

Ordonanță de urgență
pentru modificarea și completarea Legii nr. 344 /2006
privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Având în vedere ... motivarea urgenței ...

În temeiul art. 115 alin. (4) din Constituția României, republicată,

Guvernul României adoptă prezenta ordonanță de urgență.

ART. I - Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, Nr. 636 din 24 iulie 2006, se modifică și se completează după cum urmează:

1. Articolul 1 se modifică și va avea următorul cuprins:

“Art. 1 - Prevederile prezentei legi se aplică:

- a) întreprinderilor stabilite într-un 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 în condițiile stabilite la art. 4 alin. (1);
- b) întreprinderilor stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, în condițiile stabilite la art. 4 alin. (2).

2. Articolul 3 se modifică și va avea următorul cuprins:

“Art. 3 – (1) În sensul prezentei legi, se înțelege:

- a) prin “salariat detașat pe teritoriul României” - salariatul unui angajator stabilit într-un stat membru al Uniunii Europene, 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) lit. a), b), c);

- b) prin “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, Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 4 alin. (1) lit. a), b), c);
- c) prin “salariu minim” - salariul minim aplicabil în România pentru salariatul detașat pe teritoriul României, respectiv salariul minim aplicabil în statele membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European sau în Confederația Elvețiană pentru salariatul detașat de pe teritoriul României;
- d) prin „cheltuieli generate de detașare” - orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa, efectuate în scopul detașării;
- e) prin „indemnizație specifică detașării” - indemnizația acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare.

(2) În sensul prezentei legi, noțiunea de salariat este cea reglementată în legislația română.

(3) Pe întreaga perioadă a detașării salariatul detașat își va păstra raportul de muncă direct cu angajatorul care l-a detașat.

3. Articolul 4 se modifică după cum urmează:

“Art. 4 - (1) Prezenta lege se aplică în măsura în care întreprinderile prevăzute la art. 1 lit. a) 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 grupului 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 un agent de muncă temporară, 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 agentul de muncă temporară.

(2) Prezenta lege se aplică în măsura în care întreprinderile prevăzute la art. 1 lit. b) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

- a) detașarea unui salariat de 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 într-un stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau în Confederația Elvețiană, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
- b) detașarea unui salariat de pe teritoriul României la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, 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 un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea într-un stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.”

4. Articolul 5 se abrogă.

5. Articolul 6 se modifică și va avea următorul cuprins:

“Art. 6 - 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 prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, 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 copiii și tineri;
- g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.”

6. Articolul 7 se modifică și va avea următorul cuprins:

“Art. 7 - În sensul prevederilor prezentei legi, noțiunea de salariu minim are următoarea semnificație:

- a) salariul minim aplicabil în România pentru salariatul detașat pe teritoriul României;
- b) salariul minim aplicabil în statele membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European sau în Confederația Elvețiană pentru salariatul detașat de pe teritoriul României;”

7. După articolul 7 se introduce un nou articol, articolul 7¹ cu următorul cuprins:

„Art. 7¹ - 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.”

8. Articolul 10 se modifică și va avea următorul cuprins:

“Art. 10 - Dispozițiile prezentei legi nu limitează aplicarea condițiilor de muncă mai favorabile pentru salariații detașați în România, precum și pentru salariații detașați din România într-un stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau în Confederația Elvețiană.”

9. Articolul 11 se modifică și va avea următorul cuprins:

“Art. 11 - Întreprinderile stabilite într-un stat care nu este membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau stabilite pe teritoriul Confederației Elvețiene, care detașează salariați pe teritoriul României, nu pot beneficia de un tratament mai favorabil decât întreprinderile stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene.”

10. Alineatul (1) al articolul 12 se modifică și va avea următorul cuprins:

“ (1) 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, ale Spațiului Economic European și din Confederația Elvețiană. ”

11. Alineatul (2) al articolul 12 se modifică și va avea următorul cuprins:

“(2) Inspekția Muncii comunică instituțiilor competente din celelalte state membre ale Uniunii Europene, ale Spațiului Economic European și din Confederația Elvețiană, precum și Comisiei Europene, informații referitoare la calitatea sa de autoritate cu atribuții de birou de legătură.”

12. Articolul 16 se abrogă.

ART. II - Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, cu modificările și completările aduse prin prezenta ordonanță de urgență a Guvernului se republică în Monitorul Oficial al României, Partea I, după aprobarea acesteia prin lege, dându-se textelor o nouă numerotare.