

# PARLAMENTUL ROMÂNIEI

## CAMERA DEPUTAȚILOR

## SENATUL

### LEGE

#### **privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale**

**Parlamentul României adoptă prezenta lege.**

### CAPITOLUL I

#### **Dispoziții generale**

**Art.1** – (1) Prezenta lege instituie un cadru comun de dispoziții, măsuri și mecanisme de control, aplicabile pe teritoriul României detașării salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv măsurile de prevenire și sancționare a oricărui abuz și eludare a acestora.

(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 prevăzute de legislația națională, în conformitate cu prevederile art. 6, facilitând în același timp exercitarea libertății de a presta servicii pentru prestatorii de servicii, promovând un climat de concurență loială între aceștia din urmă și sprijinind astfel funcționarea pieței interne.

(3) Prezenta lege nu afectează exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în legislația națională, precum și la nivelul Uniunii Europene, inclusiv libertatea și dreptul la grevă sau de a întreprinde acțiuni care țin de relațiile de muncă, în conformitate cu legislația națională.

(4) Prevederile prezentei legi nu afectează dreptul de a negocia, de a încheia, de a pune în aplicare contracte colective de muncă și de a desfășura acțiuni colective, în conformitate cu legislația națională.

**Art.2** – (1) În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație:

- a) *stat membru* – orice stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European;
- b) *salariat detașat pe teritoriul României* - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care în mod normal lucrează într-un alt stat decât România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 5 alin. (1);
- c) *salariat detașat de pe teritoriul României* - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care în mod normal lucrează în România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 5 alin. (2);
- d) *detașare transnațională* – situația în care o întreprindere stabilită într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul altui stat membru salariați cu care are stabilite raporturi de muncă, în situațiile reglementate de art. 5;
- e) salariul minim aplicabil pe teritoriul României pentru salariatul detașat pe teritoriul României, prevăzut de legea română și/sau contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate,

conform prevederilor legale, respectiv salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României, definit de legislația și/sau practica statului membru, altul decât România sau Confederației Elvețiene, pe al cărui/cărei teritoriu este detașat salariatul;

- f) *cheltuieli generate de detașare* - orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa, efectuate în scopul detașării;
- g) *indemnizație specifică detașării* - indemnizația destinată să asigure protecția socială a salariaților acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare, care constau în îndepărtarea salariatului de mediul sau obișnuit;
- h) *autoritate competentă* – o autoritate sau un organism desemnat de un stat membru sau de Confederația Elvețiană să îndeplinească funcții și atribuții cu privire la aplicarea legislației naționale referitoare la detașarea transnațională a salariaților în cadrul prestării de servicii;
- i) *autoritate solicitantă* - autoritatea competentă dintr-un stat membru care transmite o cerere de asistență, de informații, de notificare sau de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare, astfel cum este menționată la art. 29-46.
- j) *autoritate solicitată* - autoritatea competentă dintr-un stat membru căreia îi este adresată o cerere de asistență, de informații, de notificare sau de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare, astfel cum este menționată la art. 29-46.
- k) *stat membru gazdă* - statul membru sau Confederația Elvețiană pe teritoriul căruia este detașat un salariat în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, de către o întreprindere stabilită pe teritoriul altui stat membru;
- l) *stat membru de stabilire* – statul membru sau Confederația Elvețiană în care este stabilită întreprinderea care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul altui stat membru salariați cu care are stabilite raporturi de muncă;

- m) *sistemul de informare al pieței interne (IMI)* - instrumentul electronic furnizat de Comisia Europeană pentru a facilita cooperarea administrativă dintre autoritățile competente ale statelor membre și dintre autoritățile competente ale statelor membre și Comisia Europeană, definit în conformitate cu prevederile Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 25 octombrie 2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne și de abrogare a Deciziei 2008/49/CE a Comisiei (“Regulamentul IMI”), denumit, în continuare, Sistemul IMI;
- n) *sanctiune administrativă financiară* - orice sancțiune pecuniară, inclusiv taxe și suprataxe aplicate unei întreprinderi prevăzută 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 sau judiciare ori, după caz, care decurg din hotărâri ale instanțelor competente și care sunt legate de nerespectarea prevederilor Directivei 96/71/CE sau a Directivei 2014/67/UE;
- o) *lanț de subcontractare* – relația contractuală civilă între o entitate juridică denumită contractant și o entitate juridică denumită subcontractant între care există raporturi juridice directe privind prestarea unor servicii;
- p) *întreprindere* – orice formă de organizare a unei activități economice, autorizată potrivit legislației în vigoare în statul membru de stabilire să desfășoare activități de producție, comerț sau prestări de servicii în scopul obținerii de venituri în condiții de concurență;
- q) *grup de întreprinderi* – două sau mai multe întreprinderi recunoscute ca fiind afiliate, potrivit alin. (4);
- r) *întreprindere utilizatoare* - orice persoană fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat;
- s) *fișa de țară* – chestionar standard, publicat pe site-ul Comisiei Europene,

conținând informații cu privire la regulile naționale specifice fiecărui stat membru cu privire la detașarea transnațională a salariaților;

ș) *lucrări de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun* – procedura de lucru prin care un bun este instalat și pus în funcțiune;

t) *cooperare administrativă* - activitatea în colaborare a autorităților competente ale statelor membre sau a autorităților competente ale statelor membre și a Comisiei, prin schimbul și prelucrarea de informații, inclusiv prin notificări și alerte sau prin furnizarea de asistență reciprocă, inclusiv pentru rezolvarea problemelor, în scopul unei mai bune aplicări a dreptului Uniunii, în conformitate cu prevederile art. 5, lit. (b) din Regulamentul (UE) nr. 1024/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 25 octombrie 2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne și de abrogare a Deciziei 2008/49/CE a Comisiei („Regulamentul IMI”);

ț) *instrumentul uniform de recuperare* – formular standard utilizat în cadrul Sistemului IMI pentru formularea și transmiterea unei cereri de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare de către autoritatea solicitantă a unui stat membru, în conformitate cu prevederile Capitolului VI;

u) *instrumentul uniform de comunicare* – formular standard utilizat în cadrul Sistemului IMI pentru formularea și transmiterea unei cereri de comunicare a unei sancțiuni administrative financiare de către autoritatea solicitantă a unui stat membru, în conformitate cu prevederile Capitolului VI.

(2) În sensul prezentei legi, noțiunea de "salarizat" este cea reglementată potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Pe întreaga perioadă a detașării, salariatul își va păstra raportul de muncă direct cu angajatorul care l-a detașat.

(4) În sensul prezentei legi, este recunoscută ca fiind afiliată direct sau indirect unei

alte întreprinderi, o întreprindere care îndeplinește cel puțin una dintre următoarele condiții:

- a) deține majoritatea capitalului subscris al celeilalte întreprinderii;
- b) controlează majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de cealaltă întreprindere;
- c) poate numi mai mult de jumătate din membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supraveghere al celeilalte întreprinderii;
- d) este administrată pe o bază comună cu cealaltă întreprindere de către o alta întreprindere.

