



Legislația privind detașările transnaționale

Analiza modificărilor recente

4 noiembrie 2020

Agendă

- 1 **Care este legislația aplicabilă?**
- 2 **Ce este un salariat detașat?**
- 3 **Ce aduc nou Directiva 2018/957 și Legea 172/2020?**
- 4 **Obligații de notificare**
- 5 **Regândirea proceselor**
- 6 **Q&A**

Care este legislația
aplicabilă?

Cadrul juridic

Directiva 96/71/CE

privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

Întocmește o listă a condițiilor de muncă care trebuie prevăzute pentru lucrătorii care sunt detașați temporar în străinătate de către angajatorul lor, de către țara în care sunt detașați (țara gazdă). Scopul său este de a **garanta protecția lucrătorilor, precum și de a oferi condiții de concurență echitabile pentru furnizorii de servicii.**



Legea 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Directiva 2014/67/UE

privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

Își propune să îmbunătățească **punerea în practică și aplicarea** Directivei 96/71/CE. Aceasta abordează probleme precum abuzul și eludarea normelor de detașare, răspunderea comună în lanțurile de subcontractare și schimbul de informații între țările UE.



Legea 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Directiva (UE) 2018/957

de modificare a Directivei 96/71/CE

actualizează și modifică Directiva 96/71/CE. Aceasta stabilește reguli privind condițiile de muncă și protecția sănătății și securității lucrătorilor detașați și urmărește să asigure salarii corecte și condiții de concurență echitabile între companiile care detașează personalul și cele locale din țara gazdă, păstrând totodată principiul liberei circulații a serviciilor.



Legea 172/2020 care **modifică Legea 16/2017** privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale



Ce este un salariat
detasat?

Salariat detașat

Salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru, care desfășoară muncă pe teritoriul altui stat membru, în cadrul prestării de servicii transnaționale.



Prestări de servicii

1

detașarea unui salariat pe teritoriul țării gazdă, 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 țării gazdă, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

Detașare intra-grup

2

detașarea unui salariat la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul țării gazdă, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

Punere la dispoziție de personal

3

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 țării gazdă, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.

Salariat detașat?

Agenție de muncă temporară din România trimite un salariat român să desfășoare activitate la un beneficiar în Spania



Participare la o conferință



Moderator/vorbitor la o conferință



Inginer IT trimis 3 săptămâni din România în Italia pentru un proiect de implementare software



Definiția detașatului din România - Legea 172/2020

Salariat detașat de pe teritoriul României - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care, pe o perioadă limitată de timp, **dar nu mai mult de 24 de luni**, conform art. 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, desfășoară muncă pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care își are sediul angajatorul prevăzut la art. 3 lit. b) [România], sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pe perioada executării contractului încheiat cu angajatorul din celălalt stat membru, astfel cum este prevăzut la art. 5 alin. (2), în cadrul prestării de servicii transnaționale

Ce aduc nou Directiva 957 și Legea 172?

Nucleul dur

Până la 30 iulie 2020 (16 august RO)*:

perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;

durata minimă a concediilor anuale plătite;

salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare;

condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;

securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;

măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;

egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

De la 30 iulie 2020 (16 august RO) *:

durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;

durata minimă a concediilor anuale plătite;

remunerația, inclusiv plata orelor suplimentare;

condițiile pentru punerea la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;

sănătatea, securitatea și igiena la locul de muncă;

măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, pentru copii și tineri;

egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare;

condițiile privind cazarea lucrătorilor atunci când sunt oferite de angajator lucrătorilor trimiși de la locul lor de muncă obisnuit;

