

TABEL DE CONCORDANȚĂ

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 IMI)

Proiect de Lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Dispoziții comunitare		Reglementări naționale		Observații
	Prevederi	Proiect	Prevederi	
Art.1	<p>Obiect (1) Prezenta directivă instituie un cadru comun al unui set de dispoziții, măsuri și mecanisme de control adecvate, necesare pentru o punere în aplicare, o aplicare și o asigurarea a respectării aplicării mai bune și mai uniforme ale Directivei 96/71/CE, inclusiv măsuri pentru a preveni și sancționa orice abuz și eludare privind normele aplicabile, fără a aduce atingere domeniului de aplicare al Directivei 96/71/CE.</p> <p>Prezenta directivă urmărește să garanteze respectarea unui nivel adecvat de protecție a drepturilor lucrătorilor detașați pentru prestarea transfrontalieră</p>		<p>Cap. I Dispozitii generale</p> <p>CAPITOLUL I Dispozitii generale Art.1 (1) Prezenta lege instituie un cadru comun de dispoziții, măsuri și mecanisme de control, aplicabile pe teritoriul României detașării salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv măsurile de prevenire și sancționare a oricărui abuz și eludare a acestora. (2) Prevederile prezentei legi urmăresc garantarea unui nivel adecvat de protecție a salariaților detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale, în special asigurarea respectării aplicării clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă prevazute de legislația națională, potrivit art. 6, facilitând în același timp exercitarea libertății de a presta servicii</p>	<p>Dreptul la grevă este prevăzut</p> <p>-art.43 din Constituția României, republicată -Capitolul II din Legea nr.53/2003 - Codul muncii, republicată -Capitolul V din Legea dialogului social nr.62/2011, republicată</p> <p>Negocierile, acordurile/contractele colective sunt prevăzute în Legea dialogului social nr.62/2011, republicată</p>

	<p>de servicii, în special asigurarea respectării aplicării clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă ce se aplică în statul membru în care urmează să fie prestat serviciul, în conformitate cu articolul 3 din Directiva 96/71/CE, facilitând în același timp exercitarea libertății de a presta servicii pentru prestatorii de servicii, promovând un climat de concurență loială între aceștia din urmă și sprijinind astfel funcționarea pieței interne.</p> <p>(2) Prezenta directivă nu afectează în niciun fel exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în statele membre, precum și la nivelul Uniunii, inclusiv dreptul sau libertatea de a intra în grevă sau de a întreprinde alte acțiuni care țin de sistemele specifice de relații de muncă din statele membre, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale. Ea nu afectează nici dreptul de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare convenții colective și de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale.</p>	<p>Art. 1</p>	<p>pentru prestatorii de servicii, promovând un climat de concurență loială între aceștia din urmă și sprijinind astfel funcționarea pieței interne.</p> <p>(3) Prezenta lege nu afectează exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în legislația națională, precum și la nivelul Uniunii Europene, inclusiv libertatea și dreptul la grevă sau de a întreprinde acțiuni care țin de relațiile de muncă, în conformitate cu legislația națională.</p> <p>(4) Prevederile prezentei legi nu afectează dreptul de a negocia, de a încheia, de a pune în aplicare contracte colective de muncă și de a desfășura acțiuni colective, în conformitate cu legislația națională.</p>	
<p>Art.2</p>	<p>Definiții</p> <p>În sensul prezentei directive, se</p>	<p>Art.2</p>	<p>Art.2 (Art.2 (1) În sensul prezentei legi, termenii și</p>	

aplică următoarele definiții:

(a) „autoritate competentă” înseamnă o autoritate sau un organism, care poate include biroul (birourile) de legătură menționat(e) la articolul 4 din Directiva 96/71/CE, desemnată de un stat membru să îndeplinească funcții în temeiul Directivei 96/71/CE și în temeiul prezentei directive;

(b) „autoritate solicitantă” înseamnă autoritatea competentă dintr-un stat membru care transmite o cerere de asistență, de informații, de notificare sau de executare a unei sancțiuni și/sau a unei amenzi, astfel cum este menționată în capitolul VI;

(c) „autoritate solicitată” înseamnă autoritatea competentă dintr-un stat membru căreia îi este adresată o cerere de asistență, de informații, de notificare sau de executare a unei sancțiuni și/sau a unei amenzi, astfel cum este menționată în capitolul VI.

expresiile de mai jos au următoarea semnificație:

g) indemnizație specifică detașării - indemnizația destinată să asigure protecția socială a salariaților acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare, care constau în îndepărtarea salariatului de mediul sau obișnuit;

h) autoritate competentă - o autoritate sau un organism desemnat de un stat membru sau de Confederația Elvețiană să îndeplinească funcții și atribuții cu privire la aplicarea legislației naționale referitoare la detașarea transnațională a salariaților în cadrul prestării de servicii.

i) autoritate solicitantă - autoritatea competentă dintr-un stat membru care transmite o cerere de asistență, de informații, de notificare sau de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare, astfel cum este menționată la art. 29-46.

j) autoritate solicitată - autoritatea competentă dintr-un stat membru căreia îi este adresată o cerere de asistență, de informații, de notificare sau de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare, astfel cum este menționată la art. 29-46

<p>regularitate lista autorităților competente și a birourilor de legătură.</p> <p>Atât celelalte state membre, cât și instituțiile Uniunii respectă alegerea fiecărui stat membru în ceea ce privește autoritățile competente desemnate.</p>	<p>instituții naționale .</p> <p>(2) Instituțiile menționate la alin. 1 sunt desemnate în calitate de autorități competente și înregistrate în Sistemul IMI, conform legislației în vigoare, și asigură cooperarea administrativă prin furnizarea de informații din domeniul propriu de competență, cu respectarea prevederilor, condițiilor și termenelor de răspuns prevăzute la art.15, 16 și 17.</p> <p>(3) Autoritățile competente desemnate în conformitate cu prevederile alin. (2) participă la cooperarea administrativă în calitate de operatori de date cu caracter personal, înregistrați la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, în condițiile legii.</p> <p>(4) Inspekția Muncii comunică autorităților competente din celelalte state membre și din Confederația Elvețiană, precum și Comisiei Europene lista autorităților competente naționale desemnate în conformitate cu alin. 1, care participă la cooperarea administrativă și schimbul de informații.</p> <p>(5) Autoritățile competente naționale respectă alegerea fiecărui stat membru și opțiunea Confederației Elvețiene în ceea ce privește autoritățile competente desemnate.</p>	
---	--	--

Art.4 Para.1	<p style="text-align: center;"><i>Articolul 4</i></p> <p>Identificarea unei detașări reale și prevenirea abuzurilor și eludărilor</p> <p>(1) În scopul punerii în aplicare, al aplicării și al asigurării respectării aplicării Directivei 96/71/CE, autoritățile competente realizează o evaluare de ansamblu a tuturor elementelor factice considerate necesare, inclusiv, în special, a celor indicate la alineatele (2) și (3) ale prezentului articol. Elementele respective sunt destinate să le ofere asistență autorităților competente atunci când efectuează verificări și controale și în cazurile în care au</p>	Art. 1	<p>Art.1</p> <p>(1) Prezenta lege instituie un cadru comun de dispoziții, măsuri și mecanisme de control, aplicabile pe teritoriul României detașării salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv măsurile de prevenire și sancționare a oricărui abuz și eludare a acestora.</p> <p>(2) Prevederile prezentei legi urmăresc garantarea unui nivel adecvat de protecție a salariaților detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale, în special asigurarea respectării aplicării clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă prevăzute de legislația națională, potrivit art. 6, facilitând în același timp exercitarea libertății de a presta servicii pentru prestatorii de servicii, promovând un climat de concurență loială între</p>	<p>Art. 2 lit.d</p> <p>detașare transnațională - situația în care o întreprindere stabilită într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul altui stat membru salariați cu care are stabilite raporturi de muncă, în situațiile reglementate de art. 5 din prezenta lege;</p>

	<p> motive să creadă că un lucrător nu poate fi considerat detașat în temeiul Directivei 96/71/CE. Aceste elemente sunt factori orientativi în evaluarea globală care trebuie realizată și, prin urmare, nu sunt apreciate separat.</p>	<p>Art 7</p>	<p>aceștia din urmă și sprijinind astfel funcționarea pieței interne.</p> <p>Art.7 (1) În scopul identificării situațiilor care reprezintă o detașare transnațională în înțelesul prezentei legi 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, în special:</p> <p>a) elementele care caracterizează activitățile desfășurate de către întreprinderile menționate la art.3 lit.a) în statul membru în care acestea sunt stabilite și atunci când este necesar, în România;</p> <p>b) elementele faptice care caracterizează munca și situația salariatului detașat pe teritoriul României.</p> <p>(2) Evaluarea de ansamblu prevăzută la alin. (1) se realizează de către ITM în cadrul controlorelor pe care le efectuează, pentru fiecare situație de detașare transnațională în înțelesul prezentei legi.</p> <p>(3) Elementele faptice menționate la alin. (1) lit.a) și b) au următoarele caracteristici:</p> <p>a) sunt destinate să ofere asistență inspectoratelor teritoriale de muncă în cadrul verificărilor și controalelor efectuate;</p>	
--	---	--------------	--	--

			b) sunt factori orientativi în evaluarea de ansamblu care se realizează de către inspectoratele teritoriale de muncă în activitatea de verificare și control și nu pot fi luate în considerare separat;	
Art.4 Para.2	(2) Pentru a stabili dacă o întreprindere exercită în mod efectiv activități semnificative, altele decât cele pur interne de gestionare și/sau administrative, autoritățile competente realizează, luând în considerare un interval de timp mai îndelungat, o evaluare de ansamblu a tuturor elementelor faptice care caracterizează activitățile desfășurate de o întreprindere în statul membru în	Art. 7	Art.7 (1) În scopul identificării situațiilor care reprezintă o detașare transnațională în înțelesul prezentei legi 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, în special: a) elementele care caracterizează activitățile desfășurate de către întreprinderile menționate la art.3 lit.a) în statul membru în care acestea sunt stabilite și atunci când este necesar, în România; (3) Elementele faptice menționate la alin. (1) lit.a) și b) au următoarele caracteristici: d) nerespectarea unuia sau a mai multora dintre ele nu exclude în mod automat posibilitatea ca o situație dată să fie caracterizată drept una de detașare. (8) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) sunt stabilite prin	Art. 55 În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi în Monitorul

