

EXPUNERE DE MOTIVE

Secțiunea 1

Titlul prezentului act normativ

Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului pentru modificarea și completarea Legii nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

1. Descrierea situației actuale

Cadrul general de reglementare în materia raporturilor de muncă instituit prin Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a introdus prin dispozițiile art. 293, angajamentul României de a realiza transpunerea în legislația națională, până la data aderării la Uniunea Europeană, a dispozițiilor comunitare privind detașarea salariaților în cadrul furnizării de servicii transnaționale.

Reglementările cuprinse în Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale au transpus în legislația națională Directiva Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale.

În sensul acestei legi, prin „salariat” detașat se înțelege salariatul care, în mod normal lucrează într-un alt stat decât România, dar pentru o perioadă de timp limitată își desfășoară activitatea în România.

Salariații detașați pe teritoriul României, în cadrul prestării de servicii transnaționale, beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă, stabilite prin legea română și/sau contractul colectiv de muncă la nivel național și de ramură, cu privire la: durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic, durata minimă a concediilor anuale plătite, salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare, condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către întreprinderile de muncă temporară, sănătatea și securitatea în muncă, măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri, egalitatea de tratament dintre bărbați și femei precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În scopul punerii în aplicare a prevederilor Legii nr. 344/2006, Inspekția Muncii este autoritatea publică cu atribuții de birou de legătură care efectuează schimbul de informații cu instituțiile competente din statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spațiului Economic European, răspunzând cererilor motivate de informare ale acestor instituții cu privire la detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv referitor la abuzuri sau cazuri de activități transnaționale considerate ilegale. De asemenea, Inspekția Muncii comunică instituțiilor competente din celelalte state membre ale Uniunii Europene și ale Spațiului Economic European, precum și Comisiei Europene informații referitoare la calitatea sa de autoritate cu atribuții de birou de legătură.

În situația în care salariații detașați în condițiile Legii nr. 344/2006 consideră că le-

au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă, aceștia și/sau reprezentanții lor se pot adresa Inspecției Muncii. Totodată, se pot adresa instanțelor judecătorești competente din România sau instanțelor judecătorești dintr-un alt stat, potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară.

Directiva 96/71/CE se aplică lucrătorilor care, pentru o perioadă limitată de timp, își desfășoară activitatea pe teritoriul unui Stat Membru, altul decât statul în care lucrează în mod obișnuit.

Conform prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în România prin salariat se înțelege persoana fizică care, în baza unui contract individual de muncă, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumită salariu.

În Directiva 96/71/CE a Parlamentului și Consiliului din 16 decembrie 1996, privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, la art. I se arată că prevederile directivei "se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători pe teritoriul unui stat membru", iar la art.1 alineatul (3) se precizează faptul că:

“(3) Prezenta directivă se aplică în măsura în care întreprinderile menționate la alineatul (1) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

- a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau
- b) detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau
- c) detașarea, în calitate de întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziție un lucrător, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul și lucrător pe perioada detașării.”

De asemenea, art. 3 alin. 1 stabilește că "statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alin. (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt prestate serviciile", iar la alin. 7 se statuează că "alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă".

Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară prevede că se aplică „lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora”, conform art. 1 și care are ca obiect "de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară".

Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară a fost transpusă în legislația din România în capitolul VII din Codul Muncii, privind munca prin agent de muncă temporară și în HG nr. 1256/2012 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară.

Detașarea potrivit normelor europene are o semnificație diferită de cea dată de art. 45 din Codul muncii român. Potrivit art. 12 alin. (1) din Regulamentul nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004, detașare reprezintă situația în care un salariat care își desfășoară activitatea într-un stat membru pentru un angajator, este trimis de către angajatorul sau în alt stat membru pentru a lucra în folosul unui beneficiar.

De asemenea, Directiva 96/71/CEE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii definește la art. 2 lucrătorul detașat ca fiind “un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru, diferit de cel în care lucrează în mod normal.” Aceeași definiție rezultă și din art. 3 din Legea nr. 344/2006. În acest caz, instituția muncii temporare se suprapune cu cea a detașării în cadrul prestării de servicii transnaționale. Codul muncii prevede că angajatorii români pot trimite lucrători proprii la muncă în străinătate (art. 18 alin. 1), operațiune care presupune detașarea lor la un beneficiar extern, ca urmare a încheierii unui contract de muncă temporară.

