

TABEL DE CONCORDANȚĂ

Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

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

<p>Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale</p>	<p>Proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale</p>	<p>Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii</p>	<p>Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii</p>
<p>Art. 1 (1) Prezentă lege instituie un cadru comun de dispoziții, măsuri și mecanisme de control, aplicabile pe teritoriul României detașării salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv măsurile de prevenire și sancționare a oricărui abuz ori a eludării acestora. ART. 3 Prevederile prezentei legi se aplică: a) întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, 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 prevăzute la art. 5 alin. (1); b) întreprinderilor stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, în condițiile prevăzute la art. 5 alin. (2).</p>		<p>Articolul 1 Domeniul de aplicare (1) Prezentă directivă se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători, conform alineatului (3), pe teritoriul unui stat membru.</p>	<p>Articolul 1 Modificarea Directivei 96/71/CE Directiva 96/71/CE se modifică după cum urmează: 1. Articolul 1 se modifică după cum urmează: (a) titlul se înlocuiește cu „Obiectul și domeniul de aplicare”;</p>
			<p>(b) se introduc următoarele alineate:</p>

(-1) Prezentă directivă asigură protecția lucrătorilor detașați pe durata detașării lor în contextul libertății de a presta servicii, prin stabilirea unor dispoziții obligatorii cu privire la condițiile de muncă și protecția sănătății și a securității lucrătorilor care trebuie respectate.

(-1a) Prezentă directivă nu afectează în niciun fel exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în statele membre și la nivelul Uniunii, inclusiv dreptul sau libertatea de a intra în grevă sau de a întreprinde alte acțiuni care țin de sistemele specifice de raporturi de muncă din statele membre, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale. Prezentă directivă nu afectează nici dreptul de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare convenții colective sau de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale.

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".

Art. 1

(3) Prezentă lege nu afectează exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în legislația națională, precum și la nivelul Uniunii Europene, inclusiv libertatea și dreptul la grevă sau de a întreprinde acțiuni care țin de relațiile de muncă, în conformitate cu legislația națională.

(4) Prevederile prezentei legi nu afectează dreptul de a negocia, de a încheia, de a pune în aplicare contracte colective de muncă și de a desfășura acțiuni colective, în conformitate cu legislația națională.

<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>(2) Prezentă directivă nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din cadrul marinei comerciale.</p>	<p>ART. 4 Prezentă lege nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din marina comercială.</p>
<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p> <p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>(3) Prezentă directivă se aplică în măsura în care întreprinderile menționate la alineatul (1) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:</p> <p>(a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau</p>	<p>ART. 5 (1) Prezentă lege se aplică în situația în care întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:</p> <p>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 pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;</p>
<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p> <p>(c)alineatul (3) se modifică după cum urmează:</p> <p>(i)litera (c) se înlocuiește cu următorul text:</p>	<p>(b) detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau</p>	<p>b) detașarea unui salariat la o unitate 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;</p>

" (c) punerea la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, a unui lucrător, de către o întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau un agent de muncă temporară, cu condiția ca pe perioada detașării să existe un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară și lucrător."

(c) detașarea, în calitate de întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziție un lucrător, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul și lucrător pe perioada detașării.

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) Prezentă lege se aplică în situația în care întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b) iau decizia punerii în aplicare a uneia 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 pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, 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, altul decât România, 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 pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, ori pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.

<p>(ii) se adaugă următoarele paragrafe:</p> <p>„În cazul în care un lucrător care a fost pus la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare de către o întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau un agent de muncă temporară, astfel cum se menționează la litera (c), trebuie să-și desfășoare activitatea în contextul prestării transnaționale de servicii în înțelesul literelor (a), (b) sau (c) de către întreprinderea utilizatoare pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care lucrează în mod normal pentru întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară, sau pentru întreprinderea utilizatoare, lucrătorul este considerat a fi detașat pe teritoriul respectivului stat membru de către întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară, sau pentru întreprinderea utilizatoare, lucrătorul este considerat a fi detașat 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”.</p>	<p>6. După articolul 5 se introduc două noi articole, art. 5¹ și art. 5², cu următorul cuprins:</p> <p>"ART. 5¹</p> <p>(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 normal 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.</p> <p>(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”.</p> <p>23. Articolul 48 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Încălcarea de către întreprinderea utilizatoare a obligației de informare prevăzută la art. 5¹ alin. 2, constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 6000 la 10 000 lei”.</p> <p>"ART. 5²</p> <p>(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</p>
---	---

<p>încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară care a pus la dispoziție lucrătorul în timp util înaintea începerii activității menționate la al doilea paragraf.</p>	<p>trebuie să-și desfășoare activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care lucrează în mod normal 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.</p> <p>(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.</p> <p>(3) În situația prevăzută la alin.(1), agentul de muncă temporară este considerat întreprindere, în înțelesul art.3 lit. b)".</p>		
<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>(4) Întreprinderile dintr-un stat membru nu se pot bucura de un tratament mai favorabil decât cele înființate în statul membru respectiv.</p> <p>Versiunea în limba engleză este:</p> <p><i>"Undertakings established in a non-member State must not be given more favorable treatment than undertakings established in a Member State".</i></p>		<p>ART. 13</p> <p>Întreprinderile care nu sunt stabilite pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene și care detașează salariați pe teritoriul României nu pot beneficia de un tratament mai favorabil decât întreprinderile stabilite într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene.</p>
<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>Articolul 2</p> <p>Definiție</p> <p>(1) În sensul prezentei directive, prin lucrător detașat se înțelege un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru</p>		<p>ART. 2</p> <p>(1) În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:</p> <p>b) salariat detașat pe teritoriul României - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației</p>

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. 5 alin. (1);

c) 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, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 5 alin. (2);

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

diferit de cel în care lucrează în mod normal.