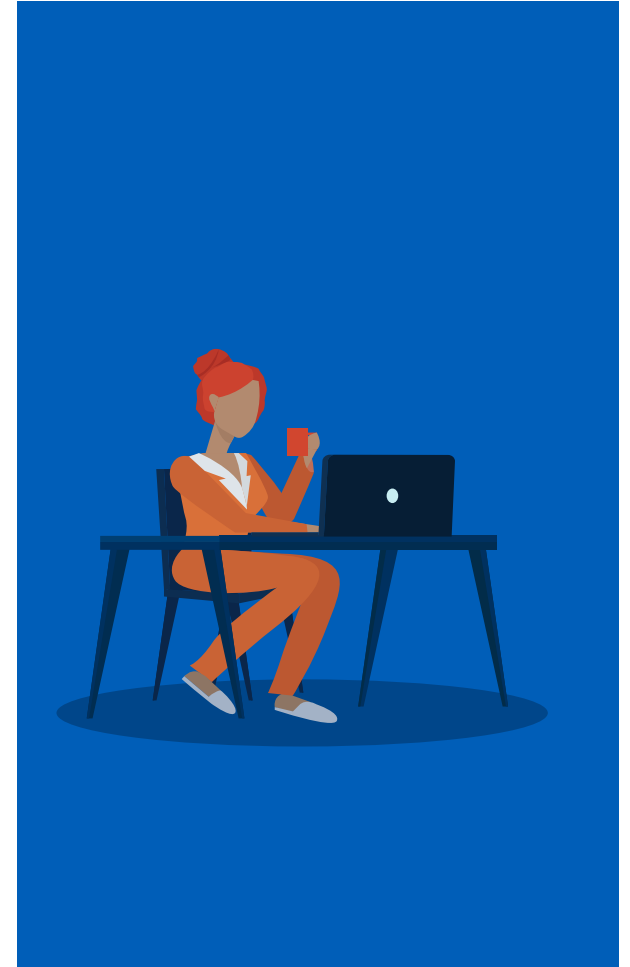
indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale.

Equal pay

Remunerație este stabilită de dreptul intern
și/sau practicile naționale ale statului membru
**pe teritoriul căruia este detașat
lucrătorul**

și

reprezintă **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 **aplicare
generală.**



Equal pay - Legea 172/2020

Lucrătorii detașați au dreptul la remunerația aplicabilă în statul gazdă, definită de lege, **inclusiv plata orelor suplimentare, cu excepția schemelor de pensii ocupaționale suplimentare**, nu doar la salariul minim aplicabil în statul respectiv.



Inbounds

Remunerația aplicabilă pe teritoriul României

Este suma de bani care cuprinde:

- salariul minim astfel cum este definit de lege,
- 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**

Outbounds

Remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene

Este 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.

Drepturi noi pentru lucrătorii detașați

Lucrătorii detașați, în cadrul prestării de servicii transnaționale, vor beneficia și de condițiile de muncă stabilite de legislația statului pe teritoriul căruia sunt prestate serviciile, cu privire la:

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
gază.

Ce poate fi inclus în remunerație?



Salariu

Conform contractului
de muncă



Indemnizații

Care nu sunt
acordate cu titlu de
rambursare a
cheltuielilor generate
de detașare



Alte sume

Conform legislației
din țara gazdă



Transport



Cazare



Masa



Tratament fiscal al indemnizației de detașare - Legea 172/2020

Indemnizație specifică detașării transnaționale - indemnizația destinată să asigure protecția socială a salariaților acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare, care constau în îndepărtarea salariatului de mediul său obișnuit, fiindu-i aplicabil **regimul fiscal prevăzut la art. 76 alin. (2) lit. k)** din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.



Ce poate fi inclus în remunerație și tratamentul fiscal aferent - Legea 172/2020



Detașări pe termen lung

Statele membre se asigură că, întreprinderile garantează lucrătorilor care sunt detașați pe teritoriul lor, cu respectarea principiului egalității de tratament:

Dacă durata detașării NU DEPĂȘEȘTE 12 luni*

Perioada de 12 luni se poate extinde la 18 luni dacă prestatorul de servicii transmite o notificare motivată



condițiile de muncă și de încadrare în muncă care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca cu privire la
nucleul dur

Dacă durata detașării DEPĂȘEȘTE 12 luni



toate* condițiile de muncă și de încadrare în muncă care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca, cu anumite excepții.

***toate condițiile** de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca stabilite prin:

- prin acte cu putere de lege și acte administrative; și/sau
- prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu **aplicare generală**



Interpretarea României cu privire la perioada de 12 luni - Legea 172/2020

În cazul salariaților **detașați în România**, perioada de 12 luni poate fi prelungită până la 18 luni, cu condiția transmiterii de către întreprindere din țara de origine a unei notificări motivate la inspectoratul teritorial de muncă în a cărei rază teritorială prestează activitatea salariații detașați, **cel târziu în ziua anterioară împlinirii termenului de 12 luni.**

La stabilirea duratei detașării transnaționale **nu se iau în considerare perioadele anterioare** datei intrării în vigoare a Legii 172/2020 (16 August 2020)

Interpretarea altor state cu privire la perioada de 12 luni

Alte state membre pot avea o altă interpretare cu privire la stabilirea perioadei de 12 luni

Ex. Germania ia în considerare și perioadele anterioare termenului de implementare a Directivei, 31 iulie 2020.

