

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

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

I. Legea nr. 16 din 17 martie 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 196 din 21 martie 2017 se modifică și se completează, după cum urmează:

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

1. La articolul 1, alineatul (2) se modifică și va avea următorul cuprins:

”(2) Prevederile prezentei legi urmăresc garantarea unui nivel adecvat de protecție a salariaților detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale, în special asigurarea respectării aplicării clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă și protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, prevăzute de legislația națională”.

2. După alineatul (2) al articolului 1 se introduce un nou alineat, alin. (2¹), cu următorul cuprins:

”(2¹) Prevederile prezentei legi facilitează exercitarea libertății de a presta servicii pentru prestatorii de servicii, pentru promovarea unui climat de concurență loială între aceștia și pentru sprijinirea funcționării pieței interne”.

3. La articolul 2 alineatul (1), litera e), litera o), litera s) și litera ț), se modifică și vor avea următorul cuprins:

”e) salariul minim aplicabil salariatului detașat pe teritoriul României - salariul prevăzut de legislația română și contractele colective de muncă cu aplicabilitate generală.

o) sancțiune financiară administrativă - orice sancțiune pecuniară cu caracter administrativ, inclusiv taxe și suprataxe aplicate unei întreprinderi prevăzute la art. 3 lit. b), conform actelor normative și procedurilor statului membru, altul decât România pe teritoriul căruia se desfășoară activitatea, de către autoritățile

competente din alte state membre sau confirmate de către organisme administrative ori judiciare sau, după caz, care decurg din hotărâri ale instanțelor competente, care nu sunt de natură penală și care sunt legate de nerespectarea prevederilor Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii ori ale Directivei 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei nr. 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne ("Regulamentul IMI");

s) întreprindere utilizatoare - orice persoană fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat pus la dispoziție de un agent de muncă temporară;

ț) cooperare administrativă - activitatea în colaborare a autorităților competente ale statelor membre sau a autorităților competente ale statelor membre și a Comisiei Europene, prin schimbul și prelucrarea de informații, inclusiv prin notificări și alerte ori prin furnizarea de asistență reciprocă, inclusiv pentru rezolvarea problemelor, care au caracter administrativ și nu au o natură penală, în scopul unei mai bune aplicări a dreptului Uniunii Europene, în conformitate cu prevederile art. 5 lit. b) din Regulamentul (UE) nr. 1.024/2012".

4. La articolul 2 alineatul (1), după litera w) se introduc trei noi litere, lit. x), lit. y) și lit. z), cu următorul cuprins:

"x) remunerația aplicabilă pe teritoriul României - suma de bani care cuprinde salariul minim astfel cum este definit la art. 2 alin. (1) lit. e) din lege, sporul pentru muncă suplimentară, sporul pentru munca în zilele de repaus săptămânal, sporul pentru munca în zilele de sărbătoare legală, sporul pentru munca prestată în timpul nopții, alte sporuri și indemnizații care sunt obligatorii conform legislației naționale, precum și cele prevăzute în contractele colective de muncă cu aplicabilitate generală;

y) remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât România sau pe teritoriul Confederației Elvețiene – suma de bani stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul, reprezentând toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative sau convențiilor colective sau sentințelor arbitrale, care au fost declarate cu aplicabilitate generală sau care se aplică în conformitate cu art. 3 alin. (8) al Directivei 96/71/CEE în statul membru respectiv;

z) contracte colective de muncă cu aplicabilitate generală - contractele colective de muncă încheiate conform prevederilor legale la nivel de sector de activitate, care se aplică în mod extins, în plan național, la nivelul tuturor unităților aparținând sectorului de activitate în conformitate cu codul CAEN de înregistrare și care produc aceleași efecte pentru toți angajații încadrați la nivelul acestor unități".

5. După alineatul (1) al articolului 2 se introduce un nou alineat, alin. (1¹), cu următorul cuprins:

”(1¹) Pe tot cuprinsul legii sintagma ”contract colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale” se înlocuiește cu sintagma ”contracte colective de muncă cu aplicabilitate generală”, astfel definită la litera z) de la alin. (1)”.

