

## 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;