

Lege nr. 344 din 19/07/2006

privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Publicat: MO nr. 636 din 24/07/2006

Art. 1. - Prevederile prezentei legi se aplică întreprinderilor stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă.

Art. 2. - Prezenta lege nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din marina comercială.

Art. 3. - În sensul prezentei legi, prin salariat detașat se înțelege salariatul care în mod normal lucrează într-un alt stat decât România, dar pentru o perioadă de timp limitată își desfășoară activitatea în România.

Art. 4. - Prezenta lege se aplică în măsura în care întreprinderile prevăzute la art. 1 iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

a) detașarea unui salariat pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

b) detașarea unui salariat la o unitate situată pe teritoriul României sau la o întreprindere care aparține unui grup de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către o întreprindere de muncă temporară sau agenție de plasare, 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 întreprinderea de muncă temporară sau agenția de plasare.

Art. 5. - În sensul prezentei legi, noțiunea de salariat este cea reglementată în legislația română.

Art. 6. - Salariații detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă stabilite prin legea română și/sau prin contractul colectiv de muncă la nivel național și de ramură, cu privire la:

a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;

b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;

d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către întreprinderile de muncă temporară;

e) sănătatea și securitatea în muncă;

f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;

g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

Art. 7. - În sensul prevederilor prezentei legi, noțiunea de salariu minim este cea prevăzută de lege și/sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 8. - (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, 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.

(2) Durata detașării se calculează pe baza unei perioade de referință de un an de la data începerii detașării. La calculul duratei detașării se iau în considerare perioadele anterioare în care postul a fost ocupat de un lucrător detașat.

(3) Excepția prevăzută la alin. (1) nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor, care vizează construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special următoarele:

- 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;
- k) mentenanță;
- l) întreținere, lucrări de vopsire și curățare;
- m) îmbunătățiri.

Art. 9. - Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detașare, precum cele de transport, cazare și masă.

Art. 10. - Dispozițiile prezentei legi nu limitează aplicarea condițiilor de muncă mai favorabile pentru salariații detașați în România.

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

Art. 12. - (1) În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, Inspekția Muncii este autoritatea publică cu atribuții de birou de legătură, care efectuează schimbul de informații cu instituțiile competente din statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spațiului Economic European.

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

(3) În cadrul acestei cooperări, Inspekția Muncii răspunde cererilor motivate de informare a acestor instituții cu privire la detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv referitor la abuzuri sau la cazuri de activități transnaționale considerate ilegale.

(4) Schimbul de informații prevăzut la alin. (3) se realizează cu titlu gratuit.

Art. 13. - (1) Inspekția Muncii verifică aplicarea prevederilor prezentei legi, în vederea respectării drepturilor salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale.

(2) În cazul în care consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă, salariații detașați în condițiile prezentei legi și/sau reprezentanții acestora se pot adresa Inspekției Muncii.

Art. 14. - În situația în care salariații detașați în condițiile prezentei legi consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă, aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești competente din România sau instanțelor judecătorești dintr-un alt stat, potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară.

Art. 15. - Procedura specifică privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale 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.

Art. 16. - Prezenta lege intră în vigoare la data aderării României la Uniunea Europeană.

*

Prezenta lege transpune Directiva Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE), nr. L 018 din 21 ianuarie 1997.

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

PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR PREȘEDINTELE SENATULUI
BOGDAN OLTEANU NICOLAE VĂCĂROIU

București, 19 iulie 2006.

Nr. 344.