<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>		<p>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.”</p> <p>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”.</p>	
<p>2. Articolul 3 se modifică după cum urmează: (a)alineatul (1) se înlocuiește cu următorul text: (1) Statele membre se asigură că, oricare ar fi legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor care sunt detașați pe teritoriul lor, cu respectarea principiului egalității de tratament, condițiile de muncă și de încadrare în muncă care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca</p>	<p>2) În sensul prezentei directive, noțiunea de lucrător este cea care se aplică în legislația statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.</p>		<p>Art. 2</p> <p>(2) În sensul prezentei legi, noțiunea de salariat este cea reglementată potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p>
<p>2. Articolul 3 se modifică după cum urmează: (a)alineatul (1) se înlocuiește cu următorul text: (1) Statele membre se asigură că, oricare ar fi legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor care sunt detașați pe teritoriul lor, cu respectarea principiului egalității de tratament, condițiile de muncă și de încadrare în muncă care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca</p>	<p>Articolul 3 Condiții de muncă și de încadrare în muncă (1) Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:</p>		<p>Art. 6</p> <p>Salariații detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă prevăzute de legislația română și/sau de contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, cu privire la:</p>

<p>— prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau</p> <p>— prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau care se aplică în conformitate cu alineatul (8), cu privire la următoarele aspecte:</p>	<p>— prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau</p> <p>— prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare în sensul alineatului (8), în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă:</p>	<p>5. După alineatul (1) al articolului 2 se introduce un nou alineat, alin. (1¹), cu următorul cuprins: "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)",</p>	<p>(a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;</p> <p>(b) durata minimă a concediilor anuale plătite;</p>
<p>(a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;</p> <p>(b) durata minimă a concediilor anuale plătite;</p>	<p>(a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;</p> <p>(b) durata minimă a concediilor anuale plătite;</p>	<p>7. La articolul 6 litera c) și litera e) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p>	<p>(a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;</p> <p>(b) durata minimă a concediilor anuale plătite;</p>
<p>(c) remunerația, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică schemelor de pensii ocupaționale suplimentare;</p>	<p>(c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;</p>	<p>(c) remunerația, definită potrivit art. 2 alin. (1) lit. x, inclusiv plata orelor suplimentare; cu excepția schemelor de pensii ocupaționale suplimentare;</p>	<p>(a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;</p> <p>(b) durata minimă a concediilor anuale plătite;</p>
<p>(d) condițiile pentru punerea la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;</p> <p>(e) sănătatea, securitatea și igiena la locul de muncă;</p>	<p>(d) condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;</p> <p>(e) securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;</p>	<p>7. La articolul 6 litera c) și litera e) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>(e) sănătatea, securitatea și igiena în muncă;".</p>	<p>Art. 6</p> <p>(d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară;</p>

<p>(f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, pentru copii și tineri;</p> <p>(g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare;</p>	<p>(f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;</p> <p>(g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.</p>	<p>11. La articolul 8 literele c), d) și e) se modifică și vor avea următorul cuprins:</p> <p>”(c) remunerația, definită potrivit art. 2 alin. (1) lit. y, inclusiv plata orelor suplimentare, cu excepția schemelor de pensii ocupaționale suplimentare;</p> <p>d) condițiile pentru punerea la dispoziție a salariaților, în special de către agenții de muncă temporară.</p> <p>(e) sănătatea, securitatea și igiena în muncă.”.</p>	<p>(f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;</p> <p>(g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare;</p>
		<p>Art. 8</p> <p>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, altul decât România sau în Confederația Elvețiană, pe teritoriul căruia/căreia sunt prestate serviciile, cu privire la:</p> <p>(a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;</p> <p>(b) durata minimă a concediilor anuale plătite;</p> <p>(f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, pentru copii și tineri;</p> <p>(g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare;</p>	<p>Art. 8</p> <p>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, altul decât România sau în Confederația Elvețiană, pe teritoriul căruia/căreia sunt prestate serviciile, cu privire la:</p> <p>(a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;</p> <p>(b) durata minimă a concediilor anuale plătite;</p> <p>(f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, pentru copii și tineri;</p> <p>(g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare;</p>
		<p>8. La articolul 6 după litera g) se introduc două litere noi, după cum urmează:</p> <p>(h) condițiile privind cazarea salariaților atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimiși să exercite temporar lucrări sau sarcini</p>	

(h) condițiile privind cazarea lucrătorilor atunci când sunt oferite de angajator lucrătorilor trimiși de la locul lor de muncă obișnuit;

(i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale.

corespuzătoare 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.

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 corespuzătoare 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:

<p>Litera (i) se aplică exclusiv cheltuielilor de transport, cazare și masă suportate de lucrătorii 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.</p> <p>În sensul prezentei directive, noțiunea de remunerație este stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul și reprezintă toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative, sau convențiilor</p>	<p>În sensul prezentei directive, noțiunea de salariu minim, menționată la alineatul (1) litera (c), este definită de legislația și practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.</p>	<p>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.</p> <p>4. La articolul 2 alineatul (1), după litera w) se introduc trei noi litere, lit. x), lit. y) și lit. z), cu următorul cuprins:</p> <p>"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;"</p> <p>"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/CE în statul membru respectiv."</p>
---	--	---

<p>colective sau sentințelor arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau care se aplică în conformitate cu alineatul (8) în statul membru respectiv.</p> <p>Fără a aduce atingere articolului 5 din Directiva 2014/67/UE, statele membre publică informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile lor naționale, fără întârzieri nejustificate și în mod transparent, pe site-ul național oficial unic menționat la articolul respectiv, inclusiv informații privind elementele constitutive ale remunerației menționate la al treilea paragraf de la prezentul alineat și toți termenii și toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă în conformitate cu alineatul (1a) de la prezentul articol.</p>		<p>19. La articolul 28, alineatele (1) și (3) se modifică și se completează și vor avea următorul cuprins:</p> <p>”(1) Inspecția 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.</p> <p>(3) În scopul îmbunătățirii accesului la informații și al clarității acestora, Inspecția Muncii asigură publicarea și actualizarea periodică, pe site-ul propriu, fără întârzieri nejustificate și în mod transparent, cel puțin a următoarelor informații:</p> <p>a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 6 din lege;</p> <p>b) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 6¹, alin. (1) din lege;</p> <p>c) salariul minim aplicabil la nivel național;</p> <p>d) elementele constitutive ale remunerației;</p> <p>e) procedura specifică privind detașarea salariaților pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale;</p> <p>f) date cu privire la măsurile administrative și de control aplicabile întreprinderilor prevăzute la art. 3 lit. a), în conformitate cu prevederile art. 24;</p> <p>g) lista și datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă;</p> <p>h) date referitoare la contractele colective de muncă cu aplicabilitate generală, conform</p>
--	--	---

