



## Employment Flash News No. 18/2020

August 17<sup>th</sup>, 2020

### Latest news in the labor law field

#### News regarding posting of workers for transnational provision of services

The Law no. 172/13.08.2020 on amending and completing the Law no. 16/2017 regarding the posting of workers for transnational provision of services was published within the Official Gazette no. 736 dated August 13<sup>th</sup>, 2020.

This law aims at aligning the Romanian legislation in line with the European legal framework, as amended by the most recent directive adopted in this field. Out of the main amendments and completions established by means of this new normative act, we mention the following:

k) The law at hand brings amendments and completions to the definitions for a series of terms: employee posted on Romanian territory, specific allowance for transnational posting, administrative financial sanction,

## Info Dreptul muncii Nr. 18/2020

17 august 2020

### Noutăți în domeniul dreptului muncii

#### Noutăți privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Legea nr. 172/13.08.2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 736 din data de 13 august 2020.

Această lege are ca scop alinierea legislației române cu cadrul legislativ european, așa cum a fost acesta modificat în urma adoptării celei mai recente directive în domeniu. Dintre principalele modificări și completări stabilite prin intermediul acestui nou act normativ, menționăm următoarele:

a) Prezenta lege aduce modificări și completări definițiilor pentru o serie de termeni: salariat detașat de pe teritoriul României, indemnizație specifică detașării transnaționale, sancțiune financiară

### Contacts:



**Roxana Abrașu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)



**Gabriela Dinu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

### Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

### Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

[www.nndkp.ro](http://www.nndkp.ro)



user undertaking, and administrative cooperation.

b) This law introduces two new definitions, namely for the following terms:

- (i) *remuneration applicable on Romanian territory* – the sum of money that comprises the minimum salary, as it is defined by Law no. 16/2017, the compensation for overtime, the compensation for work on weekly rest days, the compensation for work on legal holiday days, the compensation for night work, other compensations and allowances that are mandatory according to national legislation, as well as those provided by the collective employment agreements with general applicability;
- (ii) *remuneration applicable on the territory of a EU member state, other than Romania/Switzerland* – the sum of money established by internal law and/or the national practices of the member state where the worker is posted, represented all the constitutive elements of remuneration that are

administrativă, întreprindere utilizatoare și cooperare administrativă.

Această lege introduce două noi definiții, mai exact pentru următorii termeni:

- (i) *remunerația aplicabilă pe teritoriul României* - suma de bani care cuprinde salariul minim astfel cum este definit în Legea nr. 16/2017, sporul pentru muncă 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;
- (ii) *remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât România/Confederației Elvețiene* - suma de bani stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul, reprezentând toate

#### Contacts:



**Roxana Abrașu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)



**Gabriela Dinu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

#### Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

#### Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

[www.nndkp.ro](http://www.nndkp.ro)



mandatory according to internal law, normative acts with law power and administrative acts or collective conventions or arbitration awards, that have been declared as having general applicability or that apply according to Art. 3, Para. 8 of Directive 96/71/CE within the respective member state.

- c) For the situation when the posted worker has been made available to the user undertaking (*established or providing activity on Romanian territory*) through a temporary work agent and the worker has to work on the territory of a member state, other than Romania, in the context of transnational provision of services, the worker in question is considered to be posted on the territory of that member state by the temporary work agent with whom he/she is in a labor relation.

*In this case, the user undertaking established or providing activities on Romanian territory has the obligation to inform the temporary work agent that*

- c) Pentru situația în care salariatul detașat a fost pus la dispoziția întreprinderii utilizatoare (*stabilită/care își desfășoară activitatea pe teritoriul României*) prin intermediul unui agent de muncă temporară, iar acesta trebuie să își desfășoare activitatea pe teritoriul unui alt stat membru decât România, în contextul prestării transnaționale de servicii, salariatul în cauză 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.

*În acest caz, întreprinderea utilizatoare stabilită/care își desfășoară activitatea pe teritoriul României are obligația de a informa agentul de muncă temporară*

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) din Directiva 96/71/CE în statul membru respectiv.

