

## EXPUNERE DE MOTIVE

### Secțiunea 1

**Titlul proiectului de act normativ**  
**Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale**

### Secțiunea a 2-a

#### Motivul emiterii actului normativ

#### 1. Descrierea situației actuale

Cadrul general de reglementare în materia raporturilor de muncă instituit prin Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a introdus prin dispozițiile art. 293, angajamentul României de a realiza transpunerea în legislația națională, până la data aderării la Uniunea Europeană, a dispozițiilor comunitare privind detașarea salariaților în cadrul furnizării de servicii transnaționale.

**Directiva Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale** a fost transpusă în legislația națională prin Legea nr.344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Detașarea potrivit normelor europene are o semnificație diferită de cea dată de art. 45 din Codul muncii român. Potrivit art. 12 alin. (1) din Regulamentul nr. 883/2004, detașarea reprezintă situația în care un salariat care își desfășoară activitatea într-un stat membru pentru un angajator, este trimis de către angajatorul sau în alt stat membru pentru a lucra în folosul unui beneficiar.

Directiva 96/71/CEE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii definește la art. 2 lucrătorul detașat ca fiind “un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru, diferit de cel în care lucrează în mod normal.”

În ceea ce privește detașarea realizată de angajatorii din România pe teritoriul altor state UE, anterior intrării în vigoare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr.28/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, nu exista o reglementare specifică, singura instituție similară fiind cea a detașării reglementate de Codul muncii. În aceste condiții, lipsind un cadru legal specific de aplicare, în practică, de multe ori, detașarea transfrontalieră a fost interpretată și aplicată în mod diferit de angajatori.

Necesitatea introducerii unor clarificări la nivelul legislației naționale care să elimine confuziile menționate anterior, au condus la necesitatea revizuirii Legii nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, legea care a transpus în legislația națională Directiva Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Astfel, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.28/2015, s-a impus necesitatea precizării la art.1 a faptului că prevederile sale se aplică și întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă.

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 28/2015 a adus și anumite clarificări din punct de vedere terminologic, în scopul eliminării neclarităților referitoare la problematica detașării.

În acest scop, au fost definite următoarele noțiuni:

- a) salariat detașat pe teritoriul României - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care în mod normal lucrează într-un alt stat decât România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 4 alin. (1);
- b) salariat detașat de pe teritoriul României - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care în mod normal lucrează în România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 4 alin. (2);
- c) salariu minim - salariul minim aplicabil pe teritoriul României pentru salariatul detașat pe teritoriul României, respectiv salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României;
- d) cheltuieli generate de detașare - orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa, efectuate în scopul detașării;
- e) indemnizație specifică detașării - indemnizația acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare.

Totodată, în Legea nr.344/2006, cu modificările și completările ulterioare, se prevede că salariații detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă stabilite prin acte cu putere de lege, acte administrative prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare valabile în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările, cu privire la:

- a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
- c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;
- d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către agenții de muncă temporară;
- e) sănătatea și securitatea în muncă;
- f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;
- g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.”

Potrivit Ordonanța de urgență a Guvernului nr.28/2015, personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României, care efectuează operațiuni de transport internațional, fiind trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată, pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene și care nu se încadrează în situațiile prevăzute la art. 4 alin. (2), i se aplică prevederile art. 43 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și beneficiază de drepturile prevăzute la art. 44 alin. (2) din același act normativ. Inspekția Muncii este autoritatea publică cu atribuții de birou de legătură, care efectuează schimbul de informații cu instituțiile competente din statele membre ale Uniunii Europene, ale Spațiului Economic European și din Confederația Elvețiană, astfel cum se prevede în proiectul de lege.

**Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind punerea în aplicare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (“Regulamentul IMI”) a fost adoptată în mai 2014.**

Scopul Directivei 2014/67/UE este clarificarea și îmbunătățirea transpunerii, aplicării și asigurării respectării Directivei 96/71/CEE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale.

În acest sens, Directiva 2014/67/UE vizează:

- stabilirea unor standarde mai ambițioase pentru informarea lucrătorilor și întreprinderilor cu privire la drepturile și obligațiile lor;
- stabilirea unor norme mai clare privind cooperarea între autoritățile naționale responsabile de detașare;

- clarificarea elementelor care definesc noțiunea de detașare;
- clarificarea posibilităților de aplicare a măsurilor naționale de control;
- îmbunătățirea respectării drepturilor, inclusiv tratarea plângerilor și introducerea unui sistem limitat de răspundere solidară la nivelul UE;
- facilitarea aplicării transfrontaliere a amenzilor administrative și penalităților impuse pentru nerespectarea Directivei privind detașarea lucrătorilor, prin introducerea unui sistem de asistență reciprocă și de recunoaștere.