<p>Statele membre garantează că informațiile furnizate pe site-ul național oficial unic sunt corecte și actualizate. Comisia publică pe site-ul său adresele site-urilor naționale oficiale unice.</p> <p>În cazul în care, contrar articolului 5 din Directiva 2014/67/UE, informațiile de pe site-ul național oficial unic nu precizează condițiile de muncă și de încadrare în muncă care se aplică, se ține cont de respectiva împrejurare, în</p>		<p>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;</p> <p>i) date privind procedurile de depunere a plângerilor.</p> <p>21. După alineatul (4) al articolul 28 se introduc trei noi alineate, alin. 4¹, alin. 4² și alin. 4³, cu următorul cuprins:</p> <p>(4¹) Inspekția Muncii verifică periodic informațiile furnizate în conformitate cu alin.(3) și se asigură că acestea sunt corecte și actualizate.</p> <p>(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.</p> <p>(4³) În situația în care pe site-ul Inspekției 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 OG nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare, în măsura necesară asigurării caracterului proporțional al acestora.</p>
--	--	--

<p>conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale, atunci când se stabilesc sancțiunile aplicabile în eventualitatea încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate în temeiul prezentei directive, în măsura necesară asigurării caracterului proporțional al acestora.</p>	<p>9. După articolul 6 se introduc două noi articole, art. 6¹ și art. 6², cu următorul cuprins:</p> <p>"ART. 6¹</p> <p>(1) În cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni, întreprinderile menționate la articolul 3 lit. a) din lege garantează lucrătorilor 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 potrivit legislației naționale și contractelor colective cu aplicabilitate generală, cu excepția:</p>	<p>(a) procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;</p> <p>(b) schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.</p>
<p>(b) se introduc următoarele alineate:</p> <p>(1a) În cazul în care durata efectivă a unei detașări depășește 12 luni, statele membre se asigură că, oricare ar fi legislația aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor, cu respectarea principiului egalității de tratament, în plus față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la alineatul (1) din prezentul articol, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca:</p> <ul style="list-style-type: none"> — prin acte cu putere de lege și acte administrative; și/sau — prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau 		

<p>care se aplică în conformitate cu alineatul (8).</p> <p>Primul paragraf al prezentului alineat nu se aplică următoarelor:</p> <p>(a) procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;</p> <p>(b) schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.</p> <p>Atunci când prestatorul de servicii transmite o notificare motivată, statul membru în care se prestează serviciul extinde perioada menționată la primul subparagraf la 18 luni.</p>	<p>(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).</p> <p>(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.</p> <p>(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 prestații de servicii transnaționale.</p>	<p>(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.</p>	<p>(6) Pentru a stabili, dacă salariatul detașat îndeplinește în înțelesul alin.(5) aceeași sarcină în același loc de muncă, se va tine cont</p>
<p>În cazul în care o întreprindere menționată la articolul 1 alineatul (1) înlocuiește un lucrător detașat cu un alt lucrător detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc, durata detașării în sensul prezentului alineat este durata cumulată a perioadelor de</p>			

<p>detaşare a fiecăruia dintre lucrătorii detaşaţi în cauză.</p> <p>Noţiunea «aceeaşi sarcină în acelaşi loc», menţionată la al patrulea paragraf de la prezentul alineat, se stabileşte ținând cont, printre altele, de natura serviciului care urmează să fie prestat, de activitatea care urmează să fie efectuată și de adresa (adresele) locului de muncă.</p>	<p>în principal de natura serviciului prestat, activitatea care urmează să fie efectuată și de aceeași adresa a locului de muncă”.</p> <p>13. După articolul 8 se introduc trei noi articole, art. 8¹, art. 8² și art. 8³, cu următorul cuprins:</p> <p>”ART. 8²</p> <p>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:</p> <p>(a) procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;</p> <p>(b) schemelor de pensii ocupaționale suplimentare”.</p> <p>(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.</p>
---	---

(1b) Statele membre dispun ca întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (3) litera (c) să garanteze lucrătorilor detașați condițiile de muncă aplicabile, în temeiul articolului 5 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului (*), lucrătorilor prin agent de muncă temporară puși la dispoziție prin agenții de muncă temporară stabilite în statul membru pe teritoriul cărui se desfășoară munca.

Întreprinderea utilizează întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (3) litera (c) despre condițiile de muncă și de încadrare în muncă pe care le aplică în ceea ce privește condițiile de muncă și remunerația, în măsura în care acestea intră sub incidența primului paragraf de la prezentul alineat.

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

"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) întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României informează, în scris, agentul de muncă temporară despre remunerația, condițiile de muncă, încadrare în muncă pe care le aplică la nivelul întreprinderii.

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

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 cărui se desfășoară munca.

Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE

(2) În cazul lucrărilor de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun, care fac parte integrantă dintr-un contract de furnizare de bunuri, indispensabile pentru punerea în funcțiune a bunului furnizat și executate de lucrători calificați și/sau specializați ai întreprinderii furnizoare, primul paragraf al alineatului (1) literale (b) și (c) nu se aplică dacă perioada detașării nu depășește opt zile.

Prezenta dispoziție nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor menționate în anexă.

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

ART. 10

(1) Prevederile art. 6 lit. b) și c) nu se aplică în cazul lucrărilor de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun, activități care fac parte integrantă dintr-un contract de furnizare de bunuri, sunt necesare pentru punerea în funcțiune a bunului furnizat și sunt executate de salariați calificați și/sau specializați ai întreprinderii furnizoare, dacă durata detașării este de cel mult 8 zile.

(3) Excepția prevăzută la alin. (1) nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor, care vizează construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta lege.