## **CAPITOLUL II**

### **Domeniu de aplicare**

**Art.3** – Prevederile prezentei legi se aplică:

a) întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă în condițiile prevăzute la art. 5 alin. (1);

b) întreprinderilor stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, în condițiile prevăzute la art. 5 alin. (2).

**Art. 4** – Prezenta lege nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din marina comercială.

**Art. 5** – (1) Prezenta lege se aplică în situația în care întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) iau decizia punerii în aplicare a uneia 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 pe teritoriul României, 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 grupului 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 un agent de muncă temporară, 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 agentul de muncă temporară.

(2) Prezenta lege se aplică în situația în care întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b) iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

a) 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;

b) 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;

c) 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, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.

**Art. 6** – (1) Salariații detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă prevăzute prin legea română și/sau prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, 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 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.

(2) În sensul prevederilor prezentei legi, noțiunea de salariu minim prevăzută la alin. (1) lit. c) este cea prevăzută de legea română și/sau contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale.

**Art.7** – (1) În scopul identificării situațiilor care reprezintă o detașare transnațională în înțelesul prezentei legi și pentru a preveni abuzurile și eludările acesteia, Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, realizează o evaluare de ansamblu a tuturor elementelor faptice care caracterizează o detașare transnațională, în special:

a) elementele care caracterizează activitățile desfășurate de către întreprinderile menționate la art.3 lit.a) în statul membru în care acestea sunt stabilite și atunci când este necesar, în România;

b) elementele faptice care caracterizează munca și situația salariatului detașat pe teritoriul României.

(2) Evaluarea de ansamblu prevăzută la alin. (1) se realizează de către ITM în cadrul controalelor pe care le efectuează, pentru fiecare situație de detașare transnațională în înțelesul prezentei legi.

(3) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) au următoarele caracteristici:

a) sunt destinate să ofere asistență inspectoratelor teritoriale de muncă în cadrul verificărilor și controalelor efectuate;

b) sunt factori orientativi în evaluarea de ansamblu care se realizează de către inspectoratele teritoriale de muncă în activitatea de verificare și control și nu pot fi luate în considerare separat;

c) nu trebuie îndeplinite cumulativ pentru fiecare caz de detașare transnațională, evaluarea acestora adaptându-se fiecărui caz în parte și luând în considerare particularitățile situației;

d) nerespectarea unuia sau a mai multora dintre ele nu exclude în mod automat posibilitatea ca o situație dată să fie caracterizată drept una de detașare.

(4) Elementele faptice prevăzute la alin.(1) lit.a) au rolul de a stabili dacă o întreprindere exercită în mod efectiv activități semnificative, altele decât cele interne de gestionare și/sau administrative în statul membru de stabilire, având ca perioadă de referință un interval de timp de un an anterior datei efectuării controlului.

(5) Elementele faptice prevăzute la alin.(1) lit.b) au rolul de a evalua dacă un salariat care își desfășoară activitatea în mod obișnuit pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene este detașat temporar pe teritoriul României.

(6) Elementele menționate la alin.(1) sunt luate în considerare de către inspectoratele teritoriale de muncă în cadrul controlului și pentru a stabili dacă o persoană are calitatea de salariat, în conformitate cu legislația națională, inclusiv pentru a identifica posibile cazuri de declarare a unui salariat detașat ca exercitând activități independente, în scopul eludării prevederilor prezentei legi.

(7) În realizarea evaluării prevăzute la alin.(6), inspectoratele teritoriale de muncă au în vedere și aspecte legate de executarea lucrărilor, de subordonarea și de remunerarea salariatului, indiferent de modul în care este caracterizată relația dintre părți prin dispoziții contractuale sau nu.

(8) Elementele factice prevăzute la alin. (1) sunt stabilite prin hotărârea Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prezentei legi.

**Art. 8** – (1) 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 sau în Confederația Elvețiană, pe al cărui teritoriu 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, 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.

(2) În sensul prevederilor prezentei legi, noțiunea de "salariu minim" prevăzută la alin. (1) lit. c) este definită de legislația și/sau practica statului membru, altul decât România, sau Confederației Elvețiene, pe al cărui/cărei teritoriu este detașat salariatul.

**Art. 9** – Personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României, care efectuează operațiuni de transport internațional, fiind trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene și care nu se încadrează în situațiile prevăzute la art.5 alin. (2), i se aplică prevederile art. 43 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și beneficiază de drepturile prevăzute la art. 44 alin. (2) din același act normativ.

**Art. 10** – (1) Prevederile art. 6 alin.(1) 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 transnaționale se calculează pe baza unei perioade de referință de un an de la data începerii acesteia. La calculul duratei detașării transnaționale se iau în considerare perioadele anterioare în care postul a fost ocupat de un salariat detașat în cadrul prestării de servicii transnaționale.

(3) Excepția prevăzută la alin. (1) nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor, care vizează construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, menționate în anexa la prezenta lege.

**Art. 11** – Indemnizațiile specifice detașării transnaționale sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor generate de detașare, precum cheltuielile de transport, cazare și masă.

**Art. 12** – (1) In situatia in care legislatia statului membru de stabilire a intreprinderii prevazute la art. (3) lit. a) care detaseaza salariati pe teritoriul Romaniei prevede conditii de munca mai favorabile, are prioritate legislatia respectiva.

(2) In situatia in care legislatia romana prevede conditii de munca mai favorabile decat legislatia statului membru, altul decat Romania sau Confederatia Elvetiana, pe al carui teritoriu sunt detasati lucratorii romani, are prioritate legislatia romana.

**Art. 13** – Întreprinderile care nu sunt stabilite pe teritoriul unui stat membru, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care detașează salariați pe teritoriul României, nu pot beneficia de un tratament mai favorabil decât întreprinderile stabilite într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene.

### **CAPITOLUL III**

#### **Autoritățile competente și cooperarea administrativă**

**Art. 14** – (1) În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, Inspekția Muncii este autoritatea competentă având atribuții de birou de legătură, care asigură obligația de cooperare administrativă cu autoritățile competente din statele membre sau din Confederația Elvețiană.

(2) In termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Inspekția Muncii comunică autorităților competente din celelalte state membre sau din Confederația Elvețiană, precum și Comisiei Europene informații referitoare la calitatea sa de autoritate competentă cu atribuții de birou de legătură.

(3) Cooperarea administrativă prevăzută la alin. (1) se realizează de către Inspekția Muncii cu respectarea Regulamentului IMI, exercitând rolul prevăzut la art. 5 lit. f) al acestuia.

**Art. 15** – (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), inclusiv cu privire la orice nerespectare sau abuz în ceea ce privește normele aplicabile privind detașarea transnațională.

(2) Cererile de informații prevăzute la alin.(1) pot viza și furnizarea de informații privind stabilirea pe teritoriul României, buna conduită și încălcarea de către întreprinderile menționate la art. 3 lit. b) a normelor aplicabile privind detașarea transnațională a salariaților.

