspunderea pentru informațiile și opiniile prezentate în acest Ghid aparține în exclusivitate autorilor. Comisia Europeană nu este responsabilă pentru modul în care vor fi folosite informațiile și opiniile exprimate în acest text.

SUMAR

PREMISE.....	7
SECȚIUNEA 1 NORME LEGALE REFERITOARE LA DETAȘAREA ÎN ITALIA, ÎN LUMINA PREVEDERILOR DIRECTIVA 96/71/CE	11
1. DETAȘAREA ÎN SPAȚIUL COMUNITAR – CRITERII UTILE PENTRU VERIFICAREA LEGALITĂȚII PROCEDURII DE DETAȘARE	13
2. SITUAȚII ÎN CARE NU SE APLICĂ PREVEDERILE REFERITOARE LA DETAȘARE	18
3. EGALITATEA DE TRATAMENT ÎNTRE LUCRĂTORII COMUNITARI ȘI LUCRĂTORII ITALIENI	19
a) Perioadele maxime de muncă și perioada minimă de odihnă.....	20
b) Durata minimă a concediului anual plătit.....	21
c) Salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare (prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii)	21
<i>Noțiunea de salariu minim</i>	<i>21</i>
<i>Egalitatea de tratament salarial</i>	<i>23</i>
<i>Somația de plată pentru drepturi salariale restante.....</i>	<i>23</i>
<i>Răspunderea solidară conform art. 29 din D.Lgs. 276/2003: garantarea drepturilor salariale pentru lucrătorii angajați ai executantului.....</i>	<i>24</i>
d) Condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, cu referire specială la întreprinderile de muncă temporară	25
e) Securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor.....	25
f) Egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare	26
4. DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎN CADRUL UNEI PRESTĂRI DE SERVICII LA NIVEL TRANȘNAȚIONAL.....	27
5. REGIMUL DE SECURITATE SOCIALĂ	30
6. NOUA PROCEDURĂ REFERITOARE LA SCUTIREA DE LA PLATA CONTRIBUȚIILOR OBLIGATORII PENTRU LUCRĂTORII DETAȘAȚI ÎN STATELE MEMBRE ALE UE	31
LISTA DE VERIFICARE PENTRU INSPECTORII DE MUNCĂ, LA PRIMA INSPECȚIE, ȘI PROCESUL-VERBAL PRIN CARE SE SOLICITĂ PREZENTAREA DOCUMENTELOR, PENTRU ÎNTREPRINDEREA CARE OPEREAZĂ ÎN REGIM DE DETAȘARE ÎN SPAȚIUL COMUNITAR	37
GLOSAR	41
ANEXA LA SECȚIUNEA 1: NOTIFICAREA ÎN STRĂINĂTATE A MĂSURILOR ADOPTATE ÎN URMA ACTIVITĂȚILOR DE INSPECȚIE	55
<i>Notificare în cazul obținerii permisului de rezidență, permisului de ședere sau domiciliu în străinătate</i>	<i>55</i>
<i>Notificarea de acte administrative către persoane rezidente în străinătate, în cazul unei adrese cunoscute.....</i>	<i>57</i>
<i>Notificarea de acte administrative către autorități competente din ROMÂNIA</i>	<i>63</i>

SECȚIUNEA 2: CADRU INFORMATIV SINTETIC REFERITOR LA PRINCIPALELE ASPECTE LEGALE ÎN MATERIE DE DETAȘARE ÎN ROMÂNIA	65
1. PREVEDERI GENERALE PRIVIND PROCEDURILE ADMINISTRATIVE CARE SE APLICĂ PENTRU CONTRACTELE DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA.....	67
2. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL NAȚIONAL ÎN ROMÂNIA	70
3. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL NAȚIONAL ÎN SECTORUL CONSTRUCȚIILOR ÎN ROMÂNIA.....	71
4. LEGISLAȚIA ROMÂNEASCĂ PRIVIND DETAȘAREA LUCRĂTORILOR.....	72

PREMISE

Principiile fundamentale pe care se bazează dreptul comunitar (libera circulație a bunurilor și a serviciilor, libertatea de stabilire a întreprinderilor) pot intra uneori în contradicție cu legislațiile naționale menite să protejeze lucrătorii, atunci când protecția lucrătorului riscă să treacă pe plan secundar pentru a acorda întâietate obiectivului realizării unei piețe unice europene.

Pe de altă parte, teama de manifestare a unor fenomene, mai mult sau mai puțin grave, de *dumping* social, dar și tratamentul diferențiat în ce privește condițiile contractuale la care sunt supuși lucrătorii (aceasta fiind și o consecință a intrării pe piața europeană a unor țări cu un standard scăzut în domeniul protecției sociale), capătă valențe noi în cadrul angajamentului Uniunii Europene de evitare a situației în care integrarea pieței interne și îndepărtarea obstacolelor din calea liberei concurențe să se realizeze prin sacrificarea drepturilor subiective ale lucrătorilor.

În această viziune, Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale reprezintă expresia unei noi conștientizări la nivel comunitar, fondată pe presupunerea că Uniunea Europeană înregistrează un progres social, concretizat în respectarea unor condiții contractuale, individuale și colective, menite să-i protejeze pe lucrători.

Directiva 96/71/CE își asumă dificila sarcină de a concilia diversele motivații care impulsionează dezvoltarea economică, bazată pe libertatea de circulație, garantată de art. 49 al Tratatului CE, și pe necesitatea protecției lucrătorilor: ambiția operatorilor de pe piața europeană de a-și exercita în mod liber propria activitate în cadrul unui spațiu comun trebuie să găsească un echilibru în

necesitatea de a elimina situații de tratament diferențiat al lucrătorilor, atât sub aspect salarial, cât și sub aspect legal, în cazul prestării aceleiași activități, în același loc de muncă.

Soluția adoptată de către legiuitorul comunitar (ca rezultat al unui compromis între poziția Curții de Justiție, favorabilă unei aplicări integrale a legislației țării gazdă, și cea a Comisiei Europene, care înclină către aplicarea unei serii de reguli prestabilite aplicabile la locul de prestare a muncii) recunoaște lucrătorilor detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale dreptul de a obține același regim de protecție pe care statul în care se prestează munca și îl garantează lucrătorilor rezidenți, referitor la unele domenii specificate în mod expres.

Dacă legiuitorul comunitar a abordat și, cel puțin în parte, a rezolvat problema *dumping*-ului social, el nu a reușit o armonizare a diferitelor norme legale existente în diversele sisteme legislative naționale privind protecția lucrătorilor.

Totodată, Directiva 96/71/CE a stabilit un principiu important (art. 4), acela al **cooperării între autoritățile statelor membre** responsabile cu supravegherea asigurării condițiilor de muncă, în vederea împiedicării unor eventuale fenomene de abuz în utilizarea instrumentului juridic al detașării.

În această viziune de colaborare între administrațiile publice se situează și inițiativa proiectului **“EMPOWER - Exchange of Experiences and iMplementation of actions for POsted WorkERs”**, adjudecat Institutului „Guglielmo Tagliacarne” și care se bucură de participarea, în calitate de parteneri, a Ministerului Muncii și Politicilor Sociale din Italia și a Inspecției Muncii din România.

În cadrul acestui proiect a fost realizată o serie de acțiuni de conștientizare și de informare, acțiuni menite să consolideze cunoașterea și aplicarea Directiva 96/71/CE la lucrătorii detașați în Italia și, respectiv, în România, unul dintre scopurile sale fiind și evidențierea situațiilor critice pe care inspectorii de muncă le întâlnesc în aplicarea normei comunitare, precum și oferirea unor instrumente acceptate de comun acord într-un context de cooperare.

Unul dintre rezultatele proiectului EMPOWER constă în redactarea prezentului Ghid, în speranța că acest ghid va fi un instrument la îndemâna inspectorilor de muncă trebuie să facă față problematicilor legate de situația lucrătorilor detașați în Italia dintr-o țară a Uniunii Europene. În același timp, se dorește a fi o interesantă oportunitate pentru angajatorul care vrea să cunoască normele comunitare în materie de detașare.

Prezentul Ghid este împărțit în două secțiuni:

- **Secțiunea 1:** norme legale referitoare la detașare, aplicabile în Italia, în lumina prevederilor Directiva 96/71/CE;
- **Secțiunea 2:** cadru informativ sintetic referitor la principalele aspecte legale în materie de detașare în România.

SECȚIUNEA 1

NORME LEGALE REFERITOARE LA DETAȘAREA ÎN ITALIA, ÎN

LUMINA PREVEDERILOR DIRECTIVA 96/71/CE

1. DETAȘAREA ÎN SPAȚIUL COMUNITAR – CRITERII UTILE PENTRU VERIFICAREA LEGALITĂȚII PROCEDURII DE DETAȘARE

Definiția detașării transnaționale este prezentată atât în textul Directiva europene 96/71/CE, cât și în legislația italiană care a transpus această Directivă, respectiv D.Lgs. nr. 72/2000.

Dispozițiile legale menționate mai sus identifică diversele cazuri de detașare a lucrătorilor cărora li se aplică normele privitoare la detașarea în spațiul comunitar (art. 1, alin. 1 din D.Lgs. 72/200), respectiv:

- detașarea unui lucrător de la o întreprindere dintr-un stat membru într-o filială a acesteia situată în Italia;
- detașarea unui lucrător de la o întreprindere dintr-un stat membru într-o întreprindere italiană aparținând aceluiași grup de societăți;
- detașarea unui lucrător în cadrul unui contract comercial (execuția de lucrări sau prestarea de servicii, transport, etc.), semnat cu un comitent/beneficiar care își are sediul social sau operațional pe teritoriul italian.

Numitorul comun în aceste situații, care nu se confundă cu cazurile de detașare la nivel național prevăzute de art. 30 din D.Lgs. 276/2003, este **necesitatea existenței unei legături directe între lucrătorul detașat și întreprinderea care face detașarea (și care continuă să-și păstreze dreptul de coordonare a activității lucrătorului)**, chiar și fără a defini în detaliu activitatea lucrativă care urmează să fie desfășurată și modalitățile de execuție.

Prestația de muncă este caracterizată de o durată limitată și trebuie

desfășurată **în interesul și în beneficiul întreprinderii care face detașarea**, asupra acesteia grevând în continuare obligațiile tipice pe care le are angajatorul, respectiv: **responsabilitatea privind angajarea, gestionarea raportului de muncă, plata obligațiilor salariale și a contribuțiilor aferente, precum și dreptul de a adopta și aplica măsuri disciplinare și de concediere.**

Prin menținerea obligației angajatorului privind plata retribuției în statul în care lucrătorul este trimis, nu se aduce atingere eventualelor acorduri semnate între acesta din urmă și întreprinderea din statul în care are loc angajarea, cu privire la modalitățile concrete de plată a lucrătorilor detașați (cf. Deciziei A2 a Comisiei administrative, emisă în anul 2009).

În completare la cele menționate mai sus și legat de Comisia administrativă, se precizează că acest organism comunitar însărcinat cu soluționarea problemelor de interpretare și cu stabilirea modalităților de aplicare a reglementărilor în materie, începând cu Decizia nr. 181/2000 și, mai recent, cu Decizia A2 din 2009, **referitoare la modul de interpretare a art. 12 din Regulamentul (CE) 883/2004**, a identificat **două situații tipice de detașare în spațiul comunitar**, stabilind criteriile utile care trebuie urmate în vederea depistării și combaterii fenomenului „societăților fictive”, precum și a unor posibile episoade de abuz față de lucrătorii implicați în procesul de detașare (cf. Notei INPS nr. 16085 din 14 iulie 2008 și Circularei INPS nr. 83 din 1 iulie 2010).

1. Primul caz îl reprezintă **„detașarea personalului obișnuit”**, cu alte cuvinte, acea situație în care lucrătorul trimis de către întreprinderea care îl detașează, lucrează în mod obișnuit în țara sa de proveniență ca angajat al acestei întreprinderi, încă înainte de momentul detașării.

În această ipoteză, așa cum menționează aceeași Comisie, elementele

distinctive care caracterizează o detaşare legală sunt: continuitatea raportului de muncă la întreprinderea care face detaşarea şi faptul că lucrătorul detaşat continuă să-şi desfăşoare activitatea în beneficiul aceluiaşi angajator.

Aceasta nu reprezintă, totuşi, o categorie de detaşare în spaţiul comunitar, fiind considerată **„simplă punere la dispoziţie de mână de lucru”**, acele cazuri în care întreprinderi italiene folosesc la sediile lor lucrători salariaţi ale unor întreprinderi din alt stat membru, aceştia urmând să desfăşoare activitatea, nu în beneficiul şi sub autoritatea întreprinderii care i-a detaşat, ci în beneficiul întreprinderii din ţara de angajare şi de destinaţie şi sub autoritatea acesteia.

2. Cel de-al doilea caz este întâlnit atunci când lucrătorul este angajat de către o întreprindere care activează într-un stat membru, **„în scopul de a fi imediat detaşat”**, în beneficiul respectivei întreprinderi, pe teritoriul unui alt stat membru, cu condiţia ca:
 - a. lucrătorul, înainte de angajarea care coincide cu data detaşării, să rezulte a fi înregistrat, de cel puţin o luna, ca plătitor de contribuţii la fondurile de asigurări sociale în statul membru de provenienţă;
 - b. să existe o **legătură directă** între amintita **întreprindere şi lucrător**, pe întreaga perioadă de detaşare;
 - c. întreprinderea în obiect **să exercite în mod normal propria activitate pe teritoriul primului stat membru, respectiv să nu fie o „întreprindere fictivă”**.