#### Contacts:



**Roxana Abrașu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)



**Gabriela Dinu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)


#### Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

#### Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

[www.nndkp.ro](http://www.nndkp.ro)



*made the worker available, at least 30 days prior to the starting of activity on Romanian territory.*

d) In case the employee that was made available to a user undertaking (*established or providing activity in a member state other than Romania*) by a temporary work agent that operates on Romanian territory, has to work on the territory of another member state, other than the one where he/she usually works, in the context of transnational provision of services by the user undertaking, the worker in question is considered to be posted on the territory of the respective member state by the temporary work agent with whom he/she is in a labor relation.

*In this case, the temporary workforce agent has the obligation to inform employee as regards the amendment of the workplace.*

e) As regards the conditions of which the posted workers benefit, regardless of the applicable law, two new benefits are introduced in this category, as follows:

*care a pus la dispoziție salariatul, cu cel puțin 30 de zile înainte de începerea activității pe teritoriul respectivului stat.*

d) În cazul în care salariatul care a fost pus la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare (*stabilită/care își desfășoară activitatea în alt stat membru decât România*) de către un agent de muncă temporară aflat pe teritoriul României trebuie să își desfășoare activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care lucrează în mod obișnuit pentru întreprinderea utilizatoare, în contextul prestării transnaționale de servicii de către întreprinderea utilizatoare, 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.

*În acest caz, agentul de muncă temporară are obligația de a informa salariatul cu privire la modificarea locului de muncă.*

e) În ceea ce privește condițiile de care beneficiază salariații detașați, indiferent de legea aplicabilă, se introduc două noi elemente în categoria acestor beneficii, respectiv:

#### Contacts:



**Roxana Abrașu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)



**Gabriela Dinu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

#### Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

#### Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

[www.nndkp.ro](http://www.nndkp.ro)



- (i) The conditions regarding the accommodation of employees, when such are offered by the employer to the employees sent to execute temporary works or duties corresponding to their work attributions in another workplace than their usual workplace;
- (ii) The allowances or the reimbursement of the transport, accommodation and meal for the employees obliged, for professional reasons, to travel to and from their usual workplace to another workplace, according to the national legislation or the applicable collective labor agreement (*if such expenses are borne by the employees in question*)
- f) It is also provided that if the total duration of the posting exceeds 12 months, then, on the basis of the equal treatment principle, the posted employees benefit of all the applicable terms and conditions of employment which are provided within the legislation of the member state where work is carried out, except for procedures, formalities and conditions of the conclusion and termination of the employment agreement, including non-
- (i) condițiile privind cazarea salariaților, atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimiși să exercite temporar lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit;
- (ii) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații obligați din rațiuni profesionale să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit la un alt loc de muncă, în conformitate cu legislația națională sau contractul colectiv de muncă aplicabil (*dacă sunt suportate de către salariații în cauză*).
- f) Se prevede, de asemenea, ca dacă durata totală a detașării depășește 12 luni, atunci, în baza principiului egalității de tratament, lucrătorii detașați beneficiază de toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile acestora potrivit legislației naționale a statului membru unde se prestează activitatea, cu excepția condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv a clauzelor de neconcurență, precum și a

#### Contacts:



**Roxana Abrașu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)



**Gabriela Dinu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

#### Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

#### Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

[www.nndkp.ro](http://www.nndkp.ro)