Anexa 1

Activități din domeniul construcțiilor care vizează construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor:

- a) excavații;
- b) terasament;
- c) construcții;
- d) montare și demontare a elementelor prefabricate;
- e) amenajare sau echipare;
- f) transformare;
- g) renovare;
- h) reparare;
- i) demontare;
- j) demolare;

<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>(3) După consultarea partenerilor sociali, statele membre pot decide, conform uzanțelor și cutumelor statelor membre, să nu aplice alineatul (1) litera (c) primul paragraf în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) literele (a) și (b) dacă durata detașării nu depășește o lună.</p>		<p>k) mentenanță; l) întreținere, lucrări de vopsire și curățare; m) îmbunătățiri.</p> <p><i>Transpunerea nu este necesară – RO nu a apelat la această posibilitate de derogare</i></p>
<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>(4) Statele membre pot, conform legislațiilor și/sau practicilor naționale, să prevadă derogarea de la dispozițiile alineatului (1) primul paragraf litera (c) în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) literele (a) și (b) și de la o decizie a statului membru în sensul alineatului (3) din prezentul articol, prin convenții colective în sensul alineatului (8) din prezentul articol, cu privire la unul sau mai multe sectoare de activitate, dacă durata detașării nu depășește o lună.</p>		<p><i>Transpunerea nu este necesară – RO nu a apelat la această posibilitate de derogare.</i></p>
<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>(5) Statele membre pot să prevadă acordarea unei derogări de la alineatul (1) primul paragraf literele (b) și (c) în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) literele (a) și (b), dacă lucrările executate sunt nesemnificative.</p>		<p><i>Transpunerea nu este necesară – RO nu a apelat la această posibilitate de derogare</i></p>

	<p>Statele membre care utilizează opțiunea menționată în primul paragraf stabilesc criteriile pe care trebuie să le îndeplinească lucrările executate pentru a fi considerate ne semnificative.</p>		
<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>(6) Durata detașării se calculează în funcție de o perioadă de referință de un an de la data începerii lor.</p> <p>La calcularea acesteia, trebuie luată în calcul durata detașărilor deja efectuate de lucrătorul care va fi înlocuit.</p>	<p>9. După articolul 6 se introduc două noi articole, art. 6¹ și art. 6², cu următorul cuprins:</p> <p>"ART. 6¹</p> <p>(3) 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 anterioare, în care postul a fost ocupat de un alt salariat detașat în cadrul prestării de servicii transnaționale.</p> <p>(4) În cazul în care o întreprindere menționată la art. 3 lit.a) înlocuiește un salariat detașat cu un alt salariat detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc de muncă, durata detașării se calculează prin cumulara perioadelor de detașare a fiecăruia dintre salariații în cauză.</p> <p>(5) Pentru a stabili, dacă salariatul detașat îndeplinește în întelesul alin.(4) aceeași sarcină în același loc de muncă, se va ține cont în principal de natura serviciului prestat, activitatea care urmează să fie efectuată și de aceeași adresa a locului de muncă.</p>	

<p>(c)alineatul (7) se înlocuiește cu următorul text:</p>	<p>(7) Alineatele (1)-(6) nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători.</p>	<p>(7) Alineatele (1)-(6) nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători.</p>	<p>17. Articolul 12 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>"(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.</p> <p>(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.</p>
<p>Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a remunerației, în măsura în care nu sunt acordate cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare, precum cheltuielile de</p>	<p>Alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi</p>	<p>15. Articolul 11 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>"(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.</p> <p>(2) Angajatorul, fără a aduce atingere art. 6 lit. (i) din prezenta lege, rambursează salariaților</p>	

<p>transport, cazare și masă. Angajatorul, fără a aduce atingere alineatului (1) primul paragraf litera (i), rambursează lucrătorilor detașați cheltuielile respective în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile lor naționale aplicabile raportului de muncă.</p> <p>În cazul în care din condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile raportului de muncă nu reiese dacă elementele indemnizației specifice detașării se acordă cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare sau fac parte din remunerație și, în caz afirmativ, care este această parte, atunci întreaga indemnizație se consideră a fi acordată cu titlu de rambursare a cheltuielilor.</p> <p>Considerent:</p> <p>(18) Atunci când se compară remunerația plătită unui lucrător detașat și remunerația cuvenită în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru gazdă, ar trebui să se țină seama de suma brută a remunerației. Ar</p>	<p>cheltuielile de transport, cazare și masă.</p>	<p>detașați cheltuielile respective, în conformitate cu legislația națională aplicabilă raportului de muncă.</p> <p>(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.</p> <p>16. După articolul 11 se introduc trei noi articole, art. 11¹, art. 11² și art. 11³, cu următorul cuprins:</p> <p>"ART. 11¹</p> <p>(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:</p> <p>a) cuantumul total al remunerației de care va beneficia salariatul pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării;</p> <p>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,</p>
--	---	---

<p>trebuie comparate sumele totale brute ale remunerației, mai degrabă decât elementele constitutive individuale ale remunerației care devin obligatorii astfel cum se prevede în prezenta directivă. Cu toate acestea, pentru a asigura transparența și a oferi asistență autorităților și organismelor competente atunci când efectuează verificări și controale, este necesar ca elementele constitutive ale remunerației să poată fi identificate în mod suficient de detaliat, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale din statul membru din care a fost detașat lucrătorul. 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.</p>	<p>respectiv condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile acestuia. ”</p> <p>”ART. 11²</p> <p>(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 convenită în conformitate cu legislația națională.</p> <p>(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, prevăzută de legislația națională.</p> <p>(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 ”.</p> <p>”ART. 11³</p> <p>(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:</p> <p>a) elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul lucrătorul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă și nivelul acestora;</p> <p>b) cuantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată;</p> <p>c) cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum</p>	
--	---	--

<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>(8) Prin convenții colective sau sentințe arbitrale declarate de generală aplicare se înțelege convențiile colective sau sentințele arbitrale care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.</p>	<p>și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz.</p> <p>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</p> <p>(2) Informarea menționată la alin. (1) se completează cu prevederile art. 18 din Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare.”</p> <p>(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.</p> <p>23. Articolul 48 se completează cu trei noi alineate, alin. (2), alin. (3) și alin. (4) și va avea următorul cuprins:</p> <p>(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.</p>	<p>Legea 62/2011 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare, art. 128 alin. 1 și 2, art. 132 alin. 1, art. 133 alin. 1 lit. c), art. 143 alin. 5.</p> <p>Legea nr. 62/2011 privind dialogul social, cu modificările și completările ulterioare</p>
---	--	---	---

