

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

La nivel european, cadrul general de reglementare în ceea ce privește condițiile de muncă aplicabile lucrătorilor detașați este reprezentat de:

- Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii,
- Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării 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”),
- Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.

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.

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 scopul transpunerii în legislația națională a prevederilor Directivei 2014/67/UE, a fost adoptată Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale. Legea nr. 16/2017 a preluat totodată dispozițiile Legii nr. 344/2006, pe care a abrogat-o, asigurând astfel transpunerea printr-un singur act normativ a prevederilor Directivei 96/71/UE și pe cele ale Directivei 2014/67/UE.

În cursul anului 2018, a fost adoptată 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 actualizează, în ceea ce privește libertatea de a presta servicii și protecția lucrătorilor detașați, cadrul de reglementare stabilit prin Directiva 96/71/CE, respectând, în același timp, diversitatea relațiilor între partenerii sociali la nivel național. Modalitatea de punere în aplicare a acestora la nivel european este asigurată, în continuare, prin prevederile Directivei 2014/67/UE.

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.

Cu privire la **nucleul drepturilor de bază** de care trebuie să beneficieze un lucrător detașat temporar pe teritoriul unui alt stat membru, în cadrul prestării de servicii transnaționale, Directiva 2018/957/UE introduce mai multe modificări.

În timp ce Directiva 96/71 prevedea ca lucrătorilor detașați ar trebui să le fie garantate „ratele minime de plată” din statele membre gazdă, **Directiva (UE) 2018/957 introduce noțiunea de remunerație**, fără să o definească, însă prevede că remunerația include pentru lucrătorii detașați "toate elementele constitutive ale remunerației, care sunt obligatorii pentru lucrătorii naționali, stabilite prin legislația națională sau prin contracte colective de muncă care au fost declarate universal aplicabile." Noțiunea de remunerație este determinată de legislația și/sau practica națională a statului membru gazdă. Remunerația (cu elementele sale constitutive) acordată unui lucrător local este stabilită prin reguli de natură diferită: lege și/sau alte prevederi legale, diferite tipuri de contracte colective de muncă (naționale, sectoriale, locale, la nivelul întreprinderii) sau la nivelul contractului individual de muncă convenit între angajator și angajat.

În cazul lucrătorilor detașați, conform reglementărilor introduse prin Directiva (UE) nr. 2018/957, numai elementele de remunerație aplicabile în mod obligatoriu tuturor lucrătorilor locali (din aria geografică sau din sectorul de activitate), trebuie să fie considerate drept remunerație. Astfel, sunt considerate elemente de remunerație obligatorii numai cele care sunt prevăzute de legislația națională sau de convențiile colective universal aplicabile. Prin urmare, în cazul lucrătorilor detașați sunt excluse orice norme privind remunerația prevăzute în convențiile colective care nu sunt aplicabile în mod universal (convenite la nivelul întreprinderii, de exemplu).

Directiva 2018/957/UE **extinde nucleul normelor de bază aplicabile lucrătorilor detașați și în ceea ce privește condițiile de cazare aplicabile lucrătorilor pe teritoriul statului membru gazdă**. Astfel, autoritățile și organismele competente, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale ar trebui să fie în măsură să verifice dacă condițiile de cazare pentru lucrătorii detașați oferite în mod direct sau indirect de angajator respectă normele naționale existente din statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați lucrătorii care se aplică, de asemenea, lucrătorilor detașați.

În același timp, lucrătorii detașați care sunt trimiși temporar de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru gazdă la un alt loc de muncă, ar trebui să beneficieze cel puțin de **aceleași indemnizații sau de același nivel de rambursare a cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă** din rațiuni profesionale care se aplică lucrătorilor locali în statul membru respectiv. Același lucru ar trebui să fie valabil pentru cheltuielile suportate de lucrătorii detașați atunci când aceștia sunt obligați să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit din statul membru gazdă. Plata dublă a cheltuielilor de transport, cazare și masă ar trebui evitată.

Având în vedere durata lungă a unor detașări și recunoscând legătura dintre piața muncii din statul membru gazdă și lucrătorii detașați pe astfel de perioade lungi, **în cazul detașărilor care depășesc 12 luni**, statele membre gazdă ar trebui să se asigure că întreprinderile care detașează lucrători pe teritoriul lor garantează lucrătorilor respectivi **un set suplimentar de condiții de muncă și de încadrare în muncă** aplicabile în mod obligatoriu lucrătorilor din statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca. Această perioadă ar trebui extinsă cu o **perioadă suplimentară de 6 luni**, atunci când prestatorul de servicii transmite o notificare motivată autorităților competente ale statului membru gazdă. În 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 îl garanteze întreprinderea care detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru, urmează să se aplice și în cazul lucrătorilor detașați pentru a înlocui alți lucrători detașați care îndeplinesc aceeași sarcină în același loc de muncă, pentru a garanta faptul că nu se recurge la astfel de înlocuiri în scopul eludării normelor aplicabile în mod normal.

Cu excepția cazului în care **indemnizațiile specifice detașării** vizează cheltuielile efectiv generate de detașare, precum cheltuielile de transport, cazare și masă, acestea ar trebui să fie **considerate parte a remunerației** și ar trebui să se țină seama de astfel de indemnizații în scopul comparării sumelor totale brute ale remunerației.