<p>care aceasta este stabilită și, atunci când este necesar, în statul membru gazdă. Aceste elemente pot include, în special, aspectele următoare:</p> <p>a locul în care întreprinderea își are sediul social și administrația, locul în care deține birourile, plătește impozite și contribuții de asigurări sociale și, dacă este cazul, în conformitate cu dreptul intern, este autorizată să își exercite activitatea sau este înregistrată la camerele de comerț sau organismele profesionale;</p> <p>b locul de recrutare a lucrătorilor detașați și locul din care sunt detașați;</p> <p>c legea aplicabilă contractelor încheiate de întreprindere cu lucrătorii acesteia, pe de o parte, și cu clienții, pe de altă parte;</p> <p>d locul în care întreprinderea își) exercită activitatea de bază, precum și locul în care angajează personal administrativ;</p> <p>e numărul de contracte executate și/sau mărimea cifrei de afaceri</p>	<p>hotărârea Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prezentei legi.</p>	<p>Oficial al României, Partea I, Ministerul Muncii Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice va elabora norme metodologice de aplicare a acesteia, care vor fi aprobate prin hotărâre a Guvernului.</p>
---	--	--

	realizate în statul membru de stabilire, ținând seama de situația specifică, printre altele, a întreprinderilor nou înființate și a IMM-urilor.		
Art. 4(3)	<p>(3) Pentru a evalua dacă un lucrător detașat temporar își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care lucrează în mod obișnuit, se examinează toate elementele faptice care caracterizează această muncă și situația lucrătorului. Aceste elemente pot include, în special, aspectele următoare:</p> <p>(a) munca se desfășoară pentru o) perioadă limitată de timp în alt stat membru;</p> <p>(b) data la care începe detașarea;</p> <p>(c) detașarea se efectuează în alt stat membru decât statul în care) sau din care lucrătorul detașat își desfășoară în mod obișnuit activitatea, în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 593/2008 (Roma I) și/sau Convenția de la Roma;</p> <p>(d) lucrătorul detașat se întoarce sau se așteaptă că își va relua) munca în statul membru din care</p>	Art. 7	<p>Art.7</p> <p>(1) În scopul identificării situațiilor care reprezintă o detașare transnațională în înțelesul prezentei legi și pentru a preveni abuzurile și eludările acesteia, Inspectoratul Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, realizează o evaluare de ansamblu a tuturor elementelor faptice care caracterizează o detașare transnațională, în special:</p> <p>b) elementele faptice care caracterizează munca și situația salariatului detașat pe teritoriul României.</p> <p>(5) Elementele faptice prevăzute la alin.(1) lit.b) au rolul de a evalua dacă un salariat care își desfășoară activitatea în mod obișnuit pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene este detașat temporar pe teritoriul României.</p> <p>(8) Elementele faptice prevăzute la alin.(1) lit. a) și b) sunt stabilite prin hotărârea Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prezentei legi.</p> <p>Art. 55 În termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, Ministerul Muncii Familiei, Protecției Sociale și</p>

	<p>a fost detașat, după finalizarea muncii sau prestarea de servicii pentru care a fost detașat;</p> <p>(e) natura activităților;</p> <p>(f) cheltuielile de transport, masă și cazare sunt asigurate sau rambursate de angajatorul care detașează lucrătorul și, în acest caz, modul în care transportul, masa și cazarea sunt puse la dispoziție sau metoda de rambursare;</p> <p>(g) orice perioade anterioare în care postul a fost ocupat de același lucrător sau de un alt lucrător (detașat).</p>			<p>Persoanelor Vârstnice va elabora norme metodologice de aplicare a acesteia, care vor fi aprobate prin hotărâre a Guvernului.</p>
<p>Art. 4 Para. 4</p>	<p>(4) Nerespectarea unuia sau a mai multora dintre elementele factice prevăzute la alineatele (2) și (3) nu exclude în mod automat posibilitatea ca o situație dată să fie caracterizată drept una de detașare. Evaluarea acestor elemente se adaptează fiecărui caz în parte și ține cont de particularitățile situației.</p>	<p>Art. 7</p>	<p>Art. 7 (3) Elementele factice menționate la alin. (1) lit.a) și b) au următoarele caracteristici:</p> <p>c) nu trebuie îndeplinite cumulativ pentru fiecare caz de detașare transnațională, evaluarea acestora adaptându-se fiecărui caz în parte și luând în considerare particularitățile situației.</p> <p>d) nerespectarea unuia sau a mai multora dintre ele nu exclude în mod automat posibilitatea ca o situație dată să fie caracterizată drept una de detașare.</p>	

<p>Art. 4 Para. 5</p>	<p>(5) Elementele menționate în prezentul articol și utilizate de către autoritățile competente la evaluarea de ansamblu a unei situații pentru a stabili dacă este vorba despre o detașare reală pot fi luate în considerare și pentru a stabili dacă o persoană se încadrează la definiția aplicabilă a unui lucrător în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) din Directiva 96/71/CE. Statele membre ar trebui să se orienteze, printre altele, în funcție de fapte legate de executarea lucrărilor, de subordonarea și de remunerarea lucrătorului, indiferent de modul în care este caracterizată relația în orice dispoziție, contractuală sau nu, care a fost, eventual, convenită între părți.</p>	<p>Art. 7</p>	<p>(6) Elementele menționate la alin.(1) sunt luate în considerare de către inspectoratele teritoriale de muncă în cadrul controlului și pentru a stabili dacă o persoană are calitatea de salariat, în conformitate cu legislația națională, inclusiv pentru a identifica posibile cazuri de declarare a unui salariat detașat ca exercitând activități independente, în scopul eludării prevederilor prezentei legi.</p> <p>(7) În realizarea evaluării prevăzute la alin.(6), inspectoratele teritoriale de muncă au în vedere și aspecte legate de executarea lucrărilor, de subordonarea și de remunerarea salariatului, indiferent de modul în care este caracterizată relația dintre părți— prin dispoziții contractuale sau nu.</p> <p>(8) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) lit. a) și b) sunt stabilite prin hotărârea Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prezentei legi.</p>	
<p>Art.5 Para.1</p>	<p><i>Articolul 5</i></p>	<p>Art. 28</p>	<p>Art. 28</p>	<p>-</p>

	<p style="text-align: center;">Îmbunătățirea accesului la informații</p> <p>(1) Statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a garanta faptul că informațiile privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE care trebuie să fie aplicate și respectate de prestatorii de servicii sunt puse la dispoziție pe scară largă și gratuit, într-un mod clar, transparent, lipsit de ambiguitate și ușor accesibil de la distanță și prin mijloace electronice, în formate și în conformitate cu standardele informatice privind accesibilitatea online care asigură accesul persoanelor cu handicap și pentru a garanta că birourile de legătură sau celelalte organisme naționale competente menționate la articolul 4 din Directiva 96/71/CE sunt în măsură să își îndeplinească sarcinile în mod eficace.</p>		<p>Art. 28</p> <p>(1) Inspekția Muncii asigură informarea pe scară largă privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă pe care trebuie să le respecte și să le aplice întreprinderile prevăzute la art. 3 alin. (1) de care beneficiază salariații detașați pe teritoriul României, în conformitate cu prevederile art. 6.</p> <p>(2) Informațiile sunt puse la dispoziție gratuit, într-un mod clar, transparent, detaliat, lipsit de ambiguitate, ușor accesibil de la distanță și prin mijloace electronice, în formate și în conformitate cu standardele informatice privind accesibilitatea online care asigură accesul inclusiv al persoanelor cu dizabilități.</p>	
<p>Art.5 Para.2</p>	<p>(2) Pentru a contribui la îmbunătățirea accesului la informații, statele membre:</p>	-	-	-
	<p>a indică în mod clar, într-o manieră detaliată și ușor de utilizat și într-un format</p>	<p>Art. 28</p>	<p>(2) Informațiile sunt puse la dispoziție gratuit, într-un mod clar, transparent, detaliat, lipsit de ambiguitate, ușor accesibil de la distanță și prin mijloace</p>	

	<p>accesibil, pe un site internet oficial național unic și prin alte mijloace adecvate, care sunt clauzele și condițiile de încadrare în muncă și/sau care parte a dreptului național și/sau regional urmează să se aplice lucrătorilor detașați pe teritoriul acestora;</p>			
	<p>(b) iau măsurile necesare pentru a pune la dispoziție pe scară largă pe site-ul internet național oficial unic și prin alte mijloace adecvate informațiile cu privire la convențiile colective aplicabile și persoanele vizate și cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă care urmează să fie aplicate de către prestatorii de servicii din alte state membre, în conformitate cu Directiva 96/71/CE, includ, dacă este posibil, linkuri către site-urile internet existente și alte puncte de contact, în special cele legate de partenerii sociali relevanți;</p>	<p>Art. 28</p>	<p>(3) În scopul îmbunătățirii accesului la informații și al clarității acestora, Inspekția Muncii asigură publicarea și actualizarea periodică, pe site-ul propriu, cel puțin a următoarelor informații:</p> <p>e) informații referitoare la contractele colective de muncă încheiate la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, și cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul României în baza acestor contracte colective de muncă, precum și, după caz, link-uri către site-urile internet ale partenerilor sociali reprezentativi;</p>	
	<p>(c) pun informațiile la dispoziția lucrătorilor și prestatorilor de servicii, cu titlu gratuit, în limba</p>	<p>Art. 28</p>	<p>(3) În scopul îmbunătățirii accesului la informații și al clarității acestora, Inspekția Muncii asigură publicarea și</p>	

