

## **EXPUNERE DE MOTIVE**

### **Secțiunea 1 Titlul proiectului de act normativ**

#### **Lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii**

### **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, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 28/2015 au fost clarificate anumite aspecte privind regimul juridic și fiscal al operatorilor de transport internațional. Astfel, 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, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene și care nu se încadrează în situațiile de detașare transnațională, i se aplică regulile generale de drept comun prevăzute la 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.

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

generala 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 intenteze acțiuni juridice și/sau administrative împotriva angajatorilor lor dacă nu le sunt respectate drepturile, cu sprijinul sindicatelor și al altor părți terțe interesate.

**Directiva de punere în aplicare a directivei detașare va trebui transpusă în legislațiile naționale ale statelor membre până în luna iunie 2016.**

1<sup>1</sup> Prezentul act normativ transpune legislație comunitară.

## 2. Schimbări preconizate

Obligativitatea transunerii Directivei 2014/67/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, prin proiectul de lege se transpune Directiva 2014/67/UE, menținându-se totodată dispozițiile Legii nr.344/2006, care se abrogă. În termen de 90 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:

- stabilesc standarde mai ambițioase pentru informarea lucrătorilor și întreprinderilor cu privire la drepturile și obligațiile lor;
- clarifică cooperarea între autoritățile naționale responsabile de detașare;
- clarifică elementele care definesc noțiunea de detașare;
- clarifică posibilitățile de aplicare a măsurilor naționale de control;
- îmbunătățesc respectarea drepturilor, inclusiv tratarea plângerilor și introducerea unui sistem limitat de răspundere solidară la nivelul UE;
- facilitează aplicarea transfrontaliere a amenzilor administrative și penalităților impuse

pentru nerespectarea Directivei privind detașarea lucrătorilor, prin introducerea unui sistem de asistență reciprocă și de recunoaștere.

În domeniul cooperării administrative, proiectul de lege conține prevederi cu privire la schimbul de informații, termenele de cooperare, precum și utilizarea sistemului IMI, iar autoritățile responsabile sunt Inspekția Muncii și Agenția Națională de Administrare Fiscală.

Agenția Națională de Administrare Fiscală asigură, în calitate de autoritate solicitată, recuperarea, potrivit prevederilor Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, amenzilor contravenționale aplicate întreprinderilor stabilite pe teritoriul României care detașează salariați pe teritoriul altor state membre ale Uniunii Europene, de către autoritățile competente ale acestor state.

Totodată, Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitantă, se poate adresa autorităților competente din alte state membre și poate solicita recuperarea de către acestea a amenzilor contravenționale aplicate de către Inspekția Muncii întreprinderilor stabilite pe teritoriul altor state membre care detașează salariați pe teritoriul României.

Agenția Națională de Administrare Fiscală nu poate transmite o cerere de recuperare a amenzilor decât dacă sumele nu au putut fi recuperate în mod direct.

În situația transmiterii unei cereri de recuperare a unei amenzi contravenționale către autoritatea competentă din alt stat membru, Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitantă, prin organele fiscale centrale subordonate, nu va mai urmări recuperarea amenzii contravenționale după primirea acceptului procesării cererii de recuperare din partea autorității solicitate.

În ceea ce privește procedura de comunicare a proceselor verbale de contravenție aplicate de către Inspekția Muncii prin inspectoratele teritoriale de muncă întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru care detașează salariați pe teritoriul României, proiectul de lege reglementează modalitatea de comunicare a acestora în mod direct sau prin Sistemul IMI de către autoritatea competentă a respectivului stat membru. Luând în considerare aspectele de extraneitate în cadrul procedurii de comunicare, se introduce un termen de comunicare mai lung de prescripție decât cel prevăzut de Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

În funcție de evoluția tipurilor de informații solicitate în cadrul cererilor motivate de informare ale autorităților competente din alte state membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, prin Hotărâre a Guvernului pot fi desemnate și alte instituții naționale care participă la cooperarea administrativă și schimbul de informații cu privire la detașarea lucrătorilor.

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 special în ceea ce privește lanțurile de subcontractare, 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

#### **2. Impactul asupra mediului de afaceri**

Nu este cazul

#### **2<sup>1</sup>. Impactul asupra sarcinilor administrative:**

Nu este cazul

#### **2<sup>2</sup>. Impactul asupra întreprinderilor mici și mijlocii:**

Nu este cazul

#### **3. Impactul social**

Nu este cazul

#### **4. Impactul asupra mediului**

Nu este cazul

#### **5. Alte informații**

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					
		1	2	3	4	5	6
<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 cheltuielilor bugetare</b>							
<b>5. Propuneri pentru a</b>							

compensa reducerea veniturilor bugetare	
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificării veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare	
7. Alte informații	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.344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, cu modificările și completările ulterioare se abrogă.

**b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții**

Norme de aplicare a prezentei legi prin Hotărâre de Guvern, în termen de 90 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial, Partea I. Prin această Hotărâre de Guvern se va abroga Hotărârea Guvernului nr.104/2007 pentru reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României.

**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 total:

- Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;

- Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE)



**nr.1024/2013 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de Informare al Pieței Interne (“Regulamentul IMI”). Termenul de transpunere este 18 iunie 2016.**

**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 a avizat favorabil proiectul de act normativ prin avizul nr. 594/2016.
- b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării
- c) Consiliul Economic și Social a avizat favorabil proiectul de act normativ prin avizul nr. 2089/2016.
- d) Consiliul Concurenței
- e) Curtea de Conturi

**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.**

- Prin prezentul proiect de lege se extind competențele Agenției Naționale de Administrare Fiscală, care devine autoritate responsabilă cu aplicării transfrontaliere a amenzilor administrative și penalităților impuse pentru nerespectarea Directivei privind detașarea lucrătorilor.

•

**2. Alte informații**

Nu este cazul.

Față de cele prezentate, a fost elaborat proiectul de Lege anexat, pe care îl supunem Parlamentului spre adoptare, cu procedura de urgență prevăzută la art. 76 alin. (3) din Constituția României, republicată.

**PRIM – MINISTRU**

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'D' followed by the name 'CIOLOS' in a cursive script.

**DACIAN JULIEN CIOLOS**