De asemenea, paragraful 2 al art. 14 din Regulamentul de aplicare 987/2009 precizează că este considerat ca fiind angajator („care îşi exercită în mod

obișnuit activitatea”), acela care **„desfășoară în mod obișnuit activități semnificative, altele decât cele strict legate de gestiunea internă, pe teritoriul statului membru unde este stabilit, ținând seama de toate criteriile care caracterizează activitățile desfășurate de către întreprinderea în obiect. Criteriile aplicabile trebuie să fie adaptate caracteristicilor specifice fiecărui angajator și naturii reale a activităților desfășurate.”**

Existența sau lipsa unor activități semnificative în statul de origine poate fi verificată controlând o serie de elemente obiective. În orice caz, trebuie luată întotdeauna în considerare natura activității desfășurate.

În acest sens, referitor la activitățile desfășurate în fiecare caz specific, ar putea fi necesar să se facă referire la:

- locul în care are sediul legal întreprinderea sau administrația acesteia;
- totalitatea salariaților care lucrează întreprindere, atât în statul membru de stabilire, cât și în celălalt stat membru;
- locul în care lucrătorii detașați sunt angajați;
- locul în care se finalizează cea mai mare parte a contractelor încheiate cu clienții;
- legislația aplicabilă contractelor semnate de către întreprinderea care face detașarea cu clienții și cu lucrătorii săi;
- naționalitatea comitenților/beneficiarilor;
- valoarea cifrei de afaceri realizate de către întreprinderea care face detașarea în statul membru de trimitere și în statul membru de angajare, valoare corespunzătoare unei perioade de timp suficient de relevantă.

Situațiile prezentate mai sus sunt, bineînțeles, orientative, ele putând fi evaluate în totalitate mai ales la momentul efectuării inspecțiilor, în vederea verificării caracterului real al detașării în spațiul comunitar.

Pe planul dreptului intern, se precizează că situațiile care se încadrează în categoria detașărilor în spațiul comunitar, detaliate la art. 1 al Directiva 96/71/CE, se referă la diferite situații contractuale reglementate de către legislația italiană. Într-adevăr, pot fi incluse în categoria detașării în spațiul comunitar, așa cum este ea definită, cazurile care, răspunzând caracteristicilor stabilite de Directivă, se referă la **contractul de execuție de lucrări sau de prestări servicii** (art. 1655 Cod Civil și următoarele; art. 29 din D.Lgs. 276/2003), la **punerea la dispoziție de personal** (art. 1559 Cod Civil și următoarele), la **contractul de transport** (art. 1678 Cod Civil și următoarele), la **detașare** (art. 30 din D.Lgs. 276/2003) și la alte tipuri de contracte „comerciale” care au ca obiect schimbul de servicii între întreprinderile stabilite în diferite țări comunitare, acorduri care prevăd folosirea temporară de personal, aparținând întreprinderii care dispune detașarea, în țara în care se execută prestația. În acest sens, detașarea în spațiul comunitar, așa cum este ea definită în Directiva 96/71/CE, nu trebuie confundată cu instituția detașării în spațiul național, reglementată prin legislația internă, cf. Art. 30 din D.Lgs. 276/2003.

2. SITUAȚII ÎN CARE NU SE APLICĂ PREVEDERILE REFERITOARE LA DETAȘARE

Comisia administrativă, atât în Deciziile nr. 162/1996 și nr. 181/2000, cât și în Decizia A2 din 2009, a identificat următoarele **situații în care prevederile referitoare la detașare nu se aplică**:

1. întreprinderea în cadrul căreia este detașat lucrătorul îl pune pe acesta din urmă la dispoziția unei alte întreprinderi din statul membru în care ea își are sediul;
2. lucrătorul detașat într-un stat membru este pus la dispoziția unei întreprinderi situată pe teritoriul unui alt stat membru;
3. lucrătorul este angajat într-un stat membru pentru a fi trimis de către o întreprindere, situată într-un al doilea stat membru, să lucreze în carul unei întreprinderi dintr-un al treilea stat membru;
4. lucrătorul este angajat într-un stat membru de către o întreprindere situată într-un al doilea stat membru, pentru a lucra în primul stat membru;
5. lucrătorul este detașat pentru a înlocui un alt lucrător a cărui perioadă de detașare a expirat (cf. prevederilor Circularei INPS nr. 83/2010).

În aceste situații, neaplicarea dispozițiilor privind detașarea derivă din complexitatea relațiilor care iau naștere în respectivele cazuri enumerate mai sus, care în afară de faptul că nu oferă garanție asupra existenței unei **legături directe** între lucrător și întreprinderea de trimitere, este în contradicție cu obiectivul privind evitarea complicațiilor administrative și lipsa continuității în asigurarea protecției lucrătorilor, care reprezintă însăși rațiunea pentru care au fost create dispozițiile în materie de detașare.

3. EGALITATEA DE TRATAMENT ÎNTRE LUCRĂTORII COMUNITARI ȘI LUCRĂTORII ITALIENI

În scopul de a garanta respectarea principiului „egalității sau similarității” pe întreg teritoriul național, alin. 1, art. 2, din D.Lgs. 72/2000 stabilește că în ceea ce-i privește pe lucrătorii „*trimiși*” în țara noastră de către o întreprindere situată într-un alt stat membru, pentru întreaga perioadă a detașării, ***conform prevederilor legale, regulamentelor sau dispozițiilor administrative, dar și conform contractelor colective de muncă la nivel național, acestora trebuie să le fie asigurate „aceleași condiții de muncă” ca și pentru lucrătorii italieni salariați care desfășoară activități lucrative similare.***

Odată stabilită această premiză, amintita dispoziție legală și în mod deosebit expresia „*aceleași condiții de muncă*”, trebuie interpretate alături de articolul 3 al Directiva 96/71/CE, referitor la „*nucleul dur*” al măsurilor de protecție adoptate și aplicate în cazul lucrătorilor detașați, prevăzute de legea locului de execuție a prestației în muncă (principiul „*lex loci laboris*”)

În mod concret, **dacă activitatea lucrativă se desfășoară în Italia, pe întreaga perioada de detașare, se aplică legea italiană (normele legale și contractele colective de muncă) care reglementează următoarele aspecte:**

- a) perioadele maxime de muncă și perioada minimă de odihnă;**
- b) durata minimă a concediului anual plătit;**
- c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare (prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii);**
- d) condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către**

întreprinderile de muncă temporară;

- e) securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;**
- f) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.**

Dispoziția citată trebuie interpretată și aplicată în lumina celor stabilite de către Directiva 96/71/CE și prin prisma ansamblului de soluții și hotărâri pronunțate de către Curtea de Justiție a Comunităților Europene.

Ca urmare, întreprinderile care operează detașări transnaționale sunt obligate să respecte, conform prevederilor art. 3, paragraful 1, lit. a)-g) din Directivă, un nivel minim al condițiilor de muncă stabilit prin normele legale, regulamentele, deciziile de natură administrativă dar și prin contractele colective de muncă, în vigoare în statul pe al cărui teritoriu se prestează activitatea lucrativă.

În sensul art. 3, paragraful 10 din amintita Directivă, sunt, de asemenea, aplicabile și normele legale în vigoare în statul pe teritoriul căruia se prestează activitatea lucrativă, norme care stabilesc *„condiții de muncă și de angajare”* vizând și alte aspecte decât cele menționate, *„acolo unde este vorba de dispoziții care privesc ordinea publică”*. În materie de detașare transnațională, ordinea publică operează ca o ulterioară extindere a aplicării normelor legale în vigoare în statul de detașare.

a) Perioadele maxime de muncă și perioada minimă de odihnă

În cazul întreprinderilor comunitare care detașează lucrători în Italia se

aplică dispozițiile principale și regimul sancționator prevăzut de D.Lgs. 66/2003, referitor la orarul de muncă.

Pentru încălcări grave semnalate și constatate, contravenientului îi sunt aplicate de către inspectorii Ministerului Muncii eventualele sancțiuni administrative. În situația în care persoana fizică identificată ca fiind contravenient este rezidentă a unui stat membru, altul decât Italia, subliniem că termenul pentru notificarea măsurii adoptate, conform art. 14 din L. nr. 689/1981, este de 360 de zile de la data încheierii constatării.

În ce-l privește pe contravenient, împotriva lui poate fi adoptată și măsura de prescripție obligatorie (art. 15 D.Lgs. 124/2004), în cazul în care sunt descoperite fapte ilicite de natura penală, derivate din încălcarea dispozițiilor referitoare la munca în timpul nopții.

b) Durata minimă a concediului anual plătit

În cazul întreprinderilor comunitare care detașează lucrători în Italia, se aplică dispozițiile și regimul sancționator prevăzut de D.Lgs. 66/2003 (cf. punctului a).

c) Salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare (prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii)

Notiunea de salariu minim

Articolul 3 al Directivei 96/71/CE prevede că notiunea de salariu minim „este definită prin legislația națională și/sau prin practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul”.

Referitor la acest lucru, trebuie amintit că, deși în Italia nu este prevăzut prin lege un salariu minim, stabilirea acestuia se face prin contractele colective de

muncă sau convențiile colective semnate în diferitele sectoare de activitate, de către organizațiile sindicale cele mai reprezentative la nivel național, cu respectarea principiului proporționalității retribuției, prevăzut la art. 36 din Constituție.

În retribuția minimă par să fie incluse, înainte de toate, așa-numitele sporuri de vechime, evident, în cazurile în care acordarea acestor sporuri este prevăzută în convențiile colective (a se vedea de ex. contractele colective de muncă din domeniul chimiei, confecții textile, sectorul serviciilor, prelucrarea metalelor; a se vedea și decizia Curții Constituționale nr. 697 din 28 iunie 1988).

De asemenea, se consideră că în noțiunea de retribuție trebuie incluse toate drepturile salariale corespunzătoare perioadei de referință și derivând din raportul de muncă, la valoarea lor brută, fără a deduce vreo contribuție (de asigurări sociale sau medicale) și impozitul aferent (*IRPEF = impozitul pe venitul persoanelor fizice, in Italia*).

De asemenea, se precizează că, în sensul art. 3 (7) din aceeași Directivă, **„alocațiile specifice detașării sunt considerate parte integrantă 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”**.

Această dispoziție trebuie înțeleasă în sensul că unele drepturi salariale sunt legitime, așa cum este cazul „alocației de detașare”, și că astfel de drepturi, independent de valoarea lor, trebuie calculate în vederea determinării cuantumului salariului lucrătorilor detașați, dar și pentru a putea compara retribuția cu valorile minime, prevăzute prin contractele colective aplicabile în Italia.

În special în **domeniul construcțiilor**, lucrătorului detașat în spațiul comunitar i se aplică dispozițiile referitoare la salariul minim stabilit prin contractele colective la nivel de provincie, deoarece – chiar dacă ar trebui inclus în contractul colectiv de nivel 2 – norma respectivă adoptă caracter de aplicabilitate generală în teritoriul de referință. În plus, tratamentul salarial trebuie să țină cont de garanțiile acordate de către așa-numitele Fonduri Edilitare „Cassa Edile” (*fonduri care acordă asistență lucrătorilor din domeniu*). În acest sens, se face trimitere la aspectele deja clarificate în răspunsul dat de către Ministerul Muncii din Italia la interpelarea nr. 24 din 3 septembrie 2007.

Egalitatea de tratament salarial

Termenii de comparație trebuie să facă referire la retribuiția **totală a lucrătorilor detașați**, nefiind necesară o comparație între fiecare element component al salariului, fapt care ar fi chiar imposibil ținând cont de diferitele regimuri fiscale/legale aplicabile în diversele țări europene. În plan practic, se subliniază că este necesară realizarea unei comparații în baza salariilor minime menționate în tabelele anexate contractelor colective de muncă, reprezentând valori brute ale retribuițiilor.

Somația de plată pentru drepturi salariale restante

În scopul protecției lucrătorilor aflați în regim de detașare în spațiul comunitar, sub aspectul drepturilor salariale revendicate de către aceștia, inspectorii pot adopta „somația de plată pentru drepturile salariale restante”, conf. art. 12 din D.Lgs. 124/2004 (*în ital., „diffida accertativa”*).

Măsura somației de plată pentru drepturile salariale restante, având ca obiect diferențele salariale constatate cu ocazia controlului efectuat de către inspectorii, este notificată angajatorului (întreprinderea comunitară care a dispus

detașarea lucrătorului).

În afară de această măsură, în cazul în care detașarea în spațiul comunitar s-a realizat în baza unui contract de execuție lucrări/prestări servicii, se consideră că respectiva somație de plată poate fi notificată și comitentului/beneficiarului stabilit în Italia, în calitate de persoană obligată solidar (cf. răspunsului Ministerului Muncii din Italia la interpelarea nr. 33 din 12 octombrie 2010).

Se consideră, într-adevăr, că temeiul acestei teze se regăsește în faptul că somația de plată pentru drepturile salariale restante constituie un instrument de protecție a lucrătorilor, prevăzut de regulamente în scopul apărării drepturilor esențiale pe care legea înțelege să le apere, mai exact drepturile salariale ale lucrătorului, în cazul cărora se aplică regimul răspunderii solidare a comitentului/beneficiarului, în sensul dispozițiilor art. 29 din D.Lgs. 276/2003 și ale art. 3, alin. 3 din D.Lgs. 72/2000.