În cadrul controalelor efectuate de către ANAF au fost retratate din punct de vedere fiscal sumele plătite cu titlu de diurnă, respectiv diferența dintre salariul minim din România, la care s-au înregistrat obligațiile fiscale și salariul minim din statul membru al Uniunii Europene în care lucrătorul este pus la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare, pe care agentul de muncă temporară are obligația să îl asigure conform legislației în vigoare.

Având în vedere împrejurările specifice în care agenții de muncă temporară își desfășoară activitatea, a fost identificată discrepanța majoră dintre veniturile la care se stabilesc și plătesc obligații fiscale, de regulă salariul minim în România, și totalitatea veniturilor plătite angajaților a celor considerate neimpozabile de agenții de muncă temporară, semnificativ mai mari decât cele impozabile, diurna medie plătită fiind de aproximativ 1500 de euro pe lună. Au fost constatate însă și cazuri extreme, în care veniturile asupra cărora s-au plătit impozit și contribuții sociale au fost la nivelul salariului de bază minim brut pe țară pentru un program de lucru parțial de 2 ore pe zi (reprezentând 322 lei în 2014), în timp ce diurna neimpozabilă a atins și 2000-2500 euro.

Astfel, din datele prezentate de ANAF reiese că au fost selectați pentru control un număr total de 278 contribuabili la care se estimează a fi stabilite diferențe de impozite și taxe reprezentând impozit pe venit și contribuții sociale de peste 1 miliard lei. Pentru un număr de 71 de agenți de muncă temporară au fost înaintate organelor de urmărire penală 66 acte de sesizare pentru un prejudiciu total de 342.993.862 lei.

Contribuabilii din domeniul transportului internațional desfășoară activitate de transport internațional prin intermediul salariaților șoferi în baza contractelor individuale de muncă, iar exercitarea atribuțiilor de serviciu, de către aceștia, nu se realizează într-un loc fix, respectiv la sediul social al angajatorului, fiind dificil de stabilit, în lipsa unor criterii expres prevăzute de lege dacă deplasarea acestora în străinătate poate sau nu poate fi definită ca o exercitare a atribuțiilor de serviciu în afara locului de muncă.

De asemenea, prin specificul ei, activitatea desfășurată de către angajații cu funcția de șofer este continuă și face parte integrantă din atribuțiile postului, reieșind faptul că deplasările externe nu pot fi încadrate ca activități temporare.

Astfel, potrivit ANAF, sumele acordate salariaților (șoferi) sub forma diurne externe, au fost apreciate de organele de inspecție fiscală ca venituri de natură salarială, conform prevederilor art. 55 alin. (1), alin. (4), lit. g), alin. (2) lit. k) și art. 296¹⁵ lit. g) din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal, coroborate cu prevederile art. 1 și art. 17 din HG nr. 518/1995 și ale art. 43 din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii.

Din informațiile prezentate de ANAF reiese că, în ceea ce privește sumele estimate a fi stabilite în cazul transportului internațional, urmare unei singure inspecții fiscale în care diurnele acordate unui număr de 30 de șoferi, au fost considerate integral ca venituri de natura salarială, pentru o perioadă de 3 ani, au fost stabilite diferențe suplimentare de impozit pe venit din salariu și contribuții sociale în sumă de 2.300.000 lei. De precizat că în acest domeniu își desfășoară activitatea un număr de peste 11.000 de agenți economici.

Cu privire la regimul de impozitare, din practică s-a constatat că șoferii sunt încadrați, în cele mai multe cazuri cu salariul minim pe economie și primesc sub formă de diurnă sume neimpozabile în limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituțiile publice, ajungându-se ca nivelul veniturilor neimpozabile (diurna) obținute de un șofer să fie de 5 - 6 ori mai mare decât venitul impozabil obținut (salariu).

