

# **Executive Summary 2009**

(EN, FR, DE)



## **Implementation Report for Romania**

**Directive 96/71/EC of the European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services**

**milieu**  
ENVIRONMENTAL LAW & POLICY

## EXECUTIVE SUMMARY

### 1. Introduction

The posting of workers in Romania in the framework of the provision of services was not regulated under the previous Romanian Labour Code (Law no. 10/1972) and supplementary labour legislation adopted during the communist regime and subsequently.

Both the earlier Labour Code and the new Labour Code provided for two legal institutions, both of which involve a change in the place of work (delegation and secondment). The relevant provisions did not however refer to the posting of workers from other countries in relation to the provision of services in Romania.

Directive 96/71/EC of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services has been transposed into the Romanian legislation through Law no. 344/2006 concerning the posting of workers in the framework of the provision of transnational services. The Law was adopted on 19 July 2006, published in the Official Journal of Romania on 24 July 2006 and entered into force on 1 January 2007. The adoption of Law 344/2006 aimed at ensuring the transposition of the Directive within the context of approximating the Romanian labour legislation with EU legislation in light of Romania's accession to the EU on 1 January 2007. In addition, GD 104/2007 (on the specific procedure for the posting of workers in the territory of Romania in the framework of the provision of transnational services) and Law no. 108/1999 (on the setting up and organising of the Labour Inspection, as republished on 10 October 2002) provide for measures that enable the obligations deriving from Law 344/2006 to be enforced.

While the posting of workers in the framework of the provision of services in Romania was not regulated until the Directive was transposed, the employees posted from entities situated within EU or EEA Member States have always benefited from working conditions more favourable than those of Romanian employees. The transposition of Directive 96/71/EC, which was required to approximate Romanian legislation with the "*acquis communautaire*", was not subject to debate between the stakeholders.

### 2. Legal analysis of the transporting measures and their practical implementation for Directive 96/71/EC in Romania

Law 344/2006 generally ensures satisfactory transposition of the Posting of Workers Directive. However, two conformity problems have been noted in the transposing legislation. A summary of these issues is provided below.

One case of *incomplete transposition* was found with respect to Article 4(2), third part of the Directive which requires that mutual administrative assistance shall be provided free of charge. Although this provision does not require legal transposition but rather practical implementation, Romania has chosen to transpose it. The transposition is incomplete because the Romanian text refers to "the exchange of information". The wording used in the Directive is "mutual administrative assistance", which is broader.

One *gap* in transposition was noticed as regards Article 4(3) of the Directive, which states that each Member State shall take appropriate measures to make the information on the terms and conditions of employment referred to in Article 3 generally available. This may be regarded as a minor issue of non-conformity because the legislation is publicly available within the Official Journal of Romania, part I, and the collective labour agreements at the national level and at the branch level must also be made public within the Official Journal of Romania, part V. However, there is no sanction for failure to make such collective labour agreements public and generally they are all made public. In practice,

---

these provisions are only made public by means of publication within the Official Journal of Romania, part V. Other methods of publication *e.g.* by means of leaflets or the website of the Ministry of Labour, are not used.

On the other hand, transposition through Law 344/2006 is *more favourable* as regards **Article 3(10)** of the Directive. This article allows Member States to apply terms and conditions of employment to national undertakings and to the undertakings of other States, on a basis of equality of treatment. These terms and conditions may relate to (i) matters other than those referred to in the first subparagraph of paragraph 1 in the case of public policy provisions; (ii) those laid down in the collective agreements or arbitration awards within the meaning of paragraph 8; and concerning activities other than those referred to in the Annex. As such exceptions are not provided for by the Romanian law and Article 10 of Law 344/2006 only states that the provisions of this Law shall not preclude the application of terms and conditions of employment that are more favourable for the employees posted within the territory of Romania, transposition by means of Law 344/2006 is on the whole more favourable.