	<p>(limbile) oficială (oficiale) ale statului membru gazdă și în limbile cele mai relevante ținând seama de cererea de pe propriile piețe ale muncii și lăsând opțiunile în acest sens la latitudinea statului membru gazdă. Aceste informații sunt făcute disponibile, dacă este posibil, sub formă rezumativă într-o broșură care să indice principalele condiții de muncă aplicabile, oferind inclusiv descrierea procedurilor de depunere a plângerilor, și, la cerere, în formate accesibile persoanelor cu handicap; pun la dispoziție într-un mod ușor accesibil, cu titlu gratuit, informații suplimentare detaliate privind condițiile de muncă și sociale aplicabile lucrătorilor detașați, referitoare inclusiv la sănătatea și siguranța la locul de muncă;</p>		<p>actualizarea periodică, pe site-ul propriu, cel puțin a următoarelor informații: a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 6; f) informații privind procedurile de depunere a plângerilor.</p> <p>(4) Informațiile prevăzute la alin.(3) sunt puse la dispoziție în limbile română și engleză.</p> <p>(5) În scopul îmbunătățirii accesului la informații, Inspekția Muncii evaluează anual necesitatea furnizării de informații și stabilește publicarea acestora și în alte limbi oficiale ale Uniunii Europene, în funcție de cererile de informații primite.</p> <p>(2) Informațiile sunt puse la dispoziție gratuit, într-un mod clar, transparent, detaliat, lipsit de ambiguitate, ușor accesibil de la distanță și prin mijloace electronice, în formate și în conformitate cu standardele informatice privind accesibilitatea online care asigură accesul inclusiv al persoanelor cu dizabilități.</p>	
	<p>(d) îmbunătățesc accesibilitatea și claritatea informațiilor pertinente, în special a celor furnizate pe un site internet oficial național unic, menționat la litera (a);</p>	<p>Art. 28</p>	<p>(3) În scopul îmbunătățirii accesului la informații și al clarității acestora, Inspekția Muncii asigură publicarea și actualizarea periodică, pe site-ul propriu, cel puțin a următoarelor informații: a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 6;</p>	

	(e) indică o persoană de contact din cadrul biroului de legătură, responsabilă cu tratarea cererilor de informații;	Art. 28	(6) Inspecția Muncii desemnează persoanele de contact din cadrul biroului de legătură, responsabile cu soluționarea cererilor de informații și publică pe site-ul instituției datele de contact ale acestora.	
	(f) actualizează informațiile furnizate în fișele de țară.	Art. 28	(7) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și Inspecția Muncii asigură actualizarea informațiilor furnizate în fișa de țară privind detașarea transnațională a salariaților pe teritoriul României, anual sau ori de câte ori este necesar.	
Art.5 Para.3	(3) Comisia va continua să sprijine statele membre în domeniul accesului la informații.	-	-	Nu necesita transpunere
Art.5 Para.4	În cazul în care, în conformitate cu dreptul intern, tradițiile și practicile naționale și respectând pe deplin autonomia partenerilor sociali, clauzele și condițiile de încadrare în muncă menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE sunt stabilite prin convenții colective în conformitate cu articolul 3 alineatele (1) și (8) din directiva menționată, statele membre se asigură că clauzele și condițiile în cauză se pun la dispoziția prestatorilor de servicii din alte state membre și a lucrătorilor detașați într-o manieră ușor de consultat și transparentă și urmăresc	-	-	Nu este cazul

	să obțină implicarea partenerilor sociali în această privință. Informațiile relevante în acest sens ar trebui să se refere, în special, la diferitele niveluri minime de plată și la elementele lor constitutive, la metoda utilizată pentru calcularea remunerației datorate și, acolo unde este relevant, la criteriile de clasificare în diferitele categorii de salarii.			
Art. 5 Para.4	Statele membre indică organismele și autoritățile cărora lucrătorii și întreprinderile li se pot adresa pentru informații generale în legătură cu dreptul intern și practicile naționale aplicabile acestora în ceea ce privește drepturile și obligațiile lor pe teritoriul statelor membre în cauză.	Art. 28	(8) Ministerul Muncii, Familie, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și Inspekția Muncii sunt autoritățile naționale care furnizează informațiile generale salariaților detașați și întreprinderilor, în legătură cu legislația și practica națională, aplicabile acestora în ceea ce privește drepturile și obligațiile lor pe teritoriul României.	
CAPITOLUL III	COOPERAREA ADMINISTRATIVĂ			
Art. 6	Asistența reciprocă – principii generale			
Art.6 Para.1	Statele membre lucrează în strânsă cooperare și își acordă fără întârzieri nejustificate asistență reciprocă pentru a facilita punerea în aplicare, aplicarea și asigurarea respectării aplicării prezentei directive și a Directivei 96/71/CE.		Art. 14 (1) În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, Inspekția Muncii este autoritatea competentă având atribuții de birou de legătură, care asigură obligația de cooperare administrativă cu autoritățile competente din statele membre sau din Confederația Elvețiană.	

Art. 15

(1) În cadrul cooperării administrative, Inspectia Muncii raspunde cererilor motivate de informare ale autoritatilor competente din alte state membre si din Confederația Elvețiană și efectuează verificări și acțiuni de control cu privire la situațiile de detașare transnațională prevăzute la art. 5 alin. (2) din prezenta lege, inclusiv cu privire la orice nerespectare sau abuz în ceea ce privește normele aplicabile privind detașarea transnațională.

Art. 17

(2) Cooperarea administrativă și furnizarea de asistență reciprocă se realizează cu titlu gratuit.

Art. 16

Inspectia Muncii furnizează informațiile solicitate de către autoritățile competente din statele membre sau de către Comisie prin mijloace electronice, cu respectarea următoarelor termene:
(a) în maxim două zile lucrătoare de la primirea cererii, în special în vederea verificării existenței unei stabiliri a întreprinderii menționate la art.3 lit.b) pe teritoriul României, în cazuri urgente, motivate și detaliate în cerere și care necesită doar consultarea de registre naționale;
(b) în maxim 25 de zile lucrătoare de la primirea cererii, în cazul tuturor celorlalte cereri de informare, cu

			excepția cazului în care autoritățile competente stabilesc de comun acord un termen mai scurt de răspuns.
Art. 6 Para. 2	<p>Cooperarea dintre statele membre constă în special în a răspunde cererilor de informare motivate din partea autorităților competente și în efectuarea unor verificări, inspecții și investigații cu privire la situațiile de detașare menționate la articolul 1 alineatul (3) din Directiva 96/71/CE, inclusiv investigarea oricărei nerespectări sau abuz în ceea ce privește normele aplicabile privind detașarea lucrătorilor.</p> <p>Cererile de informare includ informații cu privire la eventuala executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative sau la notificarea unei decizii prin care se impune o astfel de sancțiune și/sau amendă, astfel cum este menționată în capitolul VI.</p>	<p>Art. 15</p> <p>(1) În cadrul cooperării administrative, Inspekția Muncii răspunde cererilor motivate de informare ale autoritatilor competente din alte state membre și din Confederația Elvețiană și efectuează verificări și acțiuni de control cu privire la situațiile de detașare transnațională prevazute la art. 5 alin. (2) din prezenta lege, inclusiv cu privire la orice nerespectare sau abuz în ceea ce privește normele aplicabile privind detașarea transnațională.</p> <p>Art. 19</p> <p>Cererile de informare formulate în cadrul cooperării administrative dintre statele membre includ și informații cu privire la recuperarea sumelor provenite ca urmare a aplicării unei sancțiuni administrative financiare sau la comunicarea unei decizii prin care se impune o astfel de sancțiune, astfel cum se menționează la art. 29-46.</p>	
Art. 6 Para. 3	Cooperarea dintre statele membre poate include, de asemenea, transmiterea sau comunicarea de documente.	Art. 20	<p>Art. 20</p> <p>(1) Cooperarea administrativă include, în situația unor cereri motivate și transmiterea sau comunicarea de documente.</p>

		<p>(2) Comunicarea unor documente, altele decât cele privind impunerea unei sancțiuni administrative financiare către întreprinderile menționate la art. 3 lit. b), la solicitarea autorităților competente din alte state membre, se realizează de către Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, în condițiile stabilite prin hotărârea Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prezentei legi.</p>	
<p>Art. 6 Para.4</p>	<p>Pentru a răspunde unei cereri de asistență din partea autorităților competente dintr-un alt stat membru, statele membre se asigură că prestatorii de servicii stabiliți pe teritoriul lor transmit autorităților lor competente toate informațiile necesare pentru controlul activității lor în conformitate cu dreptul intern. Statele membre iau măsurile corespunzătoare în cazul nefurnizării acestor informații.</p>	<p>LEGE nr. 108 din 16 iunie 1999 pentru înființarea și organizarea Inspekției Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>ART. 21</p> <p>Persoanele fizice sau juridice controlate au obligația de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă documentele și informațiile solicitate de către aceștia, necesare controlului ori cercetării evenimentului.</p> <p>ART. 23</p> <p>(1) Constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei:</p> <p>a) împiedicarea în orice mod a inspectorilor de muncă să exercite, total sau parțial, controlul ori să efectueze cercetarea eve....</p> <p>c) nerespectarea de către conducătorul</p>	

			unității, reprezentantul legal al acestuia, angajați, prepuși sau alte persoane aflate în locațiile supuse controlului a obligației de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, în termenul stabilit de aceștia, documentele și informațiile solicitate, necesare controlului ori cercetării evenimentelor.
Art. 6 Para.5	<p>În cazul unor dificultăți privind îndeplinirea unei cereri de informare sau efectuarea de verificări, inspecții sau investigații, statul membru în cauză informează fără întârziere statul membru solicitant, în vederea găsirii unei soluții.</p> <p>În cazul oricăror probleme persistente legate de schimbul de informații sau al unui refuz permanent de a oferi informații, Comisia este informată, dacă este cazul prin intermediul IMI, și ia măsurile adecvate.</p>	Art. 15	<p>Art. 15</p> <p>(3) În cazul întâmpinării unor dificultăți în a răspunde unei cereri de informații sau în a efectua verificări și acțiuni de control, Inspekția Muncii informează fără întârziere autoritatea competentă solicitantă, în vederea găsirii unei soluții.</p> <p>(4) În cazul în care Inspekția Muncii întâmpină probleme persistente referitoare la schimbul de informații din cadrul cooperării administrative sau un refuz permanent de a oferi informații din partea autorităților competente din alte state membre, aceasta informează Comisia Europeană prin intermediul Ministerului Afacerilor Externe, în calitate de coordonator național IMI.</p>
Art. 6 Para.6	<p>Statele membre furnizează informațiile cerute de către alte state membre sau de către Comisie prin mijloace electronice, cu respectarea următoarelor termene:</p> <p>(a) dacă este vorba despre cazuri urgente care necesită consultarea</p>		<p>Art. 16</p> <p>Inspekția Muncii furnizează informațiile solicitate de către autoritățile competente din statele membre sau de către Comisie prin mijloace electronice, cu respectarea următoarelor termene:</p> <p>(a) în maxim două zile lucrătoare de la</p>

