



## DETAȘAREA TRANSNAȚIONALĂ ÎN CADRUL PRESTĂRII DE SERVICII

**Întrebare:** Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale se poate efectua fără existența unui contract de prestări servicii?

**Răspuns:** Angajatorul care efectuează detașarea trebuie să aibă încheiat cu beneficiarul serviciilor prestate un contract de prestări de servicii transnaționale.

**Întrebare:** Detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale suspendă raporturile de muncă cu angajatorul care a dispus detașarea?

**Răspuns:** Pe întreaga perioadă a detașării, salariatul își va păstra raportul de muncă direct cu angajatorul care l-a detașat.

**Întrebare:** Cine acordă drepturile salariale, concediile de odihnă și cine are obligația de a plăti indemnizațiile pentru concediile medicale?

**Răspuns:** Angajatorul care a dispus detașarea.

**Întrebare:** Care sunt clauzele specifice pe care angajatorul care își detașează salariații de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale trebuie să le prevadă în contractele individuale de muncă?

**Răspuns:** Angajatorul are obligația de a stabili în conținutul contractelor individuale de muncă:

- a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- c) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate.

**Întrebare:** Care sunt obligațiile întreprinderilor stabilite într-un stat membru care detașează salariați pe teritoriul României?

**Răspuns:** Întreprinderile stabilite într-un stat membru care detașează salariați pe teritoriul României au următoarele obligații:

- de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui raza teritorială urmează să se desfășoare activitatea o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii;
- de a deține și a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, pe perioada detașării transnaționale, copii după următoarele documente: contractul de muncă sau un document echivalent, dovada plății salariului, fișa de prezență;
- obligația de a furniza documentele mai sus menționate, timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională, la cererea Inspecției Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării;
- obligația de a furniza o traducere în limba română a documentelor mai sus menționate;
- obligația de a desemna o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente naționale și care să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul.



**Întrebare: Care sunt situațiile de detașare transnațională?**

**Răspuns:** Următoarele situații reprezintă detașare:

- detașarea unui salariat în cadrul unui contract de prestării de servicii;
- detașarea unui salariat la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi (intra-grup);
- punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare (AMT).

**Întrebare: Care sunt obligațiile angajatorului cu privire la drepturile salariale ale salariaților detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale?**

**Răspuns:** Angajatorul are obligația de a acorda pe perioada detașării salariații de pe teritoriul României, **salariul minim aplicabil pe teritoriul statului membru**, așa cum este definit de legislația și/ori practica statului membru, pe teritoriul căruia este detașat salariatul.

Salariatul, pe perioada detașării, va beneficia de cheltuieli generate de detașare - orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa, efectuate în scopul detașării, precum și de o indemnizație specifică detașării transnaționale - indemnizația destinată să asigure protecția socială a salariaților acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare, care constau în îndepărtarea salariatului de mediul său obișnuit.

**Întrebare: Când este considerată indemnizația specifică detașării transnaționale parte a salariului minim?**

**Răspuns:** Indemnizația specifică detașării transnaționale este considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu este acordată cu titlu de rambursare a cheltuielilor generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă.

**Întrebare: Indemnizațiile specifice detașării acordate pentru cheltuielile generate de detașare, sunt considerate parte a salariului minim?**

**Răspuns:** Dacă indemnizațiile specifice detașării constau în cheltuielile generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă, acestea nu sunt considerate ca parte a salariului minim (remunerației). Dacă scopul acestora îl constituie rambursarea cheltuielilor generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă, acestea nu ar trebui să fie considerate ca parte a remunerației. Angajatorul ar trebui să ramburseze lucrătorilor detașați cheltuielile respective, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale aplicabile raportului de muncă.

**Întrebare: Care este rolul indemnizației specifice detașării transnaționale?**

**Răspuns:** Indemnizația specifică detașării transnaționale are rolul de a compensa inconvenientele cauzate de detașare, care constau în îndepărtarea salariatului de mediul său obișnuit, este considerată parte a salariului minim, în măsura în care nu este acordată cu titlu de rambursare a cheltuielilor generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă.

**Întrebare: Angajatorul poate acorda în mod diferențiat indemnizația specifică detașării transnaționale în funcție de țara unde sunt prestate serviciile?**

**Răspuns:** Da. Angajatorul poate stabili ca indemnizația specifică detașării transnaționale să fie acordate în funcție de țara unde sunt prestate serviciile.



## INSPECȚIA MUNCII

**Întrebare: Care sunt condițiile de muncă pe care un angajator trebuie să le respecte salariaților detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale?**

**Răspuns:** 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, pe teritoriul căruia sunt prestate serviciile, 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 definit potrivit art. 2 alin. (1) lit. f), inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;
- d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții 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.

**Întrebare: Cine are competența efectuării de inspecții și verificări cu privire la respectarea de către angajatori a condițiilor de muncă ale salariaților detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale?**

**Răspuns:** Competența efectuării de inspecții și verificări cu privire la respectarea de către angajatori a condițiilor de muncă pe perioada detașării transnaționale a unui salariat de pe teritoriul României pe teritoriul unui stat membru revine autorităților competente ale statului unde s-a dispus detașarea.

**Întrebare: Cum sunt considerați salariații unui agent de muncă temporară, care sunt puși la dispoziția unui utilizator înregistrat pe teritoriul altui stat membru decât cel în care este stabilit agentul de muncă temporară?**

**Răspuns:** Salariații agentului de muncă temporară sunt considerați detașați transnaționali în cadrul de prestări servicii transnaționale.

**Întrebare: Salariatului temporar pus la dispoziția unui utilizator înregistrat pe teritoriul unui stat membru altui decât cel unde este stabilit agentul de muncă temporară i se pot aplica prevederile privind delegarea?**

**Răspuns:** Salariatului temporar, care încheie un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară care îl pune la dispoziția unui utilizator, altul decât cel unde este stabilit agentul de muncă temporară, pentru a lucra pe perioada stabilită în contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia, nu îi sunt aplicabile dispozițiile privind delegarea din Codul muncii.

**Întrebare: Cum este înregistrată detașarea transnațională a salariaților în Registrul general de evidență a salariaților?**



## INSPECȚIA MUNCII

**Răspuns:** Angajatorul are obligația de a completa registrul general de evidență a salariaților cu data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități

**Întrebare:** Care este salariul pe care salariatul temporar îl primește pentru activitatea desfășurată la utilizator?

**Răspuns:** Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar. Condițiile de muncă și de angajare de bază aplicabile lucrătorilor temporari ar trebui să fie cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi recrutați de întreprinderea utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă.

**Întrebare:** Unde se pot adresa salariații detașați pe teritoriul României dacă le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă sau dacă au suferit pierderi ori daune ca urmare a nerespectării prevederilor legale?

**Răspuns:** Aceștia se pot adresa inspectoratelor teritoriale de muncă 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.

**Întrebare:** Poate răspunde contractantul, căruia angajatorul salariatului detașat îi este subcontractant, direct în solidar cu aceasta sau în locul său pentru drepturile salariale nete restante aferente salariului minim acordat salariatului detașat?

**Răspuns:** În cadrul lanțurilor de subcontractare, contractantul căruia angajatorul salariatului detașat îi este subcontractant direct poate răspunde în solidar cu acesta sau în locul său pentru drepturile salariale restante. Răspunderea este limitată numai la drepturile salariatului detașat obținute în cadrul relației contractuale dintre contractant și subcontractantul acestuia.