În ceea ce privește **lucrătorii puși de dispoziție unei întreprinderi utilizatoare din alt stat membru de către un agent de muncă temporară**, Directiva 2018/957/UE conține mai multe reglementări noi, specifice acestei situații. Astfel, statele membre trebuie să se asigure că întreprinderea utilizatoare informează agentul de muncă temporară cu privire la lucrătorii detașați care își desfășoară temporar activitatea pe teritoriul unui alt stat membru decât statul membru pe teritoriul căruia aceștia lucrează în mod normal pentru întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară sau pentru întreprinderea utilizatoare, pentru a permite angajatorului să aplice, după caz, condițiile de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile lucrătorului detașat. Responsabilitatea detașării acestor lucrători rămâne în sarcina agentului de muncă temporară.

Cu privire la **lucrătorii din domeniul transportului rutier internațional**, Directiva 2018/957/UE recunoaște caracterului foarte mobil al muncii acestora și faptul că punerea în aplicare a prezentei directive în respectivul sector generează întrebări și dificultăți juridice deosebite, care urmează să fie abordate la nivel european în cadrul pachetului privind mobilitatea prin intermediul unor norme specifice transportului rutier, consolidându-se, totodată, combaterea fraudelor și a abuzurilor. În acest scop, Directiva 2018/957/UE prevede, ca excepție, faptul că reglementările acesteia se aplică sectorului transportului rutier de la data aplicării unui act legislativ de modificare a Directivei 2006/22/CE în ceea ce privește cerințele de control și de stabilire a normelor specifice cu privire la Directiva 96/71/CE și Directiva 2014/67/UE pentru detașarea conducătorilor auto din domeniul transportului rutier.

Totodată, pentru a permite întreprinderilor care detașează lucrători să se adapteze noilor reguli și pentru a asigura o aplicare unitară a acestora la nivelul întregii Uniunii Europene, **statele membre au obligația de a asigura aplicarea noilor reguli numai de la data de 30 iulie 2020**. Până la această dată Directiva 96/71/CE rămâne aplicabilă în versiunea anterioară modificărilor introduse prin Directiva 2018/957/UE.

De asemenea, Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană reglementează, la art. 7 alin. (2) și alin. (4), setul informațiilor obligatorii pe care angajatorii sunt obligați să le pună la dispoziția lucrătorilor detașați transnațional pentru a presta servicii pe teritoriul altui stat membru al UE.

1¹. Prezentul act normativ transpune legislație comunitară.

Proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale 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.

Totodată, prezentul proiect de lege transpune prevederile art. 7 alin. (2) și art. 7 alin. (4) din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.

2. Schimbări preconizate

Obligativitatea transpunerii Directivei 2018/957/UE de către statele membre conduce la necesitatea reconfigurării cadrului legislativ național existent, impunându-se crearea unui proiect de lege care să unifice dispozițiile referitoare la detașarea transnațională.

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 prin hotărâre de Guvern de modificare și completare a Hotărârii Guvernului nr. 337/2017, normele de aplicare ale prezentei legi.

Proiectul de lege conține dispoziții care:

reglementează setul suplimentar de condiții de muncă și de încadrare în muncă pe care urmează să le garanteze întreprinderile care detașează transnațional lucrători pe teritoriul României și 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 *remunerație 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* în contextul legislației naționale;

- completează dispozițiile din Legea nr. 16/2017 privind activitatea agentului de muncă temporară în cadrul detașării transnaționale și introduce noi obligații de informare pentru întreprinderile utilizatoare stabilite pe teritoriul României care utilizează lucrători temporari puși la dispoziție de către agenți de muncă temporară stabiliți pe teritoriul altui stat membru;

- reglementează condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul detașării transnaționale de lungă durată, respectiv situațiile în care detașarea depășește 12 luni, respectiv 18 luni și modalitatea de calcul a duratei detașării, inclusiv în cazul unui lucrător detașat care înlocuiește un alt lucrător detașat;

- 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.

Totodată, în ceea ce privește întreprinderile stabilite pe teritoriul României care detașază salariați pe teritoriul altor state membre ale Uniunii Europene, prin proiectul de lege se va spori gradul de sensibilizare cu privire la drepturile și obligațiile ce le revin în ceea ce privește termenii și condițiile de încadrare în muncă aplicabile pe teritoriul statelor membre gazdă.

Noile prevederi stabilite prin prezentul proiect de lege se aplică începând cu data de 30 iulie 2020, până la această dată rămânând aplicabile prevederile Legii nr. 16/2017.

În ceea ce privește domeniul transportului rutier internațional, prevederile nou introduse prin prezentul proiect de lege, nu se aplică conducătorilor auto detașați, cărora le rămân aplicabile prevederile anterioare reglementate prin Legea nr. 16/2017.

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

Totodată, Proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale reglementează setul de informații pe care angajatorii care detașază transnațional lucrători au obligația să le pună la dispoziția acestora anterior detașării, fapt ce asigură transpunerea prevederilor art. 7 alin. (2) și art. 7 alin. (4) din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.

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. Impactul asupra mediului concurențial și domeniului ajutoarelor de stat

Nu este cazul
2. Impactul asupra mediului de afaceri Nu este cazul
2¹. Impactul asupra sarcinilor administrative: Nu este cazul
2². 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	7
1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus din care:						
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						
2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:						
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						
3. Impact financiar, plus/minus, din care:						
a) <i>buget de stat</i>						
b) <i>bugete locale</i>						
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii						

cheltuielilor bugetare	
5. Propuneri pentru a 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. Măsuri 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 trebuie să fie elaborate în vederea implementării noilor dispoziții
Modificarea Normelor de aplicare a prezentei legi, respectiv Hotărârea de Guvern nr. 337/2017.

1^b 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;

- art. 7 alin. (2) și art. 7 alin. (4) din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană.

3. Măsuri 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.
3.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 Nu este cazul
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 Parlamentului României.

Inițiator

- **Florin ROMĂN**