

## GUVERNUL ROMÂNIEI

### Hotărâre a Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată și al art. 55 din Legea nr.16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale,

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

#### ART. 1

Se aprobă normele metodologice de aplicare a prevederilor referitoare la detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, în baza prevederilor Legii nr.16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, denumită în continuare Lege.

#### ART. 2

Pentru 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, altul decât România, sau dacă un salariat este detașat temporar pe teritoriul României, Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, realizează o evaluare a tuturor elementelor faptice caracteristice unei detașări transnaționale.

#### ART. 3

(1) În scopul identificării situațiilor care reprezintă o detașare transnațională în înțelesul Legii 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.

(2) Elementele faptice prevăzute la art. 7 alin. (1) lit. a) din Lege, luate în considerare de către inspectoratele teritoriale de muncă în cadrul controlului, care caracterizează activitățile desfășurate de către întreprinderile stabilite pe teritoriul unui stat membru altul decât România sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, atât în statul membru în care acestea sunt stabilite cât și, după caz, în România, includ în special următoarele:

- a) locul în care întreprinderea își are sediul social, locul în care deține birourile, locul în care plătește impozite și contribuții de asigurări sociale și, dacă este cazul, locul în care este autorizată să își exercite activitatea sau este înregistrată la camera de comerț sau organismul profesional al statului membru de stabilire;
- b) activitatea de bază pentru care este autorizată întreprinderea și obiectul contractului de prestări de servicii/contractului de punere la dispoziție, încheiat între întreprinderea prestatoare/agentul de muncă temporară și beneficiar/utilizator, în baza căruia se realizează detașarea transnațională;
- c) locul de recrutare a salariaților detașați și locul din care sunt detașați;
- d) legislația aplicabilă contractelor încheiate de întreprindere cu lucrătorii acesteia;
- e) contractele de muncă/alte forme de angajare încheiate de întreprindere cu proprii salariați, potrivit legislației aplicabile în statul de origine;
- f) locul în care întreprinderea își exercită activitatea de bază, precum și locul în care își angajează personalul administrativ;
- g) numărul de contracte executate și/sau mărimea cifrei de afaceri realizate în statul membru de stabilire, ținând seama de activitatea desfășurată, precum și, printre altele, de situația specifică a întreprinderilor nou înființate și a IMM-urilor.

(3) Elementele faptice prevăzute la art. 7 alin. (1) lit. b) din Lege, care caracterizează munca și situația salariatului detașat pe teritoriul României, includ în special următoarele:

- a) activitatea salariatului se desfășoară pentru o perioadă limitată de timp în România;
- b) data la care începe și data la care încetează detașarea;
- c) detașarea se efectuează pe teritoriul României dintr-un alt stat membru în care salariatul detașat își desfășoară în mod obișnuit activitatea, în conformitate cu cadrul legal stabilit conform Regulamentului (CE) nr. 593/2008 (Roma I) și/sau Convenția de la Roma;
- d) documentele din care rezultă încetarea detașării și reluarea activității de către salariatul detașat, la locul de muncă din statul membru din care a fost detașat;
- e) concordanța dintre natura activității prestate de către salariatul detașat și obiectul contractului de prestări servicii;
- f) modalitatea de asigurare a cheltuielilor de transport, masă și cazare pentru salariatul detașat;
- g) perioadele anterioare în care, la același loc de muncă, postul a fost ocupat de același sau de un alt salariat detașat transnațional.

(4) În situația în care, cu ocazia controlului, inspectorii de muncă nu pot obține informațiile și documentele privitoare la elementele prevăzute la alin. (2) și (3), se solicită Inspecției Muncii obținerea acestora, prin intermediul sistemului de informare a pieței interne (IMI).

(5) Elementele faptice prevăzute la alin. (2) și (3) lit. b și lit. d)-g), sunt luate în considerare de către inspectoratele teritoriale de muncă și în cadrul controlului efectuat la întreprinderile stabilite în România care detașează salariați în cadrul prestării de servicii transnaționale.