(3) În cazul întâmpinării unor dificultăți în a răspunde unei cereri de informații sau în a efectua verificări și acțiuni de control, Inspekția Muncii informează fără întârziere autoritatea competentă solicitantă, în vederea găsirii unei soluții.

(4) În cazul în care Inspekția Muncii întâmpină probleme persistente referitoare la schimbul de informații din cadrul cooperării administrative sau un refuz permanent de a oferi informații din partea autorităților competente din alte state membre, aceasta informează Comisia Europeană prin intermediul Ministerului Afacerilor Externe, în calitate de coordonator național IMI.

**Art. 16** – Inspekția Muncii furnizează informațiile solicitate de către autoritățile competente din statele membre sau de către Comisie prin mijloace electronice, cu respectarea următoarelor termene:

a) în maxim două zile lucrătoare de la primirea cererii, în special în vederea verificării existenței unei stabiliri a întreprinderii menționate la art.3 lit.b) pe teritoriul României, în cazuri urgente, motivate și detaliate în cerere și care necesită doar consultarea de registre naționale;

b) în maxim 25 de zile lucrătoare de la primirea cererii, în cazul tuturor celorlalte cereri de informare, cu excepția cazului în care autoritățile competente stabilesc de comun acord un termen mai scurt de răspuns.

**Art. 17** – (1) Informațiile solicitate și transmise de către Inspekția Muncii în cadrul cooperării administrative cu autoritățile competente din alte state membre și din Confederația Elvețiană sunt utilizate numai în scopul pentru care au fost solicitate.

(2) Cooperarea administrativă și furnizarea de asistență reciprocă se realizează cu titlu gratuit.

(3) Registrele în care sunt înregistrate întreprinderile menționate la art.3 lit. b) care pot fi consultate de către Inspekția Muncii și care sunt încărcate în Sistemul IMI, pot fi consultate în condiții similare și de către autoritățile competente echivalente ale celorlalte state membre.

**Art. 18** – (1) În funcție de tipurile de informații solicitate în cadrul cooperării administrative cu privire la detașarea transnațională a salariaților, prin hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prezentei legi pot fi desemnate, în calitate de autorități competente și alte instituții naționale.

(2) Instituțiile menționate la alin. (1) sunt desemnate în calitate de autorități competente și înregistrate în Sistemul IMI, conform legislației în vigoare și asigură cooperarea administrativă prin furnizarea de informații din domeniul propriu de competență, cu respectarea prevederilor, condițiilor și termenelor de răspuns prevăzute la art.15, 16 și 17.

(3) Autoritățile competente desemnate în conformitate cu prevederile alin. (2) participă la cooperarea administrativă în calitate de operatori de date cu caracter personal, înregistrați la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, în condițiile legii.

(4) Inspecția Muncii comunică autorităților competente din celelalte state membre și din Confederația Elvețiană, precum și Comisiei Europene lista autorităților competente naționale desemnate în conformitate cu alin. (1), care participă la cooperarea administrativă.

(5) Autoritățile competente naționale respectă alegerea fiecărui stat membru și opțiunea Confederației Elvețiene în ceea ce privește autoritățile competente desemnate.

**Art. 19** – Cererile de informare formulate în cadrul cooperării administrative dintre statele membre includ și informații cu privire la recuperarea sumelor provenite ca urmare a aplicării unei sancțiuni administrative financiare sau la comunicarea unei decizii prin care se impune o astfel de sancțiune, astfel cum se menționează la art. 29-46.

**Art. 20** – (1) Cooperarea administrativă include, în situația unor cereri motivate și transmiterea sau comunicarea de documente.

(2) Comunicarea unor documente, altele decât cele privind impunerea unei sancțiuni administrative financiare către întreprinderile menționate la art. 3 lit. b), la solicitarea autorităților competente din alte state membre, se realizează de către Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, în condițiile prevăzute prin hotărârea Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prezentei legi.

**Art. 21** – O solicitare de informații în cadrul cooperării administrative cu celelalte state membre și Confederația Elvețiană nu limitează autoritățile naționale competente în luarea de măsuri în conformitate cu atribuțiile prevăzute în legislația națională și/sau decurgând din dreptul UE, în vederea verificării, controlării și prevenirii cazurilor de încălcare a prevederilor prezentei legi.

**Art. 22** – (1) Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, este autoritatea națională competentă să controleze respectarea, de către întreprinderile

prevăzute la art. 3 lit. a) a clauzelor și a condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 6.

(2) În cadrul controalelor prevăzute la alin. (1), Inspekția Muncii, prin cooperare administrativă, solicită, în situația în care este necesar, sprijinul autorităților competente din statul membru de stabilire a întreprinderilor prevăzute la art. 3 lit. a).

(3) Competența efectuării de inspekții și verificări cu privire la respectarea de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b) a clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 8 pe perioada detașării transnaționale a unui salariat de pe teritoriul României pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, revine autorităților competente ale acestui stat.

(4) Inspekția Muncii, prin inspektoratele teritoriale de muncă, asigură monitorizarea și controlul respectării prevederilor legislației naționale cu privire la salariații detașați de pe teritoriul României de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit b), pentru toate aspectele legate de relația de muncă, cu excepția celor prevăzute la art.8.

(5) În cadrul cooperării administrative, Inspekția Muncii răspunde solicitărilor de asistență primite din partea autorităților competente din celelalte state membre sau din Confederația Elvețiană, cu privire la întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b).

(6) Inspekția Muncii comunică din oficiu, în cel mai scurt timp, orice informații relevante privind posibile încălcări ale prezentei legi, autorităților competente din alte state membre și din Confederația Elvețiană, cu atribuții în verificarea și după caz, sancționarea acestora.

## CAPITOLUL IV

### Cerințe administrative, măsuri de control și inspecții

**Art. 23** – (1) Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, verifică aplicarea prevederilor prezentei legi, în vederea respectării drepturilor salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale.

(2) Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, efectuează inspecții eficiente și adecvate pe teritoriul României pentru a controla și a monitoriza respectarea dispozițiilor prezentei legi.

(3) Fără a aduce atingere posibilității de a efectua controale aleatorii de către Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, inspecțiile se bazează, în primul rând, pe o evaluare a riscurilor realizată anual.

(4) Procedura de evaluare a riscurilor va fi reglementată prin hotărârea Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prezentei legi.

(5) Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, se asigură că inspecțiile și controalele efectuate în temeiul prezentei legi nu sunt discriminatorii și/sau disproporționate.

**Art. 24** – (1) Pentru a asigura monitorizarea eficientă a respectării obligațiilor prevăzute de prezenta lege, Inspecția Muncii impune cerințe administrative și măsuri de control, în conformitate cu dreptul UE.