	<p>de registre, cum ar fi cele legate de confirmarea codului de înregistrare în scopuri de TVA, în vederea verificării existenței unei stabiliri într-un alt stat membru, cât mai rapid posibil și în maximum două zile lucrătoare de la primirea cererii.</p> <p>Motivul caracterului urgent se indică în mod clar în cerere, inclusiv câteva detalii care să demonstreze acest caracter urgent;</p> <p>(b) în cazul tuturor celorlalte cereri de informare, maximum 25 de zile lucrătoare de la primirea cererii, cu excepția cazului în care între statele membre se convine, de comun acord, un termen mai scurt.</p>	<p>primirea cererii, în special în vederea verificării existenței unei stabiliri a întreprinderii menționate la art.3 lit.b) pe teritoriul României, în cazuri urgente, motivate și detaliate în cerere și care necesită doar consultarea de registre naționale;</p> <p>(b) în maxim 25 de zile lucrătoare de la primirea cererii, în cazul tuturor celorlalte cereri de informare, cu excepția cazului în care autoritățile competente stabilesc de comun acord un termen mai scurt de răspuns.</p>	
<p>Art. 6 Para. 7</p>	<p>Statele membre se asigură că registrele în care au fost înscrise prestatorii de servicii și care pot fi consultate de către autoritățile competente pe teritoriul lor pot fi, de asemenea, consultate în aceleași condiții de către autoritățile competente echivalente ale celorlalte state membre, în scopul punerii în aplicare a prezentei directive și a Directivei 96/71/CE, în măsura în care aceste registre sunt listate de statele membre în sistemul IMI.</p>	<p>ART. 17</p> <p>(3) Registrele în care sunt înregistrate întreprinderile menționate la art.3 lit. b) care pot fi consultate de către Inspekția Muncii și care sunt încărcate în Sistemul IMI, pot fi consultate în condiții similare și de către autoritățile competente echivalente ale celorlalte state membre.</p>	

Art. 6 Para. 8	Statele membre se asigură că informațiile schimbate de către organismele menționate la articolul 2 litera (a) sau transmise acestora sunt utilizate numai în scopul (scopurile) pentru care au fost solicitate.	Art. 17	Art. 17 (1) Informațiile solicitate și transmise de către Inspekția Muncii în cadrul cooperării administrative cu autoritățile competente din alte state membre și din Confederația Elvețiană sunt utilizate numai în scopul pentru care au fost solicitate.	
Art. 6 Para. 9	Cooperarea administrativă și asistența reciprocă se furnizează cu titlu gratuit.	Art. 17	(2) Cooperarea administrativă și furnizarea de asistență reciprocă se realizează cu titlu gratuit.	
Art. 6 Para. 10	O cerere de informații nu împiedică autoritățile competente să ia măsuri în conformitate cu dispozițiile relevante din dreptul național și din dreptul Uniunii pentru a cerceta și a preveni presupusele încălcări ale Directivei 96/71/CE sau ale prezentei directive.	Art. 21	Art. 21 O solicitare de informații în cadrul cooperării administrative cu celelalte state membre și Confederația Elvețiană nu limitează autoritățile naționale competente în luarea de măsuri în conformitate cu atribuțiile stabilite în legislația națională și/sau decurgând din dreptul UE, în vederea verificării, controlării și prevenirii cazurilor de încălcare a prevederilor prezentei legi.	
Art. 7	Rolul statelor membre în cadrul cooperării administrative			
Art.7 Para.1	În conformitate cu principiile stabilite la articolele 4 și 5 din	Art. 22	ART. 22	

Directiva 96/71/CE, în timpul perioadei de detașare a unui lucrător într-un alt stat membru, inspecțiile vizând clauzele și condițiile de încadrare în muncă care trebuie respectate în conformitate cu Directiva 96/71/CE țin de răspunderea autorităților statului membru gazdă, în cooperare, atunci când acest lucru este necesar, cu cele ale statului membru de stabilire.

Art. 22

(1) Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, este autoritatea națională competentă să controleze respectarea, de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) a clauzelor și a condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 6.

(2) În cadrul controalelor prevăzute la alin. (1), Inspecția Muncii, prin cooperare administrativă, solicită, atunci când este necesar, sprijinul autorităților competente din statul membru de stabilire a întreprinderilor prevăzute la art. 3 lit. a).

(3) Competența efectuării de inspecții și verificări cu privire la respectarea de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b) a clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 8 pe perioada detașării transnaționale a unui salariat de pe teritoriul României pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, revine autorităților competente ale aceluși stat.

(4) Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, asigură monitorizarea și controlul respectării prevederilor legislației naționale cu privire la salariații detașați de pe teritoriul României de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit b), pentru toate aspectele legate de relația de muncă, cu excepția celor prevăzute la art.8.

<p>Art.7 Para.2</p>	<p>Statul membru de stabilire al prestatorului de servicii va continua să monitorizeze, să controleze și să adopte măsurile de supraveghere sau de executare necesare, în conformitate cu dreptul intern, practicile și procedurile sale administrative naționale, cu privire la lucrătorii detașați în alt stat membru.</p>	<p>Art. 22 (4) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, asigură monitorizarea și controlul respectării prevederilor legislației naționale cu privire la salariații detașați de pe teritoriul României de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit b), pentru toate aspectele legate de relația de muncă, cu excepția celor prevăzute la art.8.</p> <p>Art. 22 (1) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, este autoritatea națională competentă să controleze respectarea, de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) a clauzelor și a condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 6. (3) Competența efectuării de inspecții și verificari cu privire la respectarea de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b) a clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 8 pe perioada detașării transnaționale a unui salariat de pe teritoriul României pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, revine autorităților competente ale acelu stat.</p> <p>(6) Inspekția Muncii comunică din oficiu,</p>	
--------------------------------	--	--	--

			<p>în cel mai scurt timp, orice informații relevante privind posibile încălcări ale prezentei legi, autorităților competente din alte state membre și din Confederația Elvețiană, cu atribuții în verificarea și după caz, sancționarea acestora.</p>
<p>Art.7 Para.3</p>	<p>Statul membru de stabilire al prestatorului de servicii asistă statul membru în care are loc detașarea, astfel încât să se asigure respectarea condițiilor aplicabile în temeiul Directivei 96/71/CE și al prezentei directive. Această responsabilitate nu diminuează în niciun fel posibilitățile statului membru în care are loc detașarea de a desfășura activități de monitorizare, activități de control sau de a lua orice măsuri de supraveghere și de executare necesare, în conformitate cu prezenta directivă și cu Directiva 96/71/CE.</p>	<p>Art. 22</p>	<p>Art. 22 Art. 22 (5) În cadrul cooperării administrative, Inspekția Muncii răspunde solicitărilor de asistență primite din partea autorităților competente din celelalte state membre sau din Confederația Elvețiană, cu privire la întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b). (1) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, este autoritatea națională competentă să controleze respectarea, de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) a clauzelor și a condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 6.</p>
<p>Art.7 Para.4</p>	<p>În cazul în care există fapte care indică posibile nereguli, un stat membru comunică din proprie inițiativă statului membru vizat orice informații relevante, fără întârzieri nejustificate.</p>	<p>Art. 22</p>	<p>Art. 22 (6) Inspekția Muncii comunică din oficiu, în cel mai scurt timp, orice informații relevante privind posibile încălcări ale prezentei legi, autorităților competente din alte state membre și din Confederația Elvețiană, cu atribuții în verificarea și după caz, sancționarea acestora.</p>

<p>Art.7 Para.5</p>	<p>Autoritățile competente din statul membru gazdă pot solicita, de asemenea, autorităților competente din statul membru de stabilire, în ceea ce privește fiecare prestare de servicii sau fiecare prestator de servicii, furnizarea de informații privind legalitatea stabilirii și buna conduită a prestatorului de servicii, precum și privind absența oricărei încălcări a normelor aplicabile. Autoritățile competente din statul membru de stabilire comunică respectivele informații în conformitate cu articolul 6.</p>	<p>Art. 15</p>	<p>Art. 15 (2) Cererile de informații prevăzute la alin.(1) pot viza și furnizarea de informații privind stabilirea pe teritoriul României, buna conduită și încălcarea de către întreprinderile menționate la articolul 3 lit. b) a normelor aplicabile privind detașarea transnațională a salariaților.</p>	<p>-</p>
<p>Art.7 Para.6</p>	<p>Obligațiile prevăzute în prezentul articol nu dau naștere unei obligații din partea statului membru de stabilire de a efectua verificări și controale factive pe teritoriul statului membru gazdă în care se prestează serviciul. Astfel de verificări și controale pot fi efectuate, în cazul în care este necesar, de către autoritățile statului membru gazdă, din proprie inițiativă sau la cererea autorităților competente din statul membru de stabilire, în conformitate cu articolul 10 și cu respectarea atribuțiilor de control Art. 22 prevăzute în dreptul intern, practicile și procedurile administrative naționale ale statului membru gazdă și în conformitate cu</p>	<p>Art. 22</p>	<p>Art. 22 (1) Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, este autoritatea națională competentă să controleze respectarea, de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) a clauzelor și a condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 6. (2) În cadrul controalelor prevăzute la alin. (1), Inspecția Muncii, prin cooperare administrativă, solicită, atunci când este necesar, sprijinul autorităților competente din statul membru de stabilire a întreprinderilor prevăzute la art. 3 lit. a). (3) Competența efectuării de inspecții și verificări cu privire la respectarea de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b) a clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 8 pe</p>	<p>-</p>

	dreptul Uniunii.		<p>perioada detașării transnaționale a unui salariat de pe teritoriul României pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, revine autorităților competente ale aceluși stat.</p> <p>(4) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, asigură monitorizarea și controlul respectării prevederilor legislației naționale cu privire la salariații detașați de pe teritoriul României de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit b), pentru toate aspectele legate de relația de muncă, cu excepția celor prevăzute la art.8.</p> <p>(5) În cadrul cooperării administrative, Inspekția Muncii răspunde solicitărilor de asistență primite din partea autorităților competente din celelalte state membre sau din Confederația Elvețiană, cu privire la întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b).</p>
Art. 8			
Art. 9	Cerințe administrative și măsuri de control		
Art.9 Para.1	Statele membre nu pot impune decât cerințe administrative și măsuri de control necesare pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute în prezenta directivă și în Directiva 96/71/CE, cu condiția ca acestea să	Art. 24	<p>Art.24 Art. 24 19</p> <p>(1) Pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute de prezenta lege, Inspekția Muncii impune cerințe administrative și măsuri de</p>