6. După articolul 5 se introduc două noi articole, art. 5¹ și art. 5², cu următorul cuprins:

”ART. 5¹

(1) În situația prevăzută la art.5 alin.(1) lit.c), în cazul în care salariatul care a fost pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare, trebuie să-și desfășoare activitatea pe teritoriul unui alt stat membru, altul decât statul membru în care lucrează în mod obișnuit pentru agentul de muncă temporară, în contextul prestării transnaționale de servicii, în înțelesul art.5 alin.(2) de către întreprinderea utilizatoare, salariatul este considerat a fi detașat pe teritoriul respectivului stat membru de către agentul de muncă temporară cu care acesta se află într-un raport de muncă.

(2) În situația prevăzută la alin.(1), întreprinderea utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României are obligația de a informa agentul de muncă temporară care a pus la dispoziție salariatul, cu cel puțin 30 de zile înainte de începerea activității pe teritoriul respectivului stat”.

”ART. 5²

(1) În situația prevăzută la art.5 alin.(2) lit. c), în cazul în care salariatul care a fost pus la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare, de către un agent de muncă temporară, care trebuie să-și desfășoare activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care lucrează în mod obișnuit sau pentru întreprinderea utilizatoare, în contextul prestării transnaționale de servicii de către întreprinderea utilizatoare, salariatul este considerat a fi detașat pe teritoriul respectivului stat membru de către agentul de muncă temporară cu care acesta se află într-un raport de muncă.

(2) Agentul de muncă temporară are obligația de a informa salariatul cu privire la modificarea locului de muncă, în condițiile stabilite de prevederile art. 17, coroborate cu cele ale art. 94 din Legea 53/2003-Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) În situația prevăzută la alin.(1), agentul de muncă temporară este considerat întreprindere, în înțelesul art.3 lit. b)”.

7. La articolul 6 litera c) și litera e) se modifică și vor avea următorul cuprins:

”c) remunerația, definită potrivit art. 2 alin. (1) lit. x), inclusiv plata orelor suplimentare, cu excepția schemelor de pensii ocupaționale suplimentare;

e) sănătatea, securitatea și igiena în muncă;”.

8. La articolul 6 după litera g) se introduc două noi litere, lit. (h) și lit. (i), cu următorul cuprins:

”h) condițiile privind cazarea salariaților, atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimiși să exercite temporar lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit;

i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații obligați din rațiuni profesionale să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit din România sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit din România la un alt loc de muncă, în conformitate cu legislația națională sau contractul colectiv de muncă cu aplicabilitate generală”.

9. După articolul 6 se introduc două noi articole, art. 6¹ și art. 6², cu următorul cuprins

”ART. 6¹

(1) În cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni, întreprinderile menționate la art. 3 lit. a) din lege garantează salariaților detașați pe teritoriul României, cu respectarea principiului egalității de tratament, suplimentar față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă prevăzute la art. 6, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile acestora potrivit legislației naționale și contractelor colective cu aplicabilitate generală, cu excepția:

a) procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;

b) schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.

(2) Perioada prevăzută la alin.(1) poate fi prelungită cu maxim 6 luni, cu condiția transmiterii de către întreprindere a unei notificări motivate la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială prestează activitatea salariații detașați, cel târziu în ziua anterioară împlinirii termenului prevăzut la alin. (1).

(3) Modelul notificării și condițiile de transmitere ale notificării sunt stabilite prin normele metodologice de aplicare ale prezentei legi, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

(4) Durata detașării transnaționale se calculează pe baza unei perioade de referință de un an de la data începerii acesteia. La calculul acestei durate, se iau în considerare

inclusiv perioadele în care postul a fost anterior ocupat de un alt salariat, detașat în cadrul prestării de servicii transnaționale.

(5) În cazul în care întreprinderile menționate la art. 3 lit. a) înlocuiesc un salariat detașat cu un alt salariat detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc de muncă, durata detașării se calculează prin cumularea perioadelor de detașare a fiecăruia dintre salariații în cauză.

(6) Pentru a stabili, dacă salariatul detașat îndeplinește în înțelesul alin.(5) aceeași sarcină în același loc de muncă, se va tine cont în principal de natura serviciului prestat, activitatea care urmează să fie efectuată și de aceeași adresa a locului de muncă”.