2. Schimbări preconizate

În ceea ce privește detașarea realizată de angajatorii din România pe teritoriul altor state UE, nu există nici la ora actuală o reglementare specifică, singura instituție similară fiind cea a detașării reglementate de Codul Muncii. În aceste condiții, lipsind un cadru legal specific de aplicare, în practică, de multe ori, detașarea transfrontalieră este interpretată și aplicată în mod diferit de angajatori. Chiar dacă nu există o reglementare specifică în ceea ce privește detașarea cetățenilor români în alte state din UE (în afară de legislația specifică din fiecare stat unde are loc detașarea), noțiunea de detașare transfrontalieră nu se va confunda cu noțiunea de detașare din Codul Muncii.

Necesitatea introducerii unor clarificări la nivelul legislației naționale care să elimine confuziile menționate anterior, au condus la necesitatea revizuirii Legii nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, legea care a transpus în legislația națională Directiva Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Potrivit prezentei ordonanțe de urgență pentru modificarea și completarea Legii nr. 344/2006, se impune necesitatea precizării la art. 1 a faptului că prevederile se aplică:

a) întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă în condițiile stabilite la art. 4 alin. (1);

b) întreprinderilor stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, în condițiile stabilite la art. 4 alin. (2).

De asemenea, se impune definirea unor termeni, astfel:

a) prin "salarizat detașat pe teritoriul României" - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care în mod normal lucrează într-un alt stat decât România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată, pe teritoriul României, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 4 alin. (1) lit. a), b), c);

b) prin "salarizat detașat de pe teritoriul României" - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care în mod normal lucrează în România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată, pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 4 alin. (1) lit. a), b), c);

c) prin "salarium minim" - salariul minim aplicabil în România pentru salariatul detașat pe teritoriul României, respectiv salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României;

d) prin „cheltuieli generate de detașare” - orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa, efectuate în scopul detașării;

e) prin „indemnizație specifică detașării” - indemnizația acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare.

Conform prezentului act normativ, prevederile se aplică în măsura în care întreprinderile prevăzute la art. 1 lit. a) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

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

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

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.

În cazul întreprinderilor prevăzute la art. 1 lit. b), această lege se aplică dacă acestea iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

a) detașarea unui salariat de pe teritoriul României, 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 unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

b) detașarea unui salariat de pe teritoriul României la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

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 unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară

Noțiunea de salariu minim are, conform prevederilor proiectului de ordonanță de urgență, următoarea semnificație:

a) salariul minim aplicabil pe teritoriul României pentru salariatul detașat pe teritoriul României;

b) salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României.

Prin prezentul act normativ se prevede că salariații detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă stabilite prin acte cu putere de lege, acte administrative prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare valabile în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările, cu privire la:

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

b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;

d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către agenții de muncă temporară;

e) sănătatea și securitatea în muncă;

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

g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.”

Potrivit actului normativ, personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României, care efectuează operațiuni de transport internațional, fiind trimis să lucreze pentru o

perioadă de timp limitată, pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene și care nu se încadrează în situațiile prevăzute la art. 4 alin. (2), i se aplică prevederile art. 43 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare și beneficiază de drepturile prevăzute la art. 44 alin. (2) din același act normativ.

Dispozițiile acestui act normativ nu limitează aplicarea condițiilor de muncă mai favorabile pentru salariații detașați în România, precum și pentru salariații detașați din România într-un stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau în Confederația Elvețiană.

Inspekția Muncii este autoritatea publică cu atribuții de birou de legătură, care efectuează schimbul de informații cu instituțiile competente din statele membre ale Uniunii Europene, ale Spațiului Economic European și din Confederația Elvețiană, astfel cum se prevede în proiectul de lege.

3. Alte informații

Elementele care determină promovarea prezentului act normativ au în vedere:

- preîntâmpinarea situațiilor legate de perturbarea semnificativă a activității agenților economici afectați de legislația privind regimul fiscal aplicabil lucrătorilor detașați, cum ar fi cele privind blocarea conturilor agenților economici de către Agenția Națională de Administrare Fiscală care, în urma controalelor efectuate, au dispus sancțiuni pecuniare pentru nerespectarea regimului de impozitare aferent veniturilor de natură salarială, putându-se ajunge până la suspendarea activității agenților economici în cauză;
- îndreptarea situațiilor apărute în practică din cauza interpretărilor diferite a legislației actuale privind acordarea drepturilor de care pot beneficia salariații în desfășurarea activităților rezultate din detașarea externă

