LEGE nr. 344 din 19 iulie 2006 privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale

(la data 24-iul-2006 actul a fost promulgata de Decretul 983/2006)

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Art. 1

Prevederile prezentei legi se aplică:

a) întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene care, în cadrul prestării de servicii transnaţionale, detaşează pe teritoriul României salariaţi cu care au stabilite raporturi de muncă în condiţiile stabilite la art. 4 alin. (1);

b) întreprinderilor stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaţionale, detaşează, pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, salariaţi cu care au stabilite raporturi de muncă, în condiţiile stabilite la art. 4 alin. (2).

(la data 30-iun-2015 Art. 1 modificat de Art. I, punctul 1. din Ordonanta urgenta 28/2015)

Art. 2

Prezenta lege nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din marina comercială.

Art. 3

(1) În sensul prezentei legi, termenii şi expresiile de mai jos au următoarele semnificaţii:

a) salariat detaşat pe teritoriul României - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, care în mod normal lucrează într-un alt stat decât România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 4 alin. (1);

b) salariat detaşat de pe teritoriul României - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care în mod normal lucrează în România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 4 alin. (2);

c) salariu minim - salariul minim aplicabil pe teritoriul României pentru salariatul detaşat pe teritoriul României, respectiv salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, pentru salariatul detaşat de pe teritoriul României;

d) cheltuieli generate de detaşare - orice cheltuieli cu transportul, cazarea şi masa, efectuate în scopul detaşării;

e) indemnizaţie specifică detaşării - indemnizaţia acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detaşare.

(2) În sensul prezentei legi, noţiunea de «salariat» este cea reglementată în legislaţia română.

(3) Pe întreaga perioadă a detaşării salariatul detaşat îşi va păstra raportul de muncă direct cu angajatorul care l-a detaşat.

(la data 30-iun-2015 Art. 3 modificat de Art. I, punctul 2. din Ordonanta urgenta 28/2015)

Art. 4

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

a) detaşarea unui salariat pe teritoriul României, în numele întreprinderii şi sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detaşarea şi beneficiarul prestării de servicii care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi întreprinderea care face detaşarea;

b) detaşarea unui salariat la o unitate situată pe teritoriul României sau la o întreprindere care aparţine grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi întreprinderea care face detaşarea;

c) punerea la dispoziţie a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi agentul de muncă temporară.

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

a) detaşarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele întreprinderii şi sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detaşarea şi beneficiarul prestării de servicii care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi întreprinderea care face detaşarea;

b) detaşarea unui salariat de pe teritoriul României la o unitate sau la o întreprindere care aparţine grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi întreprinderea care face detaşarea;

c) punerea la dispoziţie a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care îşi desfăşoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detaşării, între salariat şi agentul de muncă temporară.

(la data 30-iun-2015 Art. 4 modificat de Art. I, punctul 3. din Ordonanta urgenta 28/2015)

(la data 30-iun-2015 Art. 5 abrogat de Art. I, punctul 4. din Ordonanta urgenta 28/2015)

Art. 6

(1) Salariaţii detaşaţi pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaţionale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condiţiile de muncă stabilite prin legea română şi/sau prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, cu privire la:

a) durata maximă a timpului de muncă şi durata minimă a repausului periodic;
b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;
d) condiţiile de punere la dispoziţie a salariaţilor, în special de către agenţii de muncă temporară;
e) sănătatea şi securitatea în muncă;
f) măsurile de protecţie aplicabile condiţiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum şi pentru copii şi tineri;
g) egalitatea de tratament dintre bărbaţi şi femei, precum şi alte dispoziţii în materie de nediscriminare.
(2) În sensul prevederilor prezentei legi, noţiunea de salariu minim prevăzută la alin. (1) lit. c) este cea prevăzută de legea română şi/sau contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale.
(la data 30-iun-2015 Art. 6 modificat de Art. I, punctul 5. din Ordonanta urgenta 28/2015)

Art. 7
(1) Salariaţii detaşaţi de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaţionale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condiţiile de muncă stabilite prin acte cu putere de lege, acte administrative prin convenţii colective sau sentinţe arbitrale de generală aplicare valabile în statul membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau în Confederaţia Elveţiană, pe al cărui teritoriu sunt prestate serviciile, cu privire la:
a) durata maximă a timpului de muncă şi durata minimă a repausului periodic;
b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;
d) condiţiile de punere la dispoziţie a salariaţilor, în special de către agenţii de muncă temporară;
e) sănătatea şi securitatea în muncă;
f) măsurile de protecţie aplicabile condiţiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum şi pentru copii şi tineri;
g) egalitatea de tratament dintre bărbaţi şi femei, precum şi alte dispoziţii în materie de nediscriminare.
(2) În sensul prevederilor prezentei legi, noţiunea de «salariu minim» prevăzută la alin. (1) lit. c) este definită de legislaţia şi/sau practica statului membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau Confederaţiei Elveţiene, pe al cărui/cărei teritoriu este detaşat salariatul.
(la data 30-iun-2015 Art. 7 modificat de Art. I, punctul 6. din Ordonanta urgenta 28/2015)

Art. 7[1]
Personalului angajatorilor stabiliţi pe teritoriul României, care efectuează operaţiuni de transport internaţional, fiind trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene şi care nu se încadrează în situaţiile prevăzute la art. 4 alin. (2), i se aplică prevederile art. 43 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările şi completările ulterioare, şi beneficiază de drepturile prevăzute la art. 44 alin. (2) din acelaşi act normativ.
(la data 30-iun-2015 Art. 7 completat de Art. I, punctul 7. din Ordonanta urgenta 28/2015)