(2) Cerințele administrative și măsurile de control includ următoarele obligații pentru întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a):

a) obligația de a transmite o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii, inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea, cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității și

care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale factice la locul de muncă;

b) obligația de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, ori de câte ori e necesar și/sau de a păstra într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul României, pe perioada detașării transnaționale, copii în format de hârtie sau în format electronic sau copii ale documentelor echivalente privind:

(i) contractul de muncă sau un document echivalent, iar în cazul în care este necesar sau relevant, informații suplimentare referitoare la durata angajării, moneda în care se face plata salariului, prestațiile în natură sau în bani de care beneficiază salariatul pe durata detașării transnaționale, condițiile care reglementează repatrierea salariatului,

(ii) salariul și dovada plății acestuia;

(iii) durata timpului de lucru și fișa de prezență;

c) obligația de a furniza documentele menționate la lit. (b), după terminarea perioadei de detașare, la cererea Inspecției Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării;

d) obligația de a furniza o traducere a documentelor menționate la lit. (b) în limba română;

e) 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;

(3) Întreprinderile menționate la art. 3 lit. a) au obligația de a răspunde solicitărilor de furnizare a documentelor prevăzute la alin. (2) lit. c) timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională.

(4) Cerințele administrative și măsurile de control menționate la alin. (2), precum și sancțiunile contravenționale aplicabile întreprinderilor menționate la art. 3 lit. a) în

cazul nerespectării acestora, sunt prevăzute prin hotărârea Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prezentei legi.

(5) Pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute de prezenta lege, în cazul în care apar situații noi determinate de evoluția detașării transnaționale și pentru care cerințele existente nu sunt suficiente sau eficiente în realizarea acțiunilor de control, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, la propunerea Inspecției Muncii, poate stabili, prin hotărârea Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prezentei legi, cerințe administrative și măsuri de control suplimentare față de cele menționate la alin. (2) și respectiv sancțiuni contravenționale aplicabile întreprinderilor menționate la art. 3 lit. a) în cazul nerespectării acestora.

(6) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice aduce la cunoștința Comisiei Europene măsurile prevăzute la alin.(2) și (5) pe care le aplică sau pe care le-a pus în aplicare.

(7) Inspecția Muncii informează întreprinderile prevăzute la art.3 lit. a) cu privire la cerințele administrative și măsurile de control pe care le aplică, în conformitate cu alineatele (2) și (5), inclusiv prin publicarea pe site-ul propriu.

(8) Procedurile și formalitățile referitoare la detașarea transnațională a salariaților potrivit prevederilor prezentului articol sunt îndeplinite de întreprinderile prevăzute la art.3 lit. a) prin depunerea la sediul inspectoratelor teritoriale de muncă a documentelor sau de la distanță, prin poștă sau prin poștă electronică.

(9) În înțelesul alin. (2) lit. b), prin loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul României se înțelege locul de muncă așa cum este definit la art. 5 lit. k) din Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare.

**Art. 25** – Dispozițiile art. 24 nu aduc atingere obligațiilor care decurg din dreptul Uniunii Europene, în special a celor care decurg din prevederile Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare și din Regulamentul (CE)

nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și nici a celor care decurg din legislația națională privind încadrarea în muncă a salariaților, cu condiția ca acestea din urmă să fie aplicabile în egală măsură întreprinderilor stabilite în România și să fie justificate și proporționale.

## **CAPITOLUL V**

### **Apărarea drepturilor, răspunderea în materie de subcontractare, accesul la informații**

**Art. 26 – (1)** În situația în care salariații detașați pe teritoriul României în condițiile prezentei legi consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă sau că au suferit pierderi sau daune ca urmare a nerespectării prevederilor prezentei legi, se pot adresa Inspecției Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente din România sau instanțelor judecătorești dintr-un alt stat, potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară și pot depune plângere împotriva angajatorilor lor în mod direct.

(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile și după încetarea perioadei de detașare transnațională pe teritoriul României, cu respectarea prevederilor legislației naționale privind termenele de prescripție sau termenele limită de introducere a unor acțiuni în justiție/plângeri/contestații depuse de salariați români pentru nerespectarea drepturilor prevăzute la alin. (1).

(3) Prevederile alin. (1) se aplică fără a aduce atingere competențelor instanțelor naționale, astfel cum sunt prevăzute de legislația națională și/sau convențiile internaționale.

(4) Sindicatele, asociațiile, organizațiile și alte entități juridice care au, în conformitate cu criteriile stabilite în dreptul intern, interese legitime privind respectarea drepturilor salariaților detașați transnațional, pot să inițieze, în numele sau în sprijinul

salariaților detașați sau al angajatorului lor și cu acordul scris al acestora, acțiuni judiciare sau administrative, în vederea punerii în aplicare a prezentei legi.

(5) Prevederile alin. (1) și (4) se aplică fără a aduce atingere:

a) altor atribuții și drepturi colective ale partenerilor sociali și ale reprezentanților salariaților, prevăzute de legislația națională;

b) dispozițiilor legale naționale de procedură privind reprezentarea și apărarea în fața instanțelor.

(6) Salariații detașați în condițiile prezentei legi beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului lor venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție în cazul în care salariatul inițiază acțiuni în instanță sau acțiuni administrative împotriva angajatorului lor, în sensul alin. (1).

(7) În sensul prevederilor alin. 6, este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu acțiunea administrativă sau plângerea depusă de salariat.

(8) Angajatorul salariatului detașat poartă răspunderea pentru acordarea tuturor drepturilor acestuia prevăzute în contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabile.

(9) Angajatorul salariatului detașat are următoarele obligații față de acesta:

a) să plătească orice remunerație netă restantă datorată în temeiul prevederilor art. 6, respectiv art. 8;

b) să plătească orice sume retroactive sau rambursări de taxe, impozite sau contribuții la asigurările sociale, reținute în mod nejustificat din salariul acestuia;

c) să ramburseze costurile al caror quantum nu poate fi justificat în raport cu salariul net al salariatului detașat sau cu calitatea locului de cazare, reținute sau deduse din salarii pentru cazarea oferită de angajator;

d) să plătească contribuții la fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, reținute în mod nejustificat din salariul salariatului detașat, după caz.

(10) Prevederile alin. (8) se aplică și în cazurile în care salariații detașați au venit din statul membru în care a avut loc detașarea transnațională.

**Art. 27 – (1)** În cadrul lanțurilor de subcontractare, pentru activitățile prevăzute în anexă, contractantul căruia întreprinderea menționată la art.3 lit. a) îi este subcontractant direct, răspunde în solidar cu aceasta sau în locul său pentru drepturile salariale nete restante aferente salariului minim și/sau contribuțiilor datorate unor fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, în conformitate cu art. 6.

(2) Răspunderea prevăzută la alin. (1) este limitată numai la drepturile salariatului detașat obținute în temeiul relației contractuale dintre contractant și subcontractantul acestuia.

(3) Contractantul este exonerat de orice răspundere dacă face dovada că a solicitat din partea subcontractorului documentele care să ateste respectarea de către subcontractant a condițiilor de muncă prevăzute în conformitate cu art.6 pentru salariații detașați.