În plus, această soluție operativă are o dublă finalitate: pe de-o parte, permite întreprinderii stabilite în Italia să cunoască pe deplin, încă de la început, procedura în care ea însăși este implicată ca subiect solidar responsabil, iar pe de altă parte, îi informează pe lucrătorii în cauză despre existența răspunderii solidare, ca o măsură de protecție suplimentară pentru drepturile salariale stabilite.

Răspunderea solidară conform art. 29 din D.Lgs. 276/2003: garantarea drepturilor salariale pentru lucrătorii angajați ai executantului

În vederea protecției drepturilor personalului angajat în baza unui contract de execuție de lucrări sau de prestări servicii, art. 29, alin. 2, din D.Lgs. 276/2003, stabilește o legătură de solidaritate între comitent/beneficiar, executant și

subcontractantul executant, extinsă pe o perioadă de până la doi ani din momentul finalizării contractului, răspundere care se referă la obligația de a achita lucrătorilor sumele datorate cu titlul de salariu și contribuții salariale aferente.

Ținând cont că această prevedere legală stabilește o răspundere solidară din partea oricărui angajator care derulează contracte de execuție de lucrări sau de prestări de servicii pe teritoriul național, în ceea ce privește activitatea de inspecție, aceeași normă poate fi aplicată și în cazul folosirii lucrătorilor „trimiși” în țara noastră de către o întreprindere situată într-un alt stat membru, interpretarea trebuind făcută în lumina principiului general al solidarității, conform art. 29 din D.Lgs. 276/2003, referitor la desfășurarea activității de control, completat cu regimul special prevăzut de art. 3, alin. 3 din D.Lgs. 72/2000.

d) Condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, cu referire specială la întreprinderile de muncă temporară

(a se vedea paragraful “punerea la dispoziție de lucrători, la nivel transnațional”).

e) Securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor

În cazul întreprinderilor comunitare care detașează lucrători în Italia, se aplică principalele dispoziții în materie și regimul sancționator prevăzut în D.Lgs. 81/2008 (Text Unic privind Siguranța la locul de muncă).

În mod particular, fiind mai puțin punitiv în comparație cu directa aplicare a unei sancțiuni penale ca urmare a unei acțiuni judiciare, regimul prescripției

obligatorii trebuie adoptat și în cazul întreprinderilor care au sediul în alt stat membru, plecând de la principiul nediscriminării, respectiv același tratament aplicat atât întreprinderilor comunitare cât și celor care au sediul stabil pe teritoriul italian.

f) Egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare

În aceste cazuri se vor aplica normele din dreptul italian care interzic discriminarea, inclusiv discriminarea pe criterii de sex (Codul Egalității de Șanse – D.Lgs. 198/2006 cu ulterioarele modificări).

4. DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎN CADRUL UNEI PRESTĂRI DE SERVICII LA NIVEL TRANȘNAȚIONAL

Art. 4 din D.Lgs. 72/2000 reglementează cazul detașării lucrătorului în cadrul prestării de servicii la nivel transnațional, respectiv, **posibilitatea întreprinderilor cu încadrare în de muncă temporară, stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene, de a detașa lucrători în cadrul unor întreprinderi utilizatoare care au sediul sau o unitate de producție în Italia.**

Referitor la **regimul de autorizare**, se reamintește faptul că, la cererea întreprinderii interesate să opereze în țara noastră (Italia), societatea funcționând în mod obișnuit în baza unei dispoziții administrative a unui alt stat membru, Dispoziția citată prevedea, la alin. 3, necesitatea eliberării unui atestat de echivalență din partea Ministerului Muncii italian, într-un termen de 30 de zile. Respectivul atestat avea aceeași valoare ca și autorizația eliberată pentru întreprinderile care operează pe teritoriul național, și servea înmatriculării lor în Registrul întreprinderilor furnizoare.

Ca urmare a aplicării principiului comunitar referitor la libera circulație a serviciilor, acest alineat a fost abrogat prin D.Lgs. 276/2003, modificat ulterior prin D.Lgs. 251/2004.

De aici rezultă că, **în prezent, întreprinderile de muncă temporară (denumite în Italia „agenzie di somministrazione”), stabilite într-un stat membru, altul decât Italia, pentru a putea desfășura o activitate legală în Italia, nu au nevoie de autorizația prevăzută la art. 4 din D.Lgs. 276/2003, în condițiile în care demonstrează că „operează în baza unei dispoziții administrative echivalente”** cu cea impusă de legislația italiană, documentul fiind eliberat de

către autoritățile competente din statul de proveniență (cf. Circularei nr. 7 din 22 februarie 2005, emisă de Ministerului Muncii din Italia).

Legat de acest subiect, este necesar să reamintim cerințele art. 5, alin. 2 din D.Lgs. 276/2003, referitoare la sfera patrimonială, cerințe care se adresează în mod direct întreprinderilor/agențiilor de muncă temporară care intenționează să opereze pe piața muncii. În primul rând, se prevede obligația vărsării, pentru primii doi ani de activitate, a unei garanții în bani și, ulterior, semnarea și depunerea unei scrisori de garanție/fidejusiune (*în ital., „garanzia fideiussoria”*), menită să asigure efectivă și corectă garantare a drepturilor lucrătorilor, în cazul neîndeplinirii obligațiilor de plată, salariale sau de contribuții salariale, din partea întreprinderilor de muncă temporară. Art. 5, alin. 2, lit. c), prevede, în mod clar, scutirea de la depunerea respectivelor garanții pentru societățile care și-au asumat „obligații similare” conform legislației unui alt stat membru al Uniunii Europene.

Referitor la tratamentul recunoscut lucrătorilor temporari, art. 4 din D.Lgs. 72/2000 prevede **respectarea de către agențiile de muncă temporară având sediul într-un stat membru, a reglementarilor legale aplicabile agențiilor italiene, actualmente concretizate în art. 20 – 28 din D.Lgs. 276/2003** (referitor la Legea 196/1997 trebuie înțeleasă ca o trimitere efectivă la prevederile D.Lgs. 276/2003).

Se precizează că și în cazul muncii desfășurate în baza unui contract de punere la dispoziție de către o agenție comunitară de muncă temporară, se aplică art. 23, alin. 1 din D.Lgs. 276/2003, care prevede dreptul lucrătorului detașat de către agenția de muncă temporară la **„un tratament economic și contractual care să nu fie inferior celui aplicat salariaților utilizatorului aflați la același nivel de încadrare”**, ca și răspunderea solidară a acestuia din urmă pentru plata

drepturilor salariale și a contribuțiilor aferente (art. 23, alin. 1 și 3 din D.Lgs. 276/2003).

De asemenea, este aplicabilă instituția **somației de plată pentru drepturile salariale restante** (*în ital., „diffida accertativa”*), constatate de autoritățile competente, conform modalităților enunțate anterior, dat fiind că solidaritatea pentru întreprinderea utilizatoare este, în acest caz, general aplicabilă ca normă legală, în sensul art. 23, alin. 2 din D.Lgs. 276/2003.

5. REGIMUL DE SECURITATE SOCIALĂ

Referitor la aspectele legate de sistemul de securitate socială, se subliniază că, în cazul lucrătorilor detașați de către întreprinderile comunitare, se aplică principiul „*personalității*”, opus principiului „*teritorialității*”, valabil în materie de condiții de muncă.

Întreprinderea comunitară în regim de detașare, operează în Italia respectând regimul de contribuții (contribuții sociale obligatorii și asigurarea împotriva accidentelor de muncă și a bolilor profesionale) corespunzător țării de origine, prin intermediul documentului portabil A1 (fostul Formular E101) eliberat de către instituția competentă.

În cazul detașării în spațiul comunitar, în vederea determinării bazei de calcul pentru contribuțiile sociale obligatorii, se va face referire la regimul fiscal al contribuțiilor obligatorii prevăzut de legislația țării de origine a lucrătorului, nu la regimul fiscal italian. Același discurs este valabil și pentru regimul asigurărilor împotriva accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, care rămâne cel prevăzut de legislația țării de proveniență a lucrătorului.

6. NOUA PROCEDURĂ REFERITOARE LA SCUTIREA DE LA PLATA CONTRIBUȚIILOR OBLIGATORII PENTRU LUCRĂTORII DETAȘAȚI ÎN STATELE MEMBRE ALE UE

Începând cu data de 1 mai 2010, au intrat în vigoare noile dispoziții în materie de legislație aplicabilă lucrătorilor care se deplasează în interiorul Uniunii Europene, conținute în Titlul II al Regulamentului (CE) 883/2004 (articolele 11-16) și în Titlul II al Regulamentului de aplicare 987/2009 (articolele 14-21).

Noile dispoziții (art. 12) au prelungit durata maximă a detașării, de la 12 (douăsprezece) luni la 24 (douăzeci și patru) luni.

Ca urmare, formularul E101 va fi înlocuit de formularul A1, care va avea o valabilitate de 24 de luni, urmând să se renunțe la formularul E101.

În cazurile în care durata detașării, care inițial era programată pentru 24 de luni, trebuie prelungită din motive speciale, se va putea cere aplicarea art. 16 din Regulamentul (CE) 1408/1971. În privința competenței nu se schimbă nimic, aceasta fiind delegată Direcțiilor Regionale INPS, în funcție de organizarea la nivel teritorial existentă în statul membru în care lucrătorul este trimis.

Pentru o mai bună înțelegere, sunt prezentate câteva exemple de situații care pot să apară la data intrării în vigoare a Regulamentului (CE) 883/2004 (1 mai 2010):

- a) Formularul aferent detașării E 101 emis pentru perioada 1/05/2009 – 30/04/2010 → perioada de detașare poate fi prelungită până la data de 30/04/2011, conform art. 12 din Regulamentul (CE) 883/2004; urmează să fie eliberat formularul A1;

- b) Formularul aferent detașării E 101 emis pentru perioada 1/03/2010 – 28/02/2011 → perioada de detașare poate fi prelungită până la data de 28/02/2012, conform art. 12 din Regulamentul (CE) 883/2004; urmează să fie eliberat formularul A1;
- c) Formularul aferent detașării E 101 emis pentru perioada 1/05/2008 – 30/04/2009 + formularul E 102 emis pentru perioada 1/05/2009 – 30/04/2010, → nu este posibilă niciun fel de prelungire a perioadei de detașare, conform art. 12 din Regulamentul (CE) 883/2004 (limita maximă a duratei de detașare de 24 de luni a fost atinsă);
- d) Formularul aferent detașării E 101 emis pentru perioada 1/03/2009 – 28/02/2010 + formularul E 102 emis pentru perioada 1/03/2010 – 28/02/2011 → nu este posibilă niciun fel de prelungire a perioadei de detașare, conform art.12 din Regulamentul (CE) 883/2004 (limita maximă a duratei de detașare de 24 de luni a fost atinsă).

Pentru cazurile enumerate mai sus, prelungirea perioadei neîntrerupte de detașare, peste cele 24 de luni, necesită încheierea unui acord între autorități, în sensul prevederilor art. 16 din Regulamentul (CE) 883/2004.

Se menționează că noile reglementări nu se aplică:

- **celor trei țări care au aderat la Acordul privind Spațiul Economic European (Acordul SEE): Islanda, Liechtenstein, Norvegia;**
- **Elveției, care a acceptat o extindere a Acordului privind libera circulație și aplicarea normativei comunitare referitoare la securitatea socială începând cu 1 iunie 2002 (Acordului semnat între Confederația elvețiană și statele Uniunii Europene).**

Ca urmare, în relațiile cu statele de mai sus, continuă să fie aplicate dispozițiile conținute în Regulamentele (CE) 1408/71 și 574/72, utilizându-se în continuare formularele E 101 și E 102.

Regulamentele (CE) 1408/71 și 574/72 sunt în continuare aplicabile și cetățenilor statelor terțe în condițiile prevăzute de Regulamentul (CE) 859 din 14 mai 2003.

Referitor la noua procedură referitoare la scutirea de la plata contribuțiilor și la dispozițiile generale ale sistemului comunitar de coordonare a regimurilor naționale de securitate socială, cf. Regulamentul (CE) 883/2004, se face trimitere la liniile directoare și la precizările din Circularele INPS nr. 82, 83 și 84 din data de 1 iulie 2010, dar și la Ghidul practic al detașării în spațiul UE (conf. Circularei INPS nr.124/2010).

