

EXPUNERE DE MOTIVE

Cadrul general de reglementare în materia raporturilor de muncă instituit prin intrarea în vigoare a Legii nr.53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare, introduce 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.

Elaborarea proiectului de lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale se numără printre măsurile cuprinse în Programul legislativ prioritar pentru integrarea în Uniunea Europeană, program care stabilește adoptarea actului normativ menționat până la finele lunii mai 2006.

Prezentul proiect de lege a fost elaborat în vederea îndeplinirii angajamentelor asumate de România, în cadrul negocierilor privind Capitolul 13 „Ocupare și Politici Sociale”, de armonizare a legislației naționale cu aquis-ul comunitar.

Reglementările cuprinse în acest proiect urmăresc transpunerea în legislația națională a Directivei Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale, fiind asigurată în etapa de elaborare a proiectului, procedura aplicabilă pentru asigurarea transparenței decizionale în administrația publică.

Prevederile proiectului de act normativ se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru al Uniunii Europene și al Spațiului Economic European, care în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilit raporturi de muncă.

În sensul prezentei legi, prin salariat detașat se înțelege salariatul care, în mod normal lucrează într-un alt stat decât România dar pentru o perioadă de timp limitată își desfășoară activitatea în România.

Prevederile proiectului de lege se aplică întreprinderilor stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene și al Spațiului Economic European, care, în cadrul prestării de servicii transnaționale iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

a) detașarea unui salariat, pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

b) detașarea unui salariat la o unitate situată pe teritoriul României sau la o întreprindere care aparține unui grup de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

c) punerea la dispoziție, a unui salariat de către o întreprindere de muncă temporară sau agenție de plasare, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea de muncă temporară sau agenția de plasare.

În acest sens, noțiunea de *salariat* la care se referă prezentul proiect este cea reglementată în legislația română.

Salariații detașați pe teritoriul României, în cadrul prestării de servicii transnaționale, beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă, stabilite prin legea română și/sau contractul colectiv de muncă la nivel național și de ramură, cu privire la: durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic, durata minimă a concediilor anuale plătite, salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare, condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către întreprinderile de muncă temporară, sănătatea și securitatea în muncă, măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri, egalitatea de tratament dintre bărbați și femei precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, 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 sau ale Spațiului Economic European, răspunzând cererilor motivate de informare ale acestor instituții cu privire la detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv referitor la abuzuri sau cazuri de activități transnaționale considerate ilegale. De asemenea, comunică instituțiilor competente din celelalte state membre ale Uniunii Europene și ale Spațiului Economic European, precum și Comisiei Europene informații referitoare la calitatea sa de autoritate cu atribuții de birou de legătură.

În situația în care, salariații detașați în condițiile prezentei legi, consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă, aceștia și/sau reprezentanții lor se pot adresa Inspekției Muncii. Totodată, se pot adresa instanțelor judecătorești competente din România sau instanțelor judecătorești dintr-un alt stat, potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară.

Procedura specifică privind detașarea salariaților în cadrul furnizării de servicii transnaționale pe teritoriul României urmează să fie stabilită prin hotărâre a Guvernului, în termen de 90 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial.

Data prevăzută pentru intrarea în vigoare a legii este data aderării României la Uniunea Europeană.

Față de cele prezentate, a fost elaborat proiectul de Lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, pe care îl supunem Parlamentului spre adoptare, cu procedura de urgență prevăzută de art.76 alin.(3) din Constituția României, republicată.

PRIM-MINISTRU



CĂLIN POPESCU-TĂRICEANU