Oportunitatea urgentării adoptării prezentului act normativ rezultă din necesitatea introducerii unor clarificări care să elimine confuziile menționate anterior, precum și pentru evitarea situațiilor generatoare de procese în instanță, cu costurile aferente acestora,

Adoptarea prezentei ordonanțe de urgență a Guvernului va genera un beneficiu general ceea ce ar face posibil respectarea principiilor echității și egalității de tratament față de toți salariații detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale, precum și eficienței și eficacității muncii pentru această categorie de salariați, în contextul aplicării unor măsuri de anulare a unor obligații fiscale

Secțiunea a 3-a

Impactul socio-economic al prezentului act normativ

1. Impact macroeconomic

Actul normativ nu se referă la acest subiect.

1^1. Impactul asupra mediului concurențial și domeniului ajutoarelor de stat

Actul normativ nu se referă la acest subiect.

2. Impact asupra mediului de afaceri

Actul normativ nu se referă la acest subiect.

3. Impact social

4. Impact asupra mediului

Actul normativ nu se referă la acest subiect.

5. Alte informații

Nu este cazul.

Secțiunea a 4-a
Impactul financiar asupra bugetului general consolidat,
atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani)

- în mii lei (RON) -

Indicatori	Anul curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
1	2	3	4	5	6	7
1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i. impozit pe profit ii. impozit pe venit b) bugete locale i. impozit pe profit c) bugetul asigurărilor sociale de stat: i. contribuții de asigurări						
2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii b) bugete locale: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii c) bugetul asigurărilor sociale de stat: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii						
3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) buget de stat b) bugete locale						
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare.						
7. Alte informații -						

Secțiunea a 5-a	
Efectele prezentului act normativ asupra legislației în vigoare	
1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor prezentului act normativ:	
a) acte normative în vigoare ce vor fi modificate sau abrogate, ca urmare a intrării în vigoare a prezentului act normativ;	
b) acte normative ce urmează a fi elaborate în vederea implementării noilor dispoziții.	
Actul normativ nu se referă la acest subiect.	
1¹. Compatibilitatea prezentului act normativ cu legislația în domeniul achizițiilor publice	
Actul normativ nu se referă la acest subiect.	
2. Conformitatea prezentului act normativ cu legislația comunitară în cazul proiectelor ce transpun prevederi comunitare;	
Actul normativ nu se referă la acest subiect.	
3. Măsurile normative necesare aplicării directe a actelor normative comunitare;	
Actul normativ nu se referă la acest subiect.	
4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene;	
Actul normativ nu se referă la acest subiect.	
5. Alte acte normative și/sau documente internaționale din care decurg angajamente	
Actul normativ nu se referă la acest subiect.	
6. Alte informații.	
Nu este cazul.	
Secțiunea a 6-a	
Consultările efectuate în vederea elaborării prezentului act normativ	
1. Informații privind procesul de consultare cu organizațiile neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate	
2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul prezentului act normativ	
3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative	
Actul normativ nu se referă la acest subiect.	
4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente	
Proiectul de act normativ nu a fost supus unor asemenea dezbateri.	
5. Informații privind avizarea de către:	
a) Consiliul Legislativ	
b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării	
c) Consiliul Economic și Social	

d) Consiliul Concurenței

e) Curtea de Conturi

Proiectul de act normativ a fost avizat favorabil de către Consiliul Legislativ, prin avizul nr. 691/2015.

6. Alte informații

Nu este cazul.

Secțiunea a 7-a

Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea prezentului act normativ

1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării prezentului act normativ

Actul normativ nu se referă la acest subiect.

2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării prezentului act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice

Actul normativ nu se referă la acest subiect.

3. Alte informații

Nu este cazul.

Secțiunea a 8-a

Măsuri de implementare

1. Măsurile de punere în aplicare a prezentului act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale - înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente.

2. Alte informații

Nu este cazul.

Față de cele prezentate, a fost promovată prezenta Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului pentru modificarea și completarea Legii nr. 346/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

PRIM – MINISTRU/INTERIMAR



GABRIEL OPREA