- compete clauses, as well as the conditions regarding occupational pensions schemes.
- g) By way of exception, the above term of 12 months may be extended until 18 months, conditioned upon the submission of a well grounded notification in this respect to the relevant territorial labor inspectorate (*for Romania, the procedure will be later adopted*).
- h) For posting to Romania, the law provides that the labor inspectors have the right to compare the remuneration granted to the posted employees with the remuneration to which they are entitled to as per the national legislation - in this respect, the law sets forth that the employers posting employees in Romania have the obligation to make available to the labor inspectors specific documents to prove the remuneration granted and its constitutive elements.
- i) The law also provides that employers posting employees from Romania have the obligation to inform them (apart from the other related obligations from the Labor Code), in writing, before the posting starts, on the following elements:
- (i) the constitutive elements of the
- condițiilor privind schemele de pensii ocupaționale.
- g) Ca excepție, termenul de 12 luni prevăzut mai sus se poate prelungi până la 18 luni, cu condiția transmiterii de către întreprindere a unei notificări motivate la inspectoratul teritorial de muncă (*pentru România, procedura în acest sens urmează să se adopte*).
- h) Pentru detașarea lucrătorilor în România, legea prevede că inspecția muncii are dreptul de a compara remunerația efectiv plătită lucrătorului detașat cu remunerația convenită în conformitate cu legislația națională – în acest sens, legea stabilește că angajatorii care detașează lucrători în România au obligația de a furniza inspecției muncii documente specifice pentru a dovedi remunerația acordată și elementele ce o constituie.
- i) Legea prevede, de asemenea, că angajatorii care detașează lucrători din România au obligația de a-i informa pe aceștia (în afară de celelalte obligații de informare conform Codului Muncii), în scris, înainte de începerea detașării, asupra următoarelor elemente:
- (i) elementele constitutive ale

#### Contacts:



**Roxana Abrașu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)



**Gabriela Dinu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

#### Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

#### Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

[www.nndkp.ro](http://www.nndkp.ro)



remuneration to which the employee will be entitled, according to the applicable law from the host country and their level;

(ii) the total amount of the remuneration of which the employee will benefit during the posting period, by distinctly highlighting the allowance specific to the posting, when granted;

(iii) the expenses effectively generated by the posting, such as transportation, accommodation and meals, as well as the manner of granting/reimbursing them, respectively the way of providing transport, accommodation or meals, as the case may be;

(iv) the link to the national official website created by the host country according to the European legislation on transnational posting of workers.

j) The law also introduces a series of administrative sanctions applicable for non-compliance with the information obligations, in the relation with the temporary work agent, as well as in direct relation with the employee

remunerației la care are dreptul lucrătorul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă, și nivelul acestora;

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

(iii) 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, după caz;

(iv) linkul către site-ul oficial național creat de statul membru gazdă în conformitate legislația europeană în domeniul detașării transnaționale a lucrătorilor.

j) Legea introduce, de asemenea, și o serie de sancțiuni contravenționale pentru încălcarea obligațiilor privind informarea, atât din perspectiva relației cu agentul de muncă temporară, cât și în relația directă cu lucrătorii ce

#### Contacts:



**Roxana Abrașu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)



**Gabriela Dinu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

#### Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

#### Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

[www.nndkp.ro](http://www.nndkp.ro)



to be posted, the highest amount provided in this regard being of RON 20,000.

*Note: With a deadline of 60 days from the entering into force of the present law, the Labor and Social Protection Minister will subject to the Government approval the amendment and completion of the Methodological Norms on posting of workers for transnational provision of services on Romanian territory.*

You can find out more about how we process your personal data [here](#).  
You may unsubscribe [here](#) at any time.

urmează a fi detașați, cea mai mare dintre sumă prevăzută în acest sens fiind de 20.000 RON.

*Notă: În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Ministerul Muncii și Protecției Sociale va supune spre aprobare Guvernului modificarea și completarea Normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României.*

Mai multe detalii despre modul în care îți procesăm datele găsiți [aici](#).  
Vă puteți dezabona oricând accesând acest [link](#).

#### Contacts:



**Roxana Abrașu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[roxana.abrasu@nndkp.ro](mailto:roxana.abrasu@nndkp.ro)



**Gabriela Dinu**  
Managing Associate  
Co-head of the Employment Practice  
[gabriela.dinu@nndkp.ro](mailto:gabriela.dinu@nndkp.ro)

#### Legal and Tax Updates

All our legal and tax updates are available [here](#).

#### Disclaimer

This newsletter does not contain any legal and/or tax advice, nor should it be relied on or construed as such. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this newsletter.

Această publicație nu conține consultanță juridică și/sau fiscală, ci informații cu caracter general. Vă rugăm să solicitați consultanță de specialitate înainte de a implementa orice decizie întemeiată pe informațiile din prezenta.

Visit us on: 

[www.nndkp.ro](http://www.nndkp.ro)