Circulara nr. 82 din 1 iulie 2010. *Regulamentul (CE) 883 din 29 aprilie 2004, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 200 din 7 iunie 2004, modificat de Regulamentul (CE) 988 din 16 septembrie 2009, și Regulamentul de aplicare (CE) 987 din 16 septembrie 2009, publicate în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 284 din 30 octombrie 2009, referitoare la coordonarea regimurilor naționale de securitate socială – dispoziții cu caracter general.*

Circulara nr. 83 din 1 iulie 2010. *Regulamentul (CE) 883 din 29 aprilie 2004, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 200 din 7 iunie 2004, modificat de Regulamentul (CE) 988 din 16 septembrie 2009, și Regulamentul de aplicare (CE) 987 din 16 septembrie 2009, publicate în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 284 din 30 octombrie 2009, referitoare la coordonarea regimurilor naționale de securitate socială – dispoziții în materie de legislație aplicabilă detașărilor.*

Circulara nr. 84 din 1 iulie 2010. *Regulamentul (CE) 883 din 29 aprilie 2004, publicat în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 200 din 7 iunie 2004, modificat de Regulamentul (CE) 988 din 16 septembrie 2009, și Regulamentul de aplicare (CE) 987 din 16 septembrie 2009, publicate în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L 284 din 30 octombrie 2009, referitoare la coordonarea regimurilor naționale de securitate socială – dispoziții privind recuperarea de prestații și contribuții acordate în mod necuvenit și în materie de drepturi ale instituțiilor statelor membre față de părțile terțe responsabile.*

Ghidul practic pentru detașări în spațiul Uniunii Europene (anexat la Circulara INPS nr. 124/2010) *“Dispoziții UE referitoare la securitatea socială – Drepturile celor care se deplasează în spațiul Uniunii Europene”.*

Domenii de reglementare	Firmă stabilită în Italia cu lucrători angajați stabili, rezidenți într-o țară membră	Firmă stabilită în Italia cu lucrători care activează în regim de detașare	Firmă care nu e stabilită în Italia cu lucrători în regim de detașare intracomunitară	Sursa legală
Normele civile aplicabile contractului	Legea aleasă de către părți, sau, în absență, "lex loci laboris"	Legea aleasă de părți, sau, în absență, țara în care lucrează în mod obișnuit	Legea aleasă de părți, sau, în absență, țara în care lucrează în mod obișnuit	Reg. 593/2008
Salariu și ore suplimentare	Italia	Italia	Italia	Art. 57 L. 218/94
Fondul Edilitar „Cassa Edile”	Italia	Italia	Italia	Art. 3 D.Lgs. 72/2000
Contribuții	Italia	Țara membră	Țara membră	Art. 12 Reg. 883/2004
Registre obligatorii	DA	DA	NU (eventuale dispoziții)	
Fluturașul de salariu	DA	NU (eventuale dispoziții)	NU (eventuale dispoziții)	
Comunicarea angajării	DA	NU	NU	
Scrisoarea de angajare	DA	NU	NU	
Orarul de muncă și de odihnă	Italia	Italia	Italia	Art. 3, par. 1, Dir. 96/71 și art. 9 Reg. 593/2008
Durata minimă a concediului	Italia	Italia	Italia	Art. 3, par. 1, Dir. 96/71 și art. 9 Reg. 593/2008
Muncă temporară			Italia	Art. 4 D.Lgs. 72/2000
Securitate, sănătate și igienă	Italia	Italia	Italia	Art. 3, par. 1, Dir. 96/71 și art. 9 Reg. 593/2008

Domenii de reglementare	Firmă stabilită în Italia cu lucrători angajați stabili, rezidenți într-o țară membră	Firmă stabilită în Italia cu lucrători care activează în regim de detașare	Firmă care nu e stabilită în Italia cu lucrători în regim de detașare intracomunitară	Sursa legală
Protecția în domeniul maternității și muncii minorilor	Italia	Italia	Italia	Art. 3, par. 1, Dir. 96/71 e art. 9 Reg. 593/2008
Egalitate de șanse femei/bărbați	Italia	Italia	Italia	Art. 3, par. 1, Dir. 96/71 e art. 9 Reg. 593/2008
Contract de Execuție (CE) ilegal, art. 18 D.Lgs. 276/03	DA	DA	DA	Art. 9 Reg. 593/2008
Furnizarea frauduloasă de personal, art. 28 D.Lgs. 276/03	DA	DA	DA	Art. 9 Reg. 593/2008
Furnizarea de personal și CE ilegal, art. 27 D.Lgs. 276/03	DA	DA	DA	Art. 9 Reg. 593/2008
Răspundere solidară pt. dr. salariale – CE intern, art. 29 D.Lgs. 276/2003	DA	DA	DA	Art. 3 D.Lgs. 72/2000 Art. 9 Reg. 593/2008
Răspundere solidară pt. dr. salariale – CE extern art. 29 D.Lgs. 276/2003	DA	DA	DA	Art. 9 Reg. 593/2008
Răspundere solidară pt. contribuții – CE intern, art. 29 D.Lgs. 276/2003	DA	NU	NU	Art. 9 Reg. 593/2008
Răspundere solidară pt. contribuții – CE extern, art. 29 D.Lgs. 276/2003	DA	NU	NU	Art. 9 Reg. 593/2008

LISTA DE VERIFICARE PENTRU INSPECTORII DE MUNCĂ, LA PRIMA INSPECȚIE, ȘI PROCESUL-VERBAL PRIN CARE SE SOLICITĂ PREZENTAREA DOCUMENTELOR, PENTRU ÎNȚEPRINDEREA CARE OPEREAZĂ ÎN REGIM DE DETAȘARE ÎN SPAȚIUL COMUNITAR

- 1) Formularele E101-102 și/sau Formularul A1;
- 2) Lista lucrătorilor detașați: se consideră că angajatorului comunitar i se poate prezenta o dispoziție (art. 14 D.Lgs. 124/2004) prin care să i se impună prezentarea unei „liste cu lucrătorii detașați”, în care să se menționeze perioada de detașare a acestora;
- 3) Comunicarea preliminară a deciziilor privind detașarea în străinătate, dacă acest lucru este obligatoriu în țara de proveniență (ca în cazul României);
- 4) Documentul de identitate al lucrătorului (de solicitat încă de la prima inspecție de verificare);
- 5) Contractul individual de muncă al lucrătorilor detașați și eventuala decizie de angajare, conform normelor europene;
- 6) Documentul prin care se comunică angajarea – înregistrarea oficială – sau documentația echivalentă (conform normelor legale din țara de stabilire a angajatorului);
- 7) Certificat constatator pentru întreprindere (conform prevederilor legale din țara de stabilire), în vederea verificării modului de conformare la cerințele tehnico-profesionale;
- 8) Contractul comercial semnat între întreprinderea care dispune detașarea și întreprinderea utilizatoare: contract de execuție, transport, detașare, punere la dispoziție de personal (muncă temporară), etc.;

- 9) În materie de securitate, sănătate și igienă la locul de muncă, se aplică normele referitoare la supravegherea din punct de vedere sanitar și sub aspectul informării/formării lucrătorilor. În ceea ce privește primul aspect, se consideră ca fiind o obligație solicitarea certificatului medical care să ateste capacitatea lucrătorilor de a îndeplini cerințele necesare responsabilităților fișei postului (conform cerințelor TUSIC - *Textul Unic în materie de securitate în muncă*). Certificatul eliberat de către medicul competent din țara de stabilire, este considerat ca fiind legal și, deci, un act pe deplin acceptat cu ocazia inspecției de verificare. Referitor la documentația obligatorie în domeniul securității în muncă, se menționează că întreprinderea comunitară care operează în domeniul construcțiilor, dacă acest lucru este prevăzut de legislația italiană (Titlul IV din TUSIC - *Textul Unic în materie de securitate în muncă*), trebuie să prezinte Planul Operativ de Securitate (POS). În plus, în cazurile la care face referire art. 26 TUSIC, comitentul/beneficiarul (italian) trebuie să redacteze DUVRI (*Documentul Unic de Evaluare a Riscurilor rezultate din Interferențe*), conform regulilor generale. În cazurile de execuție de lucrări/prestări de servicii, este necesară aplicarea regulamentului care impune obligația folosirii ecusonului de recunoaștere;
- 10) Statele de plată (sau documentul echivalent în țara de stabilire). De menționat că există (cf. art. 14 din D.Lgs. 124/2004) posibilitatea solicitării în mod imperativ a prezentării statelor de plată semnate de către lucrători, prin care, cel puțin, să se poată confirma încasarea sumelor cuvenite și corectitudinea înregistrării datelor referitoare la retribuții;
- 11) Registrul de prezență (document echivalent în țara de stabilire);
- 12) Eventuale autorizații administrative din țara de stabilire (de exemplu pentru punerea la dispoziție de personal, selecția de personal, etc.). Se

consideră că acest tip de informație este foarte util încă de la momentul inițial al inspecției, mai ales atunci când deja în cursul primei inspecții de verificare (sau în eventualitatea unui denunț), se descoperă un caz de nerespectare a legii într-un contract de prestări, în sensul art. 29 din D.Lgs. 276/2003, sau se constată o situație de detașare ilegală, în sensul art.30 din același Decret. Apare tot mai des problema că, în unele țări europene, punerea la dispoziție a personalului nu este supusă unui regim de autorizare din partea Administrației Publice (de ex.: Marea Britanie, Olanda, etc.). În această situație, nu se poate vorbi despre o autorizație echivalentă eliberată de către autoritățile din țara de stabilire, conform prevederilor art. 4 din D.Lgs. 72/2000, însă inspectorul de muncă ar putea solicita întreprinderii să-i prezinte un document echivalent cu certificatul constatator eliberat de Camera de Comerț (*în ital., „Visura camerale”*), respectiv un document public valabil în țara de stabilire a aceleiași întreprinderi.

- 13) Pentru lucrătorii extracomunitari care lucrează în cadrul întreprinderilor comunitare în regim de detașare transnațională: permisul de ședere eliberat de autoritatea țării membre de stabilire, înștiințarea/notificarea transmisă către Oficiul Teritorial al Guvernului – Prefectura, în sensul art. 27 din D.Lgs. 286/1998;
- 14) În această situație se aplică prevederile legii italiene în materie de încadrare în muncă a minorilor, întrucât este o norma cu aplicabilitate absolută;
- 15) Facturile eliberate de către întreprinderea comunitară către întreprinderea italiana comitentă/beneficiară;
- 16) În cazul transportului auto: cronotahografele, în vederea verificării perioadelor de lucru și a pauzelor realizate, pentru aplicarea unor eventuale

sanctiuni;

- 17) Înregistrările făcute în Registrul Unic de Muncă al Salariaților (*în ital., „Libro Unico del Lavoro”*): pentru întreprinderea utilizatoare.

Referitor la normele legale și măsurile sancționatorii prevăzute în dreptul italian, aplicabile în cazul inspecțiilor de verificare a aspectelor enumerate în lista menționată mai sus (*Check-List*), se precizează că acestea sunt norme cu aplicabilitate absolută (art. 9 Regulamentul CE 593/2008, așa numitul “*Regulamentul Roma 1*”) și, ca urmare, ele sunt aplicate independent de legea națională care guvernează contractele de muncă.

Cu alte cuvinte, și în cazul în care contractul individual de muncă este reglementat de legislația națională a unei țări membre, normele de drept cu aplicabilitate absolută din sistemul italian rămân aplicabile.

CONTRACT DE EXECUTIE (SUB ASPECTUL CIVIL-COMERCIAL): art. 1655 din Codul Civil Italian definește contractul de execuție ca fiind acel contract prin care „o parte, folosind organizația și mijloacele necesare proprii și pe propriul risc, se obligă să realizeze o lucrare sau să presteze un serviciu în schimbul unei sume de bani”. Sub aspectul organizării factorilor de producție, acest tip de contract de execuție este o variantă la îndemâna întreprinzătorului, fiind o alternativă la angajarea directă de lucrători, prin încredințarea obținerii rezultatului final dorit (lucrarea sau serviciul) unei persoane care posedă o organizație adecvată pentru a putea obține un astfel de rezultat și care, în același timp, își asumă riscurile economice conexe. Ca urmare, acela căruia i se încredințează realizarea lucrării sau obținerea rezultatului (denumit „*executant*”) este, în mod normal (chiar dacă nu și necesar), un întreprinzător. Cel care încredințează realizarea lucrării sau prestarea serviciului (denumit „*comitent sau beneficiar*”) poate fi un întreprinzător sau unei persoane care nu are calitatea de operator economic (cu simplu titlu de exemplu: o persoană care încredințează unei întreprinderi realizarea unei clădiri sau o lucrare de consolidare a unei construcții).

CONTRACT DE EXECUTIE (SUB ASPECTUL MUNCII): art. 29 din D.Lgs. 276/2003 da o definiție a contractului de execuție care este în perfectă sintonie cu cea acceptată în mediul civil-comercial (*a se vedea detaliile*), punând accentul pe cerințele esențiale ale acestui tip de contract, legate de muncă, respectiv, obligația executantului de a poseda propria organizație și mijloacele necesare, dar și asumarea riscului de întreprindere, toate acestea fiind elementele definitorii, care îl diferențiază de contractul de punere la dispoziție de personal (*a se vedea detaliile*).

CONTRACTE COLECTIVE CU APLICABILITATE GENERALĂ: art. 3, paragraful 1, Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului, referitoare la detașarea lucrătorilor pentru prestarea de servicii, în scopul de a garanta lucrătorilor detașați (*a se vedea detaliile*) pe teritoriul unui stat membru UE, lucrători proveniți dintr-un alt stat membru UE, aceleași condiții de muncă și de angajare cu cele acordate lucrătorilor locali din statul în care se prestează activitatea, stabilește ca în sectorul construcțiilor (pentru care tipologia lucrărilor este enumerată în anexa specială la aceeași Directivă), lucrătorilor detașați să li se aplice nu numai condițiile impuse prin dispoziții legale, regulamente și dispoziții administrative emise în statul în care se execută prestații de muncă, ci și dispozițiile existente în contractele colective și în sentințele arbitrare cu aplicare generală și care se referă la materiile enumerate la art. 3, paragraful 1, literele a)–g) din Directiva citată.

