

LEGAL NEWS

No. 54 / 26 August 2020

Modificări aduse legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

În *Monitorul Oficial* nr. 736 / 13.08.2020 a fost publicată **Legea 172 pentru modificarea și completarea Legii 16 / 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale („Legea 172”)**.

Principalele modificări aduse Legii 16 / 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (denumită în continuare „Legea 16 / 2017”) vizează următoarele aspecte:

I. Redefinirea unor termeni, precum:

- „salariat detașat de pe teritoriul României”
- „indemnizație specifică detașării transnaționale”

Amendments to the law on the posting of employees in the framework of the transnational provision of services

Monitorul Oficial No. 736 dated August 13, 2020 has published the **Law No. 172 for the amendment and the completion of Law No. 16 / 2017 regarding the posting of employees in the framework of the transnational provision of services (“Law 172”)**.

The main amendments to Law No. 16 / 2017 on the posting of the employees in the provision of transnational services (hereinafter referred to as “Law 16 / 2017”) provided by Law 172 refer to:

I. Redefining some terms, such as:

- “employee posted from the territory of Romania”
- “transnational posting allowance”



- „sanctiune financiară administrativă”
- „întreprindere utilizatoare”
- „cooperare administrativă”.

- "administrative-financial sanction"
- "user undertaking"
- "administrative cooperation".

II. Denumirea de „salariu minim” este înlocuită cu cea de „remunerație”

- „remunerație aplicabilă pe teritoriul României”;

Prin **remunerația aplicabilă pe teritoriul României** se înțelege suma de bani care cuprinde salariul minim, astfel cum este definit de Legea 16 / 2017, sporul pentru munca 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.

- „remunerație aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene”.

Prin **remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene** se înțelege 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.

III. Includerea indemnizației de detașare ca parte a remunerației lucrătorului

Indemnizația specifică detașării transnaționale este considerată parte a remunerației, cu excepția cheltuielilor generate de detașare, respectiv cheltuielile de transport, cazare și masă.

II. The concept of “minimum salary” is replaced by “remuneration”

- “remuneration applicable on the territory of Romania”;

Remuneration applicable on the territory of Romania means the amount of money that includes the minimum wage as defined by Law 16/2017, the increment for overtime, for work on weekly rest days, for work on public holidays, for night work, other bonuses and allowances that are mandatory under national law, as well as those provided for in collective agreements of general application.

- “remuneration applicable on the territory of a Member State of the European Union other than Romania or on the territory of the Swiss Confederation”.

The remuneration applicable on the territory of a Member State of the European Union, other than Romania, or on the territory of the Swiss Confederation means the amount of money established by the national law and / or national practices of the Member State on whose territory the worker is posted, representing all the constituent elements of the remuneration which are binding under national laws, regulations or collective agreements or arbitral sentences, which have been declared of general application or which are applied in accordance with Article 3 (8) of Directive 96/71 / EEC in that Member State.

III. Including of the posting allowance as part of the worker's remuneration

The allowance specific to transnational posting is considered part of the remuneration, except for the posting expenses (*i.e.* transport, accommodation and meal related expenses).

IV. Introducerea unor drepturi noi pentru lucrătorii detașați

În cadrul prestării de servicii transnaționale, salariații vor beneficia și de condițiile de muncă stabilite de legislația statului pe teritoriul căruia / căreia sunt prestate serviciile, cu privire la:

- **remunerația** aplicabilă pe teritoriul statului gazdă, inclusiv plata orelor suplimentare, cu excepția contribuțiilor privind pensiile ocupaționale;
- condițiile privind **cazarea salariaților**, atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimiși să exercite temporar sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit;
- **indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă**, atunci când sunt trimiși să exercite temporar sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit, în conformitate cu legislația națională sau contractul colectiv de muncă cu aplicabilitate generală din țara gazdă.

V. Introducerea unor obligații suplimentare pentru angajator în cazul detașărilor transnaționale de lungă durată

În cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni, angajatorii garantează salariaților detașați, cu respectarea principiului egalității de tratament, **toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile acestora potrivit legislației naționale și contractelor colective cu aplicabilitate generală, cu excepția:**

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

Perioada de 12 luni poate fi prelungită cu 6 luni (până la 18 luni), cu condiția transmiterii de către întreprindere a unei notificări motivate la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui raza teritorială prestează activitatea salariații detașați. Pentru România, termenul limită de transmitere a notificării este cel târziu în ziua anterioară împlinirii termenului de 12 luni.

IV. Introduction of new rights for posted workers

In the provision of transnational services, employees will also benefit from the working conditions established by the legislation of the state on whose territory the services are provided, regarding:

- **remuneration** applicable on the territory of the host State, including overtime pay, *except for* the occupational pension contributions;
- the conditions regarding **the accommodation of the employees**, when they are offered by the employer to the employees sent to temporarily perform tasks corresponding to their duties at a different work place than their usual one;
- **allowances or reimbursement of transport, accommodation and meals expenses**, when they are sent to carry out temporary tasks corresponding to their duties at a different place of work than their usual one, in accordance with national law or collective labour agreement of general application from the host country.