Obligații administrative noi pentru angajatori - Legea 172/2020

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 sa rezulte:



cuantumul total al remunerației de care va beneficia salariatul pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării;



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.



elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul lucrătorul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă și nivelul lor;



cuantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată;



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.



linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă

Se clarifică situațiile de punere la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară - Legea 172/2020



Întreprinderea utilizatoare stabilită pe teritoriul României are obligația de a informa agentul de muncă temporară care a pus la dispoziție salariatul, cu **cel puțin 30 de zile înainte de începerea activității pe teritoriul respectivului stat.**

Se clarifică situațiile de punere la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară – Legea 172/2020



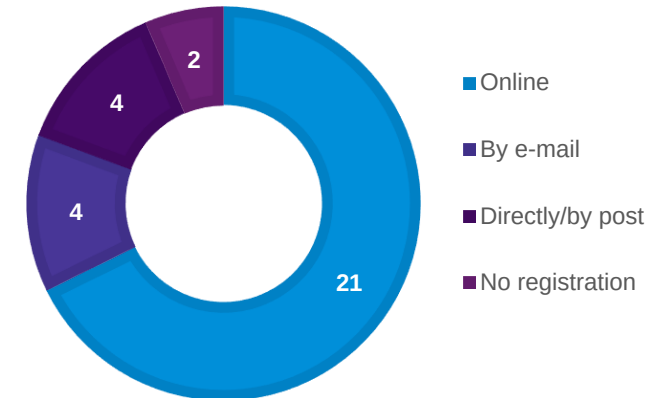
salariatul este considerat a fi detașat pe teritoriul respectivului stat membru de către agentul de muncă temporară cu care acesta se află într-un raport de muncă.

Agentul de muncă temporară are obligația de a informa salariatul cu privire la modificarea locului de muncă, în **condițiile stabilite de Codul Muncii.**

Obligații de notificare

Obligații de înregistrare/notificare

- Nu există un proces standardizat de înregistrare la nivelul Uniunii Europene
- Este necesară desemnarea unei persoane de contact în relația cu autoritățile din țara gazdă
- Pot fi solicitate documente suport privind detașarea
- Termenul de înregistrare diferă în funcție de statul gazdă



Online		E-mail	Direct/Poștă	Nu există un proces
— Austria	— Luxemburg	— Cipru	— Cehia	— Norvegia
— Belgia	— Malta	— Estonia	— Irlanda	— Marea Britanie
— Bulgaria	— Olanda	— Grecia	— Letonia	
— Croația	— Polonia	— Romania	— Lituania	
— Danemarca	— Portugalia			
— Finlanda	— Slovacia			
— Franța	— Slovenia			
— Germania	— Spania			
— Ungaria	— Suedia			
— Italia	— Elvetia			
— Islanda				



