Noua lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Legea nr. 16/17 martie 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial nr. 196 din 21 martie 2017

Am sumarizat în cele ce urmează cele mai importante noutăți și prevederi ale legii nr. 16/17 martie 2017 ("Legea 16/2017").

Intrare în vigoare

Legea 16/2017 va intra în vigoare în 60 de zile de la data publicării sale în Monitorul Oficial, respectiv pe 20 mai 2017.

Odată cu intrarea sa în vigoare se va abroga legea 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale care reprezenta vechiul cadru de reglementare în domeniu.

În termen de 60 de zile de la data publicării Legii 16/2017, Ministerul Muncii și Justiției Sociale va elabora normele metodologice de aplicare a acesteia ce vor fi aprobate prin hotărâre de Guvern.

Transpunerea directivelor europene

Legea 16/2017 transpune în legislația națională, printre altele, 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. 1.024/2012 privind cooperarea

administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. 159 din 28 mai 2014.

Dispoziții generale

Legea 16/2017 preia aproape integral prevederile legii 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.Legea 16/2017 preia aproape integral prevederile legii 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

În plus, în conformitate cu scopul directivei europene transpuse, noua lege prevede, printre altele, (i) clarificări privind noțiunea de detașare transfrontalieră la o unitate sau o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi; (ii) noutăți cu privire la obligațiile angajatorilor în legătură cu detașările transfrontaliere, (iii) mecanisme de cooperare administrativă între autoritățile naționale competente în domeniul detașării transnaționale, (iv) clarificări cu privire la protejarea drepturilor salariaților detașați, (v) mecanisme prin care se poate realiza recuperarea transfrontalieră a sumelor provenite din aplicarea sancțiunilor financiare administrative si/sau a amenzilor contravenționale, (vi) o mai bună informare a salariaților detașați dar și a întreprinderilor care detașează, (vii) noutăți cu privire la răspunderea în caz de subcontractare, (viii) noutăți cu privire la răspunderea contravențională.

Clarificări privind noțiunea de detașare transfrontalieră la o unitate sau o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi

Ca o noutate, Legea 16/2017 definește grupul de întreprinderi ca fiind două sau mai multe întreprinderi recunoscute ca fiind afiliate. În sensul legii, este considerată afiliată direct sau indirect unei alte întreprinderi o întreprindere care îndeplinește cel puțin una dintre următoarele condiții:

a) deține majoritatea capitalului subscris al celeilalte întreprinderi
b) controlează majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de cealaltă întreprindere
c) poate numi mai mult de jumătate dintre membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supraveghere al celeilalte întreprinderi
d) este administrată pe o bază comună cu cealaltă întreprindere de către o altă întreprindere
Se clarifică în acest fel situația în care un salariat este detașat la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi indiferent dacă este vorba despre salariați detașați din România într-un stat membru / pe teritoriul Confederației Elvețiene sau invers.

Noutăți cu privire la obligațiile angajatorilor în legătură cu detașările transfrontaliere

Întreprinderile 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 Legii 16/2017, au urătoarele obligații:
a) să transmită o declarație în limba română inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să-și desfășoare activitatea salariatul detașat, cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității salariatului

Notă: Anterior, termenul de depunere al declarației era de minim 5 zile anterior începerii activității salariatului detașat pe teritoriul României, dar nu mai târziu de prima zi de activitate.

b) să dețină și să pună la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, precum și să păstreze într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul României, pe perioada detașării transnaționale, copii, în format

electronic sau pe suport hârtie, ori copii ale documentelor echivalente privind:
– contractul de muncă sau un document echivalent,
– salariul și dovada plății acestuia
– durata timpului de muncă și fișa de prezență
c) să țină documentele prevăzute la lit. b), timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare și, la cererea Inspecției Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, să le furnizeze în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării

Notă: Anterior prin norme metodologice se stabilea că astfel de documente trebuie deținute doar pe perioada detașării.

d) să furnizeze o traducere în limba română a documentelor prevăzute la lit. b)
e) să desemneze o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente naționale, care să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul.

Notă: Anterior prin norme metodologice se vorbea despre un reprezentant legal în România al întreprinderii cu atribuții în legătură cu controlul efectuat de inspectorii de muncă. În lipsa unui astfel de reprezentant, întreprinderea era obligată să desemneze unul dintre salariații detașați în România ca persoană de legătură cu organele de control.

Mecanisme de cooperare administrativă între autoritățile naționale competente în domeniul detașării transnaționale

În scopul punerii în aplicare a prevederilor Legii 16/2017, Inspecția Muncii este autoritatea competentă având atribuții de birou de legătură, care asigură îndeplinirea obligației de cooperare administrativă cu autoritățile competente din statele membre sau din Confederația Elvețiană.

Cooperare administrativă este definită ca fiind activitatea în colaborare a autorităților competente ale statelor membre sau a autorităților competente ale statelor membre și a Comisiei

Europene, prin schimbul și prelucrarea de informații, inclusiv prin notificări și alerte ori prin furnizarea de asistenta reciprocă, inclusiv pentru rezolvarea problemelor, în scopul unei mai bune aplicări a dreptului Uniunii Europene, în conformitate cu prevederile art. 5 lit. b) din Regulamentul (UE) nr. 1.024/2012.