The trade unions interviewed mentioned that the provisions of the Romanian legislation on the posting of workers in the framework of the provision of services in Romania are generally complied with. The employees posted from entities situated within EU or EEA Member States always benefit from working conditions more favourable than those of Romanian employees (FSIA). Where Romanian employees are posted for the provision of services within the territory of other EU or EEA Member States, they are paid the salaries that they would have received in Romania and do not benefit from the same working conditions provided for in the legislation applicable in the relevant Member State. The Romanian legislation applies with regard to working conditions during their posting (FSIA). Cartel Alfa mentioned that the provisions of the EU legislation began to be implemented in other Member States as regards Romanian employees posted within the territory of the respective Member States and that there are many cases in which Romanian employees posted for the provision of services within the territory of other EU or EEA Member States benefit from higher salaries during their posting. The union is not however aware of whether the minimum level of salary is complied with.

The Romanian legislation currently provides that the posting of workers for the provision of services on the territory of Romania must be notified to the Territorial Labour Inspections (TLIs). The TLIs may thus verify compliance by the entities that order such posting with the relevant legal requirements. It should be mentioned that not all employers from other EU or EEA Member States are aware of such provisions and, therefore, they often fail to comply with such notification requirements within the prescribed deadlines. One major implementation issue is linked to the fact that TLIs cannot impose fines against a foreign legal entity that is not established in Romania and which is not considered to be an employer or a fiscal entity under Romanian law.

### **3. Analysis of progress and regression in the implementation of Directive 96/71/EC**

The transposition of the Posting of Workers Directive by Law 344/2006 has not significantly changed the situation in Romania. This is because, in practice the employees posted from entities situated within EU or EEA Member States generally benefit from working conditions more favourable than those of Romanian employees. However, transposition can be seen as promoting legal certainty and may also facilitate cooperation with other Member States authorities in this field, including as regards Romanian workers posted in another Member State. The Ministry of Labour did not however comment on whether or not cooperation with the authorities of other Member States with regard to Romanian workers posted in those States has increased.

---

#### 4. Conclusions

Law no. 344/2006 has generally effectively transposed the Posting of Workers Directive into Romanian legislation. Only two relatively minor conformity issues have been found. These relate to the incomplete transposition of Article 4(2) third part, on administrative cooperation and Article 4(3) on making the information on the terms and conditions of employment referred to in Article 3 generally available.

The transposition by the Law 344/2006 is considered to be more favourable as regards the possible imposition by Member States on national undertakings and those of other States of terms and conditions of employment on matters other than those referred to in the Directive and concerning activities other than those referred to in the Annex. Romanian law states only that the provisions of this Law shall not preclude the application of terms and conditions of employment that are more favourable for employees posted within the territory of Romania.

The legal requirements are generally correctly implemented. As employees posted from entities situated within EU or EEA Member States benefit from working conditions more favourable than the Romanian employees, the labour inspectors generally do not impose sanctions. In addition, according to the information publicly available and stakeholders' statements, no claims have been submitted to the courts.

However, it is to be noted that not all of the employers from other EU or EEA Member States that order the posting of workers for the provision of services within the territory of Romania are aware of the procedural requirements to notify TLIs about the posting of workers. Another implementation issue is related to the fact that it is impossible for the TLIs to impose fines against such foreign employers if they are not established in Romania and, therefore, are not considered employers or fiscal entities under Romanian law.

By taking into account all of the above, it is recommended that:

- specific information campaigns are initiated by public authorities in order to increase the awareness of the foreign employers that post workers in Romania on the applicable legal requirements;
  - measures should be taken to allow the TLIs to effectively apply sanctions to such employers where they fail to comply with the legal requirements and such measures should be taken and implemented within the framework of administrative cooperation;
  - Law 344/2006 should be amended as to ensure full transposition as regards the Directive's provisions on administrative cooperation.
-

## **RESUME**

### **1. Introduction**

Le détachement de travailleurs en Roumanie effectué dans le cadre de prestations de services n'était pas réglementé par le précédent Code du Travail roumain (loi no. 10/1972) et la législation du travail supplémentaire adoptée pendant le régime communiste et par la suite.

