



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	
INTRARE	Nr. 1132
IEȘIRE	
Ziua 25	Luna 02 2020

Burei permanent al Senatului
Bp 66, 67, 68, 69, 70/18.02.2020

Parlamentul României Camera Deputaților

București, 17 februarie 2020
Nr. BPI/79,80,82,83,84

Domnule Președinte,

Avem onoare să vă înaintăm alăturat, în original, în vederea dezbaterii și adoptării, potrivit art.75 alin.(1) din Constituția României, următoarele propuneri legislative:

Bp 66 1. Propunerea legislativă privind modificarea și completarea Legii nr.16/1991 pentru sancționarea faptelor de încălcare a unor norme de conviețuire socială, a ordinii și liniștii publice (BPI 79/2020)

- inițiatori: domnii deputați Păle Dănuț, Dirzu Ioan, Stănescu Alexandru, Ciocan Dan. Grupul parlamentar P.S.D., domnul deputat Movilă Petru, Grupul parlamentar P.M.P., domnii deputați Iftimie Neculai, Calotă Florică Ică, neafiliați;

- prima Cameră sesizată: Senatul, potrivit art.75 alin.(1) teza a II-a din Constituția României;
- Camera decizională: Camera Deputaților;

*Bps** 2. Propunerea legislativă pentru modificarea art.641 din Legea nr.134/2010 privind Codul de procedură civilă (BPI 80/2020)

- inițiatori: domnii deputați Păle Dănuț, Dirzu Ioan, Stănescu Alexandru, Ciocan Dan. Grupul parlamentar P.S.D., domnul deputat Movilă Petru, Grupul parlamentar P.M.P., domnii deputați Iftimie Neculai, Calotă Florică Ică, neafiliați;

- prima Cameră sesizată: Senatul, potrivit art.75 alin.(1) teza a II-a și art.73 alin.(3) lit.m) din Constituția României;
- Camera decizională: Camera Deputaților;

Bp 68 3. Propunerea legislativă privind transmiterea unor terenuri din domeniul public al statului, aflate în administrarea Ministerului Transporturilor și concesiunea Companiei Naționale de Căi Ferate C.F.R.-S.A., în domeniul public al statului, respectiv al Consiliului Local Sector 5, și în administrarea Consiliului Local Sector 5 (BPI 82/2020)

- inițiatori: doamnele deputat Florea Oana-Consuela, Tudor Beatrice; Căruțeru Aida-Cristina, Mihălcescu Carmen-Ileana, domnii deputați Vîrșă Mihăiță, Sieriu Valeriu-Andrei, Manole Petre-Florin, Nicolicea Eugen. Grupul parlamentar P.S.D.;

- prima Cameră sesizată: Senatul, potrivit art.75 alin.(1) teza a II-a și art.73 alin.(3) lit.m) din Constituția României;
- Camera decizională: Camera Deputaților;

4. Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (BPI 83/2020)

- inițiator: domnul deputat Florin-Claudiu Roman, Grupul parlamentar P.N.L.

- prima Cameră sesizată: Senatul, potrivit art.75 alin.(1) teza a II-a și art.73 alin.(3) lit.p) din Constituția României;

- Camera decizională: Camera Deputaților;

5. Propunerea legislativă privind munca în domeniul pescuitului maritim (BPI 84/2020)

- inițiator: domnul deputat Florin-Claudiu Roman, Grupul parlamentar P.N.L.

- prima Cameră sesizată: Senatul, potrivit art.75 alin.(1) teza a II-a și art.73 alin.(3) lit.p) din Constituția României;

- Camera decizională: Camera Deputaților;

Propunerile legislative au fost înregistrate la Biroul permanent al Camerei Deputaților care, în ședința din data de 17 februarie 2020, a stabilit că domeniul reglementat de acestea este de competența decizională a Camerei Deputaților, Senatul fiind prima Cameră sesizată.