<p>În absența, sau în completarea, unui sistem de declarare a convențiilor colective sau sentințelor arbitrale cu aplicare generală în înțelesul primului paragraf, statele membre pot, dacă hotărăsc acest lucru, să ia drept bază:</p> <p>— convențiile colective sau sentințele arbitrale cu aplicare generală privind toate întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective din zona geografică respectivă; și/sau</p> <p>— convențiile colective încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv, dacă aplicarea acestora întreprinderilor menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează egalitatea de tratament în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf din prezentul articol și, după caz, în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă care trebuie garantate lucrătorilor detașați în conformitate cu alineatul (1a) de la prezentul articol, între respectivele întreprinderi și întreprinderile menționate în prezentul paragraf, care se găsesc într-o situație asemănătoare.</p>	<p>În absența unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective sau a sentințelor arbitrale în sensul alineatului (1), statele membre pot, dacă hotărăsc acest lucru, să ia drept bază:</p> <p>— convențiile colective sau sentințele arbitrale cu efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora și/sau</p> <p>— convențiile colective încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv, dacă aplicarea acestora la întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează, în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf din prezentul articol, tratamentul egal aplicat acestor întreprinderi și întreprinderilor menționate în prezentul alineat, care se găsesc într-o situație asemănătoare.</p>	<p>înregistrare și care produc aceleași efecte pentru toți angajații încadrați la nivelul acestor unități”</p>	<p>ART. 128</p> <p>(1) Contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate.</p> <p>(2) Criteriul de apartenență la sectoarele de activitate este cel al obiectului principal de activitate înregistrat la registrul comerțului, conform codului CAEN.</p> <p>ART. 132</p> <p>(1) Clauzele contractelor colective de muncă pot stabili drepturi și obligații numai în limitele și în condițiile prevăzute de lege.</p> <p>ART. 133</p> <p>(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:</p> <p>c) pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului.</p> <p>Art. 143</p> <p>(5) În cazul în care este îndeplinită condiția prevăzută la alin. (3), aplicarea contractului colectiv de muncă înregistrat la nivelul unui sector de activitate va fi extinsă la nivelul tuturor unităților din sector, prin ordin al ministrului consultării publice și dialogului social, cu aprobarea Consiliului Național Tripartit, în baza unei cereri adresate acestuia de către semnatarii contractului colectiv de muncă la nivel sectorial.</p>
---	--	--	---

<p>Se consideră că există egalitate de tratament, în înțelesul prezentului articol, atunci când întreprinderilor naționale aflate într-o situație asemănătoare:</p> <p>— le revin, în locul și în sectorul în cauză, aceleași obligații ca și întreprinderilor menționate la articolul 1 alineatul (1) în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf de la prezentul articol și, după caz, în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă care trebuie garantate muncitorilor detașați în conformitate cu alineatul (1a) de la prezentul articol, și</p> <p>— le revin astfel de obligații cu aceleași efecte.</p>	<p>Există egalitate de tratament, în sensul prezentului articol, atunci când întreprinderile naționale aflate în situații similare:</p> <p>— sunt supuse, la locul de desfășurare a activității sau în sectorul respectiv, acelorași obligații, în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf, ca și întreprinderile care efectuează detașări și</p> <p>— trebuie să impună aceste obligații cu aceleași efecte.</p>	<p>Legea 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, art. 5 alin. 1, art. 229 alin. 1 și 4.</p> <p>ART. 5</p> <p>(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.</p> <p>ART. 229</p> <p>(1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.</p> <p>(4) Contractele colective de muncă, încheiate cu respectarea dispozițiilor legale, constituie legea părților.</p>
<p>(9) Statele membre pot impune întreprinderilor menționate la articolul 1 alineatul (1), să garanteze lucrătorilor menționați la articolul 1 alineatul (3) litera (c) alte condiții care se aplică lucrătorilor prin agent de muncă temporară în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca, în plus față de</p>	<p>(9) Statele membre pot să prevadă ca întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) să garanteze lucrătorilor în sensul articolului 1 alineatul (3) litera (c) condițiile aplicabile lucrătorilor cu contract pe durată determinată din statul</p>	<p>Transpunerea nu este necesară – RO nu a apelat la această prevedere</p>

<p>condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la alineatul (1b) de la prezentul articol.</p>	<p>membri pe teritoriul căruia sunt executate lucrările.</p>	<p>Transpunerea nu este necesară – RO nu a apelat la această prevedere</p>
<p>(10) Prezentă directivă nu împiedică statele membre să impună, în baza tratatului, întreprinderilor naționale și celor din alte state, în mod egal:</p> <ul style="list-style-type: none"> — condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele menționate la alineatul (1) primul paragraf, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică; — condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin acorduri colective și sentințe arbitrale în sensul alineatului (8), cu privire la alte activități decât cele menționate în anexă. 	<p>(10) Prezentă directivă nu împiedică statele membre să impună, în baza tratatului, întreprinderilor naționale și celor din alte state, în mod egal:</p> <ul style="list-style-type: none"> — condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele menționate la alineatul (1) primul paragraf, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică; — condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin acorduri colective și sentințe arbitrale în sensul alineatului (8), cu privire la alte activități decât cele menționate în anexă. 	
<p>Directiva 2018/1957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>Articolul 4</p> <p>Cooperare în materie de informare</p> <p>(1) În scopul punerii în aplicare a prezentei directive, statele membre desemnează unul sau mai multe birouri de legătură sau autorități naționale competente conform legislației și/sau practicii naționale.</p>	<p>ART. 14</p> <p>(1) În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, Inspekția Muncii este autoritatea competentă având atribuții de birou de legătură, care asigură îndeplinirea obligației de cooperare administrativă cu autoritățile competente din statele membre sau din Confederația Elvețiană.</p> <p>(2) În termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Inspekția Muncii comunică autorităților competente din celelalte state membre sau din Confederația Elvețiană, precum și Comisiei Europene informații referitoare la calitatea sa de autoritate competentă cu atribuții de birou de legătură.</p> <p>(3) Cooperarea administrativă prevăzută la alin. (1) se realizează de</p>