V. Introduction of additional obligations for the employer in the case of long-term transnational posting

If the actual duration of the posting exceeds 12 months, employers shall guarantee to posted workers, **in compliance with the principle of equal treatment, all conditions of employment and employment applicable to them under national law and collective agreements of general application, except for:**

- the conditions for concluding and terminating the individual employment contract, including non-compete clauses;
- supplementary occupational pension schemes.

The 12-month period may be extended with 6 months (up to 18 months), provided that the company sends a motivated notification to the territorial labour inspectorate in whose territorial area the employees are posted. For Romania, the deadline for submitting the notification is at the latest the day before the 12-month deadline.

VI. Introducerea unor noi obligații pentru angajatori

Întreprinderile stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care detașează pe teritoriul României salariați au obligația de a pune la dispoziția autorităților de control, la solicitarea acestora, documente din care să rezulte:

- a) quantumul 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, respectiv condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile.

Întreprinderile stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează salariați, pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene 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) quantumul 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 creat de statul membru gazdă, în conformitate cu art. 5, alin. (2) din Directiva 2014/67/UE.

Legea 172 se aplică și conducătorilor detașați din sectorul transportului rutier

Legea 172 se aplică și sectorului transportului rutier în ceea ce privește detașarea conducătorilor auto din domeniul transportului rutier, *cu excepția dispozițiilor referitoare la:*

- punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporar;

VI. Introduction of new obligations for the employers

Undertakings established on the territory of a Member State other than Romania, or in the territory of the Swiss Confederation, which post employees to the territory of Romania have the obligation to make available to the control authorities, at their request, documents showing:

- a) the total amount of the remuneration that the employee shall benefit from during the posting, with the distinct highlighting of the posting allowance;
- b) the expenses actually incurred for the posting, such as transport, accommodation and meals and the manner in which they are granted or reimbursed, respectively the manner of providing transport, accommodation or meals, as the case may be, respectively the applicable working and employment conditions.

Undertakings established in Romania which, in the framework of the provision of transnational services, deploy employees, on the territory of a Member State other than Romania, or on the territory of the Swiss Confederation, have the obligation to inform, in writing, the employee seconded from Romania, previously to the posting beginning, in respect of:

- a) the constituent elements of the remuneration to which the worker is entitled, in accordance with the law applicable in the host Member State and their amount;
- b) the total amount of the remuneration granted to the employee during the secondment, with the distinct highlighting of the specific posting allowance, when it is granted;
- c) the expenses generated by the secondment, such as transport, accommodation and meals, as well as the manner of granting or reimbursing them, respectively the manner of providing transport, accommodation or meals, as the case may be;
- d) the link to the official national website created by the host Member State in accordance with Article 5 (2) of Directive 2014/67 / EU.

Law 172 also applies to drivers seconded from the road transport sector

The Law 172 also applies to the road transport sector with regard to the posting of drivers in the field of road transport, *except for the provisions relating to:*

- lease of personnel by a temporary work agency;

- acordarea drepturilor privitoare la remunerație, cazare, indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă;
- durata detașării.
- granting rights in respect of remuneration, accommodation, allowances or reimbursement of transport, accommodation and subsistence expenses;
- duration of posting.

Prevederile Legii 172 au intrat în vigoare în termen de 3 (trei) zile de la publicarea în *Monitorul Oficial*, respectiv de la data de **16.08.2020**.

The provisions of the Law 172 entered into force within three (3) days from its publication in *Monitorul Oficial*, respectively as of **August 16, 2020**.

Legal News este o selecție a unor elemente de noutate legislativă, cu scop strict informativ. Nu este considerată consiliere profesională și, drept urmare, Duncea Ștefănescu / DS Tax Advisory Services nu își asumă nici o responsabilitate în acest sens. Pentru întrebări suplimentare în ceea ce privește problemele expuse, vă rugăm nu ezitați să ne contactați.

Legal News contains a selection of the latest major issues occurred in the Romanian legislative framework, is intended only to provide information and, hence, shall not be deemed to provide professional advice or consultancy. Therefore, we assume no responsibility in this respect. Should you require any information related to the foregoing, please do not hesitate to contact us.



Dacă doriți să vă abonați gratuit la newsletter-ele noastre, vă rugăm trimiteti un mesaj la adresa news@duncea-stefanescu.ro, specificând numele, prenumele, funcția Dvs. și denumirea societății.

If you wish to get free subscription to our newsletters, please send a message to news@duncea-stefanescu.ro, specifying your full name and title, as well as the name of your company.

CONTACT

Radu Nicolescu
Managing Associate



Florina Voicu
Associate



Str. Economu Cezărescu, nr. 31B
Sector 6, Bucharest, Romania

Tel: +4 031 228 88 50
Fax: +4 031 228 88 51

contact@duncea-stefanescu.ro
www.duncea-stefanescu.ro