L'ancien et le nouveau Codes du Travail établissaient deux notions juridiques, qui impliquent toutes deux un changement du lieu de travail (la délégation et l'affectation temporaire). Les dispositions pertinentes ne faisaient toutefois pas référence au détachement de travailleurs ressortissants d'autres pays en ce qui concerne la prestation de services en Roumanie.

La directive 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre de prestations de services a été transposée en droit roumain par la loi no. 344/2006 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services transnationale. La loi a été adoptée le 19 juillet 2006, publiée au Journal Officiel de la Roumanie le 24 juillet 2006 et est entrée en vigueur le 1er janvier 2007. L'adoption de la loi 344/2006 visant à assurer la transposition de la directive s'est faite dans le contexte du rapprochement du droit du travail roumain avec la législation de l'UE et de l'adhésion de la Roumanie à l'UE le 1er janvier 2007. En outre, la Décision Gouvernementale (DG) 104/2007 (sur la procédure particulière relative au détachement de travailleurs effectué dans le territoire de la Roumanie dans le cadre de prestations de services transnationales) et la Loi no. 108/1999 (sur la création et l'organisation de l'inspection du travail, tel que republiée le 10 octobre 2002) établissent les mesures permettant l'exécution des obligations résultant de la loi 344/2006.

Alors que le détachement de travailleurs effectué dans le cadre de prestations de services en Roumanie n'était pas réglementé avant la transposition de la directive, les travailleurs détachés d'entités situées dans l'UE ou les États membres de l'EEE ont toujours bénéficié de conditions de travail plus favorables que celles des travailleurs roumains. La transposition de la directive 96/71/CE, nécessaire pour le rapprochement de la législation de la Roumanie avec l'acquis communautaire, n'a pas fait l'objet de débat parmi les parties prenantes.

### **2. Analyse juridique des mesures de transposition et mise en œuvre pratique de la directive 96/71/CE en Roumanie**

La Loi 344/2006 assure généralement une transposition satisfaisante de la directive sur le détachement des travailleurs. Cependant, deux problèmes de conformité ont été constatés dans la législation de transposition. Un résumé de ces questions est fourni ci-dessous.

Un cas de transposition incomplète a été constaté concernant l'article 4(2), troisième partie de la directive qui établit que l'assistance administrative réciproque doit être fournie à titre gracieux. Bien que cette disposition ne nécessite pas de transposition juridique, mais plutôt une mise en œuvre pratique, la Roumanie a choisi de la transposer. La transposition est incomplète car le texte en roumain se réfère à «l'échange d'informations». L'expression utilisée dans la directive, est «l'assistance administrative réciproque». Cette dernière formulation est plus large.

Une lacune dans la transposition a été remarquée en ce qui concerne l'article 4(3) de la directive, qui stipule que chaque État membre doit prendre les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 soient généralement accessibles. Ceci peut être considéré comme un problème mineur de non-conformité, car la législation est accessible au public dans le Journal Officiel de la Roumanie, Partie I, et les accords collectifs de travail au niveau national et au niveau sectoriel doivent aussi être rendus publics dans le Journal

---

officiel de la Roumanie, partie V. Toutefois, il n'existe pas de sanction pour les cas où de telles conventions collectives du travail ne sont pas rendues publiques et elles le sont en général. En pratique, ces dispositions sont rendues publiques seulement par voie de publication dans le Journal Officiel de la Roumanie, partie V. D'autres méthodes de publication, par exemple la publication par le biais de brochures ou le site web du ministère du Travail, ne sont pas utilisées.