Obiectivul directivei de punere în aplicare este:

- de a spori gradul de sensibilizare al lucrătorilor și al întreprinderilor cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin în ceea ce privește termenii și condițiile de încadrare în muncă și îmbunătățește cooperarea dintre autoritățile naționale însărcinate cu detașarea;
- o mai bună aplicare în practică a Directivei privind detașarea lucrătorilor (Directiva 96/71/CE), care conține un nucleu de norme obligatorii în ceea ce privește termenii și condițiile de muncă aplicabile unui salariat detașat la lucru într-un alt stat membru;
- îmbunătățirea protecției drepturilor lucrătorilor detașați prin prevenirea fraudei, în special în ceea ce privește lanțurile de subcontractare, în care drepturile lucrătorilor detașați nu sunt întotdeauna respectate.
- îmbunătățirea controlului aplicării drepturilor și tratarea plângerilor, obligând atât statul membru gazdă, cât și pe cel de origine, să garanteze că lucrătorii detașați pot să înainteze plângeri și să întenteze acțiuni juridice și/sau administrative împotriva angajatorilor lor dacă nu le sunt respectate drepturile, cu sprijinul sindicatelor și al altor părți terțe interesate.

**Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr.173 din 09.07.2018**

Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii stabilește, în ceea ce privește libertatea de a presta servicii și protecția lucrătorilor detașați, un cadru echilibrat nediscriminatoriu, transparent și proporțional, respectând în același timp diversitatea relațiilor între partenerii sociali la nivel național.

Astfel, Directiva 2018/957/UE aduce elemente de noutate în ceea ce privește asigurarea unui nivel mai ridicat de protecție a lucrătorilor pentru a se garanta libertatea de a presta servicii pe bază echitabilă atât pe termen scurt, cât și pe termen lung.

Totodată, Directiva 2018/957/UE reglementează situațiile în care o detașare depășește 12 luni sau, după caz, 18 luni, setul suplimentar de condiții de muncă și de încadrare în muncă pe care urmează să le garanteze întreprinderea care detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru ar trebui să se aplice și în cazul lucrătorilor detașați pentru a înlocui alți lucrători detașați, care îndeplinesc aceeași sarcină în același loc, pentru a garanta faptul că nu se recurge la astfel de înlocuiri pentru a se eluda normele aplicabile în mod normal.

Directiva reglementează și aspecte privind indemnizațiile specifice detașării, care servesc adeseori mai multor scopuri. Astfel, în măsura în care scopul acestora îl constituie rambursarea cheltuielilor generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă, acestea nu ar trebui să fie considerate ca parte a remunerației. Normele privind rambursarea cheltuielilor respective se stabilesc de către statele membre în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile lor naționale. Angajatorul ar trebui să ramburseze lucrătorilor detașați cheltuielile respective, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale aplicabile raportului de muncă.

<sup>1</sup> Prezentul act normativ transpune legislație comunitară.  
Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr.173 din 09.07.2018

## 2. Schimbări preconizate

Obligativitatea transpunerii Directivei 2018/957/UE de către statele membre conduce la necesitatea reconfigurării cadrului legislativ existent, impunându-se crearea unui proiect de lege care să unifice dispozițiile referitoare la detașare cuprinse în cele două directive susmenționate.

Astfel, proiectul de lege transpune Directiva 2018/957/UE prin modificarea și completarea dispozițiilor Legii nr.16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale. În termen de 60 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial, se vor adopta norme de aplicare a prezentei legi, prin hotărâre a Guvernului, care va abroga Hotărârea Guvernului nr.104/2007 pentru reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României.

Proiectul de lege conține dispoziții care:

- reglementează setul suplimentar de condiții de muncă și de încadrare în muncă pe care urmează să le garanteze întreprinderea care detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru clarifică cooperarea între autoritățile naționale responsabile de detașare;
- clarifică elementele care definesc noțiunile de salariul minim aplicabil salariatului detașat pe teritoriul României, sancțiune financiară administrativă, sancțiune financiară administrativă, întreprindere utilizatoare, cooperare administrativă;
- definește noțiunile de remunerația aplicabilă pe teritoriul României, remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât România sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, contracte colective de muncă cu aplicabilitate generală;
- completează dispozițiile din Legea nr. 16/2017 privind activitatea agentului de muncă temporară în cadrul detașării transnaționale;
- reglementează condițiile de muncă și de încadrare în muncă a salariaților detașați în cadrul detașării transnaționale de lungă durată, respectiv situațiile în care detașarea depășește 12 luni și modalitatea de calcul a acesteia;
- facilitarea accesului la informație pe scară largă privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă de care beneficiază salariații detașați pe teritoriul României, puse la dispoziție pe site-ul Inspecției Muncii.

Prin proiectul de lege se va spori gradul de sensibilizare al lucrătorilor și al întreprinderilor cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin în ceea ce privește termenii și condițiile de încadrare în muncă și îmbunătățește cooperarea dintre autoritățile naționale însărcinate cu detașarea.

De asemenea, se va îmbunătăți protecția drepturilor lucrătorilor detașați prin prevenirea fraudei, în care drepturile lucrătorilor detașați nu sunt întotdeauna respectate.