(6) În cazul în care în urma evaluării de ansamblu a tuturor elementelor faptice prevăzute la alin. (2) și (3), inspectorii de muncă constată neîndeplinirea condițiilor privind detașarea transnațională în înțelesul Legii, aceștia iau măsurile care se impun potrivit legislației naționale aplicabile în situația identificată.

(7) În cazul în care aspectele constatate nu sunt de competența Inspecției Muncii, inspectoratele teritoriale de muncă informează autoritățile competente.

#### ART. 4

(1) În situația în care în cadrul cooperării administrative, se transmit cereri prin care sunt solicitate informații din domeniul de competență al Casei Naționale de Pensii Publice, Inspecția Muncii solicită acestei instituții punerea la dispoziție a documentelor și informațiilor pe care le deține respectiva instituție, pentru a fi comunicate autorității solicitante.

(2) În termen de 20 de zile lucrătoare de la primirea solicitării, Casa Națională de Pensii Publice răspunde solicitării Inspecției Muncii.

(3) Schimbul de informații între Inspecția Muncii și Casa Națională de Pensii Publice se realizează cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

#### ART. 5

(1) În cadrul cooperării administrative, ca urmare a primirii unor cereri motivate din alte state membre, prin intermediul sistemului IMI, Inspecția Muncii, furnizează informații și/sau documente referitoare la:

- a) salariații detașați de pe teritoriul României;
- b) persoanele juridice înregistrate pe teritoriul României;
- c) agenții de muncă temporară autorizați pe teritoriul României;

- d) statele de plată a drepturilor salariale ale salariaților detașați precum și dovezile de plată a acestora;
- e) foi colective de prezență;
- f) contracte individuale de muncă.

(2) În vederea obținerii și transmiterii către autoritatea solicitantă a documentelor menționate la alin. 1 lit. d-f, Inspekția Muncii solicită inspectoratelor teritoriale de muncă efectuarea de controale.

#### ART. 6

(1) Inspekția Muncii, în calitate de autoritate solicitată, primește prin intermediul sistemului IMI decizia prin care a fost aplicată o sancțiune financiară administrativă unei întreprinderi stabilite în România.

(2) La primirea unei cereri de comunicare a unei sancțiuni financiare administrative, Inspekția Muncii verifică conținutul acesteia, asigurându-se că nu există vreunul dintre motivele de refuz menționate la art. 42 alin. 1 din Lege.

(3) În cazul identificării unui motiv de refuz, cererea se returnează imediat autorității solicitante, cu indicarea motivului de refuz.

(4) Inspekția Muncii comunică în format electronic, cererea acceptată împreună cu decizia prin care a fost aplicată o sancțiune financiară administrativă unei întreprinderi stabilite în România, inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială se află sediul întreprinderii, în termen de 2 zile lucrătoare de la primire.

(5) Inspectoratul teritorial de muncă comunică decizia prevăzută la alin. (1), astfel:

a) prin poștă, în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea deciziei de la Inspekția Muncii;

b) prin afișare, în cazul în care comunicarea prin poștă nu a putut fi realizată.

(6) Comunicarea prin afișare prevăzută la alin. (5) lit. b, se realizează în cazul în care nu este obținută dovada comunicării prin poștă, în termen de 10 zile lucrătoare de la data de expedierii.

(7) Afișarea prevăzută la alin. (5) lit. b se efectuează de către persoanele desemnate din cadrul inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 2 zile lucrătoare, de la data expirării termenului prevăzut la alin. (6), cu încheierea unui proces - verbal de afișare.

(8) În termen de 2 zile lucrătoare de la data primirii confirmării transmiterii prin poștă a deciziei sau, după caz, de la data afișării, inspectoratul teritorial de muncă transmite Inspekției Muncii, cu adresă de înaintare, dovada comunicării deciziei.