<p>3. La articolul 4 alineatul (2), primul paragraf se înlocuiește cu următorul text:</p>	<p>(2) Statele membre prevăd cooperarea între autoritățile sau organismele competente, inclusiv autoritățile administrației publice, cărora le revine competența, în conformitate cu dreptul intern, de a supraveghea condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3, inclusiv la nivelul Uniunii. Această cooperare constă în special în a răspunde cererilor motivate de informare din partea acestor autorități sau organisme cu privire la punerea la dispoziție a lucrătorilor pe plan transnațional și în combaterea abuzurilor manifeste sau a cazurilor de activități considerate ilegale, cum ar fi cazurile transnaționale de muncă nedecларată și de activitate independentă fictivă în materie de detașare a lucrătorilor. Dacă autoritatea competentă sau organismul din statul membru din care lucrătorul este detașat nu deține informațiile cerute de autoritatea competentă sau organismul din statul membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul, acestea încearcă să</p>	<p>(2) Statele membre prevăd cooperarea între autoritățile administrației publice care, conform legislației naționale, au competență în supravegherea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3. Această cooperare constă în special în a răspunde cererilor de informare motivate ale acestor autorități cu privire la punerea la dispoziție a lucrătorilor pe plan transnațional, inclusiv în ceea ce privește abuzurile manifeste sau cazurile de activități transnaționale considerate ilegale.</p>	<p>18. La articolul 15, alineatul (1) se modifică și se completează și va avea următorul cuprins: “(1) În cadrul cooperării administrative, Inspecția 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 nedecларată și de activitate independentă fictivă în materie de detașare a salariaților”.</p> <p>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, Inspecția Muncii întreprinde demersuri pentru obținerea acestora de la instituțiile naționale competente”.</p>	<p>către Inspecția Muncii cu respectarea dispozițiilor Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012, exercitând rolul prevăzut la art. 5 lit. f) din acest regulament.</p>
<p>Art. 15 (4) În cazul în care Inspecția Muncii întâmpină probleme persistente referitoare la schimbul de informații din cadrul cooperării administrative sau un refuz permanent de a oferi informații din partea autorităților competente din alte state membre, aceasta informează Comisia Europeană, prin intermediul Ministerului Afacerilor Externe, în calitate de coordonator național IMI.</p>	<p>Art. 17 (2) Cooperarea administrativă și furnizarea de asistență reciprocă se realizează cu titlu gratuit. Registrele în care sunt înregistrate întreprinderile</p>			

<p>obțină informațiile de la alte autorități sau organisme din statul membru respectiv.</p> <p>În cazul unor întâzieri persistente în furnizarea acestor informații către statul membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul, Comisia este informată și ia măsurile necesare.</p>	<p>Comisia și autoritățile administrației publice menționate în primul alineat colaborează strâns în vederea examinării dificultăților care ar putea apărea în aplicarea articolului 3 alineatul (10).</p> <p>Asistența administrativă reciprocă se furnizează cu titlu gratuit.</p>	<p>prevăzute la art. 3 lit. b), care pot fi consultate de către Inspecția Muncii și care sunt încărcate în Sistemul IMI, pot fi consultate în condiții similare și de către autoritățile competente echivalente ale celorlalte state membre.</p>
<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>(3) Fiecare stat membru ia măsurile corespunzătoare pentru ca informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3 să fie în general accesibile.</p>	<p>21. La articolul 28, alineatele (1) și (3) se modifică și se completează și vor avea următorul cuprins:</p> <p>“(1) Inspecția 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.</p>
<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>ART. 28</p> <p>(2) Informațiile sunt puse la dispoziție gratuit, într-un mod clar, transparent, detaliat, lipsit de ambiguitate, ușor accesibil de la distanță și prin mijloace electronice, în formate și în conformitate cu standardele informatice privind accesibilitatea on-line care asigură accesul inclusiv al persoanelor cu dizabilități.</p>	<p>ART. 28</p> <p>(2) Informațiile sunt puse la dispoziție gratuit, într-un mod clar, transparent, detaliat, lipsit de ambiguitate, ușor accesibil de la distanță și prin mijloace electronice, în formate și în conformitate cu standardele informatice privind accesibilitatea on-line care asigură accesul inclusiv al persoanelor cu dizabilități.</p>

<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>(4) Fiecare stat membru comunică celorlalte state membre și Comisiei birourile de legătură și/sau organisme competente menționate la alineatul (1).</p>	<p>ART. 14 (2) În termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Inspekția Muncii comunică autorităților competente din celelalte state membre sau din Confederația Elvețiană, precum și Comisiei Europene informații referitoare la calitatea sa de autoritate competentă cu atribuții de birou de legătură.</p>
<p>4. Articolul 5 se înlocuiește cu următorul text: „Articolul 5 Monitorizarea, controlul și asigurarea respectării Statul membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul și statul membru din care este detașat lucrătorul sunt responsabile de monitorizarea, controlul și asigurarea respectării obligațiilor prevăzute de prezenta directivă și de Directiva 2014/67/UE și iau măsurile corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive.</p>	<p>Articolul 5 Măsuri Statele membre iau măsurile corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive. Statele membre se asigură că lucrătorii și/sau reprezentanții acestora beneficiază de proceduri corespunzătoare în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în cadrul prezentei directive.</p>	<p>ART. 23 (1) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, verifică aplicarea prevederilor prezentei legi, în vederea respectării drepturilor salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale. (2) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, efectuează inspecții eficace și adecvate pe teritoriul României pentru a controla și a monitoriza respectarea dispozițiilor prezentei legi. (3) Fără a aduce atingere posibilității de a efectua controale aleatorii de către Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, inspecțiile se bazează, în primul rând, pe o evaluare a riscurilor realizată anual. (4) Procedura de evaluare a riscurilor se reglementează prin norme metodologice de aplicare a prezentei legi. (5) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, se asigură că inspecțiile și controalele efectuate în temeiul prezentei legi nu sunt discriminatorii și/sau disproporționate.</p>
		<p>Art. 22 (4) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, asigură monitorizarea și controlul respectării prevederilor legislației naționale cu</p>

<p>Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile prevăzute sunt eficiente, proporționale și cu efect de descurajare.</p>		<p>privire la salariații detașați de pe teritoriul României de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b), pentru toate aspectele legate de relația de muncă, cu excepția celor prevăzute la art. 8.</p> <p>(5) În cadrul cooperării administrative, Inspekția Muncii răspunde solicitărilor de asistență primite din partea autorităților competente din celelalte state membre sau din Confederația Elvețiană cu privire la întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b).</p> <p>(6) Inspekția Muncii comunică din oficiu, în cel mai scurt timp, orice informație relevantă privind posibile încălcări ale prezentei legi autorităților competente din alte state membre și din Confederația Elvețiană cu atribuții în verificarea și, după caz, sancționarea acestora.</p>
		<p>23. Articolul 47 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>ART. 47 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.</p> <p>24. Articolul 48 se completează cu trei noi alineate, alin. (2), alin. (3) și alin. (4) și va avea următorul cuprins:</p> <p>(1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 26 alin. (7).</p> <p>(2) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 6000 la 10 000 lei încălcarea</p>

Statele membre se asigură în principal că lucrătorii și/sau reprezentanții acestora beneficiază de proceduri corespunzătoare în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în cadrul prezentei directive.