”ART. 6²

(1) Prin excepție de la prevederile art. 6, salariații puși la dispoziție în condițiile art. 5 alin. 1 lit. c) beneficiază de condițiile de muncă prevăzute de art. 11 alin.(3) din H.G. nr. 1256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de munca temporară.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) întreprinderea utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României informează, în scris, agentul de muncă temporară cu privire la remunerație, condițiile de muncă, încadrare în muncă pe care le aplică la nivelul întreprinderii”.

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

”ART. 7¹

(1) În cazul în care în urma evaluării de ansamblu a elementelor faptice prevăzute la art. 7 alin. (1), inspectorii de muncă constată neîndeplinirea condițiilor privind detașarea transnațională aceștia sesizează, prin Inspecția Muncii, autoritățile competente din statul de origine al prestatorului de servicii și/sau, după caz, aplică beneficiarului din România prevederile art. 260 alin. (1) lit. e)-e¹) din Legea nr. 53/2003- Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) În situația prevăzută la alin. (1), salariații se bucură de toate drepturile salariaților detașați, prevăzute în prezenta lege.

(3) În aplicarea prevederilor alin. (2), Inspecția Muncii cooperează administrativ, după caz, cu autoritățile competente din celelalte state membre”.

11. La articolul 8, literele c), d) și e) se modifică și se completează și vor avea următorul cuprins:

”c) remunerația, definită potrivit art. 2 alin. (1) lit. y, inclusiv plata orelor suplimentare, cu excepția schemelor de pensii ocupaționale suplimentare;

d) condițiile pentru punerea la dispoziție a salariaților, în special de către agenții de muncă temporară;

e) sănătatea, securitatea și igiena în muncă;”.

12. La articolul 8 după litera g) se introduc două noi litere, lit. h) și lit. i), cu următorul cuprins:

”h) condițiile privind cazarea salariaților atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimiși să exercite temporar lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit;

i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații obligați din rațiuni profesionale să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit la un alt loc de muncă, în conformitate cu legislația sau contractul colectiv de muncă cu aplicabilitate generală din statul gazdă.”.

13. După articolul 8 se introduc trei noi articole, art. 8¹, art. 8² și art. 8³, cu următorul cuprins:

”ART. 8¹

Prevederile art. 6 litera (i) și art. 8 litera (i) se aplică exclusiv cheltuielilor de transport, cazare și masă suportate de salariații detașați atunci când aceștia sunt obligați să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit la un alt loc de muncă în conformitate cu legislația sau contractul colectiv de muncă cu aplicabilitate generală din statul gazdă”.

”ART. 8²

(1) În cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni, salariații detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, cu respectarea principiului egalității de tratament, suplimentar față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă prevăzute la art. 8, de toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală, cu excepția:

a) procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;

b) schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.

(2) Perioada detașării prevăzută la alin. (1) poate fi prelungită cu 6 luni în situația transmiterii de întreprindere a unei notificări motivate la autoritatea competentă pe teritoriul statului membru unde își desfășoară activitatea salariații detașați, în condițiile legislației statului respectiv”.

”ART. 8³

Prin excepție de la prevederile art. 8, salariații detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale de pe teritoriul României conform prevederilor art. 5 alin. (2) lit. c) din prezenta lege, beneficiază, de condițiile de muncă aplicabile, în temeiul articolului 5 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului, lucrătorilor puși la dispoziție prin agenții de muncă temporară stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca”.

14. Aliniatul (2) al articolului 10 se abrogă.

15. Articolul 11 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

”(1) Orice indemnizație specifică detașării transnaționale este considerată parte a remunerației în măsura în care nu este acordată cu titlu de rambursare a cheltuielilor generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă.

(2) Angajatorul, fără a aduce atingere art. 6, lit. (i) din prezenta lege, rambursează salariaților detașați cheltuielile respective în conformitate cu legislația națională aplicabilă raportului de muncă.

(3) Indemnizația specifică detașării transnaționale se consideră a fi acordată integral cu titlu de rambursare a cheltuielilor generate de detașare, în cazul în care angajatorul nu prevede în mod distinct destinația și cuantumul sumelor acordate pentru transport, cazare și masă și a celor care fac parte din remunerație. ”.