D'autre part, la transposition par la loi 344/2006 est plus favorable en ce qui concerne l'article 3(10) de la directive. Cet article permet aux États membres d'appliquer d'une façon égale les termes et conditions d'emploi aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États. Ces termes et conditions peuvent se rapporter aux (i) conditions autres que celles visées au premier alinéa du paragraphe 1 dans le cas de dispositions d'ordre public, (ii) conditions prévues dans les conventions collectives ou sentences arbitrales au sens du paragraphe 8 et concernant des activités autres que celles visées à l'annexe. Comme de telles exceptions ne sont pas prévues par la législation roumaine et que l'article 10 de la loi 344/2006 stipule seulement que les dispositions de la présente loi ne fait pas obstacle à l'application des termes et conditions d'emploi qui sont plus favorables pour les salariés détachés dans le territoire de la Roumanie, la transposition par le biais de la loi 344/2006 est dans l'ensemble plus favorable.

Les syndicats interrogés ont mentionné que les dispositions de la législation roumaine sur le détachement des travailleurs dans le cadre de prestations de services en Roumanie sont généralement respectées. Les travailleurs détachés d'entités situées dans l'UE ou dans les États membres de l'EEA bénéficient toujours de conditions de travail plus favorables que celles applicables aux travailleurs roumains (FSIA). Lorsque les travailleurs roumains sont détachés pour la prestation de services sur le territoire de l'UE ou des autres États membres de l'EEA, leur salaire est le même qu'ils auraient reçu en Roumanie et ils ne bénéficient pas des conditions de travail prévues dans la législation applicable dans les États membres concernés. La législation roumaine s'applique en ce qui concerne les conditions de travail lors de leur détachement (FSIA). Cartel Alfa a constaté que les dispositions de la législation de l'UE ont récemment commencé à être mises en œuvre dans d'autres États membres en ce qui concerne les salariés roumains sur le territoire des États membres respectifs, et qu'il existe de nombreux cas où les salariés roumains détachés pour la prestation de services sur le territoire d'autres États membres de l'UE ou de l'EEE bénéficient de salaires plus élevés pendant leur détachement. Le syndicat ne sait pas cependant si le niveau minimum de salaire est respecté.

La législation roumaine prévoit actuellement que le détachement des travailleurs pour la prestation de services sur le territoire de la Roumanie doit être notifié aux Inspecteurs territoriaux du travail (ITT). L'ITT peut ainsi vérifier que les entités qui ordonnent un tel détachement respectent les dispositions juridiques applicables. Il convient de noter que tous les autres employeurs de l'UE ou des États membres de l'EEA sont conscients de ces dispositions et, par conséquent, ils omettent souvent de se conformer aux exigences de notification dans les délais prescrits. Une question de mise en œuvre majeure est liée au fait que l'ITT ne peut pas imposer d'amendes contre une personne morale étrangère qui n'est pas établie en Roumanie et qui n'est pas considérée comme un employeur ou une entité fiscale en vertu de la législation roumaine.

### **3. Analyse des progrès et des reculs dans l'application de la directive 96/71/CE**

La transposition de la directive sur le détachement des travailleurs par la loi 344/2006 n'a pas sensiblement modifié la situation en Roumanie. Ceci est dû au fait qu'en pratique, les travailleurs détachés d'entités situées dans l'UE ou des États membres de l'EEA bénéficient généralement de conditions de travail plus favorables que celles des salariés roumains. Cependant, la transposition peut être considérée comme renforçant la sécurité juridique et peut également faciliter la coopération avec les autorités d'autres États membres dans ce domaine, notamment en ce qui concerne les travailleurs roumains détachés dans un autre État membre. Le ministère du Travail n'a toutefois pas commenté sur la question de savoir si la coopération avec les autorités des autres États membres en ce qui concerne les travailleurs roumains détachés dans ces États avait été renforcée ou non.