Cu stimă,

**p.PREȘEDINTELE
CAMEREI DEPUTAȚILOR**

Florin IORDACHE

**Domnului Titus CORLĂȚEAN
VICEPREȘEDINTELE SENATULUI**

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL
INTRARE Nr. 1132
IEȘIRE
Ziua 25 Luna 02 2020



Biroul permanent al Camerei Deputaților
Nr. 69/18.02.2020

Parlamentul României

Camera Deputaților

Grupul Parlamentar al Partidului Național Liberal

telefon: (021) 402 10 70

fax: (021) 402 10 72

e-mail: pnl@cdep.ro

Către: Biroul Permanent al Camerei Deputaților

Biroul permanent al Camerei Deputaților
Nr. 83 din 13.02.2020

Nr. 83 din 13.02.2020

În conformitate cu prevederile art. 74 din Constituția României, republicată, și ale art. 91 din Regulamentul Camerei Deputaților, republicat, vă înaintăm alăturat spre dezbatere și adoptare, în procedură de urgență, **Proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.**

Inițiator:

Deputat PNL Florin ROMAN

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	
INTRARE	Nr. 1132
IEȘIRE	
Ziua 25	Luna 02 2020

EXPUNERE DE MOTIVE

Secțiunea 1

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

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

1. Descrierea situației actuale

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

- Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii,
- Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”),
- Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.

Directiva Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale a fost transpusă în legislația națională prin Legea nr.344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind punerea în aplicare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”) a fost adoptată în mai 2014.

Scopul Directivei 2014/67/UE este clarificarea și îmbunătățirea transpunerii, aplicării și asigurării respectării Directivei 96/71/CEE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale.

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

În cursul anului 2018, a fost adoptată Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr.173 din 09.07.2018.

Directiva 2018/957/UE actualizează, în ceea ce privește libertatea de a presta servicii și protecția lucrătorilor detașați, cadrul de reglementare stabilit prin Directiva 96/71/CE, respectând, în același timp, diversitatea relațiilor între partenerii sociali la nivel național. Modalitatea de punere în aplicare a acesteia la nivel european este asigurată, în continuare, prin prevederile Directivei 2014/67/UE.

Astfel, Directiva 2018/957/UE aduce elemente de noutate în ceea ce privește asigurarea unui nivel mai ridicat de protecție a lucrătorilor pentru a se garanta libertatea de a presta servicii pe bază echitabilă atât pe

termen scurt, cât și pe termen lung.

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

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

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

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

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

Având în vedere durata lungă a unor detașări și recunoscând legătura dintre piața muncii din statul membru gazdă și lucrătorii detașați pe astfel de perioade lungi, **în cazul detașărilor care depășesc 12 luni**, statele membre gazdă ar trebui să se asigure că întreprinderile care detașează lucrători pe teritoriul lor garantează lucrătorilor respectivi **un set suplimentar de condiții de muncă și de încadrare în muncă** aplicabile în mod obligatoriu lucrătorilor din statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca. Această perioadă ar trebui extinsă cu o **perioadă suplimentară de 6 luni**, atunci când prestatorul de servicii transmite o notificare motivată autorităților competente ale statului membru gazdă. În situațiile în care o detașare depășește 12 luni sau, după caz, 18 luni, setul suplimentar de condiții de muncă și de încadrare în muncă pe care urmează să îl garanteze întreprinderea care detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru, urmează să se aplice și în cazul lucrătorilor detașați pentru a înlocui alți lucrători detașați care îndeplinesc aceeași sarcină în același loc de muncă, pentru a garanta faptul că nu se recurge la astfel de înlocuiri în scopul eludării normelor aplicabile în mod normal.

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

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

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

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

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

1. Prezentul act normativ transpune legislație comunitară.

Proiectul de lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale transpune Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr. 173 din 09.07.2018.

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

2. Schimbări preconizate

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

Astfel, proiectul de lege transpune Directiva 2018/957/UE prin modificarea și completarea dispozițiilor Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

În termen de 60 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial, se vor adopta prin hotărâre de Guvern de modificare și completare a Hotărârii Guvernului nr. 337/2017, normele de aplicare ale prezentei legi.

Proiectul de lege conține dispoziții care:

reglementează setul suplimentar de condiții de muncă și de încadrare în muncă pe care urmează să le garanteze întreprinderile care detașează transnațional lucrători pe teritoriul României și clarifică cooperarea

între autoritățile naționale responsabile de detașare;

- clarifică elementele care definesc noțiunile de *salariul minim aplicabil salariaților detașați pe teritoriul României, sancțiune financiară administrativă, sancțiune financiară administrativă, întreprindere utilizatoare, cooperare administrativă;*

- definește noțiunile de *remunerație aplicabilă pe teritoriul României, remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât România sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, contracte colective de muncă cu aplicabilitate generală în contextul legislației naționale;*

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

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

- facilitarea accesului la informație pe scară largă privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă de care beneficiază salariații detașați pe teritoriul României, puse la dispoziție pe site-ul Inspecției Muncii.