(4) Documentele menționate la alin. (3) trebuie să conțină, cel puțin, următoarele:

a) dovada plății salariului salariaților detașați, conform prevederilor art. 6 alin.(1) lit. c);

b) respectarea normelor aplicabile cu privire la durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic, conform prevederilor art. 6 lit. alin. (1) lit.a);

c) o declarație pe proprie răspundere a subcontractantului prin care acesta se obligă să respecte drepturile salariaților detașați, în conformitate cu art. 6.

(5) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice comunică Comisiei Europene măsurile adoptate în conformitate cu prezentul articol.

(6) Inspecția Muncii publică pe site-ul propriu, în limbile română și engleză, măsurile adoptate în conformitate cu prevederile prezentului articol.

**Art. 28** – (1) Inspecția Muncii asigură informarea pe scară largă privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă pe care trebuie să le respecte și să le aplice întreprinderile prevăzute la art. 3 de care beneficiază salariații detașați pe teritoriul României, în conformitate cu prevederile art. 6.

(2) Informațiile sunt puse la dispoziție gratuit, într-un mod clar, transparent, DETALIAT, lipsit de ambiguitate, ușor accesibil de la distanță și prin mijloace electronice, în formate și în conformitate cu standardele informatice privind accesibilitatea online care asigură accesul inclusiv al persoanelor cu dizabilități.

(3) În scopul îmbunătățirii accesului la informații și al clarității acestora, Inspecția Muncii asigură publicarea și actualizarea periodică, pe site-ul propriu, cel puțin a următoarelor informații:

- a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 6;
- b) procedura specifică privind detașarea salariaților pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- c) informații cu privire la măsurile administrative și de control aplicabile întreprinderilor menționate la art.3 lit.a), în conformitate cu prevederile art. 24;
- d) lista și datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă;
- e) informații referitoare la contractele colective de muncă încheiate la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, 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, link-uri către site-urile internet ale partenerilor sociali reprezentativi;
- f) informații privind procedurile de depunere a plângerilor.

(4) Informațiile prevăzute la alin.(3) sunt puse la dispoziție în limbile română și engleză.

(5) În scopul îmbunătățirii accesului la informații, Inspekția Muncii evaluează anual necesitatea furnizării de informații și stabilește publicarea acestora și în alte limbi oficiale ale Uniunii Europene, în funcție de cererile de informații primite.

(6) Inspekția Muncii desemnează persoanele de contact din cadrul biroului de legătură, responsabile cu soluționarea cererilor de informații și publică pe site-ul instituției datele de contact ale acestora.

(7) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și Inspekția Muncii asigură actualizarea informațiilor furnizate în fișa de țară privind detașarea transnațională a salariaților pe teritoriul României, anual sau ori de câte ori este necesar.

(8) Ministerul Muncii, Familie, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și Inspekția Muncii sunt autoritățile naționale care furnizează informațiile generale salariaților detașați și întreprinderilor, în legătură cu legislația și practica națională, aplicabile acestora în ceea ce privește drepturile și obligațiile lor pe teritoriul României.

## **CAPITOLUL VI**

### **Recuperarea transfrontalieră a sumelor provenite din aplicarea sancțiunilor financiare administrative și/sau amenzilor**

**Art. 29** – Fără a aduce atingere altor prevederi legale naționale prevăzute prin legi speciale sau decurgând din dreptul UE, principiul asistenței reciproce și al recunoașterii reciproce, precum și măsurile și procedurile prevăzute în prezentul capitol se aplică în ceea ce privește recuperarea transfrontalieră a sancțiunilor administrative financiare și/sau a amenzilor contravenționale aplicate:

a) unei întreprinderi prevăzute la art. 3 lit. a) pentru nerespectarea prevederilor legale ;

b) unei întreprinderi prevăzute la art. 3 lit. b) pentru nerespectarea normelor aplicabile privind detașarea transnațională a salariaților în statul membru gazdă.

**Art. 30** – Prezentul capitol se aplică:

a) sancțiunilor administrative financiare definite la art. 2 alin.(1) lit. n);

b) amenzilor contravenționale aplicate de către Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, întreprinderilor prevăzute la art. 3 lit. a), pentru nerespectarea prevederilor legate prevăzute prin prezenta lege.

**Art. 31** – Prezenta lege nu aduce atingere dispozițiilor Legii nr. 302/2004 privind cooperarea judiciară internațională în materie penală, republicată, cu modificările și completările ulterioare și normelor de drept internațional și european relevante în domeniul cooperării judiciare în materie penală și nici a dispozițiilor Legii nr. 191/2007 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 119/2006 privind unele măsuri necesare pentru aplicarea unor regulamente comunitare de la data aderării României la Uniunea Europeană, aprobată cu completări prin Legea nr.191/2007 cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 32** – (1) Se desemnează Inspekția Muncii ca autoritate națională competentă pentru aplicarea prevederilor prezentului capitol, responsabilă cu transmiterea administrativă a cererilor de comunicare a unui proces verbal de constatare și sancționare a contravenției, respectiv primirea administrativă a cererilor de comunicare a unei decizii de impunere a unei sancțiuni administrative financiare.

(2) Se desemnează Agenția Națională de Administrare Fiscală ca autoritate națională competentă pentru aplicarea prevederilor prezentului capitol, responsabilă cu transmiterea administrativă a cererilor de recuperare pentru amenzile contravenționale și primirea administrativă a cererilor de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare.

(3) În înțelesul prezentului capitol, Inspekția Muncii și Agenția Națională de Administrare Fiscală au rol de autorități solicitate și solicitante, după caz, pentru

aplicarea prezentului capitol, în conformitate cu competențele prevăzute la alin. (1) și (2).

(4) Inspekția Muncii comunică Comisiei Europene, prin intermediul sistemului IMI, autoritățile naționale competente desemnate pentru aplicarea prevederilor prezentului capitol.

**Art. 33** – (1) Inspekția Muncii, în calitate de autoritate solicitată, ca urmare a unei cereri primite în condițiile prevăzute la art. 53 alin. (1) din partea unei autorități solicitante din alt stat membru, sub rezerva art. 40 și 42, comunică întreprinderii stabilite în România, în înțelesul art. 3 lit. b), decizia prin care se impune o sancțiune administrativă financiară, precum și alte documente relevante, după caz, în copie certificată pentru conformitate cu originalul.

(2) Inspekția Muncii recunoaște cererea de comunicare fără alte formalități suplimentare și ia cu celeritate toate măsurile necesare pentru punerea sa în aplicare, cu excepția cazului în care sunt invocate motivele de refuz prevăzute la art. 42.

(3) Comunicarea deciziei de impunere a sancțiunii administrative financiare către întreprinderea stabilită în România care face obiectul cererii de comunicare se realizează în conformitate cu procedurile stabilite de prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Comunicarea prevăzută la alin. (3) se realizează de către inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială se află sediul întreprinderii și are același efect ca în situația în care ar fi fost realizată direct de statul membru solicitant.

(5) Prin derogare de la prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare, procedura de comunicare a deciziei de impunere a unei sancțiuni administrative financiare se realizează în termen de maxim 30 de zile de la data primirii de către Inspekția Muncii a cererii de comunicare.