Art. 8
(1) Prevederile art. 6 lit. b) şi c) nu se aplică în cazul lucrărilor de montaj iniţial şi/sau de primă instalare a unui bun, care fac parte integrantă dintr-un contract de furnizare de bunuri, sunt necesare pentru punerea în funcţiune a bunului furnizat şi sunt executate de salariaţi calificaţi şi/sau specializaţi ai întreprinderii furnizoare, dacă durata detaşării este de cel mult 8 zile.
(2) Durata detaşării se calculează pe baza unei perioade de referinţă de un an de la data începerii detaşării. La calculul duratei detaşării se iau în considerare perioadele anterioare în care postul a fost ocupat de un lucrător detaşat.
(3) Excepţia prevăzută la alin. (1) nu se aplică activităţilor din domeniul construcţiilor, care vizează construirea, repararea, întreţinerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special următoarelor:
a) excavaţii;
b) terasament;
c) construcţii;
d) montare şi demontare a elementelor prefabricate;
e) amenajare sau echipare;
f) transformare;
g) renovare;
h) reparare;
i) demontare;
j) demolare;
k) mentenanţă;
l) întreţinere, lucrări de vopsire şi curăţare;
m) îmbunătăţiri.

Art. 9
Indemnizaţiile specifice detaşării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detaşare, precum cele de transport, cazare şi masă.

Art. 10
(1) Dispoziţiile prezentei legi nu limitează aplicarea condiţiilor de muncă mai favorabile pentru salariaţii detaşaţi de către întreprinderile care sunt stabilite pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, la întreprinderile care sunt stabilite pe teritoriul României.
(2) Dispoziţiile prezentei legi nu limitează aplicarea condiţiilor de muncă mai favorabile pentru salariaţii detaşaţi de către întreprinderile care sunt stabilite pe teritoriul României la întreprinderi care sunt stabilite pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene.
(la data 30-iun-2015 Art. 10 modificat de Art. I, punctul 8. din Ordonanta urgenta 28/2015)

Art. 11

Întreprinderile care nu sunt stabilite pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene, care detaşează salariaţi pe teritoriul României, nu pot beneficia de un tratament mai favorabil decât întreprinderile stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene, al Spaţiului Economic European sau pe teritoriul Confederaţiei Elveţiene.
(la data 30-iun-2015 Art. 11 modificat de Art. I, punctul 9. din Ordonanta urgenta 28/2015)

Art. 12
(1) În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, Inspecţia Muncii este autoritatea publică cu atribuţii de birou de legătură, care efectuează schimbul de informaţii cu instituţiile competente din statele membre ale Uniunii Europene, ale Spaţiului Economic European şi din Confederaţia Elveţiană.
(la data 30-iun-2015 Art. 12, alin. (1) modificat de Art. I, punctul 10. din Ordonanta urgenta 28/2015)

(2) Inspecţia Muncii comunică instituţiilor competente din celelalte state membre ale Uniunii Europene, ale Spaţiului Economic European şi din Confederaţia Elveţiană, precum şi Comisiei Europene informaţii referitoare la calitatea sa de autoritate cu atribuţii de birou de legătură.
(la data 30-iun-2015 Art. 12, alin. (2) modificat de Art. I, punctul 10. din Ordonanta urgenta 28/2015)

(3) În cadrul acestei cooperări, Inspecţia Muncii răspunde cererilor motivate de informare a acestor instituţii cu privire la detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale, inclusiv referitor la abuzuri sau la cazuri de activităţi transnaţionale considerate ilegale.
(4) Schimbul de informaţii prevăzut la alin. (3) se realizează cu titlu gratuit.
Art. 13
(1) Inspecţia Muncii verifică aplicarea prevederilor prezentei legi, în vederea respectării drepturilor salariaţilor detaşaţi pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaţionale.
(2) În cazul în care consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condiţiile de muncă, salariaţii detaşaţi în condiţiile prezentei legi şi/sau reprezentanţii acestora se pot adresa Inspecţiei Muncii.
Art. 14
În situaţia în care salariaţii detaşaţi în condiţiile prezentei legi consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condiţiile de muncă, aceştia se pot adresa instanţelor judecătoreşti competente din România sau instanţelor judecătoreşti dintr-un alt stat, potrivit convenţiilor internaţionale existente în materie de competenţă judiciară.
Art. 15
Procedura specifică privind detaşarea salariaţilor în cadrul prestării de servicii transnaţionale pe teritoriul României urmează să fie stabilită prin hotărâre a Guvernului, în termen de 90 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I.
-
(la data 30-iun-2015 Art. 16 abrogat de Art. I, punctul 11. din Ordonanta urgenta 28/2015)
(la data 30-iun-2015 Art. 16 abrogat de Art. I, punctul 11. din Ordonanta urgenta 28/2015)
Prezenta lege transpune Directiva Parlamentului European şi a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detaşarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităţilor Europene (JOCE), nr. L 018 din 21 ianuarie 1997.
-****-
Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 şi ale art. 76 alin. (1) din Constituţia României, republicată.

PREŞEDINTELE CAMEREI DEPUTAŢILOR
BOGDAN OLTEANU
PREŞEDINTELE SENATULUI
NICOLAE VĂCĂROIU

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 636 din data de 24 iulie 2006