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

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

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

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

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

3. Alte informații - Nu este cazul.

Secțiunea a 3-a

Impactul socio-economic al proiectului de act normativ

1. Impactul macro-economic

Nu este cazul

1. Impactul asupra mediului concurențial și domeniului ajutoarelor de stat

Nu este cazul
2. Impactul asupra mediului de afaceri Nu este cazul
2¹. Impactul asupra sarcinilor administrative: Nu este cazul
2². Impactul asupra întreprinderilor mici și mijlocii: Nu este cazul
3. Impactul social Nu este cazul
4. Impactul asupra mediului Nu este cazul
5. Alte informații Nu este cazul

Secțiunea a 4 – a
Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani)

mii lei						
Indicatori	Anul curent	Următorii 4 ani				
1	2	3	4	5	6	7
1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus din care: a) <i>buget de stat, din acesta:</i> (i) impozit pe profit (ii) impozit pe venit b) <i>bugete locale:</i> (i) impozit pe profit c) <i>bugetul asigurărilor sociale de stat:</i> (i) contribuții de asigurări						
2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care: a) <i>buget de stat, din acesta:</i> (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii b) <i>bugete locale:</i> (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii c) <i>bugetul asigurărilor sociale de stat:</i> (i) cheltuieli de personal (ii) bunuri și servicii						
3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) <i>buget de stat</i> b) <i>bugete locale</i>						
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii						

cheltuielilor bugetare	
5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare	
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificării veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare	
7. Alte informații	Nu este cazul.

Secțiunea a 5 – a
Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare

<p>1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ:</p> <p>a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate, ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.</p> <p>b) acte normative ce trebuie să fie elaborate în vederea implementării noilor dispoziții Modificarea Normelor de aplicare a prezentei legi, respectiv Hotărârea de Guvern nr. 337/2017.</p> <p>1¹. Compatibilitatea proiectului de act normativ cu legislația în domeniul achizițiilor publice.</p> <p>a) impact legislativ - prevederi de modificare și completare a cadrului normativ în domeniul achizițiilor publice, prevederi derogatorii; Nu este cazul.</p> <p>b) norme cu impact la nivel operațional/tehnic - sisteme electronice utilizate în desfășurarea procedurilor de achiziție publică, unități centralizate de achiziții publice, structură organizatorică internă a autorităților contractante. Nu este cazul.</p>	
<p>2. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația europeană în cazul proiectelor ce transpun prevederi europene:</p> <p>Proiectul de act normativ transpune:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr.173 din 09.07.2018; - art. 7 alin. (2) și art. 7 alin. (4) din Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană. 	
<p>3. Măsurile normative necesare aplicării directe a actelor normative Nu este cazul.</p>	
<p>4. Decizii ale Curții Europene de Justiție și alte documente Nu este cazul.</p>	
<p>5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente</p>	
<p>6. Alte informații Nu este cazul</p>	

Secțiunea a 6-a
Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ

<p>1. Informații privind procesul de consultare cu organizații neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate Nu este cazul.</p>	
<p>2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea, precum și a modului în care</p>	

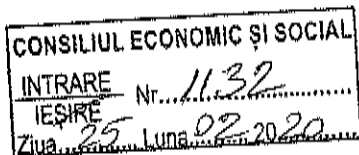
<p>activitatea acestor organizații este legată de obiectul prezentului act normativ Nu este cazul.</p>
<p>3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care actul normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr.521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative Nu este cazul.</p>
<p>4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr.750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente Nu este cazul.</p>
<p>5. Informații privind avizarea de către:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Consiliul Legislativ b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării c) Consiliul Economic și Social d) Consiliul Concurenței e) Curtea de Conturi <p>Proiectul de act normativ va fi suspus avizării Consiliului Legislativ și Consiliul Economic și Social</p>
<p>6. Alte informații Nu este cazul.</p>
<p>Secțiunea a 7-a</p> <p>Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</p>
<p>1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ Nu este cazul</p>
<p>2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării actului normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice Nu este cazul.</p>
<p>3. Alte informații Nu este cazul.</p>
<p>Secțiunea a 8-a</p> <p>Măsuri de implementare</p>
<p>1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale – înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente. Nu este cazul.</p>
<p>2. Alte informații Nu este cazul.</p>

Față de cele prezentate, a fost elaborat proiectul de Lege pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, pe care îl supunem spre adoptare Parlamentului României.