<p>fie justificate și proporționale în conformitate cu dreptul Uniunii. În aceste scopuri, statele membre pot impune îndeosebi următoarele măsuri:</p> <p>(a) obligația pentru un prestator de servicii stabilit în alt stat membru de a efectua o simplă declarație către autoritățile competente naționale responsabile, cel târziu la începutul prestării serviciilor, în limba oficială/în una dintre limbile oficiale ale statului membru gazdă sau într-o altă limbă acceptată/în alte limbi acceptate de statul membru gazdă, care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale factice la locul de muncă, inclusiv:</p> <p>(i) identitatea prestatorului de servicii;</p> <p>(ii) numărul anticipat de lucrători detașați clar identificabili;</p> <p>(iii) persoanele menționate la literele (e) și (f);</p> <p>(iv) durata anticipată și datele preconizate de începere și de încheiere a detașării;</p> <p>(v) adresa (adresele) locului de muncă; și</p> <p>(vi) natura serviciilor care justifică detașarea;</p> <p>(b) obligația de a deține sau de a pune la dispoziție și/sau de a păstra</p>	<p>control, în conformitate cu dreptul UE.</p> <p>(2) Cerințele administrative și măsurile de control includ următoarele obligații pentru întreprinderile prevăzute la art. 3 litera a) din prezenta lege, respectiv:</p> <p>a) obligația de a transmite o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii, inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea, cel târziu în ziua lucrătoare anterioară începerii activității și care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale factice la locul de muncă;</p> <p>b) obligația de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la</p>	<p>Art. 24</p> <p>(4) Cerințele administrative și măsurile de control menționate la alin. (2), precum și sancțiunile contravenționale aplicabile întreprinderilor menționate la art. 3 lit. a) în cazul nerespectării acestora, sunt stabilite prin hotărârea Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prezentei legi.</p> <p>(9) În înțelesul alin. (2) lit. b), prin loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul României se înțelege locul de muncă așa cum este definit la art. 5 lit. k) Legea nr. 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare.</p>
--	---	---

<p>copii în format de hârtie sau în format electronic ale contractului de muncă sau un document echivalent în sensul Directivei 91/533/CEE a Consiliului (1), inclusiv, în cazul în care este necesar sau relevant, informațiile suplimentare menționate la articolul 4 din directiva respectivă, fișe de salariu, fișe de prezență care să indice începutul, sfârșitul și durata timpului de lucru zilnic, precum și dovada de plată a salariilor sau copiile documentelor echivalente pe perioada detașării într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul său, cum ar fi locul de muncă sau șantierul, sau pentru lucrătorii mobili din sectorul transporturilor, baza de operațiuni sau vehiculul cu care este furnizat serviciul;</p> <p>(c) obligația de a furniza documentele menționate la litera (b), după terminarea perioadei de detașare, la cererea autorităților din statul membru gazdă, într-un termen rezonabil;</p> <p>(d) obligația de a furniza o traducere a documentelor menționate la litera (b) în limba oficială/în una dintre limbile oficiale ale statului membru gazdă</p>	<p>solicitarea acestora, ori de câte ori e necesar și/sau de a păstra într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul României, pe perioada detașării transnaționale, copii în format de hârtie sau în format electronic sau copii ale documentelor echivalente privind:</p> <p>(i) contractul de muncă sau un document echivalent, iar în cazul în care este necesar sau relevant, informațiile suplimentare referitoare la durata angajării, moneda în care se face plata salariului, prestațiile în natură sau în bani de care beneficiază salariatul pe durata detașării transnaționale, condițiile care reglementează repatrierea salariatului, (ii) salariul și dovada plății acestuia; (iii) durata timpului de lucru și fișa de prezență;</p> <p>c) obligația de a furniza documentele menționate la lit. (b), după terminarea perioadei de detașare, la cererea Inspecției Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării;</p> <p>(3) Întreprinderile menționate la art. 3 lit. a) au obligația de a răspunde solicitărilor de furnizare a documentelor prevăzute la alin. (2) lit. c) timp de 3 ani după termintarea perioadei de detașare transnațională.</p> <p>d) obligația de a furniza o traducere a</p>	<p>Art. 24</p> <p>(9) În înțelesul alin. (2) lit. b), prin loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul României se înțelege locul de muncă așa cum este definit la art. 5 lit. k) Legea nr.319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>Dupa incetarea perioadei de detasare prestatorul nu poate fi obligat sa tina in continuare documente pe teritoriul RO, ci doar sa le puna la dispozitie intr-un termen rezonabil.</p>
--	--	--

sau într-o altă limbă/în alte limbi acceptate de statul membru gazdă în cauză;

(e) obligația de a desemna o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente din statul membru gazdă în care sunt prestate serviciile și să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul;

(f) obligația de a desemna o persoană de contact, în cazul în care este necesar, care să acționeze în calitate de reprezentant prin intermediul căruia partenerii sociali competenți pot încerca să determine prestatorul de servicii să se angajeze în negocieri colective în statul membru gazdă, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, pe perioada în care sunt prestate serviciile. Această persoană poate fi diferită de persoana menționată la litera (e) și nu este obligată să fie prezentă în statul membru gazdă, dar trebuie să fie disponibilă în urma unei cereri rezonabile și justificate.

documentelor menționate la lit. (b) în limba română;

e) obligația de a desemna o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente naționale și care să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul;

(3) Întreprinderile menționate la art. 3 lit. a) au obligația de a răspunde solicitărilor de furnizare a documentelor prevăzute la alin. (2) lit. c) timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională.

			(4) Cerințele administrative și măsurile de control menționate la alin. (2), precum și sancțiunile contravenționale aplicabile întreprinderilor menționate la art. 3 lit. a) în cazul nerespectării acestora, sunt stabilite prin Hotărâre a Guvernului.	- Nu este cazul
Art.9 Para.2	Statele membre pot impune alte cerințe administrative și măsuri de control în cazul în care apar situații sau evoluții noi, din care reiese că cerințele administrative și măsurile de control existente nu sunt suficiente sau eficiente pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute în Directiva 96/71/CE și în prezenta directivă, cu condiția să fie justificate și proporționale.	Art. 24	Art. 24 (5) Pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute de prezenta lege, în cazul în care apar situații noi determinate de evoluția detașării transnaționale și pentru care cerințele existente nu sunt suficiente sau eficiente în realizarea acțiunilor de control, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, la propunerea Inspecției Muncii, poate stabili, prin hotărârea Guvernului normelor metodologice de aplicare a măsurilor de control suplimentare față de cele menționate la alin. (2) și respectiv sancțiuni contravenționale aplicabile	La momentul elaborării normelor metodologice, inițiatorul se va asigura că măsurile propuse suplimentar vor fi analizate pentru a asigura condiția ca acestea să fie justificate și proporționale scopului urmărit și să nu introducă bariere în calea liberei circulații a serviciilor pentru prestatorii străini care dețasează salariați pe teritoriul României.

			întreprinderilor menționate la art. 3 lit. a) în cazul nerespectării acestora.
Art.9 Para.3	Prezentului articol nu afectează alte obligații care decurg din legislația Uniunii, inclusiv pe cele care decurg din Directiva 89/391/CEE a Consiliului (1) și din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 și/sau din dreptul intern privind protecția sau încadrarea în muncă a lucrătorilor, cu condiția ca acestea din urmă să fie aplicabile în egală măsură întreprinderilor stabilite în statul membru în cauză și să fie justificate și proporționale.	Art. 25	Art. 25 Dispozițiile art. 24 nu aduc atingere obligațiilor care decurg din dreptul Uniunii Europene, în special a celor care decurg din prevederile Legii nr. 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă și din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și nici a celor care decurg din legislația națională privind încadrarea în muncă a salariaților, cu condiția ca acestea din urmă să fie aplicabile în egală măsură întreprinderilor stabilite în România și să fie justificate și proporționale.
Art.9 Para.4	Statele membre se asigură că procedurile și formalitățile referitoare la detașarea lucrătorilor în temeiul prezentului articol pot fi îndeplinite de întreprinderi într-un mod ușor de realizat, de la distanță și prin mijloace electronice, în măsura posibilului.		Art. 24 (8) Procedurile și formalitățile referitoare la detașarea transnațională a salariaților potrivit prevederilor prezentului articol sunt îndeplinite de întreprinderile prevăzute la art.3 lit. a) prin depunerea la sediul inspectoratelor teritoriale de muncă a documentelor sau de la distanță, prin poștă sau prin poștă electronică.
Art.9 Para.5	Statele membre aduc la cunoștința Comisiei orice măsuri menționate la alineatele (1) și (2) pe care le aplică sau pe care le-au pus în aplicare și		Art. 24 (6) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice aduce la cunoștința Comisiei Europene măsurile