În același timp, va fi îmbunătățit controlul aplicării drepturilor și tratarea plângerilor, obligând atât statul membru gazdă, cât și pe cel de origine, să garanteze că lucrătorii detașați pot să înainteze plângeri și să intenteze acțiuni juridice și/sau administrative împotriva angajatorilor lor dacă nu le sunt respectate drepturile, cu sprijinul sindicatelor și al altor părți terțe interesate.

**3.Alte informații** - Nu este cazul.

### **Secțiunea a 3-a** **Impactul socio-economic al proiectului de act normativ**

#### **1. Impactul macro-economic**

Nu este cazul

#### **1<sup>1</sup>. Impactul asupra mediului concurențial și domeniului ajutoarelor de stat**

Nu este cazul
<b>2. Impactul asupra mediului de afaceri</b> Nu este cazul
<b>2<sup>1</sup>. Impactul asupra sarcinilor administrative:</b> Nu este cazul
<b>2<sup>2</sup>. Impactul asupra întreprinderilor mici și mijlocii:</b> Nu este cazul
<b>3. Impactul social</b> Nu este cazul
<b>4. Impactul asupra mediului</b> Nu este cazul
<b>5. Alte informații</b> Nu este cazul

**Secțiunea a 4 – a**  
**Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani)**

mii lei						
Indicatori	Anul curent	Următorii 4 ani				
		3	4	5	6	7
1	2					
<b>1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus din care:</b> a) <i>buget de stat, din acesta:</i> (i) impozit pe profit (ii) impozit pe venit b) <i>bugete locale:</i> (i) impozit pe profit c) <i>bugetul asigurărilor sociale de stat:</i> (i) contribuții de asigurări						
<b>2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:</b> a) <i>buget de stat, din acesta:</i> (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii b) <i>bugete locale:</i> (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii c) <i>bugetul asigurărilor sociale de stat:</i> (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii						
<b>3. Impact financiar, plus/minus, din care:</b> a) <i>buget de stat</i> b) <i>bugete locale</i>						
<b>4. Propuneri pentru acoperirea creșterii</b>						

<b>cheltuielilor bugetare</b>	
<b>5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare</b>	
<b>6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificării veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare</b>	
<b>7. Alte informații</b>	Nu este cazul.

**Secțiunea a 5 – a**  
**Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare**

**1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ:**  
**a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate, ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ**

Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

**b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții**  
Modificarea Normelor de aplicare a prezentei legi, respectiv Hotărârea de Guvern nr. 337/2017.

**1<sup>1</sup>-Compatibilitatea proiectului de act normativ cu legislația în domeniul achizițiilor publice.**

**a) impact legislativ - prevederi de modificare și completare a cadrului normativ în domeniul achizițiilor publice, prevederi derogatorii;**

Nu este cazul.

**b) norme cu impact la nivel operațional/tehnic - sisteme electronice utilizate în desfășurarea procedurilor de achiziție publică, unități centralizate de achiziții publice, structură organizatorică internă a autorităților contractante.**

Nu este cazul.

**2. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația europeană în cazul proiectelor ce transpun prevederi europene**

Proiectul de act normativ transpune:

- **Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr.173 din 09.07.2018**

**3. Măsurile normative necesare aplicării directe a actelor normative**

Nu este cazul.

**4. Decizii ale Curții Europene de Justiție și alte documente**

Nu este cazul.

**5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente**

**6. Alte informații**

Nu este cazul

**Secțiunea a 6-a**  
**Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ**

**1. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate**

Nu este cazul.

**2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea, precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul prezentului act normativ**

Nu este cazul.

**Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care actul normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr.521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative**

Nu este cazul.

**4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente**

Nu este cazul.

**5. Informații privind avizarea de către:**

- a) Consiliul Legislativ
- b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării
- c) Consiliul Economic și Social
- d) Consiliul Concurenței
- e) Curtea de Conturi

Proiectul de act normativ va fi supus avizării Consiliului Legislativ și Consiliul Economic și Social

**6. Alte informații**

Nu este cazul.

#### **Secțiunea a 7-a**

**Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ**

**1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ**

Transparența proiectului de act normativ a fost asigurată potrivit dispozițiilor Legii nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată.

**2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării actului normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice**

Nu este cazul.

**3. Alte informații**

Nu este cazul.

#### **Secțiunea a 8-a**

**Măsuri de implementare**

**1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale – înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente.**

Nu este cazul.

**2. Alte informații**

Nu este cazul.

Față de cele prezentate, a fost elaborat **Proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale**, pe care îl supunem spre adoptare Guvernului.

**MINISTRUL MUNCII ȘI JUSTIȚIEI SOCIALE**  
**Marius-Constantin BUDĂI**

**Avizăm favorabil:**

**MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE**

**Teodor MELEȘCANU**

**MINISTRUL TRANSPORTURILOR**

**Alexandru Răzvan CUC**

**MINISTRUL FINANTELOR PUBLICE**

**Eugen Orlando TEODOROVICI**

**MINISTRUL JUSTIȚIEI**

**Ana BIRCHALL**