16. După articolul 11 se introduc trei noi articole, art. 11¹, art. 11² și art. 11³, cu următorul cuprins:

”ART. 11¹

(1) Întreprinderile menționate la art. 3 lit. (a) au obligația de a pune la dispoziția autorităților de control, la solicitarea acestora, documente din care să rezulte:

a) cuantumul total al remunerației de care va beneficia salariatul pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării;

b) cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz, în conformitate cu legislația națională aplicabilă raportului de muncă și/sau cu practicile naționale aplicabile raportului de muncă, respectiv condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile acestuia.”.

”ART. 11²

(1) Pentru verificarea respectării de către întreprinderile menționate la art. 3 lit. a) a remunerației plătite unui lucrător detașat pe teritoriul României, inspectorii de

muncă vor compara remunerația efectiv plătită lucrătorului detașat cu remunerația cuvenită în conformitate cu legislația națională.

(2) La compararea sumelor prevăzute la alin. (1), se va avea în vedere valoarea totală brută a remunerației și nu respectarea fiecărui element constitutiv al acesteia, prevăzut de legislația națională.

(3) Întreprinderile menționate la art. 3 lit. a) au obligația de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă documente pe baza cărora să poată fi identificate elementele constitutive ale remunerației acordate lucrătorilor detașați pe teritoriul României, în conformitate cu dreptul intern din statul membru de stabilire.”.

”ART. 11³

(1) Întreprinderile menționate la art. 3 lit.(b) au obligația de a informa, în scris, salariatul detașat de pe teritoriul României, anterior detașării, cu privire la:

a) elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul lucrătorul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă și nivelul acestora;
b) quantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată;

c) cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz.

d) linkul către site-ul oficial național unic create de statul membru gazdă în conformitate cu articolul 5 alineatul (2) din Directiva 2014/67/UE

(2) Informarea menționată la alin. (1) se completează cu prevederile art. 18 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.”

(3) Prevederile alin. (1) lit. a) și d) nu se aplică în cazul în care durata detașării este de șapte zile consecutive, sau mai mică.

17. Articolul 12 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

”(1) În situația în care legislația sau/și contractele colective aplicabile salariaților detașați în statul membru sau Confederația Elvețiană, în care este stabilită întreprinderea prevăzută la art. 3 lit. a) prevede condiții de muncă mai favorabile, are prioritate legislația respectivă.

(2) În situația în care legislația și contractele colective de muncă cu aplicabilitate generală din România prevăd condiții de muncă mai favorabile decât condițiile prevăzute în legislația sau practica statului membru sau a Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia sunt detașați lucrătorii români, are prioritate legislația română”.

18. La articolul 15, alineatul (1) se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

”(1) În cadrul cooperării administrative, Inspekția Muncii răspunde cererilor motivate de informare ale autorităților competente din alte state membre și din Confederația Elvețiană și efectuează verificări și acțiuni de control cu privire la situațiile de detașare transnațională prevăzute la art. 5 alin. (2), în principal cu privire la orice nerespectare sau abuz în ceea ce privește normele aplicabile privind detașarea transnațională, inclusiv cazurile transnaționale de muncă nedeclarată și de activitate independentă fictivă în materie de detașare a salariaților”.

19. După alineatul (2) al articolul 15 se introduce un nou alineat, alin. (2¹), cu următorul cuprins:

”(2¹) În situația în care nu deține informațiile solicitate, Inspekția Muncii întreprinde demersuri pentru obținerea acestora de la instituțiile naționale competente.”.

20. Articolul 24, alineatul (2), litera a) se modifică și va avea următorul cuprins:

”a) obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii, cel târziu anterior începerii activității salariaților detașați, care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale factice la locul de muncă; declarația trebuie transmisă”.

21. La articolul 28, alineatele (1) și (3) se modifică și se completează și vor avea următorul cuprins:

”(1) Inspekția Muncii asigură informarea pe scară largă privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă de care beneficiază salariații detașați pe teritoriul României, pe care trebuie să le respecte și să le aplice întreprinderile prevăzute la art. 3.