(6) Procedura și termenele de comunicare se stabilesc prin hotărârea Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prezentei legi.

(7) Inspecția muncii informează autoritatea solicitantă în cel mai scurt termen posibil cu privire la:

a) măsurile adoptate ca urmare a cererii de comunicare primite și în special cu privire la data în care decizia de impunere a unei sancțiuni administrative financiare a fost comunicată întreprinderii stabilite în România

sau

b) motivele de refuz ale comunicării deciziei de impunere a unei sancțiuni administrative financiare, în conformitate cu prevederile art. 42.

**Art. 34** – Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitată, ca urmare a unei cereri primite din partea autorității solicitante din alt stat membru, sub rezerva art. 41 și 42, întreprinde măsurile de recuperare, conform prevederilor Legii 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare, a unei sancțiuni administrative financiare care a fost impusă în conformitate cu actele normative și procedurile statului membru solicitant de către o autoritate competentă sau confirmată de către un organism administrativ sau judiciar ori, după caz, de către o instanță competentă în domeniul dreptului muncii și care nu face obiectul unei căi de atac.

**Art. 35** – (1) Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitată care primește o cerere de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare transmisă în conformitate cu prevederile art. 34 și art. 53 alin. (1), recunoaște cererea în cauză fără să mai fie necesare formalități suplimentare.

(2) Agenția Națională de Administrare Fiscală, prin organele fiscale centrale subordonate ia fără întârziere toate măsurile necesare, în conformitate cu prevederile Legii nr. 207/2015, pentru punerea în aplicare a cererii de recuperare primită potrivit

alin. (1), cu excepția cazului în care decide să invoce unul din motivele de refuz prevăzute la art. 42.

(3) Titlul executoriu care permite recuperarea unor astfel de sancțiuni administrative financiare emis în statul membru solicitant este înlocuit cu un titlu executoriu care permite executarea sa în România, conform prevederilor art. 226 din Legea nr. 207/2015.

(4) Agenția Națională de Administrare Fiscală, prin organele fiscale centrale subordonate, convertește creanța reprezentând sancțiunea administrativă financiară, din moneda națională a statului membru solicitant în moneda națională a României, la cursul de schimb oficial publicat de Banca Națională a României la data la care a fost impusă sancțiunea.

**Art. 36** – În materie de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare, Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitată, prin organele fiscale centrale subordonate, acționează în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative care se aplică încălcărilor sau deciziilor identice cu cele aflate în cauză sau, în absența unor categorii identice, încălcărilor sau deciziilor similare.

**Art. 37** – (1) Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitată, ia toate măsurile necesare pentru a informa, în termen de maxim 30 de zile de la data primirii cererii, întreprinderea stabilită în România, menționată la art. 3 lit.b), cu privire la cererea de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare, precum și la documentele relevante, după caz, în conformitate cu legislația națională.

(2) Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitată, informează cu celeritate autoritatea solicitantă cu privire la:

a) acțiunile întreprinse ca urmare a cererii sale de recuperare și data la care a fost efectuată informarea prevăzută la alin. (1);

b) motivele de refuz, în cazul în care Agenția Națională de Administrare Fiscală refuză să dea curs cererii de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare, în conformitate cu prevederile art. 42.

**Art. 38** – (1) În cazurile prevăzute la art.50 alin. (3) în care comunicarea procesului verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii de către inspectoratul teritorial de muncă potrivit art. 50 alin. (2), nu poate fi realizată, inspectoratul teritorial de muncă transmite Inspecției Muncii în format electronic, o copie scanată a procesului verbal de constatare și sancționare a contravenției aplicată unei întreprinderi prevazute la art. 3 lit. a) pentru nerespectarea prevederilor legale, certificată pentru conformitate cu originalul, în vederea efectuării de către Inspecția Muncii a unei cereri de comunicare.

(2) Transmiterea procesului verbal de constatare și sancționare a contravenției menționat la alin. (1) se realizează în termen de 5 zile lucrătoare de la data:

a) primirii de către inspectoratul teritorial de muncă a unui document care dovedește neefectuarea comunicării sau

b) îndeplinirii termenului de 30 de zile de la momentul transmiterii procesului verbal de constatare și sancționare a contravenției de către inspectoratul teritorial de muncă în conformitate cu prevederile art. 50, în situația neprimirii de către inspectoratul teritorial de muncă a unui document privind confirmarea sau neefectuarea comunicării, după caz.

(3) Inspecția Muncii nu poate transmite o cerere de comunicare a procesului verbal de constatare și sancționare a contravenției dacă și atât timp cât amenda este contestată de către întreprinderea respectivă pe teritoriul României.

(4) Inspecția Muncii formulează cererea de comunicare în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii procesului verbal de constatare și sancționare a contravenției de la inspectoratul teritorial de muncă.

(5) Inspecția Muncii are obligația de a completa cererea de comunicare cu toate elementele prevăzute la art. 40 și de a atașa acestei cereri procesul verbal de constatare și sancționare a contravenției.

(6) Comunicarea unui proces verbal de constatare și sancționare a contravenției efectuată de către autoritatea solicitată din statul membru de stabilire al întreprinderii, la solicitarea Inspecției Muncii este considerată ca având același efect ca în cazul în care ar fi fost efectuată direct de către Inspecția Muncii.

(7) În termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii din partea autorității solicitate din statul membru de stabilire a întreprinderii respective a informării privind măsurile luate pentru comunicarea procesului verbal de constatare și sancționare a contravenției și data la care acesta a fost comunicat contravenientului, Inspecția Muncii transmite către inspectoratul teritorial de muncă această informare.

(8) În cazul refuzului autorității solicitate de a da curs cererii de notificare, Inspecția Muncii remediază aspectele invocate ca motiv al refuzului și retransmite documentele menționate la alin. (5) în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii refuzului.

**Art. 39** – (1) Inspectoratele teritoriale de muncă transmit procesele verbale de constatare și sancționare a contravenției, organelor fiscale centrale din subordinea Agenției Naționale de Administrare Fiscală, numai în condițiile în care procesul verbal de constatare și sancționare a contravenției este comunicat și nu este contestat pe teritoriul României.

(2) Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitantă, se asigură că cererea de recuperare a unei amenzi contravenționale se efectuează în conformitate cu prevederile legislației naționale.

(3) Formularea cererii de recuperare a unei amenzi contravenționale se efectuează doar în cazul în care Agenția Națională de Administrare Fiscală, prin organele fiscale centrale subordonate, nu este în măsură să procedeze la recuperarea creanțelor, conform prevederilor legislative naționale în acest sens.

(4) Agenția Națională de Administrare Fiscală nu formulează o cerere de recuperare a unei amenzi contravenționale dacă și atât timp cât amenda, precum și creanța corespondentă și/sau titlul executoriu sunt contestate în România.

(5) Agenția Națională de Administrare Fiscală se asigură că cererea de recuperare transmisă conține toate elementele prevăzute la art. 41.