#### ART. 7

(1) În cadrul cooperării administrative, în situația primirii unor cereri de transmitere de documente către întreprinderile stabilite pe teritoriul României, Inspekția Muncii realizează această transmitere prin inspectoratele teritoriale de muncă.

(2) Comunicarea documentelor de către inspectoratele teritoriale de muncă se realizează prin poștă, cu confirmare de primire sau personal la sediul întreprinderii stabilite pe teritoriul României, prin înmânarea acestora reprezentantului legal/persoanei împuternicite de către acesta.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă transmite Inspekției Muncii dovada comunicării documentelor, în termen de maxim 20 de zile lucrătoare de la primirea acestora.

(4) În cazul imposibilității realizării comunicării, inspectoratul teritorial de muncă comunică în regim de urgență acest fapt Inspekției Muncii și atașează documentele doveditoare cu privire la demersurile întreprinse în vederea comunicării documentelor respective.

#### ART. 8

(1) Întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) din Lege au obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea, o declarație privind detașarea transnațională a salariaților, al cărei model este prevăzut în anexa prezentă hotărâre, în limba română, cu minimum o zi lucrătoare înainte de începerea activității.

(2) Declarația menționată la alin. (1) va cuprinde în principal următoarele elemente:

- a) instituția destinată (inspectoratul teritorial de muncă);
- b) identitatea întreprinderii prevăzute la art. 3 lit. a) din Lege;
- c) numărul anticipat de salariați detașați;
- d) datele de identificare ale salariaților detașați;
- e) durata anticipată și datele preconizate de începere și de încheiere a detașării;
- f) adresa (adresele) locului de muncă;
- g) natura serviciilor care justifică detașarea transnațională, respectiv scopul detașării.

(3) Întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) din Lege transmit inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială se desfășoară activitatea orice modificare a elementelor prevăzute în anexă, în termen de 5 zile lucrătoare de la data producerii acesteia.

(4) O copie a declarației, întocmită conform anexă, se transmite și beneficiarului prestării de servicii, la aceeași dată la care a fost transmisă inspectoratului teritorial de muncă.

#### ART. 9

Întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) din Lege, atunci când detașează un salariat străin, cetățean al unui stat care nu este membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau al Confederației Elvețiene, au obligația de a completa și transmite elementele de la pct. II din declarația prevăzută în anexă, potrivit căreia salariatul respectiv îndeplinește condițiile legale de muncă din statul membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European în care întreprinderea străină este stabilită.

#### ART. 10

(1) În procesul de monitorizare a respectării obligațiilor prevăzute de Lege, inspectoratele teritoriale de muncă realizează evaluarea anuală a riscurilor cauzate de nerespectarea prevederilor legale privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

(2) În urma evaluării, inspectoratele teritoriale de muncă stabilesc societățile/locațiile care urmează să fie controlate, în funcție de vulnerabilitățile identificate.

(3) Criteriile în baza cărora se realizează evaluarea riscurilor, fără a fi limitative, au în vedere:

- a) sectoarele de activitate în care au fost depistați lucrători detașați;
- b) angajatorii la care au fost depistați lucrători detașați;
- c) sesizările adresate IM și ITM de către lucrătorii detașați în/din România, cu privire la situațiile de nerespectare a prevederilor legale privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- d) datele menționate în cuprinsul declarațiilor privind detașarea transnațională a salariaților comunicate inspectoratului teritorial de muncă;
- e) informațiile rezultate din analiza solicitărilor primite prin IMI;
- f) formularele A1 eliberate de autoritățile din statul de stabilire;
- g) identificarea lanțurilor de subcontractare;
- h) problemele identificate în anumite sectoare de activitate, ca urmare a controalelor precedente;
- i) antecedentele în materie de nerespectare a prevederilor legale privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

(4) După realizarea evaluării, rezultatele acesteia se comunică Inspecției Muncii.