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.

CAPITOLUL V

Apărarea drepturilor, răspunderea în materie de subcontractare, accesul la informații

ART. 26

(1) În situația în care salariații detașați pe teritoriul României în condițiile prezentei legi consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă sau că au suferit pierderi ori daune ca urmare a nerespectării prevederilor prezentei legi, se pot adresa Inspecției Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente din România ori instanțelor judecătorești dintr-un alt stat potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară și pot depune plângere împotriva angajatorului lor în mod direct.

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile și după încetarea perioadei de detașare transnațională pe teritoriul României, cu respectarea prevederilor legislației române privind termenele de prescripție sau termenele-limită de introducere a unor acțiuni în justiție/plângeri/contestații depuse de salariații români pentru nerespectarea drepturilor prevăzute la alin. (1).

(3) Prevederile alin. (1) se aplică fără a aduce atingere competențelor instanțelor naționale, astfel cum sunt prevăzute de legislația națională și/sau convențiile internaționale.

(4) Sindicatele, asociațiile, organizațiile și alte entități juridice care au, în conformitate cu criteriile stabilite în dreptul intern, interese legitime privind

respectarea drepturilor salariaților detașați transnațional pot să inițieze, în numele sau în sprijinul salariaților detașați ori al angajatorului lor și cu acordul scris al acestora, acțiuni judiciare sau administrative, în vederea punerii în aplicare a prezentei legi.

(5) Prevederile alin. (1) și (4) se aplică fără a aduce atingere:

a) altor atribuții și drepturi colective ale partenerilor sociali și ale reprezentanților salariaților, prevăzute de legislația națională;

b) dispozițiilor legale naționale de procedură privind reprezentarea și apărarea în fața instanțelor.

(6) În cazul în care salariații detașați în condițiile prezentei legi inițiază acțiuni în instanță sau acțiuni administrative împotriva angajatorului lor, în conformitate cu prevederile alin. (1), beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.

(7) În sensul prevederilor alin. (6), este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu acțiunea administrativă ori plângerea depusă de salariat.

(8) Angajatorul salariatului detașat poartă răspunderea pentru acordarea tuturor drepturilor acestuia prevăzute în contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

(9) Angajatorul salariatului detașat are următoarele obligații față de acesta:

<p>a) să plătească orice remunerație netă restantă datorată în temeiul prevederilor art. 6, respectiv art. 8;</p> <p>b) să plătească orice sume retroactive sau rambursări de taxe, impozite ori contribuții la asigurările sociale, reținute în mod nejustificat din salariul acestuia;</p> <p>c) să ramburseze costurile al căror cuantum nu poate fi justificat în raport cu salariul net al salariatului detașat sau cu calitatea locului de cazare, reținute ori deduse din salarii pentru cazarea oferită de angajator;</p> <p>d) să plătească contribuții la fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, reținute în mod nejustificat din salariul salariatului detașat, după caz.</p> <p>(10) Prevederile alin. (8) se aplică și în cazurile în care salariații detașați au venit din statul membru sau Confederația Elvețiană în care a avut loc detașarea transnațională.</p> <p><u>Obs.</u> Art. 7¹ alin. 1 reglementează prevederile legale aplicabile în cazul unei false detașări, caz în care, conform alin. 2, salariații beneficiază cel puțin de drepturile acordate salariaților detașați, prevăzute în prezenta lege.</p>		
	<p>10. După articolul 7 se introduce un nou articol, art. 7¹, cu următorul cuprins:</p> <p>"ART. 7¹</p> <p>(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 Inspekția 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.</p>	
		<p>În cazul în care, în urma unei evaluări de ansamblu efectuate în temeiul articolului 4 din Directiva 2014/67/UE de către un stat membru, se constată că o întreprindere creează în mod abuziv sau fraudulos impresia că situația unui lucrător intră sub incidența prezentei directive, statul membru respectiv se</p>

<p>asigură că lucrătorul beneficiază de dreptul și practicile aplicabile.</p> <p>Statele membre se asigură că prezentul articol nu conduce la situația în care lucrătorului în cauză îi sunt aplicabile condiții mai puțin favorabile decât cele aplicabile lucrătorilor detașați.”</p>		<p>(2) În situația prevăzută la alin. (1), salariații se bucură de toate drepturile salariaților detașați, prevăzute în prezenta lege.</p> <p>(3) În aplicarea prevederilor alin. (2), Inspekția Muncii cooperează administrativ, după caz, cu autoritățile competente din celelalte state membre”.</p>
<p>5. Partea introductivă a anexei se înlocuiește cu următorul text:</p> <p>„Activitățile menționate la articolul 3 alineatul (2) înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor legate de construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de:”.</p>	<p>VI. Partea introductivă a anexei la prezenta lege se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>„Activitățile înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor legate de construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de:”.</p>	<p>ART. 26</p> <p>(1) În situația în care salariații detașați pe teritoriul României în condițiile prezentei legi consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă sau că au suferit pierderi ori daune ca urmare a nerespectării prevederilor prezentei legi, se pot adresa Inspekției Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente din România ori instanțelor judecătorești dintr-un alt stat potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară și pot depune</p>
<p>Directiva 2018/957/UE nu operează modificări față de prevederile existente în Directiva 96/71/CE</p>	<p>Articolul 6</p> <p>Competența judiciară</p> <p>Pentru a aplica dreptul la condițiile de muncă și de încadrare în muncă garantate la articolul 3, o acțiune în instanță poate fi introdusă într-un stat membru pe al cărui teritoriu lucrătorul este sau a fost detașat, fără a aduce atingere, acolo unde este cazul, dreptului de a introduce o acțiune în justiție într-un alt stat, pe baza</p>	