D.Lgs. 72/2000, pentru punerea în aplicare a Directivei 96/71/CE, stabilește că pentru lucrătorii detașați de către un stat membru, altul decât Italia, pe teritoriul italian, pe lângă condițiile de muncă stabilite prin dispoziții legale, regulamente și dispoziții administrative, sunt aplicabile și cele care rezultă din contracte colective semnate de organizațiile angajatorilor și ale lucrătorilor, cele mai reprezentative la nivel național, dispoziții care se referă la prestații de muncă similare realizate de către salariații din locul în care lucrătorii detașați își desfășoară activitatea.

Atunci când perioada detașării este de maximum opt zile, nu există obligativitatea aplicării normelor legale sau a clauzelor unui contract colectiv, în ceea ce privește durata minimă a concediului și nici referitor la salariul minim (care include și majorările pentru ore suplimentare, dacă este vorba despre lucrători calificați sau specializați, salariați ai unei întreprinderi care furnizează bunuri pentru a căror realizare sunt necesare lucrări de asamblare inițială sau de

instalare inițială, considerate indispensabile pentru punerea în funcțiune a respectivului bun furnizat).

Cu toate acestea, aplicarea normelor legale, regulamentelor, dispozițiilor administrative și a celor conținute în contractele colective menționate mai sus, se face și în cazul detașărilor cu o durată egală sau mai mică de opt zile, atunci când domeniul de activitate vizat este cel al construcțiilor (pentru lucrări care – la fel ca și în Directiva 96/71/CE citată – sunt enumerate în anexa specială a Decretului Lege amintit).

Cum se poate observa, legiuitorul italian a optat pentru o extindere a aplicării clauzelor contractelor colective și asupra lucrătorilor implicați într-o detașare în spațiul comunitar. Într-adevăr, făcând o examinare prin comparație:

- a.* Directiva prevede că în situațiile enumerate la literele a)-g), art.3, paragraful 1, contractele colective cu aplicabilitate generală trebuie aplicate în domeniul construcțiilor (fără a exclude – se precizează – alte sectoare de activitate, însă nici nu impune obligativitatea aplicării în acele domenii);
- b.* Decretul Lege prin care se stabilește aplicarea prevederilor contractului colectiv, caracterizat de o mai mare reprezentativitate la nivel național, nu vorbește despre o limitare la anumite sectoare de activitate. Neaplicabilitatea sa este stabilită exclusiv (și în proporție egală cu neaplicabilitatea dispozițiilor legale interne, regulamentelor și dispozițiilor administrative) în materie de concediu anual plătit și salariu minim, inclusiv cel majorat pentru orele suplimentare, referitor, așa cum s-a spus anterior, la aspectele indicate în art. 3, alin. 2 din D.Lgs. citat, condiția fiind ca durata detașării să nu depășească opt zile. În doctrina de specialitate se menționează că aplicarea contractelor colective amintite mai sus, în cazul lucrătorilor detașați în Italia de către întreprinderi stabilite în străinătate, ar trebui să se supună aceluiași limitări prevăzute pentru angajatorii italieni, derivate din lipsa punerii în practică a art.

39 din Constituție. Ca urmare, în lipsa unei adeziuni specifice la contractul colectiv din partea angajatorului care dispune detașarea și care este stabilit în străinătate, rezultă a fi aplicabilă numai partea din contractul colectiv care stabilește valoarea minimă salarială (respectiv, acea parte care constituie o obligație pentru toți angajatorii italieni).

DETAȘARE: conform sistemului juridic italian, detașarea este acea formulă de organizare a unui angajator (denumit „*angajator expeditor*”) care folosește, temporar, un angajat propriu pe care îl trimite să-și desfășoare activitatea la sediul unui alt angajator (denumit „*angajator utilizator*”), în vederea satisfacerii unui interes propriu (art. 30, D.Lgs. 276/2003). Interesul angajatorului expeditor nu poate fi simpla punere la dispoziție de mână de lucru pentru un alt angajator, altfel am fi în situația unui contract de punere la dispoziție de personal (*a se vedea detaliile*), care în sistemul juridic italian este o activitate permisă doar agențiilor de muncă temporară, înscrise în Registre publice speciale (art. 4 și 5 din D.Lgs. 276/2003). Există norme legale speciale care permit detașarea lucrătorilor în situații de criză a întreprinderii, însă ele impun ca în respectivele situații să fie respectate procedurile speciale care implică participarea organizațiilor sindicale (art. 8, Legea nr. 236/1993).

DETAȘAREA ÎN INTERIORUL GRUPULUI: conform sistemului juridic italian, „trimiterea” unui lucrător de la o întreprindere la o alta aparținând aceluiași grup de firme, este considerat un caz de detașare, mai ales că diversele întreprinderi din grup au o personalitate juridică proprie, diferită de a celorlalte. Legislația italiană nu ia în considerare personalitatea juridică a grupului (deci, nu se poate vorbi despre un simplu transfer de la o unitate de producție la alta, în sensul art. 2103, alin. 1 din Codul Civil italian). Ca urmare, și detașarea în interiorul grupului,

făcând parte din categoria generală a detașărilor scurte („*tout court*”), trebuie să răspundă cerințelor art. 30 din D.Lgs. 276/2003 (interesul angajatorului expeditor și perioada de detașare). În același timp, deși nu se poate vorbi neapărat despre existența interesului întreprinderii expeditoare în realizarea detașării, pentru simplul motiv că aceasta se realizează între întreprinderi aparținând aceluiași grup, se consideră legală practica detașării în interiorul aceluiași grup de firme, cu condiția ca detașarea să corespundă „*unei reale exigențe a întreprinzătorului de a raționaliza, prin echilibrarea factorilor, modelul de dezvoltare al tuturor companiilor care fac parte din grup*” (a se vedea Circulara nr. 28/2005, emisă de Ministerul Muncii și Politicilor Sociale din Italia), fără a aduce atingere cerinței referitoare la perioada de detașare.

Detașarea în interiorul grupului este unul dintre cazurile reglementate în activitatea transnaționalelor (a se vedea detaliile de mai jos), aceasta realizându-se între întreprinderi stabilite în diverse state membre, dar care aparțin aceluiași grup de companii.

DETAȘAREA TRANSNAȚIONALĂ: detașarea transnațională cuprinde o multitudine de forme de organizare a muncii (numire uneori „măsurii”), realizându-se prin intermediul unor contracte (inclusiv comerciale) semnate între angajatori. Aceste contracte prezintă un element comun, mai exact, utilizarea, pe o perioadă determinată, a unuia sau a mai multor lucrători, în cadrul unei întreprinderi, alta decât cea la care acesta/aceștia este/sunt salariați.

Această utilizare nu poate fi definită ca un raport de muncă remunerat, deoarece raportul de muncă direct, ca salariat, rămâne cel stabilit între lucrătorul detașat și angajatorul care a dispus detașarea. Caracterul transnațional al detașării este dat de prezența unității de producție a angajatorului expeditor (care dispune detașarea) într-un stat diferit de cel în care lucrătorul detașat își desfășoară

activitatea temporară în beneficiul unei alte întreprinderi. Detașarea poate privi și pe lucrătorul independent care este stabilit într-un alt stat decât cel în care își desfășoară temporar activitatea, în interesul unei alte întreprinderi. Art. 1, paragraful 3 din Directiva 96/71/CE emisă de Parlamentul European și de Consiliu, referitoare la detașarea lucrătorilor în vederea unei prestări de servicii, ia în considerare **trei măsuri/cazuri de detașare transnațională**, respectiv:

- a. detașarea lucrătorilor în baza unui contract de prestări servicii semnat între angajatorul care dispune detașarea și angajatorul stabilit într-un alt stat membru. Lucrătorul realizează lucrarea în numele și sub coordonarea angajatorului expeditor (respectiv, angajatorul stabilit în statul de trimitere). Destinatarul prestației de servicii nu va instaura un raport direct de muncă cu lucrătorul detașat (ca salariat), acesta din urmă, pe întreaga perioadă a detașării, rămânând angajat direct (salariat) al angajatorului care a dispus detașarea. Tipul de contract are multe asemănări cu *contractul de execuție (vezi detaliile de mai sus)*;
- b. detașarea lucrătorilor în baza relațiilor comerciale instaurate între diferite întreprinderi stabilite în diverse state membre, care însă aparțin aceluiași grup de întreprinderi. Pe întreaga perioadă a detașării, lucrătorul rămâne angajatul direct al angajatorului care a dispus detașarea. Există asemănări cu așa numita *detașare în interiorul grupului (a se vedea detaliile de mai sus)*;
- c. detașarea lucrătorilor în baza unui raport comercial între o întreprindere de muncă temporară (sau o agenție care pune la dispoziție lucrători temporari), pe de-o parte, și o întreprindere utilizatoare, pe de altă parte, atunci când întreprinderea expeditoare și cea utilizatoare sunt stabilite în state membre diferite. Pe întreaga durată a detașării, lucrătorul pus la dispoziție de agenția de muncă temporară, continuă să fie angajatul întreprinderii care a dispus detașarea. Condițiile coincid cu cele din *contractul de punere la dispoziție de*

personal (a se vedea detaliile).

LUCRATOR DETAȘAT (DETAȘARE PE TERITORIUL ITALIAN): lucrătorul salariat care este trimis să presteze temporar o muncă la un angajator diferit de cel cu care el are un raport de muncă direct (remunerat). Raportul direct de muncă cu angajatorul care a dispus detașarea rămâne neschimbat chiar și pe durata detașării (*a se vedea detaliile*), timp în care lucrătorul, pentru a satisface un interes al întreprinderii expeditoare, prestează munca/serviciile în cadrul organizației angajatorului utilizator.

LUCRATOR DETAȘAT (DETAȘARE TRANSNAȚIONALĂ): paragraful 1, al art. 2 din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului, referitoare la detașarea lucrătorilor în vederea prestării de servicii, definește lucrătorul detașat ca fiind acel lucrător care, *pentru o perioadă limitată*, desfășoară propria activitate pe teritoriul unui stat membru altul decât cel în care lucrează în mod obișnuit. Acesta este cazul unui lucrător salariat al unui angajator stabilit într-o țară diferită de aceea în care este trimis să lucreze temporar (pe o perioadă limitată).

Pe întreaga perioadă a detașării, lucrătorul detașat își va păstra raportul de muncă direct (ca salariat) cu angajatorul inițial, desfășurându-și activitatea lucrativă în cadrul unor raporturi similare cu cele care se nasc dintr-un contract de execuție, în urma unei detașări în cadrul unui grup de firme sau în situația punerii la dispoziție de personal, raporturi reglementate de sistemul juridic italian. Măsurile de natură organizatorică derivate din reglementările comunitare în materie de detașare transnațională (*a se vedea detaliile*), sunt cele indicate în art. 1, par. 3, lit. a), b) și c) din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului, referitoare la detașarea lucrătorilor pentru prestarea de servicii.

LIBERA PRESTARE DE SERVICII: art. 49 din Tratatul CE interzice orice restricție la libera prestare a serviciilor, în spațiul Comunității, de către cetățenii statelor membre stabiliți într-o țară a Uniunii Europene și care prestează serviciul lor într-o țară diferită de cea de stabilire (*a se vedea detaliile*). Orice măsură restrictivă la libera prestare a serviciilor, promovată după intrarea în vigoare a Tratatului CE este absolut interzisă, iar restricțiile existente la acea dată trebuie desființate în cadrul perioadei de tranziție, prin adoptarea progresivă a Directivelor Consiliului, conform unui program general.

LIBERTATEA DE STABILIRE: art. 43 din Tratatul CE interzice aplicarea de restricții la libertatea de stabilire a cetățenilor unui stat membru pe teritoriul unui alt stat membru. Libertatea de stabilire comportă liberalizarea așa-numitei „*activități nesalariate*”, făcând referire atât la prestatorul de servicii cât și la întreprinzător. Acești subiecți se pot stabili (prin deschiderea de agenții, filiale, sucursale sau birouri) într-un stat membru diferit de statul de stabilire original. Orice măsură restrictivă adoptată împotriva libertății de stabilire, apărută după intrarea în vigoare a Tratatului CE este absolut interzisă, iar restricțiile existente la acea dată trebuie desființate treptat, prin adoptarea progresivă a Directivelor Consiliului, conform unui program general.

NORME CU APLICABILITATE ABSOLUTĂ: conform art. 9, paragraful 1 din Regulamentul (CE) 593/2008 emis de Parlamentul European și Consiliu, referitor la legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Tratatul Roma 1), „*normele cu aplicabilitate absolută sunt dispoziții a căror respectare este considerată crucială de către o țară pentru salvagardarea intereselor sale publice, cum ar fi organizarea sa politică, socială și economică, astfel încât acele dispoziții necesită să fie*

aplicate la toate situațiile care intră în sfera lor de aplicare, indiferent de legea aplicabilă contractului, conform prezentului regulament”.

Definiția de mai sus își are originile în înțelesul atribuit de jurisprudența Curții de Justiție a Comunităților Europene noțiunii de ordine publică (*a se vedea detaliile*). Normele cu aplicabilitate absolută, ca o derogare de la principiul comunitar al liberei prestări a serviciilor (într-adevăr ele se impun prestatorului de servicii pentru simplul fapt că este stabilit într-o altă țară decât cea de origine), își găsesc temeiul logic și juridic în protejarea intereselor legate de stabilitatea socială, economică și politică a țării în care se realizează prestarea muncii, independent de legislația aplicabilă părților.