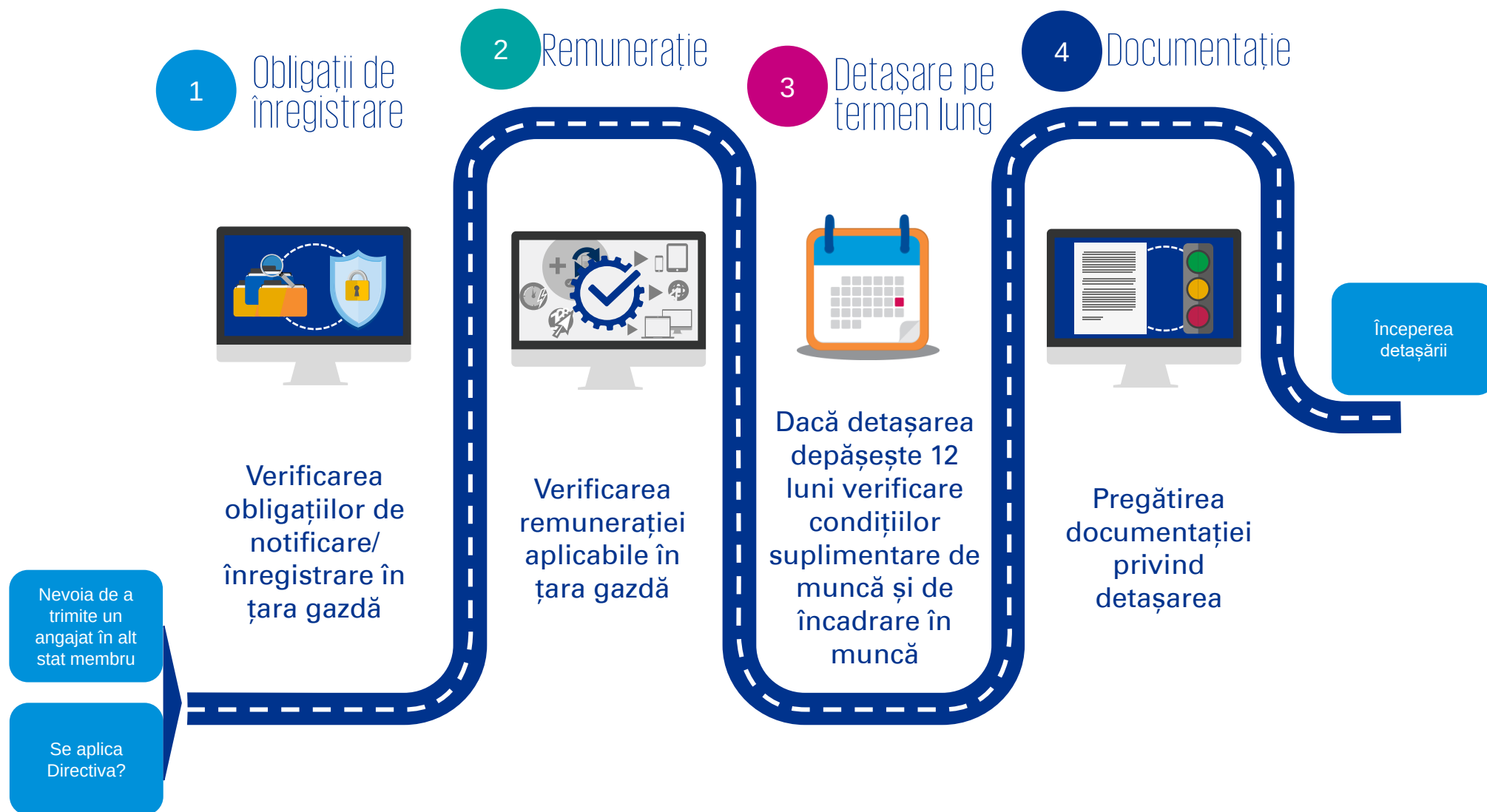
Nerespectarea obligațiilor de înregistrare

- Amenzi 75 EUR - 500,000 EUR
- Blacklist



Regândirea proceselor

Regândirea proceselor privind detașările transnaționale



The purpose of this survey is
to explore the Romanian market and offer
you key insights and benchmarks

with regard to global mobility, from the
perspective of the Romanian employer.

By participating in the survey, you will receive:



The aggregated results of the survey



**A customized diagnostic report of your
Global Mobility practice and**



**A one-on-one debriefing session with
one of our senior KPMG Global Mobility
consultants**



**Mădălina
Racovițan**

Partner,
Head of People Services
KPMG in Romania

The survey is open until the end of the business day, on 6 November 2020.



KPMG in Romania survey

Global Mobility Health Check

Are you a Romanian company with employees working abroad?

Do you want to assess your ability to cope with the challenges
of having employees working abroad?

**If your answer to both
of these questions is** **Yes** **you should participate in our Global
Mobility Health Check survey.**





Q&A



Contacte



Mădălina Racovițan
Partner, Head of People Services
KPMG în România
mracovitan@kpmg.com



Irina Stănică
Senior Managing Associate
Toncescu și Asociații SPRL - KPMG Legal
istanica@kpmg.com



Medeea Marineci
Manager, Global Mobility Services
KPMG în România
mpopescu@kpmg.com



kpmg.com/socialmedia



kpmg.com/app

© 2020 KPMG Romania S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.

Pentru mai multe detalii despre structura globală a KPMG, accesați <https://home.kpmg/governance>