---

#### 4. Conclusions

Dans l'ensemble, la Loi no. 344/2006 a correctement transposé la directive sur le détachement des travailleurs dans la législation roumaine. Seuls deux problèmes de conformité relativement mineurs ont été constatés. Ces problèmes ont trait à la transposition incomplète de la troisième partie de l'article 4(2) portant sur la coopération administrative et de l'article 4(3) visant à rendre les informations sur les conditions d'emploi visées à l'article 3 généralement accessibles.

La transposition effectuée par la loi 344/2006 est considérée comme étant plus favorable en ce qui concerne la possibilité pour les Etats membres d'imposer aux entreprises nationales et à celles d'autres États des conditions de travail concernant des matières autres que celles visées dans la directive, ainsi que des activités autres que celles visées à l'annexe. La loi roumaine stipule uniquement que les dispositions de la présente loi ne fassent pas obstacle à l'application de conditions d'emploi qui sont plus favorables aux travailleurs détachés sur le territoire de la Roumanie.

Les dispositions juridiques sont généralement correctement appliquées. Puisque les travailleurs détachés d'entités situées dans l'UE ou les Etats membres de l'EEA bénéficient de conditions de travail plus favorables que les travailleurs roumains, les inspecteurs du travail ne prévoient généralement pas de sanctions. En outre, selon les informations publiquement disponibles et les déclarations des parties prenantes, aucune réclamation n'a été soumise aux tribunaux.

Toutefois, il est à noter que tous les employeurs de l'UE ou des Etats membres de l'EEA qui ordonnent le détachement des travailleurs pour la prestation de services sur le territoire de la Roumanie, ne sont pas conscients des exigences de notification des ITTs du détachement des travailleurs. Une autre question de mise en œuvre est liée au fait qu'il est impossible pour les ITTs d'imposer des amendes à l'encontre de ces employeurs étrangers s'ils ne sont pas établis en Roumanie et, par conséquent, ne sont pas considérés comme des employeurs ou des entités financières en vertu du droit roumain.

En prenant en compte l'ensemble de ce qui précède, il est recommandé que:

- des campagnes d'information spécifiques soient initiées par les pouvoirs publics afin d'accroître la sensibilisation des employeurs étrangers qui détachent des travailleurs en Roumanie concernant les dispositions juridiques applicables;
  - des mesures devraient être prises pour permettre aux ITTs d'appliquer efficacement des sanctions aux employeurs qui omettent de se conformer aux dispositions juridiques et ces mesures devraient être prises et appliquées dans le cadre de la coopération administrative;
  - La loi 344/2006 devrait être modifiée de manière à assurer une transposition complète en ce qui concerne les dispositions de la directive sur la coopération administrative.
-

# ZUSAMMENFASSUNG

## 1. Einleitung

Die Entsendung von Arbeitnehmern in Rumänien im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen war im früheren rumänischen Arbeitsgesetzbuch (Gesetz Nr. 10/1972) und den ergänzenden arbeitsrechtlichen Vorschriften, die während des kommunistischen Regimes und in der Folge angenommen wurden, nicht geregelt.

Sowohl das frühere Arbeitsgesetzbuch als auch das neue Arbeitsgesetzbuch sehen zwei juristische Institutionen vor, die eine Änderung des Arbeitsortes beinhalten (Delegation und Abstellung). Die einschlägigen Bestimmungen verweisen jedoch nicht auf die Entsendung von Arbeitnehmern aus anderen Ländern in Bezug auf die Erbringung von Dienstleistungen in Rumänien.