#### ART. 11

(1) În realizarea acțiunilor de control, inspectorii de muncă pot solicita întreprinderii prevăzute la art. 3, lit. a) din Lege punerea la dispoziție a formularului A1, a contractului

de prestări de servicii încheiat între întreprinderea care face detașarea transnațională și beneficiarul prestării de servicii/a contractului de punere la dispoziție și, după caz, a altor documente relevante în efectuarea controlului.

(2) Documentele menționate la alin.(1) pot fi solicitate de către inspectorii de muncă, în cadrul acțiunilor de control și întreprinderii prevăzute la art.3 lit.b) din Lege.

#### ART. 12

(1) Reprezentantul legal în România al unei întreprinderi prevăzute la art. 3 lit. a) din Lege are obligația de a deține documentele necesare realizării controlului privind respectarea condițiilor de muncă prevăzute la art. 6 din Lege și de a le pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

(2) Întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) din Lege, care nu au un reprezentant legal pe teritoriul României, vor desemna pe unul dintre salariații detașați în România ca persoană de legătură în relația cu organele de control, care va avea toate obligațiile prevăzute la alin. (1).

#### ART. 13

(1) În cazul salariatului detașat, în condițiile prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. a) din Lege, întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România fac dovada existenței raportului de colaborare dintre ei numai prin contract încheiat în formă scrisă.

(2) Beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România are obligația de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă contractul prevăzut la alin. (1).

#### ART. 14

(1) Detașarea unui salariat în condițiile prevăzute la art. 5 alin. 1 lit. b) din Lege, se realizează pe baza documentelor încheiate între întreprinderea stabilită într-un stat membru sau în Confederația Elvețiană care detașează salariații și unitatea/întreprinderea situată pe teritoriul României.

(2) Documentele care atestă detașarea salariaților pe teritoriul României, în condițiile prevăzute la alin. (1), vor conține inclusiv lista nominală a salariaților detașați.

(3) Unitatea/întreprinderea situată pe teritoriul României are obligația de a deține aceste documente pe toată perioada în care utilizează salariați detașați și de a le pune la dispoziția inspectorilor de muncă ori de câte ori sunt solicitate.

#### ART. 15

(1) Detașarea unui salariat în condițiile prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. c) din Lege, se face pe baza contractului de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă între agentul de muncă temporară și întreprinderea utilizatoare a salariatului detașat situată pe teritoriul României.

(2) Întreprinderea utilizatoare a salariatului detașat are obligația de a prezenta inspectorilor de muncă, la cerere, contractul de punere la dispoziție, prevăzut la alin. (1), încheiat cu agentul de muncă temporară.

#### ART. 16

(1) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 9.000 lei:

a)netransmiterea către inspectoratul teritorial de muncă a declarației prevăzute la art. 24 alin. (2) lit. a) din lege;

b)neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 24 alin. (2) lit. b) din Lege;

- c)neîndeplinirea obligației prevăzute la art.24 alin.(2) lit.c) din Lege;
  - d)neîndeplinirea obligației prevăzute la art.24 alin.(2) lit.d) din Lege;
  - e)neîndeplinirea obligației prevăzute la art.24 alin.(2) lit.e) din Lege;
  - f)neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 24 alin. (3) din Lege;
  - g)neîndeplinirea obligației prevăzute la art. 11 din prezenta Hotărâre;
  - h)refuzul întreprinderii utilizatoare a salariatului străin de a prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, contractul de punere la dispoziție încheiat cu agentul de muncă temporară sau cu agenția de plasare;
  - i)refuzul beneficiarului prestării de servicii de a prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, contractul de prestări servicii încheiat cu întreprinderea stabilită pe teritoriul altui stat membru sau al Confederației Elvețiene;
  - j)refuzul reprezentantului legal în România al unei întreprinderi prevăzute la art. 3 lit. a) din Lege sau refuzul salariatului desemnat ca persoană de legătură cu organele de control de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, documentele necesare controlului privind respectarea condițiilor de muncă prevăzute la art. 6 din Lege.
- 2) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei, transmiterea de date incomplete sau eronate în cuprinsul declarației prevăzute la art. 24 alin. (2) lit. a) din Lege, către inspectoratul teritorial de muncă.