Comisia Europeană a pus la dispoziția statelor membre un sistemul de informare al pieței interne, instrument electronic menit să faciliteze 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. 1.024/2012 și denumit Sistemul IMI.

Clarificări cu privire la protejarea drepturilor salariaților detașați

Legea 16/2017 conferă Inspecției Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, posibilitatea de a realiza o evaluare de ansamblu a tuturor elementelor faptice care caracterizează o detașare transnațională în scopul identificării situațiilor de detașare transnațională și pentru a preveni abuzurile și eludările dispozițiilor legii. Aceste elemente faptice vor fi detaliate prin norme metodologice.

Tot Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, poate efectua inspecții cu privire la respectarea drepturilor salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale dar și o evaluarea anuala a riscurilor. Procedura de evaluare a riscurilor se va detalia prin norme metodologice.

Similar prevederilor legale anterioare, salariații detașați pe teritoriul României care consideră că le-au fost încălcate drepturile se pot adresa Inspecției Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente. În acest caz, ei beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea

angajatorului. Ca o noutate, Lege 16/2017 sancționează contravențional cu amendă de la 3.000 lei la 100.000 lei modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor legii, inclusiv după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă.

În mod specific, Legea 16/2017 prevede că angajatorul salariatului detașat (i) poartă răspunderea pentru drepturilor acestuia prevăzute în contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, (ii) are următoarele obligații fată de acesta:
a) să plătească orice remunerație netă restantă datorată în temeiul legii
b) să plătească orice sume retroactive sau rambursări de taxe, impozite ori contribuții la asigurările sociale, reținute în mod nejustificat din salariul acestuia
c) să ramburseze costurile al căror cuantum nu poate fi justificat în raport cu salariul net al salariatului detașat sau cu calitatea locului de cazare, reținute ori 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

Mecanisme prin care se poate realiza recuperarea transfrontalieră a sumelor provenite din aplicarea sancțiunilor financiare administrative și/sau a amenzilor contravenționale

Legea 16/2017 desemnează:
– Inspecția Muncii ca autoritate națională competentă 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

financiare administrative
– Agenția Națională de Administrare Fiscală ca autoritate națională competentă responsabilă cu transmiterea administrativă a cererilor de recuperare a amenzilor contravenționale și primirea administrativă a cererilor de recuperare a unor sume provenite din sancțiuni financiare administrative

Capitolul VI din Legea 16/2017 stabilește măsurile și procedurile aplicabile în ceea ce privește recuperarea transfrontalieră a sumelor provenite din aplicarea sancțiunilor financiare administrative si/sau a amenzilor contravenționale. Acestea urmează să fie detaliate prin norme metodologice.

Agenția Națională de Administrare Fiscală, prin organele fiscale centrale din subordine, recuperează sumele datorate în moneda națională a României, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedura fiscală. Sumele astfel recuperate se fac venit la bugetul de stat.

O mai bună informare a salariaților detașați dar și a întreprinderilor care detașează

Ca o noutate, în sarcina Inspecției Muncii se stabilește o obligație de informarea pe scară largă privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă de care beneficiază salariații detașați pe teritoriul României în condițiile Legii 16/2017.

Răspunderea în caz de subcontractare

Legea 16/2017 reglementează în premieră acest tip de răspundere cu scopul de a asigura o mai buna protecție a drepturilor salariaților detașați, în cadrul prestării de servicii transnaționale, care realizează activități în domeniul construcțiilor, astfel cum acestea sunt definite în anexa la Legea 16/2017.

În cadrul lanțurilor de subcontractare, pentru activitățile din domeniul construcțiilor, contractantul căruia întreprinderea străină (i.e., întreprinderea stabilită pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care, detașează pe teritoriul României salariați în condițiile Legii 16/2017) îi este subcontractant direct răspunde în solidar cu aceasta sau în locul său pentru drepturile salariale nete restante aferente salariului minim acordat potrivit legii și/sau contribuțiilor datorate unor fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, în conformitate cu prevederile Legii 16/2017.

Răspunderea prevăzută mai sus este limitată numai la drepturile salariatului detașat obținute în temeiul relației contractuale dintre contractant și subcontractantul acestuia.

Contractantul este exonerat de orice răspundere dacă face dovada că a solicitat subcontractantului documentele care să ateste respectarea de către acesta a condițiilor de muncă prevăzute de Legea 16/2017 pentru salariații detașați.

Răspundere contravențională

Normele metodologice de aplicare a legii vor detalia sancțiunile pentru nerespectarea obligațiilor stabilite de Legea 16/2017 în sarcina întreprinderile stabilite pe teritoriul unui stat membru /teritoriul Confederației Elvețiene care detașează pe teritoriul României salariați (ex. durata maxima a timpului de muncă, salariu minim, obligațiile de a transmite inspectoratului teritorial de muncă o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii).

Constatarea și aplicarea sancțiunilor se face de către inspectorii de muncă care trebuie să comunice procesulverbal în termen de 5 zile de la emiterea sa.

Executarea sancțiunilor contravenționale aplicate pentru

contravențiile săvârșite în condițiile prevăzute de Legea 16/2017 se prescrie dacă procesul-verbal de constatare si sancționare a contravenției și de aplicare a sancțiunii nu a fost comunicat contravenientului în termen de 4 luni de la data aplicării sancțiunii.