Die Richtlinie 96/71/EG des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen wurde in die rumänische Rechtsordnung durch das Gesetz Nr. 344/2006 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen umgesetzt. Das Gesetz wurde am 19. Juli 2006 angenommen, im Amtsblatt Rumäniens am 24. Juli 2006 veröffentlicht und ist am 1. Januar 2007 in Kraft getreten. Die Verabschiedung des Gesetzes 344/2006 bezweckte die Gewährleistung der Umsetzung der Richtlinie im Rahmen der Anpassung der rumänischen Arbeitsgesetzgebung an die EU-Rechtsvorschriften im Hinblick auf den Beitritt Rumäniens zur EU am 1. Januar 2007. Darüber hinaus beinhalten der Regierungserlass 104/2007 (über das spezielle Verfahren für die Entsendung von Arbeitnehmern in das Gebiet von Rumänien im Rahmen der Erbringung von grenzüberschreitenden Dienstleistungen) und das Gesetz Nr. 108/1999 (über die Einrichtung und Organisation der Arbeitsinspektion, erneut veröffentlicht am 10. Oktober 2002) Maßnahmen, die dazu dienen, die Verpflichtungen, die sich aus dem Gesetz 344/2006 ergeben, durchzusetzen.

Während die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in Rumänien nicht gesetzlich geregelt war, bis die Richtlinie umgesetzt wurde, genossen die entsandten Arbeitnehmer von Unternehmen aus der EU- oder EWR-Mitgliedstaaten fortdauernd günstigere Arbeitsbedingungen als die der rumänischen Arbeitnehmer. Die Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG, die zur Angleichung des rumänischen Rechts an den „Acquis communautaire“ erforderlich war, war nicht Gegenstand einer Debatte zwischen den beteiligten Interessensvertretern.

## 2. Rechtliche Analyse der Umsetzung und Durchführung der Richtlinie 96/71/EG in Rumänien

Das Gesetz 344/2006 gewährleistet allgemein eine zufrieden stellende Umsetzung der Richtlinie. In der umsetzenden Gesetzgebung wurden jedoch zwei Konformitätsprobleme ausgemacht. Eine Zusammenfassung dieser Probleme findet sich im Folgenden.

Ein Fall der *unvollständigen Umsetzung* wurde mit Bezug auf Artikel 4 (2) dritter Teil der Richtlinie ausgemacht, wonach die gegenseitige Amtshilfe unentgeltlich zur Verfügung gestellt wird. Obwohl diese Vorschrift keine rechtliche Umsetzung, sondern vielmehr die praktische Durchführung, verlangt, hat Rumänien sich dazu entschieden, sie umzusetzen. Die Umsetzung ist unvollständig, da sich der rumänische Text auf den „Austausch von Informationen“ bezieht. Der Wortlaut der Richtlinie ist mit dem Begriff „gegenseitige Amtshilfe“ weiter gefasst.

Eine *Lücke* bei der Umsetzung wurde im Hinblick auf Artikel 4 (3) der Richtlinie festgestellt, der besagt, dass jeder Mitgliedstaat die geeigneten Maßnahmen ergreift, damit die Informationen über die nach Artikel 3 maßgeblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen allgemein zugänglich sind. Dies kann als ein geringfügiger Fall der Nichtübereinstimmung angesehen werden, da die Gesetzgebung öffentlich im Amtsblatt Rumäniens, Teil I, zugänglich ist, und die Tarifverträge auf

---



Landes- und Branchenebene auch im Amtsblatt Rumäniens, Teil V, veröffentlicht werden. Allerdings gibt es keine Strafen für die Nichteinhaltung der Pflicht, solche Tarifverträge zu veröffentlichen, und in der Regel sind sie alle veröffentlicht. In der Praxis werden diese Bestimmungen nur durch die Bekanntgabe im Amtsblatt Rumäniens, Teil V, veröffentlicht. Andere Methoden der Veröffentlichung, z. B. mit Hilfe von Broschüren oder auf der Website des Ministeriums für Arbeit, werden nicht verwendet.