#### ART. 17

(1) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la art. 16 se fac de către inspectorii de muncă.

(2) Dispozițiile referitoare la contravențiile prevăzute la art. 16 se completează cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

#### ART. 18

La data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, se abrogă Hotărârea Guvernului nr. 104/2007 pentru reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 111 din 14 februarie 2007.

Prezenta hotărâre transpune art.4, art.6 alin.(3), art.9 alin.(1) și (2), art.10 alin.(1) și art.16 alin.(3) din 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 IML»), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene , seria L, nr.159 din 28 mai 2014.

**DECLARAȚIE**  
privind detașarea transnațională a salariaților

I.

1. Instituția destinatară\* .....
2. Întreprinderea care detașează salariați pe teritoriul României:
  - 2.1 Denumire .....
  - 2.2. Sediul \*\*  
.....
  - 2.3. Numărul de înmatriculare\*\*\* .....
  - 2.4.  Reprezentant legal în România  Salariat desemnat ca persoană de legătură cu organele de control din România
    - 2.4.1. Numele și prenumele  
.....
    - 2.4.2. Adresa de domiciliu  
.....
3. Beneficiarul prestării de servicii/Unitatea sau întreprinderea situată pe teritoriul României/Întreprinderea utilizatoare
  - 3.1. Denumire .....
  - 3.2. Sediul social .....
  - 3.3. Sediul secundar (sucursală/punct de lucru, etc.)\*\*\*\* .....
4. Informații privind detașarea
  - 4.1. Data de la care începe detașarea .....
  - 4.2. Scopul detașării\*\*\*\*\* .....
  - 4.3. Durata anticipată a detașării: .....
5. Întreprinderea menționată la pct. 2 va detașa următorii salariați:

Nr. crt.	Numele și prenumele	Funcția/Meseria	Data nașterii	Codul numeric personal	Cetățenia*****

\* Se completează denumirea inspectoratului teritorial de muncă destinatar, în a cărei rază urmează să se desfășoare activitatea salariaților detașați.

\*\* Se completează cu adresa completă a sediului întreprinderii (stradă, număr, localitate, stat).

\*\*\* Se completează codul unic de înregistrare sau un alt număr de identificare a întreprinderii.

\*\*\*\* Se completează cu adresa completă a sediului secundar/locului de muncă organizat(stradă, număr, localitate).

\*\*\*\*\* Se completează cu obiectul contractului încheiat între întreprinderea prestatoare stabilită pe teritoriul altui stat membru sau al Confederației Elvețiene și beneficiarul prestării de servicii/Unitatea sau întreprinderea din cadrul grupului de întreprinderi situată pe teritoriul României/Întreprinderea utilizatoare.

\*\*\*\*\* Pentru salariații care nu au cetățenia unui stat membru al Uniunii Europene sau a unui stat membru al Spațiului Economic European se va completa obligatoriu punctul II.

II.

Declar pe propria răspundere, cunoscând că falsul în declarații este pedepsit de legea penală în vigoare, că următorii salariați care nu au cetățenia unui stat membru al Uniunii Europene sau a unui stat membru al Spațiului Economic European și care sunt detașați în baza dispozițiilor Legii ..... îndeplinesc condițiile legale de muncă din .....\*

Nr. crt.	Numele și prenumele	Funcția/Meseria	Data nașterii	Codul numeric personal	Cetățenia

Denumire societate

Nume și prenume

reprezentant legal/împuternicit

Data

Semnătura

Ștampila

.....

.....

\* Se va completa cu statul membru al Uniunii Europene sau statul membru al Spațiului Economic European pe teritoriul căruia întreprinderea menționată la pct. 2 își are stabilit sediul.

-----

Instrucțiuni de completare

Formularul trebuie să fie completat cu litere de tipar, utilizându-se numai spațiile punctate. Toate rubricile sunt obligatorii.