ORDINEA PUBLICĂ: în baza art. 46, par. 1 din Tratatul de constituire al CE (fost art. 56), ordinea publică operează ca principiu general în baza căruia, o autoritate legiferantă sau administrativă poate decide o derogare de la libertatea de prestare a serviciilor. Plecând de la prevederile punctului (41) din premisele Directiva 2006/123/CE, referitoare la serviciile de pe piața internă, conceptul de ordine publică poate face trimitere și la ideea de protecție împotriva unei amenințări efective și suficient de grave la adresa unuia dintre interesele fundamentale ale colectivității, incluzând, în mod particular, probleme legate de demnitatea umană, protecția minorilor și a adulților din categoriile sociale vulnerabile sau protecția/bunăstarea animalelor.

Cu referire specială la detașarea transnațională, ordinea publică operează ca o ulterioară posibilă extindere a aplicării normelor în vigoare pe teritoriul statului în care se face detașarea, conform art. 3, paragraful 10 din Directiva 96/71/CE.

EGALITATEA DE TRATAMENT (SAU PRINCIPIUL NEDISCRIMINĂRII): art. 3, alin. 1, din D.Lgs. 72/2000, pentru aplicarea Directiva 96/71/CE, stabilește regula

generală conform căreia, lucrătorilor detașați, în cadrul unei detașări transnaționale (*a se vedea detaliile*), trebuie să li se aplice, „pe întreaga durată a detașării, aceleași condiții de muncă prevăzute de dispozițiile legale, regulamentele sau dispozițiile administrative, ori de contractele colective semnate de organizațiile angajatorilor și lucrătorilor, cele mai reprezentative la nivel național, ca și lucrătorilor salariați care efectuează prestații de muncă similare la locul în care lucrătorii detașați desfășoară propria activitate în regim de detașare”.

Dispoziția trebuie interpretată și aplicată în lumina dispozițiilor Directivei citate și a jurisprudenței consolidate a Curții de Justiție a Comunităților Europene. Ca urmare, trebuie reținut faptul ca întreprinderile care operează detașări transnaționale, sunt obligate să respecte, conform prevederilor art. 3, par. 1, lit. a)-g) din Directiva 96/71/CE, condițiile minime de muncă stabilite de norme legale, regulamente, dispoziții administrative și contracte colective, cu reprezentare majoritară, care sunt în vigoare în statul în care se prestează activitatea. În plus, conform art. 3, par. 10 din Directiva 96/71/CE, sunt, de asemenea, aplicabile prevederile din statul în care se prestează activitatea, prevederi care stabilesc „condițiile de muncă și de angajare”, fie ele referitoare și la alte activități decât cele menționate la paragraful 1, „în măsura în care este vorba de dispoziții de ordine publică”.

Rămâne neatins principiul libertății de prestare a serviciilor (*a se vedea detaliile*), conform căruia legile naționale interne nu pot fi impuse întreprinderilor care prestează servicii în regim de detașare transnațională, atâta timp cât dintr-o astfel de impunere derivă un obstacol în calea liberului acces pe piața unui stat membru. Trebuie, deci, să concluzionăm că legile interne (cu alte cuvinte, cele proprii țării în care se desfășoară prestarea de servicii lucrative) nu pot fi aplicate dacă întreprinderea, care dispune detașarea, în baza legilor în vigoare în sistemul

său juridic (în statul de stabilire), este în măsură să asigure respectarea condițiilor de muncă și de angajare pentru proprii lucrători detașați, în aceeași măsură și în corespondență cu exigențele la care răspund legile statului de detașare.

PUNEREA LA DISPOZITIE DE LUCRĂTORI (CONFORM LEGILOR ITALIENE):

art. 2, alin.1, lit. a), D.Lgs. 276/2003, definește punerea la dispoziție de lucrători ca fiind acea „furnizare profesională de mână de lucru, pentru o perioadă nelimitată sau limitată”. În scopul desfășurării activității de punere la dispoziție de lucrători, art. 4 din D.Lgs. 276/2003 prevede că agențiile specializate care sunt stabilite (vezi detaliile) pe teritoriul italian, trebuie să fie înregistrate în secțiunea specială din Registrul agențiilor de muncă ținut de Ministerul Muncii. Cerințele de natură juridică și financiară impuse pentru înscrierea în Registrul menționat, sunt cele indicate la art. 3 din D.Lgs. 276/2003.

PUNEREA LA DISPOZITIE DE LUCRĂTORI (CARACTER TRANSNATIONAL):

art. 4, alin. 1 D.Lgs. 72/2000, pentru aplicarea Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului, referitoare la detașarea lucrătorilor pentru o prestare de servicii, stabilește ca agențiile care pun la dispoziție lucrători, stabilite într-un stat membru altul decât Italia, se supun aceluiași norme legale ca și agențiile similare stabilite în Italia. Ca urmare, acestora li se aplică dispozițiile prevăzute la art. 20-28 din D.Lgs. 276/2003.

Referitor la cerințele de natură juridică și financiară prevăzute la art. 4 și 5 din D.Lgs. 276/2003, în baza dispozițiilor art. 4, alin. 3 din D.Lgs. 72/2000, întreprinderilor furnizoare de lucrători temporari (numite în Italia „agenzie di somministrazione”) nu li se solicită autorizația la care face referire art. 4, alin. 2 din D.Lgs. 276/2003, în măsura în care ele pot demonstra că funcționează în baza unei măsuri administrative echivalente, respectiv, un document eliberat de către

autoritățile competente dintr-un stat membru al Uniunii Europene altul decât Italia.

STABILIRE: conform jurisprudenței Curții de Justiție a Comunităților Europene, noțiunea de „stabilire” implică exercitarea efectivă a unei activități economice, pe o durată nedeterminată, prin constituirea unui sediu stabil. Se poate vorbi despre „stabilire valabilă” și în cazul în care o societate este constituită pentru o perioadă determinată sau a închiriat o construcție sau o instalație în vederea desfășurării proprii activități. Stabilirea poate fi valabilă și în cazul în care statul membru eliberează autorizații valabile pe o durată limitată și numai pentru unele categorii de servicii. Stabilirea se poate concretiza în deschiderea de agenții, filiale, sucursale sau reprezentanțe, dar poate îmbrăca și forma unor birouri conduse de personalul prestatorului de servicii, de personalul întreprinzătorului sau de către o persoană independentă, dar autorizată să acționeze în mod permanent pentru întreprindere, ca în cazul reprezentanței.

Noțiunea de stabilire implică și exercitarea efectivă a unei activități economice în locul în care întreprinderea prestatoare de servicii are un sediu stabil (numit chiar „loc de stabilire”), fapt pentru care, o simplă casuță poștală nu reprezintă o „stabilire” (punctul (37) din premize, Directiva 2006/123/CE a Parlamentului European și a Consiliului, referitoare la serviciile de pe piața internă). Noțiunea de stabilire se dovedește deosebit de importantă în vederea identificării legislației aplicabile lucrătorilor salariați ai întreprinderii, care, de regulă, este cea a locului de stabilire (de ex.: întreprindere stabilită în Italia → se aplică legislația italiană).

Totodată, nu este necesară stabilirea, ci este suficientă prezența la muncă pe teritoriul unui stat membru, a lucrătorilor detașați (*vezi detaliile*) în regim de detașare transnațională (*vezi detaliile*), pentru ca acestora să li se poată aplica condițiile de muncă și de angajare în vigoare în statul pe teritoriul căruia se

realizează prestațiile de muncă și la care se face referire la art. 3, par. 1, lit. a)-g), Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului, stabilite prin dispoziții legale, regulamente sau dispoziții administrative și/sau prin contracte colective sau decizii arbitrare declarate de aplicabilitate generală. Aplicarea prevederilor din contractele colective sau deciziile arbitrare este limitată la activitățile care fac parte din domeniul construcțiilor, menționate în anexa specială la Directiva amintită.

În orice caz, părțile (angajatorul și lucrătorul) pot stabili de comun acord aplicarea legii unei alte țări, alta decât cea de stabilire, însă, chiar și în prezența unui astfel de acord, nu se poate face derogare de la aplicarea normelor cu aplicabilitate absolută (*a se vedea detaliile*) existente în statul pe teritoriul căruia se desfășoară prestația de muncă.

ANEXA LA SECȚIUNEA 1: NOTIFICAREA ÎN STRĂINĂTATE A MĂSURILOR ADOPTATE ÎN URMA ACTIVITĂȚILOR DE INSPECȚIE

Tema notificărilor făcute în străinătate prezintă interes pentru Birourile de Inspecție a Muncii aparținând Ministerului Muncii și Politicilor Sociale, în cadrul activității desfășurate de acestea în domeniul supravegherii pieței muncii și a aplicării eventualelor sancțiuni. Problema referitoare la modalitățile corecte de notificare a măsurilor sancționatorii (procese verbale de constatare și contestare, somația, ordinul de executare, etc.) în străinătate, merită următoarele aprofundări, precedate de o scurtă prezentare a actelor normative în materie.

Notificare în cazul obținerii permisului de rezidență, permisului de ședere sau domiciliu în străinătate

Conform precizărilor făcute la art. 14, alin. 3, din Legea nr. 689 din 24 noiembrie 1981, în cazul în care destinatarul actelor nu are rezidență, permis de ședere sau domiciliul pe teritoriul statului, ori nu are un domiciliu ales sau nu a numit un reprezentant general investit cu puterile menționate la art. 77 din Codul italian de procedura civilă, atunci notificarea măsurilor sancționatorii administrative se va face conform modalităților prevăzute la art. 142 din Codul italian de procedură civilă.

În ipoteza în care adresa la care domiciliază în străinătate destinatarul este cunoscută, același act normativ face trimitere la modalitățile indicate în Convențiile internaționale în vigoare, aplicabile la cazul concret, sau se face apel la Autoritățile Consulare, în sensul art. 30 și 75 din D.P.R. nr. 200/1967, în materie de funcții și puteri consulare. Conform prevederilor alin. 2, art. 142 din Codul de procedură civilă, numai atunci când nu este posibilă notificarea într-unul din

modurile menționate, formalitățile de urmat sunt cele prevăzute la primul alineat al aceluiași articol de lege.

În ceea ce privește subiectul complex al notificărilor în străinătate, trebuie, înainte de toate, să facem distincție între notificarea în străinătate de acte judiciare și extrajudiciare în materie civilă și comercială, notificarea în străinătate de acte în materie penală (acestea fiind străine activității de inspecție propriuzise) și, în sfârșit, ceea ce ne interesează în mod special, notificarea în străinătate de acte și măsuri administrative.

Referitor la notificarea în străinătate de acte judiciare și extrajudiciare în materie civilă și comercială, de-a lungul timpului s-au succedat diverse surse: Convenția adoptată la Haga la 15 noiembrie 1965, transpusă în legislația italiană prin Legea nr. 42/1981; pentru statele Uniunii Europene (cu excepția Danemarcei), Regulamentul 1348/2000, care a înlocuit Convenția de la Haga, și ulterior **noul Regulament privind notificările în statele membre**, emis în data de 13 noiembrie 2007 (Regulamentul 1393/2007¹) referitor la notificarea și

¹ În fiecare țară, sarcina de a soluționa problemele legate de notificare a fost încredințată unei **Autorități centrale de primire**. Funcționarul judiciar de la Biroul notificări acte în străinătate, la solicitarea agentului care face notificarea și după ce a primit copiile actelor de notificat, ia măsurile necesare pentru a transmite prin intermediul poștei actele de notificat împreună cu formularul tip care conține cererea de notificare și informații esențiale referitoare la act, către Autoritatea centrală desemnată. Nu este necesar ca respectivele copii ale actului de notificat să fie traduse în limba țării în care trebuie să se desfășoare formalitățile, acest lucru făcându-se de regula, la cererea țării destinate. Formularul tip, conținând cererea de notificare și informațiile esențiale despre act, care trebuie înmănat destinatarului, astfel încât acesta să poată fi imediat informat asupra elementelor fundamentale ale actului notificat, acesta trebuie tradus obligatoriu în limba statului către care se face notificarea, sau în franceză sau engleză. Autoritatea centrală ia măsurile necesare îndeplinirii formalităților de notificare, conform prevederilor legale din statul de destinație. De asemenea, Autoritatea prevede redactarea unui certificat de îndeplinire a formalităților (conform modelului prevăzut de Convenție), specificând modul și modalitățile în care s-a făcut notificarea, locul și data, numele persoanei căreia i s-a predat actul.

Regulamentul nr. 1393/2007, aplicabil „în materie civilă și comercială”, exclude în mod expres, la art.1, aplicarea sa „în materie fiscală, vamală sau administrativă și în ceea ce privește răspunderea statului privind acte sau omisiuni în cadrul exercitării autorității publice (acta iure imperii)” și subliniază „dublul canal” de transmitere a actelor (contactul direct, prin scrisoare rogatorie, între organele

comunicarea actelor (publicat în Gazeta Oficială a UE L. 324 din 10 decembrie 2007), care, la art. 1, exclude în mod expres aplicarea regulamentului „în materie fiscală, vamală sau administrativă, sau în ceea ce privește răspunderea statului privind acte sau omisiuni în cadrul exercitării autorității publice (acta iure imperii)”. Acest Regulament a înlocuit, începând cu 13 noiembrie 2008 (cu excepția art. 23, aplicabil de la 13 august 2008), Regulamentul 1348/2000, abrogat în totalitatea sa.

