

VII. Detașarea salariaților din alte state membre UE în România

1. Situații în care se aplică regulile de detașare transnațională din spațiul comunitar în România reglementate de Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Atenție!

Indiferent de forma de detașare, pe întreaga perioadă a detașării transnaționale salariatul își va păstra raportul de muncă direct cu angajatorul care l-a detașat.

Menținerea raportului de muncă cu angajatorul care îl detașează pe salariat este elementul care deosebește detașarea transnațională de detașarea în România sau în alte state care nu sunt membre UE.

Astfel, în cazul unei detașări în alte state membre UE contractul individual de muncă nu se suspendă, spre deosebire de alte tipuri de detașare în care contractul individual de muncă se suspendă.

Ne aflăm în prezența unei detașări transnaționale în România atunci când:

a) detașarea unui salariat pe teritoriul României are loc în numele angajatorului din alt stat membru UE și sub coordonarea acestuia, în cadrul unui contract încheiat între acest angajator și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și angajatorul care face detașarea;

În acest caz de detașare trebuie să existe un contract încheiat între angajatorul din alt stat membru UE și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul României.

Beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România are obligația de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă de muncă acest contract.

Exemple:

- Un angajator din Belgia trimite temporar un salariat în România pentru a desfășura o activitate în întreprinderea B situată în statul membru B. Salariatul lucrează în mod normal în Belgia. El continuă să aibă un contract individual de muncă cu angajatorul din Belgia care îl remunerează.
Acesta este un caz de detașare transnațională.
- O societate din Belgia trimite temporar un salariat în România pentru a efectua o lucrare. Contractul de muncă încheiat cu societatea din Belgia este suspendat pe durata activității salariatului în România. Salariatul încheie un contract de muncă cu societatea din România pe perioada activității sale în statul român și este remunerat de această societate.
Acesta nu este un caz de detașare transnațională, întrucât contractul individual de muncă încheiat cu angajatorul care îl trimite pe salariat în România este suspendat.

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

Este considerată afiliată direct sau indirect unei alte întreprinderi o întreprindere care îndeplinește cel puțin una dintre următoarele condiții:

- deține majoritatea capitalului subscris al celeilalte întreprinderi;
- controlează majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de cealaltă întreprindere;
- poate numi mai mult de jumătate dintre membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supraveghere ai celeilalte întreprinderi;

- este administrată pe o bază comună cu cealaltă întreprindere de către o altă întreprindere.

În acest caz, detașarea se face pe baza documentelor încheiate între întreprinderea străină care detașează salariații și unitatea/întreprinderea situată pe teritoriul României care vor conține inclusiv lista nominală a salariaților detașați.

Angajatorul din România are obligația de a deține aceste documente pe toată perioada în care utilizează salariați străini detașați și de a le pune la dispoziția inspectorilor de muncă ori de câte ori sunt solicitate.

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.

Întreprinderea utilizatoare a salariatului detașat are obligația de a prezenta inspectorilor de muncă, la cerere, contractul de punere la dispoziție încheiat cu agentul de muncă temporară.

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 constituie contravenție și se sancționează cu **amendă de la 5.000 lei la 9.000 lei**.

Atenție!

Inspectoratele teritoriale de muncă identifică situațiile de detașare ținând cont de:

- a) elementele faptice care caracterizează activitățile desfășurate de către angajatori care detașează salariați în România în statul membru în care acestea sunt stabilite și, atunci când este necesar, în România;

Aceste elemente sunt:

- locul în care întreprinderea își are sediul social, locul în care deține birourile, locul în care plătește impozite și contribuțiile 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;
- 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;
- locul de recrutare a salariaților detașați și locul din care sunt detașați;
- legislația aplicabilă contractelor încheiate de întreprindere cu lucrătorii acesteia, precum și contractelor încheiate cu clienții;
- contractele de muncă/alte forme de angajare încheiate de întreprindere cu propriii salariați, potrivit legislației aplicabile în statul de origine;
- locul în care întreprinderea își exercită activitatea de bază, precum și locul în care își angajează personalul administrativ;
- 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.

- b) elementele faptice care caracterizează munca și situația salariatului detașat pe teritoriul României.
 - activitatea salariatului se desfășoară pentru o perioadă limitată de timp în România;
 - data la care începe și data la care încetează detașarea;
 - detașarea se efectuează pe teritoriul României dintr-un alt stat membru sau din Confederația Elvețiană unde salariatul detașat își desfășoară în mod obișnuit activitatea;