



INSPECȚIA MUNCII

Operator de date cu caracter personal, înregistrat la Autoritatea de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal sub nr. 38

II. DETAȘAREA TRANSNAȚIONALĂ A SALARIAȚILOR ÎNTREPRINDERILOR STABILITE PE TERITORIUL ROMÂNIEI, PE TERITORIUL UNUI STAT MEMBRU UE/SEE/CONFEDERAȚIA ELVEȚIANĂ

II.1 Care sunt situațiile vizate?

Detașarea transnațională a salariaților, vizează ipotezele în care un angajator stabilit pe teritoriul României încredințează potrivit legislației aplicabile, o misiune specifică salariaților săi care trebuie executată într-un stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene fiind stabilit că, odată ce misiunea a fost îndeplinită, salariații își reiau activitatea în cadrul societății cu care au încheiat contractul individual de muncă.

Astfel, sunt vizate următoarele situații:

- 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
- 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
- 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

Angajatorul stabilit pe teritoriul României trebuie să desfășoare o activitate semnificativă în țara sa de origine, pentru a putea trimite în statele membre UE sau pe teritoriul Confederației Elvețiene salariații săi în calitate de lucrători detașați.

II.2 Clauzele și condițiile de încadrare în muncă a salariaților detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale

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, valabile în statul membru, pe teritoriul căruia sunt prestate serviciile, cu privire la:

- durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic
- durata minimă a concediilor anuale plătite
- **salariați minim** inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare
- condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară
- sănătatea și securitatea în muncă

INSPECȚIA MUNCII

- măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri
- egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare

ATENȚIE!

***Salariul minim** aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României este cel definit de legislația și/ori practica statului membru, altul decât România, sau Confederației elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia este detașat salariatul.*

Competența verificării respectării condițiilor de muncă menționate mai sus revine autorităților din statul membru unde a fost detașat salariatul.

ATENȚIE!

Pentru a evita sancționarea de către autoritățile din statul membru unde se efectuează detașarea, angajatorii români se vor informa anterior detașării cu privire la cerințele administrative și prevederile legale pe care trebuie să le respecte pe teritoriul statului respectiv.

II.3 Date de contact ale birourilor de legătură din statele membre UE sau al Confederației Elvețiene

Pentru a solicita informații legate de normele aplicabile pe teritoriul statelor membre UE, sau al Confederației Elvețiene accesați următorul link http://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/cross-border-commuters/index_ro.htm#!lightbox-uid-0, secțiunea "Contactați administrațiile naționale".

- Pentru reclamații, sesizări sau cereri de informații cu privire la legislația aplicabilă în România, poate fi utilizată următoarea adresă de e-mail: comunicare@inspectiamuncii.ro

II.4 Documentul portabil A1

Formularul A1 este un document comunitar emis de autoritatea competentă a statului de origine al unui salariat detașat într-un alt stat membru UE sau SEE, care confirmă faptul că pentru salariatul în cauză este aplicabilă legislația referitoare la contribuțiile sociale din statul de origine și, în consecință, acestea sunt reținute și achitate în statul de origine.

Documentul portabil A1 este necesar la detașarea unui lucrător român într-un stat membru UE sau SEE, acesta dovedind exclusiv menținerea titularului la sistemul de securitate socială (asigurare pentru pensie, accidente de muncă și boli profesionale, asigurări sociale de sănătate, prestații familiale) din statul de trimitere (statul de care aparține instituția care a emis respectivul document).

Documentul portabil A1 se eliberează de către Casa Națională de Pensii Publice.
(<https://www.cnpp.ro/documentul-portabil-a1>)

- [vezi date contact Casa Națională de Pensii Publice](#)