	<p>convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară.</p>	<p>plângere împotriva angajatorului lor în mod direct.</p> <p>(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile și după încetarea perioadei de detașare transnațională pe teritoriul României, cu respectarea prevederilor legislației române privind termenele de prescripție sau termenele-limită de introducere a unor acțiuni în justiție/plângeri/contestații depuse de salariații români pentru nerespectarea drepturilor prevăzute la alin. (1).</p> <p>(3) Prevederile alin. (1) se aplică fără a aduce atingere competențelor instanțelor naționale, astfel cum sunt prevăzute de legislația națională și/sau convențiile internaționale.</p> <p>(4) Sindicatele, asociațiile, organizațiile și alte entități juridice care au, în conformitate cu criteriile stabilite în dreptul intern, interese legitime privind respectarea drepturilor salariaților detașați transnațional pot să inițieze, în numele sau în sprijinul salariaților detașați ori al angajatorului lor și cu acordul scris al acestora, acțiuni judiciare sau administrative, în vederea punerii în aplicare a prezentei legi.</p> <p>(5) Prevederile alin. (1) și (4) se aplică fără a aduce atingere:</p> <p>a) altor atribuții și drepturi colective ale partenerilor sociali și ale reprezentanților salariaților, prevăzute de legislația națională;</p> <p>b) dispozițiilor legale naționale de procedură privind reprezentarea și apărarea în fața instanțelor.</p> <p>(6) În cazul în care salariații detașați în condițiile prezentei legi inițiază acțiuni în instanță sau acțiuni administrative împotriva angajatorului lor, în conformitate cu prevederile alin. (1), beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului.</p> <p>(7) În sensul prevederilor alin. (6), este interzisă modificarea unilaterală de către</p>
--	--	--

<p>angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu acțiunea administrativă ori plângerea depusă de salariat.</p>		
<p>(8) Angajatorul salariatului detașat poartă răspunderea pentru acordarea tuturor drepturilor acestuia prevăzute în contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil.</p> <p>(9) Angajatorul salariatului detașat are următoarele obligații față de acesta:</p> <p>a) să plătească orice remunerație netă restantă datorată în temeiul prevederilor art. 6, respectiv art. 8;</p> <p>b) să plătească orice sume retroactive sau rambursări de taxe, impozite ori contribuții la asigurările sociale, reținute în mod nejustificat din salariul acestuia;</p> <p>c) să ramburseze costurile al căror cuantum nu poate fi justificat în raport cu salariul net al salariatului detașat sau cu calitatea locului de cazare, reținute ori deduse din salarii pentru cazarea oferită de angajator;</p> <p>d) să plătească contribuții la fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, reținute în mod nejustificat din salariul salariatului detașat, după caz.</p> <p>(10) Prevederile alin. (8) se aplică și în cazurile în care salariații detașați au revenit din statul membru sau Confederația Elvețiană în care a avut loc detașarea transnațională.</p>		
	<p>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</p>	
<p>Ramane</p>	<p>Articolul 7</p> <p>Punerea în aplicare</p> <p>Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele</p>	

<p>administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 16 decembrie 1999. Ele informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.</p> <p>Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.</p>	<p>martie 2017 se modifică și se completează și va avea următorul cuprins:</p> <p>"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:</p> <p>Prezenta lege transpune:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Directiva 96/71/CE</u> 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; - <u>Directiva 2014/67/UE</u> a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării <u>Directivei 96/71/CE</u> privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a <u>Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012</u> 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. - <u>Directiva 2018/957/UE</u> de modificare a <u>Directivei 96/71/CE</u> 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 <u>Directiva 2019/1152/UE</u> 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".
<p>Administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 16 decembrie 2001, Comisia revizuieste modalitățile de punere în aplicare a prezentei directive</p>	<p>Articolul 8</p> <p>Revizuirea de către Comisie</p> <p>Până la data de 16 decembrie 2001, Comisia revizuieste modalitățile de punere în aplicare a prezentei directive</p>

<p>Articolul 2</p> <p>Reexaminarea</p> <p>(1) Comisia reexaminează aplicarea și punerea în aplicare a prezentei directive. Până la 30 iulie 2023, Comisia transmite Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social European un raport privind aplicarea și implementarea prezentei directive și, dacă este cazul, propune modificări necesare la prezenta directivă și la Directiva 96/71/CE.</p> <p>(2) Raportul menționat la alineatul (1) include o evaluare privind necesitatea adoptării unor noi măsuri care să asigure condiții de concurență echitabile și să protejeze lucrătorii:</p> <p>(a) în cazul subcontractării;</p> <p>(b) în conformitate cu articolul 3 alineatul (3) din prezenta directivă, ținând seama de evoluțiile privind actul legislativ de modificare a Directivei 2006/22/CE a Parlamentului European și a Consiliului (1) 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.</p>	<p>pentru a propune Consiliului, dacă este cazul, modificările necesare.</p>	

Articolul 3

Transpunerea și aplicarea

(1) Statele membre adoptă și publică, până la 30 iulie 2020, actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive. Acestea comunică imediat Comisiei textul măsurilor respective.

Statele membre aplică respectivele măsuri de la 30 iulie 2020. Până la data menționată, Directiva 96/71/CE rămâne aplicabilă în versiunea anterioară modificărilor introduse prin prezenta directivă.

Atunci când statele membre adoptă aceste măsuri, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Metodele de efectuare a acestei trimiteri sunt stabilite de statele membre.

(2) Statele membre comunică Comisiei textul principalelor acte de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

(3) Prezenta directivă 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

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

III. În aplicarea prevederilor art. 6¹, la calculul duratei detașării transnaționale nu se iau în considerare perioadele anterioare datei de 30 iulie 2020.

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

"ART.53¹

(1) Prezenta lege se aplica 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, art. 8³.

<p>auto din domeniul transportului rutier.</p>	<p>(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.</p> <p>(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”.</p> <p>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.</p>	
--	--	--

Partea introductivă a anexei se înlocuiește cu următorul text:

„Activitățile menționate la articolul 3 alineatul (2) înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor legate de construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de:”