Notificarea de acte administrative către persoane rezidente în străinătate, în cazul unei adrese cunoscute

I. În ceea ce ține în mod special de domeniul activității de inspecție, pe teme de **notificare a actelor administrative în străinătate**, sunt în vigoare prevederile **Convenției de la Strasburg din data de 24/11/1977, ratificată în**

desemnate de către statele membre și notificarea directă pe una dintre cele trei căi: cale consulară, prin poștă și prin imediata investire a unui funcționar judiciar ori a unui al funcționar cu competențe în domeniu, în măsură să efectueze notificarea direct în statul destinatar). Pot să apară mai multe aspecte: (1) posibilitatea, în situații excepționale, ca destinatarul să refuze primirea actului notificat, datorită nerespectării cerințelor lingvistice (cel mai permisiv regim lingvistic prevede ca actul care face obiectul notificării, trebuie redactat într-o limba oficială a țării de destinație sau într-o limba cunoscută de către destinatar); (2) dreptul destinatarului de a fi informat despre dreptul său de refuz, nu numai de către autoritatea descentralizată a statului de primire (în cazul scrisorii rogatorii), dar și de către agenții diplomatici sau consulari sau de către autoritatea ori subiectul însărcinat cu îndeplinirea formalităților de notificare directă prin poștă (în cazul în care statul de transmitere a recurs la acest mod de notificare directă prin poștă).

Trecând la notificarea pe cale consulară, a cărei folosire este recunoscută ca o alternativă (art.3 D.P.R. 200/1967, prin aceasta modalitate se încredințează autorităților consulare, în mod direct, inclusiv prin intermediul serviciilor poștale, sau prin autoritățile locale, conform prevederilor din convențiile internaționale și legile statului de rezidență, sarcina de a efectua notificarea actelor transmise, cu excepția dreptului, conform 75 din D.P.R. nr. 200/1967, de a retransmite actele, în vederea notificării, către Consulul în a cărui circumscripție se află destinatarul. Trebuie menționat însă că un astfel de instrument este, în general, folosit pentru notificările către italieni rezidenți în străinătate.

Notificarea directă prin intermediul serviciilor poștale, permite expedierea în străinătate, de către funcționarul judiciar italian, a scrisorilor recomandate cu confirmare de primire. Este evident ca o astfel de notificare reduce timpul necesar îndeplinirii formalităților, însă poate implica riscuri importante legate de buna desfășurare sau de finalizarea cu succes a procedurii de notificare, deoarece, contrar a ceea ce se întâmplă în cazul notificării prin serviciile poștale interne, în sensul art.8 Legea 890/1982, procedura nu poate fi considerată ca fiind perfectată în situația în care destinatarul refuză să primească plicul sau să semneze avizul de primire, altfel spus, când lipsește dovada predării către destinatar a notificării.

Italia prin Legea nr. 149 din 21/03/1983. Celelalte state care au aderat la această Convenție, până în prezent, sunt: **AUSTRIA, BELGIA, ESTONIA, FRANȚA, GERMANIA, ITALIA, LUXEMBURG și SPANIA.**

În cazul în care un act administrativ trebuie notificat unei persoane rezidente în străinătate, înainte de toate este necesar să se verifice dacă țara de destinație a ratificat sau nu Convenția citată².

În caz afirmativ, în sensul prevederilor acestei convenții, notificarea trebuie transmisă într-unul dintre următoarele moduri:

A. Direct Autorităților centrale desemnate de țările care au aderat.

Convenția prevede (art. 2) ca fiecare stat semnatar să desemneze o **Autoritate centrală de primire**, însărcinată să primească cererile de notificare a documentelor în materie administrativă, provenite de la Autoritatea de transmitere a altui stat, și să-i dea curs.

În sensul art. 6 al Convenției, notificarea se poate face în modalitatea specială solicitată de Agenția de transmitere (autoritatea solicitantă), dacă o astfel de modalitate nu este incompatibilă cu legislația statului membru către care se face solicitarea. Autoritatea solicitantă mai poate cere ca notificarea să fie făcută într-un anumit termen, în măsura în care respectivul termen poate fi respectat de către Agenția de primire.

² Toate informațiile referitoare la această Convenție le puteți găsi pe site-ul www.conventions.coe.int. Sub titlul "Council of Europe Treaties" care apare sus în stânga, făcând clic pe "Full List" se accesează lista completă a convențiilor; cea care ne interesează easta problemă este 094 "European Convention on the Service abroad of Documents relating to Administrative Matters". Făcând clic pe aceasta, se poate vedea textul Convenției (atât în format word, cât și html), dar și lista Autorităților centrale desemnate de către țările care au aderat la Convenție, autorități care au ca sarcină primirea notificărilor și a formularelor tip utilizate (formularele se găsesc la sfârșitul textului Convenției, în format word).

Actul care reprezintă obiectul notificării trebuie transmis în dublu exemplar, în limba italiană (astfel, în scopul unei corecte desfășurări a formalităților, pentru a preveni refuzul destinatarului de a primi documentul din motiv de necunoaștere a limbii italiene (în care este redactat actul), se recomandă traducerea documentului în limba țării de destinație sau în limba pe care destinatarul o înțelege), însoțite de o cerere tip din formularul special din Anexa 1 la Convenție, redactată în limba engleză sau franceză și completată în mod corespunzător la fiecare rubrică, în una dintre aceste două limbi menționate.

La acest punct, Agenția de primire din statul către care s-a transmis notificarea redactează un certificat de îndeplinire a formalităților, utilizând formularul tip din anexa 1 la Convenție, prin care certifică faptul că s-a dat curs cererii, iar, în caz contrar, precizează circumstanțele care au împiedicat desfășurarea formalităților. Certificatul este transmis, de către Agenția de primire care l-a redactat, direct Agenției care a trimis solicitarea (agenția de trimitere).

B. Notificarea sau comunicarea prin intermediul agenților consulari sau, dacă circumstanțele o impun, prin proprii agenți diplomatici

În sensul prevederilor art. 10 din amintita Convenție, fiecare stat semnatar are dreptul de a apela direct la proprii agenți consulari sau, dacă circumstanțele o impun în cazuri speciale, la proprii agenți diplomatici, în vederea transmiterii notificărilor pentru măsuri adoptate, traduse, de preferință, în limba țării destinatarului aflat pe teritoriul altor state semnatare. O astfel de procedură poate fi activată oricând față de cetățenii unui stat membru, însă poate fi interzisă în cazul unui stat care s-a opus ratificării sau aprobării Convenției, refuzând aplicarea unei astfel de proceduri pe teritoriul său, iar acel document trebuie să fie notificat/adus la cunoștința unuia dintre cetățenii săi. Aceeași

situație de neaplicare se întâlnește și în cazul unui cetățean dintr-un stat terț ori a unui apatrid. Pentru celelalte state membre semnatare ale Convenției, principiul reciprocității rămâne neschimbat.

C. Notificarea directă prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire

Conform prevederilor art. 11 din amintita Convenție, fiecare stat este liber să efectueze notificarea măsurilor adoptate, document tradus în limba țării destinatarului care se află pe teritoriul altor state membre semnatare, ***prin intermediul unei scrisori recomandate cu confirmare de primire***. Aceeași modalitate de transmitere este legală și în cazul notificării de acte pe teritoriul național, decizia acceptării sau respingerii măsurii aparținând fiecărui stat în parte. Pentru celelalte state membre semnatare ale Convenției, principiul reciprocității rămâne neschimbat. În prezent, Germania este cea care se opune modalităților de notificare prevăzute de art.11.

D. Alte modalități de transmitere a notificării

Conform art. 12 din Convenție, fiecare stat semnatar are dreptul de a folosi calea diplomatică sau consulară pentru a solicita notificarea de documente, așa cum prevăd art. 30 și 75 din D.P.R. nr. 200/1967, în materie de funcții și puteri consulare (această modalitate va fi detaliată în continuare).

II. În cazul în care **țara nu este semnatară a amintitei convenții (însă face parte din lista țărilor de mai jos)**, conform indicațiilor Ministerului Afacerilor Externe (Direcția Generală pentru Italienii din străinătate și Politici privind Migrația, Biroul IV), în practica națională se acceptă realizarea notificării prin intermediul serviciilor poștale internaționale, cu scrisoare recomandată, utilizând aceleași modalități prevăzute la punctul precedent, în condițiile în care normele legale locale nu împiedică transmiterea directă a notificării de către Administrația

publică italiană:

- ALBANIA
- AUSTRALIA
- CANADA
- CHILE
- COLUMBIA
- COSTA RICA
- EL SALVADOR
- FILIPINE
- FINLANDA
- IORDANIA
- MAREA BRITANIE
- IRAK
- IRLANDA
- ISRAEL
- LETONIA
- MOZAMBIC
- NOUA ZEELANDA
- OMAN
- PARAGUAY
- PERÙ
- PORTUGALIA
- REP. COREANA
- SINGAPORE
- REP. SLOVACA
- SUEDIA
- TARILE DE JOS
- UGANDA
- UNGARIA

III. Notificarea de acte către subiecți rezidenți pe teritoriul **Statelor din fosta Iugoslavia (Bosnia-Herzegovina, Croația, Macedonia, Muntenegru, Serbia, Slovenia)** trebuie realizată conform prevederilor art. 4 din Convenția semnată între Italia și Iugoslavia la Roma la data de 03/12/1960 (G.U. nr. 237 din 20/09/1962), referitoare la asistența judiciară și administrativă, prin intermediul Ministerului de Justiție. Ca urmare, actele vor fi trimise direct la amintitul Departament, DGGC Biroul II, Via Arenula nr. 70, 00186 ROMA.

IV. Numai în situația în care nu este posibilă realizarea notificării într-una din modalitățile stabilite de convențiile internaționale, **pentru toate celelalte țări** se va recurge la „**calea diplomatică normală**”, în sensul art. 30 și 75 din D.P.R. nr. 200 din 05/01/1967, transmițând, în mod direct, două copii ale actului, cu traducerea necesară în limba țării de destinație sau într-o limbă de circulație internațională (engleză sau franceză), către Reprezentantele diplomatice sau consulare ale Italiei în străinătate, având grijă să se identifice Consulatul care are competență teritorială, în funcție de locul notificării (în vederea verificării rețelei consulare, puteți consulta site-ul de la adresa de web:

<http://www.esteri.it/MAE/IT/Ministero/Servizi/Italiani/Rappresentanze/>).

Reprezentanța se va ocupa de transmiterea, către Agenția solicitantă, a unei copii a actului, împreună cu o confirmare a notificării. În acest scop, este necesar să se solicite, din motive legate de rapiditate și economice, ca respectiva confirmare a notificării să fie transmisă la **adresa de poștă electronică** pe care Agenția solicitantă a **confirmat-o** în cererea de efectuare a procedurii de notificare.

V. În cazul în care este necesar să se realizeze o notificare **către italieni rezidenți în străinătate**, procedurile care trebuie utilizate sunt următoarele:

- **notificarea prin intermediul scrisorii recomandate** (pentru statele care au aderat la Convenția de la Strasburg, în sensul art. 11 din aceeași Convenție, dar și pentru statele care admit o astfel de formă de notificare, respectiv statele indicate la punctul II);
- în situația în care statul de destinație nu face parte dintre statele care acceptă o astfel de procedură, se vor aplica prevederile art. 30 și 75 din D.P.R. nr. 200/1967 (a se vedea punctul IV de mai sus).

În cazurile prezentate în cadrul acestui punct, dat fiind că notificarea se referă la cetățeni italieni, nu se impune traducerea actului și nici completarea formularului, fiind suficientă o cerere adresată Consulatului Italian din teritoriu, cerere în care să fie corect menționate datele de reședință ale destinatarului.

VI. În situația de „**adresă necunoscută**”, notificarea actului în străinătate nu poate fi făcută. Pe de altă parte, prevederile alin. 5, art. 14 din Legea nr. 689/1981 *„referitoare la rezidenții în străinătate, atunci când reședința, locul de ședere sau domiciliul nu sunt cunoscute, notificarea nu este obligatorie ...”*.

În orice caz, atunci când destinatarul unui act este de negăsit, sau reședința, locul de ședere ori domiciliul său actual sunt necunoscute, în măsura în care se cunoaște ultima sa reședință sau ultimul său domiciliu în străinătate ori locul de naștere din străinătate, există o vagă posibilitate de a realiza notificarea în sensul art. 143 din Codul de procedură civilă, însă tot cu condiția ca statul de destinație să accepte o astfel de procedură. Dacă situația o impune, se recomandă să se menționeze fie locul de naștere, fie ultima adresă de reședință în străinătate a subiectului de interes, aceste informații putând fi utile pentru procedurile pe care trebuie să le urmeze Reprezentanța consulară. În absența unor astfel de date, actul riscă să fie înapoiat fără ca formalitățile să poată fi îndeplinite.

Notificarea de acte administrative către autorități competente din ROMÂNIA

În absența unor acorduri de cooperare internațională în acest domeniu, cererea de efectuare a notificării de acte administrative către subiecți rezidenți în România trebuie transmisă direct Reprezentanței diplomatice/consulare italiene la București (a cărei adresă este menționată mai jos) în două copii, căreia i se anexează traducerea (de preferat în limba română), însoțită de formularul tip. Ulterior, Cancelaria consulară se va ocupa de restituirea unei copii a actului și a confirmării notificării către Agenția de transmitere care a solicitat notificarea, putând utiliza modalitățile descrise la punctul IV de mai sus.