	<p>informează prestatorii de servicii în legătură cu acestea. Comisia comunică dispozițiile respective celorlalte state membre.</p> <p>Informațiile pentru prestatorii de servicii sunt puse la dispoziție, în general, pe un site internet național unic în limba sau limbile cele mai relevante, astfel cum au fost stabilite de statul membru. Comisia monitorizează îndeaproape aplicarea măsurilor menționate la alineatele (1) și (2), evaluează conformitatea acestora cu dreptul Uniunii și, după caz, adoptă măsurile necesare conform competențelor sale în temeiul TFUE. Comisia transmite rapoarte periodice Consiliului cu privire la măsurile comunicate de statele membre și, după caz, la situația actuală a evaluării și/sau a analizei sale.</p>		<p>prevăzute la alineatele (2) și (5) pe care le aplică sau pe care le-a pus în aplicare.</p> <p>(7) Inspecția Muncii informează întreprinderile prevăzute la art.3 litera a) din prezenta lege cu privire la cerințele administrative și măsurile de control pe care le aplică, în conformitate cu alineatele (2) și (5), inclusiv prin publicarea pe site-ul propriu.</p>	
Art. 10	Inspecții			
Art.10 Para.1	<p>Statele membre asigură instituirea unor mecanisme adecvate și eficiente de verificare și monitorizare prevăzute în conformitate cu dreptul intern și practicile naționale și că autoritățile desemnate în dreptul intern efectuează inspecții eficiente și adecvate pe teritoriul lor, pentru a controla și a monitoriza respectarea dispozițiilor și a regulilor prevăzute în Directiva</p>	Art. 23	<p>CAPITOLUL IV. Cerințe administrative, măsuri de control și inspecții</p> <p>Art. 23</p> <p>(1) Inspecția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, verifică aplicarea prevederilor prezentei legi, în vederea respectării drepturilor salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul</p>	

	<p>96/71/CE, ținând seama de dispozițiile relevante ale prezentei directive, garantând astfel că acestea sunt corect aplicate și că aplicarea lor este respectată. Fără a aduce atingere posibilității de a efectua controale aleatorii, inspecțiile se bazează, în primul rând, pe o evaluare a riscurilor realizată de autoritățile competente. Evaluarea riscurilor poate identifica sectoarele de activitate în care se recurge frecvent la lucrători detașați pentru prestarea de servicii pe teritoriul lor. Atunci când se realizează o astfel de evaluare a riscurilor pentru proiecte mari de infrastructură, se pot lua în considerare în special existența unor lanțuri lungi de subcontractanți, apropierea geografică, problemele și nevoile specifice din anumite sectoare, antecedentele în materie de nerespectare a legislației, precum și vulnerabilitatea anumitor grupuri de lucrători.</p>		<p>prestării de servicii transnaționale.</p> <p>(2) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, efectuează inspecții eficiente și adecvate pe teritoriul României pentru a controla și a monitoriza respectarea dispozițiilor prezentei legi.</p> <p>(3) Fără a aduce atingere posibilității de a efectua controale aleatorii de către Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, inspecțiile se bazează, în primul rând, pe o evaluare a riscurilor realizată anual.</p> <p>(4) Procedura de evaluare a riscurilor va fi reglementată prin hotărârea Guvernului pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prezentei legi.</p> <p>(5) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, se asigură că inspecțiile și controalele efectuate în temeiul prezentei legi nu sunt discriminatorii și/sau disproporționate.</p>	
<p>Art.10 Para.2</p>	<p>Statele membre se asigură că inspecțiile și controalele conformității efectuate în temeiul prezentului articol nu sunt discriminatorii și/sau disproporționate, ținând seama de dispozițiile relevante din prezenta directivă.</p>	<p>Art. 23</p>	<p>Art. 23</p> <p>(5) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, se asigură că inspecțiile și controalele efectuate în temeiul prezentei legi nu sunt discriminatorii și/sau disproporționate.</p>	
<p>Art.10</p>	<p>Dacă sunt necesare informații în</p>	<p>Art. 22</p>	<p>Art. 22</p>	

<p>Para.3</p>	<p>cursul inspecțiilor și ținând seama de articolul 4, statul membru gazdă și statul membru de stabilire acționează în conformitate cu normele de cooperare administrativă. În special, autoritățile competente cooperează în conformitate cu normele și principiile stabilite la articolele 6 și 7.</p>	<p>(2) În cadrul controalelor prevăzute la alin. (1), Inspekția Muncii, prin cooperare administrativă, solicită, atunci când este necesar, sprijinul autorităților competente din statul membru de stabilire a întreprinderilor prevăzute la art. 3 lit. a).</p> <p>(5) În cadrul cooperării administrative, Inspekția Muncii răspunde solicitărilor de asistență primite din partea autorităților competente din celelalte state membre sau din Confederația Elvețiană, cu privire la întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b).</p>	
<p>Art.10 Para.4</p>	<p>În statele membre în care, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, stabilirea clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați menționați la articolul 3 din Directiva 96/71/CE și, în special, nivelurile minime de remunerație, inclusiv timpul de lucru, țin de responsabilitatea angajatorilor și salariaților, partenerii sociali pot, la nivelul corespunzător și sub rezerva respectării condițiilor stabilite de statele membre, să monitorizeze, de asemenea, aplicarea clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați, cu condiția garantării unui nivel adecvat de protecție echivalent cu cel oferit de Directiva 96/71/CE și de prezenta</p>		<p>Nu este cazul pentru Romania</p>

	directivă.			
Art. 10 Para. 5	Statele membre în care inspectoratele de muncă nu au nicio competență în ceea ce privește monitorizarea și controlul condițiilor de muncă și/sau a clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați pot să instituie, să modifice sau să mențină, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, dispoziții, proceduri și mecanisme care garantează respectarea clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă, cu condiția ca procedurile instituite să ofere persoanelor respective un nivel adecvat de protecție echivalent celui oferit de Directiva 96/71/CE și de prezenta directivă.			Nu este cazul pentru Romania
Art. 11	Apărarea drepturilor – facilitarea plângerilor – plățile restante			
Art. 11 Para. 1	Pentru executarea obligațiilor stabilite în Directiva 96/71/CE, în special la articolul 6 din respectiva directivă, și în prezenta directivă, statele membre se asigură că există mecanisme eficiente care să permită lucrătorilor detașați să depună plângeri împotriva angajatorilor lor în mod direct, precum și dreptul de a iniția proceduri judiciare sau administrative, în statul membru pe al cărui teritoriu sunt sau au fost detașați lucrătorii, în cazul în care aceștia consideră că au suferit		ART. 26 ART. 26 (1) În situația în care salariații detașați pe teritoriul României în condițiile prezentei legi consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă, sau ca au suferit pierderi sau daune ca urmare a nerespectării prevederilor prezentei legi, se pot adresa Inspecției Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente din România sau instanțelor judecătorești dintr-un alt stat, potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență	Art. 267 din L 53/2003

	<p>pierderi sau daune ca urmare a nerespectării normelor aplicabile, chiar și după încetarea relației în cadrul căreia se presupune că a avut loc nerespectarea.</p>		<p>judiciară și pot depune plângere împotriva angajatorilor lor în mod direct.</p> <p>(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile și după încetarea perioadei de detașare transnațională pe teritoriul României, cu respectarea prevederilor legislației naționale privind termenele de prescripție sau termenele limită de introducere a unor acțiuni în justiție/plângeri/contestații depuse de salariații români pentru nerespectarea drepturilor prevăzute la alin. (1).</p>	
<p>Art. 11 Para.2</p>	<p>Alineatul (1) se aplică fără a aduce atingere competenței instanțelor din statele membre, astfel cum este prevăzută, în special, de instrumentele aplicabile ale dreptului Uniunii și/sau convențiile internaționale.</p>	<p>Art. 26</p>	<p>(3) Prevederile alin. (1) se aplică fără a aduce atingere competențelor instanțelor naționale, astfel cum sunt prevăzute de legislația națională și/sau convențiile internaționale.</p>	
<p>Art. 11 Para.3</p>	<p>Statele membre se asigură că sindicatele și alte părți terțe, cum ar fi asociațiile, organizațiile și alte entități juridice care au, în conformitate cu criteriile stabilite în temeiul dreptului intern, interese legitime pentru a asigura respectarea prezentei directive și a Directivei 96/71/CE, pot să inițieze, în numele sau în sprijinul lucrătorilor detașați sau al angajatorului lor, și cu aprobarea acestora, orice procedură judiciară sau administrativă, în vederea punerii în aplicare a prezentei</p>	<p>Art. 26</p>	<p>(4) Sindicatele, asociațiile, organizațiile și alte entități juridice care au, în conformitate cu criteriile stabilite în dreptul intern, interese legitime privind respectarea drepturilor salariaților detașați transnațional, pot să inițieze, în numele sau în sprijinul salariaților detașați sau al angajatorului lor și cu acordul scris al acestora, acțiuni judiciare sau administrative, în vederea punerii în aplicare a prezentei legi.</p>	

	directive și a Directivei 96/71/CE și/sau a executării obligațiilor în temeiul prezentei directive și al Directivei 96/71/CE.			
Art. 11 Para.4	<p>Alineatele (1) și (3) se aplică fără a aduce atingere:</p> <p>(a) normelor naționale privind termenele de prescripție sau termenele limită de introducere a unor acțiuni similare, cu condiția să nu se considere că acestea sunt capabile să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor respective;</p> <p>(b) altor competențe și drepturi colective ale partenerilor sociali și ale reprezentanților angajaților și angajatorilor, după caz, prevăzute în dreptul intern și/sau practicile naționale;</p> <p>(c) normelor naționale de procedură privind reprezentarea și apărarea în fața instanțelor.</p>	Art. 26	<p>(2) Prevederile alin. (1) sunt aplicabile și după încetarea perioadei de detașare transnațională pe teritoriul României, cu respectarea prevederilor legislației naționale privind termenele de prescripție sau termenele limită de introducere a unor acțiuni în justiție/plângeri/contestatii depuse de salariați români pentru nerespectarea drepturilor prevăzute la alin. (1)</p> <p>(5) Prevederile alin. (1) și (4) se aplică fără a aduce atingere :</p> <p>a) altor atribuții și drepturi colective ale partenerilor sociali și ale reprezentanților salariaților, prevăzute de legislația națională;</p> <p>b) dispozițiilor legale naționale de procedură privind reprezentarea și apărarea în fața instanțelor.</p>	Comform initiatorului, termenele de prescripție ale legislației naționale sunt acoperitoare.
Art. 11 Para.5	<p>Lucrătorii detașați care inițiază proceduri judiciare sau administrative în sensul alineatului (1) beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament defavorabil din partea angajatorului lor.</p>	Art. 26	<p>(6) Salariații detașați în condițiile prezentei legi beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea angajatorului lor venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție în cazul în care salariatul inițiază acțiuni în instanță sau acțiuni administrative împotriva angajatorului lor, în sensul alin. (1).</p>	