(6) Cererea de recuperare a amenzii administrative se întocmește de Agenția Națională de Administrare Fiscală, prin organele fiscale centrale subordonate, în termen de 6 luni de la data primirii procesului verbal de constatare și sancționare a contravenției, în conformitate cu prevederile de la alin. (1).

(7) Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitantă, prin organele fiscale centrale subordonate, nu va mai urmări recuperarea amenzii contravenționale după primirea acceptului procesării cererii de recuperare din partea autorității solicitate.

**Art. 40** – Cererea de comunicare a unei decizii privind o sancțiune administrativă și/sau o amendă administrativă se efectuează prin intermediul instrumentului uniform de comunicare de către autoritatea solicitantă și indică cel puțin următoarele elemente:

- a) numele și adresa destinatarului și orice alte date sau informații relevante pentru identificarea destinatarului;
- b) o prezentare sumară a faptelor și circumstanțelor încălcării legislației aplicabile, natura contravenției care a condus la aplicarea sancțiunii și/sau amenzii și normele legislative relevante aplicabile;
- c) instrumentul care permite executarea în statul membru solicitant și toate celelalte informații sau documente relevante, inclusiv cele de natură judiciară, cu privire la creanța corespondentă sau la sancțiunea administrativă și/sau amenda administrativă;
- d) numele, adresa și alte date de contact cu privire la autoritatea competentă responsabilă pentru evaluarea sancțiunii și/sau amenzii și, în cazul în care sunt

diferite, organismul competent care poate oferi informații suplimentare privind sancțiunea și/sau amenda sau posibilitățile de a contesta obligația de plată sau decizia de impunere.

e) scopul comunicării;

f) termenul în care trebuie efectuată.

**Art. 41** – Cererea autorității solicitante de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare/ amenzi contravenționale se efectuează prin intermediul instrumentului uniform de recuperare și cuprinde cel puțin următoarele elemente:

a) numele și adresa destinatarului și orice alte date sau informații relevante pentru identificarea destinatarului;

b) o prezentare pe scurt a faptelor și circumstanțelor încălcării, natura faptei/contravenției și normele aplicabile relevante;

c) instrumentul care permite executarea în statul membru solicitant și toate celelalte informații sau documente relevante, inclusiv cele de natură judiciară, cu privire la creanța corespondentă sau la sancțiunea administrativă financiară;

d) numele, adresa și alte date de contact cu privire la autoritatea competentă responsabilă de evaluarea sancțiunii administrative financiare și, în cazul în care sunt diferite, organismul competent care poate oferi informații suplimentare privind sancțiunea sau posibilitățile de a contesta obligația de plată sau decizia care o impune;

e) data la care hotărârea sau decizia a devenit executorie sau finală;

f) descrierea naturii și a valorii sancțiunii administrative financiare, orice date relevante în contextul procesului de recuperare;

g) dacă hotărârea sau decizia a fost comunicată părților și/sau luată în lipsa acestora, se va menționa modul în care aceasta a fost comunicată și/sau luată;

h) confirmarea din partea autorității solicitante a faptului că sancțiunea nu face obiectul niciunei căi de atac;

i) descrierea creanței corespondente pentru care se formulează cererea și a diverselor sale componente.

**Art. 42** – (1) Agenția Națională de Administrare Fiscală sau Inspekția Muncii, după caz, respectiv autoritățile solicitate din celelalte state membre, nu sunt obligate să dea curs unei cereri de recuperare sau de comunicare a unei sancțiuni administrative financiare dacă cererea respectivă:

- a) nu conține informațiile menționate la art. 40 sau 41, după caz;
- b) este incompletă, sau
- c) există o lipsă clară de concordanță între cerere și decizia corespondentă.

(2) Agenția Națională de Administrare Fiscală, prin organele fiscale centrale subordonate, respectiv autoritățile solicitate din celelalte state membre, după caz, pot refuza să dea curs unei cereri de recuperare și în următoarele situații:

- a) dacă în urma cercetărilor efectuate de autoritatea solicitată este evident că resursele preconizate sau costurile necesare pentru luarea măsurilor de recuperare a sancțiunii administrative financiare sunt disproporționate în raport cu suma care urmează să fie recuperată sau dacă recuperarea creanței este de natură să genereze, din cauza situației debitorului, grave dificultăți de ordin economic sau social în statul membru solicitat, în măsura în care reglementările legale și practicile administrative în vigoare în respectivul stat membru permit o astfel de excepție în cazul creanțelor naționale;
- b) sancțiunea financiară totală și/sau amenda totală are o valoare mai mică decât echivalentul a 350 euro în moneda națională;
- c) drepturile și libertățile fundamentale ale părților și principiile de drept care li se aplică, astfel cum sunt prevăzute în Constituția statului membru solicitat, nu sunt respectate.

**Art. 43** – (1) În cazul în care, în cursul unei proceduri de recuperare, demarată în conformitate cu prevederile art. 35, Agenția Națională de Administrare Fiscală este informată prin intermediul sistemului IMI de către autoritatea solicitantă că sancțiunea administrativă financiară și/sau creanța corespondentă fac obiectul unei contestații sau

al unei cereri de recurs din partea întreprinderii în cauză sau a unei părți interesate, Agenția Națională de Administrare Fiscală va comunica aceste aspecte organelor fiscale centrale din subordine, în vederea suspendării procedurii de recuperare, în așteptarea deciziei organismului competent sau a autorității competente din statul membru solicitant.

(2) În cazul în care procesul verbal de constatare și sancționare a unei contravenții aplicate în România unei întreprinderi prevăzute la art. 3 lit. a) face obiectul unei contestații sau al unei cereri de recurs din partea întreprinderii în cauză sau a unei părți interesate, Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, înștiințează cu celeritate organele fiscale centrale subordonate Agenției Naționale de Administrare Fiscală.

(3) Agenția Națională de Administrare Fiscală informează cu celeritate autoritatea competentă din statul membru solicitat, în vederea suspendării procedurii de recuperare de către aceasta, în așteptarea soluționării contestației sau a cererii de recurs, în situația în care a fost transmisă aceluși stat o cerere de recuperare, în conformitate cu prevederile art. 39.

**Art. 44** – (1) Întreprinderile menționate la art. 3 lit. b) adresează orice contestație sau cerere de recurs cu privire la sancțiunea administrativă financiară și/sau creanța corespondentă autorității competente din statul membru gazdă, pe teritoriul căruia a detașat salariați.

(2) Întreprinderile menționate la art. 3 lit. a) adresează orice contestație sau cerere de recurs cu privire la aplicarea unei amenzi contravenționale de către Inspekția Muncii/inspectoratul teritorial de muncă, în conformitate cu prevederile prezentei legi, la instanța judecătorească competentă din România.

(3) Litigiile cu privire la măsurile de recuperare sau cu privire la validitatea sau modalitatea de realizare a unei comunicări efectuate de autoritățile competente naționale în conformitate cu prevederile art. 33 și art. 34–36 se introduc de către întreprinderile

prevăzute la art. 3 lit. b) la instanțele judecătorești din România, în conformitate cu legislația națională.