Andererseits ist die Umsetzung durch das Gesetz 344/2006 im Hinblick auf Artikel 3 (10) der Richtlinie *günstiger*. Dieser Artikel erlaubt es den Mitgliedstaaten, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für inländische und ausländische Unternehmen in gleicher Weise festzulegen. Bei diesen Bedingungen kann es sich um Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (i) für andere als die in Absatz 1 Unterabsatz 1 aufgeführten Aspekte, soweit es sich um Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung handelt, (ii) die in Tarifverträgen oder Schiedssprüchen nach Absatz 8 festgelegt sind, und die andere als im Anhang genannte Tätigkeit betreffen, handeln. Da solche Ausnahmen nicht von den rumänischen Rechtsvorschriften vorgesehen sind, und Artikel 10 des Gesetzes 344/2006 nur festlegt, dass die Bestimmungen des Gesetzes nicht die Anwendung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen ausschließen, die für die nach Rumänien entsandten Arbeitnehmer günstiger sind, ist die Umsetzung anhand des Gesetzes 344/2006 im Ganzen günstiger.

Die befragten Gewerkschaften erwähnten, dass die Bestimmungen der rumänischen Rechtsvorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen in Rumänien in der Regel eingehalten werden. Die entsandten Arbeitnehmer von Unternehmen innerhalb der EU oder EWR-Mitgliedstaaten profitieren immer von günstigeren Arbeitsbedingungen als die rumänischen Beschäftigten (FSIA). Wenn rumänische Arbeitnehmer für die Erbringung von Dienstleistungen im Hoheitsgebiet eines anderen EU- oder EWR-Mitgliedstaates entsandt werden, erhalten sie die Gehälter, die ihnen auch in Rumänien gezahlt würden, und kommen nicht in den Genuss der gleichen Arbeitsbedingungen, wie sie von den geltenden Rechtsvorschriften des jeweiligen Mitgliedstaates vorgesehen sind. Die rumänischen Rechtsvorschriften gelten in Bezug auf die Arbeitsbedingungen während der Dauer der Entsendung (FSIA). Cartel Alfa erwähnte, dass die Bestimmungen der EU-Rechtsvorschriften in anderen Mitgliedstaaten in Bezug auf Arbeitnehmer aus Rumänien, die in das Gebiet der jeweiligen Mitgliedstaaten entsandt werden, bereits durchgeführt werden, und dass in vielen Fällen die entsandten Arbeitnehmer aus Rumänien im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen auf dem Gebiet anderer EU- oder EWR-Mitgliedstaaten während ihrer Entsendung von einem höheren Gehalt profitieren. Der Gewerkschaft ist jedoch nicht bekannt, ob die Bestimmungen über die Mindestlohnsätze eingehalten werden.

Die rumänischen Rechtsvorschriften sehen derzeit vor, dass die Entsendung von Arbeitnehmern für die Erbringung von Dienstleistungen auf dem Gebiet von Rumänien den regionalen Arbeitsaufsichtsbehörden (kurz „TLIs“, „Territorial Labour Inspections“) gemeldet werden müssen. Die TLIs können somit die Einhaltung der einschlägigen gesetzlichen Vorschriften durch die verwendenden Unternehmen überprüfen. Es sollte erwähnt werden, dass sich nicht alle Arbeitgeber aus anderen EU- oder EWR-Mitgliedstaaten über diese Bestimmungen bewusst sind, und sie daher oft diese Meldepflicht nicht innerhalb der vorgeschriebenen Fristen einhalten. Ein wichtiger Nichtübereinstimmungsfall bezüglich der Umsetzung ist die Tatsache, dass die TLIs keine Geldbußen gegen ausländische juristische Personen verhängen können, die nicht in Rumänien ansässig sind und die nicht als ein Arbeitgeber oder eine steuerliche Einheit unter rumänischem Recht angesehen werden.