(3) În scopul îmbunătățirii accesului la informații și pentru claritatea acestora, Inspekția Muncii asigură publicarea și actualizarea periodică, pe site-ul propriu, fără întârzieri nejustificate și în mod transparent, cel puțin a următoarelor informații:

- a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 6 din lege;
- b) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 6¹, alin. (1) din lege;
- c) salariul minim aplicabil la nivel național;
- d) elementele constitutive ale remunerației;
- e) procedura specifică privind detașarea salariaților pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- f) date cu privire la măsurile administrative și de control aplicabile întreprinderilor prevăzute la art. 3 lit. a), în conformitate cu prevederile art. 24;
- g) lista și datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă;
- h) date referitoare la contractele colective de muncă cu aplicabilitate generală, conform prevederilor legale și cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în

muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul României în baza acestor contracte colective de muncă, precum și, după caz, trimiteri către site-urile oficiale ale partenerilor sociali reprezentativi;
i) date privind procedurile de depunere a plângerilor.”.

22. După alineatul (4) al articolul 28 se introduc trei noi alineate, alin. 4¹, alin. 4² și alin. 4³, cu următorul cuprins:

”(4¹) Inspecția Muncii verifică periodic informațiile furnizate în conformitate cu alin.(3) și se asigură că acestea sunt corecte și actualizate.

(4²) La publicarea elementelor constitutive ale remunerației se face trimitere pentru fiecare element în parte la actul normativ/contractul colectiv de muncă general aplicabil, care reglementează respectivul drept salarial.

(4³) În situația în care pe site-ul Inspecției Muncii nu sunt prezentate informațiile de la alin. (3) lit. a), lit. b), lit. c), lit. d) sau lit. h), la aplicarea sancțiunilor se ține cont de aceste circumstanțe, în conformitate cu prevederile art. 21 alin. (3) din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare, în măsura necesară asigurării caracterului proporțional al acestora”.

23. Articolul 47 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

”Întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) răspund potrivit legislației române, pentru nerespectarea condițiilor de muncă prevăzute la art. 6, la art. 6¹ și la art. 6² din lege”.

24. Articolul 48 se completează cu trei noi alineate, alin. (2), alin. (3) și alin. (4) și va avea următorul cuprins:

”(1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 26 alin. (7).

(2) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 6000 la 10 000 lei încălcarea de către întreprinderea utilizatoare a obligației de informare prevăzută la art. 5¹ alin. 2.

(3) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 10 000 la 20 000 de lei încălcarea de către întreprinderea utilizatoare a obligației de informare prevăzută la art. 6² alin. 2.

(4) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 10 000 la 20 000 de lei încălcarea obligației de informare prevăzută la art. 11³ alin. 1”.

25. După articolul 53 se introduce un nou articol, art. 53¹, cu următorul cuprins:

”ART.53¹

(1) Prezenta lege se aplică sectorului transportului rutier în ceea ce privește detașarea conducătorilor auto din domeniul transportului rutier, cu excepția art.5¹,

art. 5², art. 6 lit. c), lit. h) și lit. i), art. 6¹, art. 6², art. 8 lit. c), lit. h) și lit. i), art. 8¹, art. 8² și art. 8³.

(2) Conducătorii auto detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de salariul minim prevăzut la art. 2 alin. 1 lit. e), inclusiv plata orelor suplimentare.

(3) Conducătorii auto detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de salariul minim definit potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) lit. f), inclusiv plata orelor suplimentare”.

II. Prezenta lege intră în vigoare la data de 30 iulie 2020.

III. La stabilirea duratei detașării transnaționale realizată în condițiile art. 6¹, nu se iau în considerare perioadele anterioare datei de 30 iulie 2020.

IV. În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va modifica și completa normele metodologice de aplicare a acesteia, Hotărârea Guvernului nr. 337/2017 din 18 mai 2017 pentru aprobarea Normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

V. Mențiunea de transpunere din Legea nr. 16 din 17 martie 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 196 din 21 martie 2017 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:

”Mențiunea de transpunere din Legea nr. 16 din 17 martie 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, se modifică și se completează după cum urmează:

Prezenta lege transpune:

- Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr. 18 din 21 ianuarie 1997;

- 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. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne ("Regulamentul IMI"), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014.

- 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 (4) din Directiva 2019/1152/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr.186/116 din 11.07.2019”.

VI. Partea introductivă a anexei la Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, se modifică și va avea următorul cuprins:

„Activitățile înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor legate de construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de:”.

Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (1) din Constituția României, republicată.