			<p>(7) În sensul prevederilor alin. 6, este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă sau care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente, în vederea aplicării prevederilor prezentei legi și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu acțiunea administrativă sau plângerea depusă de salariat.</p>
<p>Art. 11 Para.6</p>	<p>Statele membre se asigură că angajatorul lucrătorului detașat este răspunzător pentru orice drepturi datorate rezultate în urma unei relații contractuale între angajator și lucrătorul detașat. Statele membre se asigură în mod special că există mecanismele necesare pentru a garanta că lucrătorii detașați sunt în măsură să primească:</p> <p>(a) orice remunerație netă restantă care ar fi fost datorată, în temeiul clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă aplicabile menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE;</p> <p>(b) orice plăți retroactive sau rambursări de taxe, impozite ori contribuții la asigurările sociale reținute în mod nejustificat din salariile lor;</p>	<p>Art. 26</p>	<p>(8) Angajatorul salariatului detașat poartă răspunderea pentru acordarea tuturor drepturilor acestuia prevăzute în contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabile.</p> <p>(9) Angajatorul salariatului detașat are următoarele obligații față de acesta:</p> <p>a) să platească orice remunerație netă restantă datorată în temeiul prevederilor art. 6, respectiv art. 8 din prezenta lege;</p> <p>b) să platească orice sume retroactive sau rambursări de taxe, impozite sau contribuții la asigurările sociale, reținute în mod nejustificat din salariul acestuia;</p> <p>c) să ramburseze costurile al caror quantum nu poate fi justificat în raport cu salariul net al salariatului detașat sau cu calitatea locului de cazare, reținute</p>

	<p>(c) rambursarea costurilor excesive, în raport cu remunerația netă sau cu calitatea locului de cazare, reținute sau deduse din salarii pentru cazarea oferită de angajator;</p> <p>(d) atunci când este cazul, contribuții ale angajatorului la fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali reținute în mod nejustificat din salariile lor. Prezentul alineat se aplică, de asemenea, în cazurile în care lucrătorii detașați au venit din statul membru în care a avut loc detașarea.</p>	<p>sau deduse din salarii pentru cazarea oferită de angajator;</p> <p>d) să plătească contribuții la fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, reținute în mod nejustificat din salariul salariatului detașat, după caz.</p> <p>(10) Prevederile alin. (8) se aplică și în cazurile în care salariații detașați au venit din statul membru în care a avut loc detașarea transnațională.</p>	
Art. 12	Răspunderea în materie de subcontractare	Cap. VII Raspunderea în materie de subcontractare	

Art.12
Para.1

În vederea combaterii fraudei și a abuzurilor, după consultarea partenerilor sociali relevanți, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, statele membre pot lua, într-un mod nediscriminatoriu și proporțional, măsuri suplimentare pentru a se asigura că, în cadrul lanțurilor de subcontractare, contractantul căruia angajatorul (prestatorul de servicii) vizat de articolul 1 alineatul (3) din Directiva 96/71/CE îi este un subcontractant direct poate, în plus față de angajator sau în locul acestuia, să fie considerat răspunzător de către lucrătorul detașat în ceea ce privește remunerația netă restantă aferentă nivelurilor minime de plată și/sau contribuțiile datorate unor fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali în măsura în care acestea sunt prevăzute la articolul 3 din Directiva 96/71/CE.

Art. 27

Art. 12 paragraful 1 din Directivă este opțional. RO nu intenționează să introducă măsuri suplimentare.

Art.12 Para.2	În ceea ce privește activitățile menționate în anexa la Directiva 96/71/CE, statele membre prevăd măsuri prin care se asigură că, în cadrul lanțurilor de subcontractare, lucrătorii detașați pot trage la răspundere contractantul căruia angajatorul îi este un subcontractant direct, în plus față de angajator sau în locul acestuia, pentru respectarea drepturilor lucrătorilor detașați menționate la alineatul (1) al prezentului articol.		ART. 27 (1) În cadrul lanțurilor de subcontractare, pentru activitățile menționate în anexa 1 din prezenta lege, contractantul căruia întreprinderea menționată la art.3 lit. a) îi este subcontractant direct, răspunde în solidar cu aceasta sau în locul său pentru drepturile salariale nete restante aferente salariului minim și/sau contribuțiilor datorate unor fonduri sau instituții comune ale partenerilor sociali, în conformitate cu art. 6.	
Art.12 Para.3	Răspunderea menționată la alineatele (1) și (2) se limitează la drepturile lucrătorului dobândite în temeiul relației contractuale dintre contractant și subcontractantul acestuia.		(2) Răspunderea prevăzută la alin. (1) este limitată numai la drepturile salariatului detașat obținute în temeiul relației contractuale dintre contractant și subcontractantul acestuia.	
Art.12 Para.4	Statele membre pot, în conformitate cu legislația Uniunii, să prevadă de asemenea norme mai stricte în dreptul intern privind răspunderea, în mod nediscriminatoriu și proporțional, în ceea ce privește domeniul de aplicare și tipul răspunderii în materie de subcontractare. Statele membre pot, de asemenea, în conformitate cu legislația Uniunii, să prevadă această răspundere în alte sectoare decât cele menționate în anexa la Directiva 96/71/CE.			NU E CAZUL
Art.12 Para.5	Statele membre pot, în cazurile menționate la alineatele (1), (2) și		(3) Contractantul este exonerat de orice răspundere dacă face dovada că a	

	<p>(4), să prevadă că un contractant care și-a îndeplinit obligațiile de diligență, astfel cum sunt definite în dreptul intern, nu este considerat răspunzător.</p>	<p>solicitat din partea subcontractorului documentele care să ateste respectarea de către subcontractant a condițiilor de muncă stabilite în conformitate cu art.6 pentru salariații detașați.</p> <p>(4) Documentele menționate la alin. (3) trebuie să conțină, cel puțin, următoarele:</p> <p>a) dovada plății salariului salariaților detașați, conform prevederilor art. 6 lit. c);</p> <p>b) respectarea normelor aplicabile cu privire la durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic, conform prevederilor art. 6 lit. a);</p> <p>c) o declarație pe proprie răspundere a subcontractantului prin care acesta se obligă să respecte drepturile salariaților detașați, în conformitate cu art. 6 din prezenta lege.</p>	
<p>Art.12 Para.6</p>	<p>În locul normelor privind răspunderea menționate la alineatul (2), statele membre pot adopta alte măsuri de executare adecvate, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile Uniunii și naționale, care să permită, în cadrul unei relații directe de subcontractare, aplicarea de sancțiuni eficace și proporționale împotriva contractantului, în vederea combaterii fraudei și a abuzurilor în</p>		<p>NU E CAZUL</p>

	situațiile în care lucrătorii întâmpină dificultăți în obținerea drepturilor care le revin.			
Art.12 Para.7	<p>Statele membre informează Comisia cu privire la măsurile luate în temeiul prezentului articol și pun la dispoziție informațiile în limba/limbile cele mai relevante, alegerea rămânând la latitudinea statelor membre.</p> <p>În cazul alineatului (2), informațiile furnizate Comisiei includ elemente care stabilesc răspunderea în cadrul lanțurilor de subcontractare.</p> <p>În cazul alineatului (6), informațiile furnizate Comisiei includ elemente care stabilesc eficacitatea măsurilor naționale alternative în ceea ce privește normele privind răspunderea menționate la alineatul (2).</p> <p>Comisia pune aceste informații la dispoziția celorlalte state membre.</p>		<p>(5) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice comunică Comisiei Europene măsurile adoptate în conformitate cu prezentul articol.</p> <p>(6) Inspekția Muncii publică pe site-ul propriu, în limbile română și engleză, măsurile adoptate în conformitate cu prevederile prezentului articol.</p>	
Art.12 Para.8	Comisia monitorizează îndeaproape aplicarea prezentului articol.			NU SE TRANSPUNE
Art. 13(1)	<p><i>Capitolul VI</i> EXECUTAREA TRANSFRONTALIERĂ A SANȚIUNILOR ADMINISTRATIVE FINANCIARE ȘI/SAU A AMENZILOR ADMINISTRATIVE <i>Articolul 13 Domeniul de aplicare</i></p> <p>(1) Fără a aduce atingere mijloacelor care sunt sau pot fi prevăzute în alte dispoziții din dreptul Uniunii, principiul asistenței reciproce și al</p>	Art. 29	<p>Cap.VIII Recuperarea transfrontalieră a sancțiunilor administrative financiare</p> <p>Art. 29</p> <p>(1) Fără a aduce atingere altor prevederi legale naționale stabilite prin legi speciale sau decurgând din dreptul UE, principiul asistenței reciproce și al recunoașterii reciproce, precum și măsurile și procedurile prevăzute în prezentul capitol se aplică în ceea ce</p>	