Inițiator

Florin ROMAN





Parlamentul României

Camera Deputaților

Grupul Parlamentar al Partidului Național Liberal

telefon: (021) 402 10 70

fax: (021) 402 10 72

e-mail: pnl@cdep.ro

Lege

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

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

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

CAPITOLUL I

Dispoziții generale

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

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

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

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

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

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

o) sancțiune financiară administrativă - orice sancțiune pecuniară cu caracter administrativ, inclusiv taxe și suprataxe aplicate unei întreprinderi prevăzute la art. 3 lit. b), conform actelor normative și procedurilor statului membru, altul decât România pe teritoriul căruia se desfășoară activitatea, de către autoritățile competente din alte state membre sau confirmate de către organisme administrative ori judiciare sau, după caz, care decurg din hotărâri ale instanțelor competente, care nu sunt de natură penală și care sunt legate de nerespectarea prevederilor Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii ori ale Directivei 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei nr. 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne ("Regulamentul IMI");

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

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

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

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

naționale, precum și cele prevăzute în contractele colective de muncă cu aplicabilitate generală;

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

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

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

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

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

”ART. 5¹

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

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

”ART. 5²

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

— ART.6¹

(1) În cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni, întreprinderile menționate la art. 3 lit.a) din lege garantează salariaților detașați pe teritoriul

României, cu respectarea principiului egalității de tratament, suplimentar față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă prevăzute la art. 6, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile acestora potrivit legislației naționale și contractelor colective cu aplicabilitate generală, cu excepția:

- a) procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;
- b) schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.

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

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

(4) Durata detașării transnaționale se calculează pe baza unei perioade de referință de un an de la data începerii acesteia. La calculul acestei durate, se iau în considerare inclusiv perioadele în care postul a fost anterior ocupat de un alt salariat, detașat în cadrul prestării de servicii transnaționale.

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

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

”ART. 6²

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

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

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

”ART. 7¹

(1) În cazul în care în urma evaluării de ansamblu a elementelor faptice prevăzute la art. 7 alin. (1), inspectorii de muncă constată neîndeplinirea condițiilor privind detașarea transnațională aceștia sesizează, prin 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

”ART. 8¹

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

"ART. 8²

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

- a) procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;
- b) schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.

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

"ART. 8³

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

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

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

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

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

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

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

"ART. 11¹

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

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

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

"ART. 11²

(1) Pentru verificarea respectării de către întreprinderile menționate la art. 3 lit. a) a remunerației plătite unui lucrător detașat pe teritoriul României, inspectorii de muncă vor compara remunerația efectiv plătită lucrătorului detașat cu remunerația cuvenită în conformitate cu legislația națională.

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

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

"ART. 11³

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

a) elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul lucrătorul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă și nivelul acestora;

b) cuantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 6 din lege;
- b) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 6¹, alin. (1) din lege;
- c) salariul minim aplicabil la nivel național;
- d) elementele constitutive ale remunerației;
- e) procedura specifică privind detașarea salariaților pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- f) date cu privire la măsurile administrative și de control aplicabile întreprinderilor prevăzute la art. 3 lit. a), în conformitate cu prevederile art. 24;
- g) lista și datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă;
- h) date referitoare la contractele colective de muncă cu aplicabilitate generală, conform prevederilor legale și cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul României în baza acestor contracte colective de muncă, precum și, după caz, trimiteri către site-urile oficiale ale partenerilor sociali reprezentativi;
- i) date privind procedurile de depunere a plângerilor.”.

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

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

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

(4³) În situația în care pe site-ul 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 O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare, în măsura necesară asigurării caracterului proporțional al acestora”.

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

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

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

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

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

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

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

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

"ART.53¹

(1) Prezenta lege se aplică sectorului transportului rutier în ceea ce privește detașarea conducătorilor auto din domeniul transportului rutier, cu excepția art.5¹, art. 5², art. 6 lit. c), lit. h) și lit. i), art. 6¹, art. 6², art. 8 lit. c), lit. h) și lit. i), art. 8¹, art. 8² și art. 8³.

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

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

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

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

IV. În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va modifica și completa normele

metodologice de aplicare a acesteia, Hotărârea Guvernului nr. 337/2017 din 18 mai 2017 pentru aprobarea Normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

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

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

Prezenta lege transpune:

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

- Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne ("Regulamentul IMI"), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014.

- Directiva 2018/957/UE de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr.173 din 09.07.2018;

- Art. 7 alin. (2) și (4) din Directiva 2019/1152/UE a Parlamentului European și a Consiliului privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr.186/116 din 11.07.2019".

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

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

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