**Art.45** – (1) Sumele recuperate, aferente amenzilor contravenționale sau sancțiunilor administrative financiare, după caz, revin autorității solicitate.

(2) Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitată, prin organele fiscale centrale din subordine, recuperează sumele datorate în moneda națională a României, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 207/2015.

(3) Sumele recuperate în conformitate cu prevederile alin. (2) se fac venit la bugetul de stat.

(4) Amenzile aplicate întreprinderilor prevăzute la art. 3 lit. a), pentru încălcarea dispozițiilor prezentei legi se achită în numerar la orice unitate a Trezoreriei Statului sau prin virament în contul corespunzător de venituri ale bugetului de stat deschis la Activitatea de Trezorerie și Contabilitate Publică a Municipiului București, codificat cu codul de identificare fiscală al Direcției Generale Regionale a Finanțelor Publice București sau într-un cont deschis la o instituție de credit.

**Art . 46** – Autoritățile competente naționale nu solicită rambursarea cheltuielilor ce decurg din asistența reciprocă pe care o acordă autoritatilor competente din alte state membre în conformitate cu prevederile prezentului capitol sau care rezultă din aplicarea acestuia.

## **CAPITOLUL VII**

### **Răspunderea contravențională**

**Art. 47** – Întreprinderile prevăzute la art.3 lit. a) răspund potrivit legislației naționale, pentru nerespectarea condițiilor de muncă prevăzute la art. 6.

**Art. 48** – Constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 26 alin. (7).

**Art. 49** – Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor stabilite potrivit art.24 alin. (4) și (5), precum și a celor prevăzute la art. 47 și 48 se face de către inspectorii de muncă.

**Art. 50** – (1) Procesul-verbal de constatare și sancționare a contravenției și de aplicare a sancțiunii întocmit potrivit legii pentru contravențiile săvârșite în condițiile prevăzute la art.24 alin.4 și (5), art. 47 și 48 se comunică întreprinderii menționate la art. 3 lit. a), în condițiile prezentului articol.

(2) Comunicarea procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției și de aplicare a sancțiunii se face de către inspectoratele teritoriale de muncă, în termen de maxim 5 zile lucrătoare de la data emiterii acestuia, prin poștă, cu scrisoare recomandată cu conținut declarat și confirmare de primire, în plic închis, la adresa de stabilire a întreprinderii din statul membru sau Confederația Elvețiană.

(3) În situația prevăzută la alin. (2), în cazul în care corespondența este returnată în alte situații decât cele menționate la alin.(4) lit.c) sau dacă, în termen de 30 de zile de la data expedierii procesului verbal nu este primită o confirmare de primire a acesteia, inspectoratul teritorial de muncă va transmite către Inspecția Muncii documentele necesare în vederea transmiterii unei cereri de solicitare a comunicării procesului verbal de constatare și sancționare a contravenției în conformitate cu prevederile art. 38, fără a mai fi necesară comunicarea prin afișare la sediul din străinătate a întreprinderii sau prin alte mijloace de publicitate.

(4) Procedura de comunicare a procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției și de aplicare a sancțiunii este considerată îndeplinită:

a) la data înscrisă pe confirmarea de primire sau dovada care atestă primirea acestora de către întreprindere;

b) la data comunicării procesului verbal de constatare și sancționare a contravenției, confirmată de autoritatea solicitată din statul membru de stabilire a întreprinderii, ca urmare a transmiterii de către Inspekția Muncii a cererii de solicitare a comunicării procesului verbal în conformitate cu prevederile art. 38.

c) la data consemnării de către personalul furnizorului de servicii poștale, după caz, a refuzului de semnare a confirmării de primire, a refuzului de primire a corespondenței ori a imposibilității de a semna, din motive întemeiate, confirmarea de primire, indiferent dacă destinatarul a primit sau nu corespondența personal.

**Art. 51** – Prin derogare de la prevederile art. 14 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare, executarea sancțiunilor contravenționale aplicate pentru contravențiile săvârșite în condițiile prevăzute la art. 24 alin.(4) și (5), art. 47 și 48 se prescrie dacă procesul verbal de constatare și sancționare a contravenției și de aplicare a sancțiunii nu a fost comunicat contravenientului în termen de patru luni de la data aplicării sancțiunii.

**Art. 52** – Dispozițiile prezentului capitol se completează în mod corespunzător cu dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările și completările ulterioare, cu excepția art. 14 alin. (1).

## **CAPITOLUL VIII**

### **Dispoziții finale și tranzitorii**

**Art.53** – (1) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între autoritățile competente din România și autoritățile competente din statele membre prevăzute în

cadrul capitolului III și în cadrul art. 33 – 43 ale capitolului VI sunt puse în aplicare prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (IMI), instituit prin Regulamentul (UE) nr. 1024/2012.

(2) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între autoritățile competente din România și autoritățile competente din Confederația Elvețiană prevăzute în cadrul capitolului III sunt puse în aplicare prin acorduri sau înțelegeri bilaterale.

(3) Inspekția Muncii și/sau Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice pot încheia acorduri sau înțelegeri bilaterale cu autoritățile competente din statele membre sau cu Confederația Elvețiană privind cooperarea administrativă și asistența reciprocă în ceea ce privește aplicarea și monitorizarea clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați, cu condiția ca aceste acorduri sau înțelegeri bilaterale să nu aducă atingere drepturilor și obligațiilor salariaților sau întreprinderilor respective.

(4) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice informează Comisia Europeană cu privire la acordurile și/sau înțelegerile bilaterale pe care le aplică și pune la dispoziția acesteia textele respective.

(5) În cadrul acordurilor sau înțelegerilor bilaterale menționate la alin. (2), cu excepția celor încheiate cu Confederația Elvețiană, Inspekția Muncii utilizează sistemul IMI

(6) În cadrul cooperării administrative și asistenței reciproce prevăzute la alin. (1), prelucrarea datelor cu caracter personal se realizează de către autoritățile naționale prevăzute de prezenta lege, desemnate ca autorități competente și înregistrate în Sistemul IMI în vederea utilizării acestuia, în conformitate cu prevederile legale privind protecția persoanelor fizice și juridice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

**Art. 54** – La data intrării în vigoare a prezentei legi, se abrogă Legea nr.344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în

Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.636 din 24 iulie 2006, cu modificările și completările ulterioare.

**Art. 55** – În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice va elabora norme metodologice de aplicare a acesteia, care vor fi aprobate prin hotărâre a Guvernului.

**Art. 56** – După data intrării în vigoare a prevederilor prezentei legi, procedura specifică privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, reglementată prin Hotărârea Guvernului nr. 104/2007 își menține valabilitatea până la momentul intrării în vigoare a hotărârii Guvernului prevăzute la art. 55.

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 21.01.1997;
- 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. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul privind IMI”), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene seria L, nr.159 din 28.05.2014.

Activități din domeniul construcțiilor care vizează construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor:

- 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.