Ambasada Italiei la București
Str. Henry Coandă nr. 9, Sector 1
010667 - București
Tel. : 0040213052100 Fax. : 0040213120422
Pagina de Internet: www.ambbucarest.esteri.it
E-mail: ambasciata.bucarest@esteri.it

Se atrage atenția că în cazul de „*adresă necunoscută*”, notificarea nu poate fi făcută, ținând cont și de faptul că informațiile referitoare la „*domiciliu/reședința cetățenilor români în România*” fac parte din categoria de date personale (Legea nr. 677/2001, în vigoare în România), motiv pentru care aceste informații nu pot fi furnizate Biroului Cancelariei consulare. În acest sens, autoritățile locale au indicat ca organ de referință Inspectoratul Național pentru Evidența Populației din cadrul Ministerului Administrației și Internelor cu sediul în București, căruia eventual i se poate adresa o solicitare:

*Inspectoratul Național pentru Evidența Populației
din cadrul Ministerului Administrație și Internelor
Str. Obcina Mare nr. 2, Sector 6
București (România)*
Pagina de Internet: www.evidentapersoanelor.ro
E-mail: inep@mira.gov.ro

SECȚIUNEA 2:

CADRU INFORMATIV SINTETIC REFERITOR LA PRINCIPALELE

ASPECTE LEGALE ÎN MATERIE DE DETAȘARE ÎN ROMÂNIA

1. PREVEDERI GENERALE PRIVIND PROCEDURILE ADMINISTRATIVE CARE SE APLICĂ PENTRU CONTRACTELE DE MUNCĂ ÎN ROMÂNIA

Sistemul formal-administrativ al relațiilor de muncă din România se bazează pe forma scrisă a contractului individual de muncă. Această obligație universală este stabilită de actul normativ organic în domeniul relațiilor de muncă, Legea nr. 53/2003 - *Codul muncii*, și precede începerea desfășurării activității salariatului.

Înregistrarea și evidența relațiilor de muncă se face într-un registru electronic de evidență a salariaților, gestionat în paralel de angajatori și Inspekția Muncii prin inspectoratele teritoriale de muncă. Angajatorii înregistrează datele propriilor salariați în registru și le transmit inspectoratului teritorial de muncă anterior primirii la muncă, respectiv la data încetării raportului de muncă (H.G. nr. 161/2006).

Angajatorii cu capital integral privat au obligația suplimentară de înregistrare a contractelor individuale de muncă încheiate în formă scrisă, prin depunerea lor la inspectoratele teritoriale de muncă (Legea nr. 130/1999).

Mecanismul istoric de evidență a muncii, care datează din 1976 și se bazează pe carnetul de muncă, își va înceta funcționarea la sfârșitul anului 2010, fiind înlocuit total de registrul electronic de evidență a salariaților și de sistemul declarațiilor nominale privind asigurările sociale.

PROCEDURI ADMINISTRATIVE PE CARE LE REALIZEAZĂ ANGAJATORUL ÎN LEGĂTURĂ CU RAPORTURILE DE MUNCĂ, ÎN ROMÂNIA - TABLOU REZUMATIV

Obligație	Moment	Document/act	Act normativ
Examinare medicală la angajarea în muncă și periodică	Anterior încheierii contractului individual de muncă	- Fișă de aptitudini (se păstrează de conducătorul locului de muncă) - Dosar medical al salariatului	- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii - Hotărârea Guvernului nr. 355/2007
Încheierea în formă scrisă a contractului individual de muncă	Anterior începerii activității	- Contractul individual de muncă	- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii - Ordinul Ministrului Muncii nr. 64/2003
Înregistrare în registrul general de evidență a salariaților	Anterior începerii activității	- Program informatic pus la dispoziție de Inspekția Muncii, deținut și completat de angajator	- Hotărârea Guvernului nr. 161/2006
Transmiterea datelor din registrul general de evidență a salariaților, privind salariatul și contractul individual de muncă, la inspectoratele teritoriale de muncă	Anterior începerii activității	- Dovadă transmitere a datelor on-line sau dovadă depunere la ghișeele inspectoratelor teritoriale de muncă - Bază de date gestionată de Inspekția Muncii	- Hotărârea Guvernului nr. 161/2006
Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă: - instruirea introductiv-generală; - instruirea la locul de muncă; - instruirea periodică.	Anterior începerii activității	- Fișă de instruire individuală (se păstrează de conducătorul locului de muncă)	- Legea nr. 319/2006 - Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006
Înregistrarea contractului individual de muncă la inspectoratele teritoriale de muncă (doar pentru angajatorii cu capital integral privat)	În termen de 20 de zile de la încheiere	- Număr de înregistrare și dată pe formularul contractului individual de muncă	- Legea nr. 130/1999
Depunerea actelor privind executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă la inspectoratele teritoriale de muncă (doar pentru angajatorii cu capital integral privat), inclusiv actele de schimbare a locului de muncă (delegare-detașare în străinătate) <i>Prevedere valabilă până la 31.12.2010</i>	În termen de 5 de zile de la perfectare	- Număr de înregistrare și dată pe actul depus și/sau număr de înregistrare și dată pe documentul de depunere a actelor	- Legea nr. 130/1999

Obligație	Moment	Document/act	Act normativ
Înregistrare în registrul general de evidență a salariaților a încetării contractului individual de muncă	La data încetării	- Program informatic pus la dispoziție de Inspekția Muncii, deținut și completat de angajator	- Hotărârea Guvernului nr. 161/2006
Transmiterea datelor din registrul general de evidență a salariaților, privind încetarea contractului individual de muncă, la inspectoratele teritoriale de muncă	La data încetării	- Dovadă transmitere a datelor on-line sau dovadă depunere la ghișeele inspectoratelor teritoriale de muncă - Bază de date gestionată de Inspekția Muncii	- Hotărârea Guvernului nr. 161/2006
Depunerea dovezilor de calculare a drepturilor salariale (doar pentru angajatorii cu capital integral privat) <i>Prevedere valabilă până la 31.12.2010</i>	Lunar, până la data de 25 a lunii următoare	- Număr de înregistrare și dată pe actul depus și/sau număr de înregistrare și dată pe documentul de depunere a actelor	- Legea nr. 130/1999
Completarea carnetului de muncă <i>Prevedere valabilă până la 31.12.2010</i>	În termen de 15 zile de la angajare sau de la producerea unei modificări sau încetări a acestuia	- Carnetul de muncă (se păstrează la sediul angajatorului sau la inspectoratul teritorial de muncă pentru angajatorii cu capital integral privat)	- Decret-Lege nr. 92/1976 - Ordinul Ministrului Muncii nr. 136/1976
Declararea nominală a salariaților la gestionarii bugetelor de asigurări sociale (pensii, șomaj, accidente de muncă și boli profesionale, sănătate)	Lunar, până la data de 25 a lunii următoare	- Dovada depunerii on-line sau număr de înregistrare și dată pe actul depus - Baza de date a gestionarilor bugetelor	- Legea nr. 19/2000 și Ordinul Ministrului Muncii nr. 340/2001 - Legea nr. 76/2002 și Ordinul Ministrului Muncii nr. 405/2004 - Ordonanța de urgență nr. 158/2005 și Ordinul Ministrului Sănătății nr. 60/2006

2. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL NAȚIONAL ÎN ROMÂNIA

Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al contractelor colective sunt garantate de legea fundamentală, Constituția României.

Sistemul contractelor colective de muncă are o structură ierarhică (național, ramură a economiei naționale, grup de întreprinderi/unități, întreprindere/unitate) și se bazează pe principiul reprezentativității pentru încheiere și al aplicabilității universale (Legea nr. 130/1996).

Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național se aplică tuturor angajatorilor din România.

TABLOU REZUMATIV

Contractul colectiv de muncă unic la nivel național 2007-2010	Valabil de la 01.01.2007 la 31.12.2010
Durata normală a timpului de muncă	- 8 ore zilnic;
Durata maximă a timpului de muncă	- 12 ore zilnic; - 48 ore săptămânal;
Durata minimă a repausului periodic	- 12 ore zilnic; - două zile săptămânal, de regulă sâmbăta și duminica;
Durata minimă a concediilor anuale plătite	- 21 zile lucrătoare; - 20 zile lucrătoare în primul an de activitate în muncă;
Salariul minim	- 600 lei pentru munci necalificate; - 720 lei pentru munci calificate; - 1.200 lei pentru posturi care necesită studii superioare;
Compensarea sau plata muncii suplimentare	- compensare cu timp liber în următoarele 30 de zile sau plata cu spor de 100%.

3. CONTRACTUL COLECTIV DE MUNCĂ LA NIVEL NAȚIONAL ÎN SECTORUL CONSTRUCȚIILOR ÎN ROMÂNIA

Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul ramurii construcții se aplică tuturor angajatorilor din ramura de activitate, indiferent dacă au participat sau au fost reprezentați la negocierea și semnarea acestuia.

TABLOU REZUMATIV

Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii construcții	Valabil de la 05.12.2007 la 05.12.2010
Durata normală a timpului de muncă	- 10 ore zilnic;
Durata maximă a timpului de muncă	- 12 ore zilnic; - 48 ore săptămânal (ca medie anuală);
Durata minimă a repausului periodic	- 12 ore zilnic; - două zile săptămânal de regulă sâmbăta și duminica;
Durata minimă a concediilor anuale plătite	- 21 zile lucrătoare; - 20 zile lucrătoare în primul an de activitate în muncă;
Salariul minim	- 650 lei pentru munci necalificate; - 780 lei pentru munci calificate; - 1.300 lei pentru posturi care necesită studii superioare;
Compensarea sau plata muncii suplimentare	- compensare cu timp liber în următoarele 30 de zile sau plata cu spor de 100%.

4. LEGISLAȚIA ROMÂNESCĂ PRIVIND DETAȘAREA LUCRĂTORILOR

Directiva 96/71/CE a fost transpusă în legislația românească prin Legea nr. 344/2006 *privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale* și H.G. nr. 104/2007 *pentru reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României*.

Inspecția Muncii este autoritatea publică română în domeniul detașării salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, care:

- are atribuții de birou de legătură, efectuează schimbul de informații cu instituțiile competente din statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spațiului Economic European;
- controlează respectarea drepturilor salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- primește, prin inspectoratele teritoriale de muncă, comunicarea întreprinderii care prestează servicii transnaționale privind detașarea salariaților.

Întreprinderea comunitară care detașează salariați în scopul prestării de servicii în România:

- **comunică inspectoratului teritorial de muncă**, în scris, în limba română, anterior începerii activității, date privind salariații detașați (o copie a comunicării se transmite și beneficiarului);

- **asigură salariaților detașați nivelul minimal** al condițiilor de muncă esențiale prevăzute de legislația românească;
- **deține și pune la dispoziția inspectorului de muncă**, în cadrul acțiunilor de control, contractul de prestări-servicii și documentele necesare verificării respectării condițiilor de muncă;
- **se expune regimului sancționator român** pentru neîndeplinirea obligațiilor legale (atât cele legate de procedura de detașare cât și cele stabilite pentru nerespectarea condițiilor de muncă din România).

DREPTURILE INSPECTORILOR DE MUNCĂ ROMÂNI ÎN CONTROLUL APLICĂRII PREVEDERILOR LEGALE ÎN DOMENIUL DETAȘĂRII SALARIAȚILOR ÎN CADRUL PRESTĂRII DE SERVICII TRANSNAȚIONALE

TABLORU REZUMATIV

Acces la locurile de muncă, inopinat și neînsoțit de conducătorul locului de muncă;
<p>Documentele pe care le solicită inspectorul de muncă reprezentantului legal din România al întreprinderii comunitare care detașează salariați în scopul prestării de servicii:</p> <ul style="list-style-type: none">- actul de înființare a întreprinderii comunitare, din care să rezulte datele de identificare a acesteia, sediul, numărul de înregistrare fiscală, numele reprezentantului legal (copie);- actul din care rezultă calitatea de reprezentant legal în România sau delegat al întreprinderii comunitare, pentru persoana care relaționează cu autoritatea română (copie dacă este cel privind înființarea întreprinderii și original dacă este o delegare/împuternicire pentru activitatea din România);- contractul încheiat cu beneficiarul Român, în baza căruia întreprinderea comunitară prestează servicii (copie);- dovada transmiterii comunicării detașării salariaților la inspectoratul teritorial de muncă (copie);- actul de angajare, sau, în lipsa obligativității întocmirii acestuia în statul de origine, documentul legal prevăzut de legislația comunitară care conține elementele esențiale ale contractului de muncă (valabile în momentul controlului), pentru fiecare salariat detașat (copie);- dovada încadrării legale în muncă în statul de origine a lucrătorilor străini;- actul de schimbare a locului de muncă din statul de origine în România (detașare) și documentele care stabilesc drepturile bănești suplimentare aferente deplasării, pentru fiecare salariat detașat (copie);- formularul E101/A1 eliberat de autoritățile din statul de origine pentru fiecare salariat detașat (copie);- dovada plății drepturilor salariale și a drepturilor legate de detașare, pentru fiecare salariat detașat (copie);- documentul de evidență a orelor de muncă prestate de salariații detașați (original);- acte care consemnează efectuarea instructajului la locul de muncă și aptitudinea medicală pentru salariații detașați (original/copie);- orice alte acte și documente relevante pentru inspectorul de muncă;
Identificarea prin legitimare a salariaților detașați;
Interviarea salariaților comunitari și solicitarea completării, în scris, a unor fișe de identificare privind condițiile de muncă de care beneficiază;
Fotografiere, înregistrare audio-video.