### **3. Analyse der Fort- und Rückschritte in der Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG**

Die Umsetzung der Entsenderichtlinie durch das Gesetz 344/2006 hat die Lage in Rumänien nicht wesentlich geändert. Dies liegt daran, dass in der Praxis die entsandten Arbeitnehmer von Unternehmen innerhalb der EU oder EWR-Mitgliedstaaten im Allgemeinen günstigeren Arbeitsbedingungen unterliegen als die rumänischen Arbeitnehmer. Allerdings kann die Umsetzung

---

der Förderung der Rechtssicherheit und der Zusammenarbeit mit anderen Behörden der Mitgliedstaaten in diesem Bereich dienen, auch in Bezug auf aus Rumänien in einem anderen Mitgliedstaat entsandte Arbeitnehmer. Das Arbeitsministerium hat jedoch nicht dazu Stellung genommen, ob die Zusammenarbeit mit den Behörden der anderen Mitgliedstaaten im Hinblick auf aus Rumänien in diese Staaten entsandte Arbeitnehmer zugenommen hat.

#### **4. Schlussfolgerungen**

Das Gesetz Nr. 344/2006 hat die Entsenderichtlinie in der Regel wirksam in rumänisches Recht umgesetzt. Nur zwei relativ unbedeutende Nichtübereinstimmungsfälle wurden ausgemacht. Diese beziehen sich auf die unvollständige Umsetzung von Artikel 4 (2) dritter Teil, über die gegenseitige Amtshilfe und Artikel 4 (3) über die allgemeine Zugänglichkeit der Informationen über die nach Artikel 3 maßgeblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen.

Die Umsetzung durch das Gesetz 344/2006 ist im Hinblick auf die Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für inländische und ausländische Unternehmen für andere als die in der Richtlinie aufgeführten Aspekte, und andere als im Anhang genannte Tätigkeiten, als günstiger zu betrachten. Das rumänische Recht besagt nur, dass die Bestimmungen des Gesetzes nicht die Anwendung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die für die nach Rumänien entsandten Arbeitnehmer günstiger sind, berührt.

Die gesetzlichen Anforderungen sind in der Regel in der Praxis korrekt durchgeführt. Da die von Unternehmen innerhalb der EU oder EWR-Mitgliedstaaten entsandten Arbeitnehmer von günstigeren Arbeitsbedingungen profitieren als die rumänischen Arbeitnehmer, verhängen die Arbeitsaufsichtsbeamten in der Regel keine Strafen. Darüber hinaus, soweit die Informationen der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen und gemäß den Aussagen der beteiligten Interessensvertreter, wurden den Gerichten keine Klagen vorgelegt.

Es ist jedoch zu beachten, dass nicht alle Arbeitgeber aus anderen EU- oder EWR-Mitgliedstaaten, die die Entsendung von Arbeitnehmern für die Erbringung von Dienstleistungen auf dem Gebiet Rumäniens verwenden, die Formvorschriften beachten und die TLIs über die Entsendung von Arbeitnehmern informieren. Ein weiterer Nichtübereinstimmungsfall ist die Tatsache, dass die TLIs keine Geldbußen gegen ausländische juristische Personen verhängen können, die nicht in Rumänien ansässig sind und die nicht als ein Arbeitgeber oder eine steuerliche Einheit unter rumänischem Recht angesehen werden.

Unter Berücksichtigung all dieser Gründe wird empfohlen, dass:

- Spezifische Informationskampagnen von den Behörden eingeleitet werden, um die Kenntnis über die geltenden rechtlichen Anforderungen von Seiten der ausländischen Arbeitgeber zu steigern, die Arbeitnehmer nach Rumänien entsenden;
  - Maßnahmen ergriffen werden, um es den TLIs zu ermöglichen, wirksam Strafen gegen die Arbeitgeber zu verhängen, wenn sie den gesetzlichen Anforderungen nicht nachkommen. Diese Maßnahmen sollten im Rahmen der behördlichen Zusammenarbeit durchgeführt werden;
  - Das Gesetz 344/2006 geändert wird, um die vollständige Umsetzung im Hinblick auf die Bestimmungen der Richtlinie über die Zusammenarbeit im Informationsbereich sicherzustellen.
-