	<p>recunoașterii reciproce, precum și măsurile și procedurile prevăzute în prezentul capitol se aplică în ceea ce privește executarea transfrontalieră a sancțiunilor administrative financiare și/sau a amenzilor administrative impuse unui prestator de servicii stabilit într-un stat membru pentru nerespectarea normelor aplicabile privind detașarea lucrătorilor într-un alt stat membru.</p>		<p>privește recuperarea transfrontalieră a sancțiunilor administrative financiare și/sau a amenzilor contravenționale aplicate:</p> <p>a) unei întreprinderi prevăzute la articolul 3, litera a) pentru nerespectarea prevederilor legale stabilite prin prezenta lege;</p> <p>b) unei întreprinderi prevăzute la articolul 3, litera b) pentru nerespectarea normelor aplicabile privind detașarea transnațională a salariaților în statul membru gazdă.</p>	
<p>Art. 13 (2)</p>	<p>(2)Prezentul capitol se aplică sancțiunilor administrative financiare și/sau amenzilor administrative, inclusiv taxelor și suprataxelor, care sunt impuse de către autoritățile competente sau confirmate de către organisme administrative sau judiciare ori, atunci când este cazul, care decurg din hotărâri ale instanțelor competente în domeniul dreptului muncii și care sunt legate de nerespectarea Directivei 96/71/CE sau a prezentei directive.</p>	<p>Art. 30</p>	<p>Art. 30</p> <p>Prezentul capitol se aplică:</p> <p>(1) sancțiunilor administrative financiare definite la art. 2 , lit. n);</p> <p>(2) amenzilor contravenționale aplicate de către Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, întreprinderilor prevăzute la art. 3 lit. a), pentru nerespectarea prevederilor legate stabilite prin prezenta lege.</p>	<p>Art. 2</p> <p>n) sancțiune administrativă financiară - orice sancțiune pecuniară, inclusiv taxe și suprataxe aplicate unei întreprinderi prevăzută la articolul 3 litera b), conform actelor normative și procedurilor statului membru, altul decât România pe teritoriul căruia se desfășoară activitatea, de către autoritățile competente din alte state membre sau confirmate de către organisme administrative sau judiciare ori, după caz, care decurg din hotărâri ale instanțelor competente și care sunt legate de</p>
	<p>Prezentul capitol nu se aplică executării sancțiunilor care intră sub</p>	<p>Art. 31</p>	<p>Art. 31</p> <p>Prezenta lege nu aduce atingere dispozițiilor Legii nr. 302/2004 privind cooperarea judiciară internațională în materie penală, republicată, cu modificările și completările ulterioare și</p>	

	<p>incidența Deciziei-cadru 2005/214/JAI a Consiliului (1), a Regulamentului (CE) nr. 44/2001 al Consiliului (2) sau a Deciziei 2006/325/CE a Consiliului (3).</p>	<p>normelor de drept internațional și european relevante în domeniul cooperării judiciare în materie penală și nici a dispozițiilor Legii nr. 191/2007 pentru aprobarea OUG nr. 119/2006 privind unele măsuri necesare pentru aplicarea unor regulamente comunitare de la data aderării României la Uniunea Europeană.</p>	<p>nerespectarea prevederilor Directivei 96/71/CE sau a Directivei 2014/67/UE;</p>
<p>Art. 14</p>	<p>Articolul 14 Desemnarea autorităților competente Fiecare stat membru comunică Comisiei, prin intermediul sistemului IMI, ce autoritate sau autorități sunt competente în sensul acestui capitol, în conformitate cu dreptul său intern. Statele membre pot desemna, dacă acest lucru este necesar având în vedere organizarea sistemelor lor interne, una sau mai multe autorități centrale responsabile cu transmiterea și primirea administrativă a cererilor și cu sprijinirea altor autorități relevante.</p>	<p>Art. 32</p> <p>(1) Se desemnează Inspekția Muncii ca autoritate națională competentă pentru aplicarea prevederilor prezentului capitol, responsabilă cu transmiterea administrativă a cererilor de comunicare a unui proces verbal de constatare și sancționare a contravenției, respectiv primirea administrativă a cererilor de comunicare a unei decizii de impunere a unei sancțiuni administrative financiare.</p> <p>(2) Se desemnează Agenția Națională de Administrare Fiscală ca autoritate națională competentă pentru aplicarea prevederilor prezentului capitol, responsabilă cu transmiterea administrativă a cererilor de recuperare pentru amenzile contravenționale și primirea administrativă a cererilor de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare.</p> <p>(3) În înțelesul prezentului capitol, Inspekția Muncii și Agenția Națională de Administrare Fiscală au rol de autorități</p>	

			<p>solicitate și solicitante, după caz, pentru aplicarea prezentului capitol, în conformitate cu competențele prevăzute la alin. (1) și (2).</p> <p>(4) Inspectia Muncii comunică Comisiei Europene, prin intermediul sistemului IMI, autoritățile naționale competente desemnate pentru aplicarea prevederilor prezentului capitol.</p>	
Art. 15(1)	<p>Articolul 15 Principii generale – asistență și recunoaștere reciprocă</p> <p>(1) La cererea autorității solicitante, sub rezerva articolelor 16 și 17, autoritatea solicitată:</p> <p>(a) execută o sancțiune administrativă și/sau o amendă administrativă care a fost impusă în conformitate cu actele normative și procedurile statului membru solicitant de către o autoritate competentă sau confirmată de către un organism administrativ sau judiciar, sau, după caz, de către o instanță competentă în domeniul dreptului muncii și care nu face obiectul unei căi de atac; sau</p>	Art. 34	<p>ANAF</p> <p>Art. 34</p> <p>(1) Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitată, ca urmare a unei cereri primite din partea autorității solicitante din alt stat membru, sub rezerva art. 41 și 42, întreprinde măsurile de recuperare, conform prevederilor Legii 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare, a unei sancțiuni administrative financiare care a fost impusă în conformitate cu actele normative și procedurile statului membru solicitant de către o autoritate competentă sau confirmată de către un organism administrativ sau judiciar ori, după caz, de către o instanță competentă în domeniul dreptului muncii și care nu face obiectul unei căi de atac.</p>	ANAF în calitate de autoritate solicitată cu o cerere de recuperare

<p>(b) notifică o decizie prin care se impune o astfel de sancțiune și/sau amendă.</p> <p>În plus, autoritatea solicitată notifică orice alt document relevant legat de executarea unei astfel de sancțiuni și/sau amenzi, inclusiv hotărârea sau decizia finală, care poate fi sub forma unei copii certificate, care constituie temeiul juridic și titlul pentru executarea cererii de executare.</p>	<p>Art. 33</p>	<p>Art. 33</p> <p>(1) Inspectia Muncii, în calitate de autoritate solicitată, ca urmare a unei cereri primite în condițiile prevăzute la articolul 53 alin.(1) din partea unei autorități solicitante din alt stat membru, sub rezerva articolelor 40 și 42, comunică întreprinderii stabilite în România, în înțelesul art. 3 lit. b, decizia prin care se impune o sancțiune administrativă financiară , precum și a alte documente relevante, după caz, în copie certificată pentru conformitate cu originalul.</p> <p>Art. 38</p> <p>(1) În situația în care comunicarea procesului verbal de constatare-sanționare a contravenției efectuată de inspectoratul teritorial de muncă în conformitate cu prevederile art. 50 nu se realizează, inspectoratul teritorial de muncă transmite Inspecției Muncii în format electronic, o copie scanată a procesului verbal de constatare-sanționare a contravenției aplicată unei întreprinderi prevazute la art. 3 lit. a) pentru nerespectarea prevederilor legale stabilite prin prezenta lege, certificată pentru conformitate cu originalul, în vederea efectuării de către Inspectia Muncii a unei cereri de comunicare.</p>	<p>Inspectia Muncii in calitate de autoritate solicitata cu o cerere de notificare</p>
---	----------------	---	--

<p>Art. 15(2)</p>	<p>(2) Autoritatea solicitantă se asigură că cererea de executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative sau notificarea unei decizii de impunere a unei astfel de sancțiuni și/sau amenzi se efectuează în conformitate cu actele cu putere de lege, actele administrative și practicile administrative în vigoare în statul membru respectiv.</p> <p>O asemenea cerere se efectuează doar în cazul în care autoritatea solicitantă nu este în măsură să procedeze la executare sau la notificare în conformitate cu actele sale cu putere de lege, actele sale</p>	<p>Art. 39</p> <p>(2) Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitantă, se asigură că cererea de recuperare a unei amenzi contravenționale se efectuează în conformitate cu prevederile legislației naționale.</p> <p>(3) Formularea cererii de recuperare a unei amenzi contravenționale se efectuează doar în cazul în care Agenția Națională de Administrare Fiscală, prin organele fiscale centrale subordonate, nu este în măsură să procedeze la recuperarea creanțelor, conform prevederilor legislative naționale în acest sens.</p> <p>(4) Agenția Națională de Administrare Fiscală nu formulează o cerere de</p>	<p>ANAF - atunci când acționează ca autoritate solicitantă și formulează o cerere de recuperare</p>

	<p>administrative și practicile sale administrative.</p> <p>Autoritatea solicitantă nu efectuează o cerere de executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative sau de notificare a unei decizii de impunere a unei astfel de sancțiuni și/sau amenzi dacă și atât timp cât sancțiunea și/sau amenda, precum și creanța corespondentă și/sau instrumentul care permite executarea acesteia în statul membru solicitant sunt contestate sau atacate în statul membru respectiv.</p>	<p>Proiect Art. 38</p> <p>Proiect Art. 38(3)</p>	<p>recuperare a unei amenzi contravenționale dacă și atât timp cât amenda, precum și creanța corespondentă și/sau titlul executoriu sunt contestate în România.</p> <p>Art. 38 (1) În situația în care comunicarea procesului verbal de constatare-sanționare a contravenției efectuată de inspectoratul teritorial de muncă în conformitate cu prevederile art. 50 nu se realizează, inspectoratul teritorial de muncă transmite Inspecției Muncii în format electronic, o copie scanată a procesului verbal de constatare-sanționare a contravenției aplicată unei întreprinderi prevazute la art. 3 lit. a) pentru nerespectarea prevederilor legale stabilite prin prezenta lege, certificată pentru conformitate cu originalul, în vederea efectuării de către Inspecția Muncii a unei cereri de comunicare.</p> <p>(3) Inspecția Muncii nu poate transmite o cerere de comunicare a procesului verbal de constatare-sanționare a contravenției dacă și atât timp cât amenda este contestată de către întreprinderea respectivă pe teritoriul României.</p>	<p>Inspectia Muncii - situatia in care IM, in calitate de autoritate solicitanta, formuleaza o cerere de notificare</p>
Art.	(3) Autoritatea competentă care	Proiect	Art. 35	

15(3)	<p>primește o cerere de executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative sau de notificare a unei decizii de impunere a unei astfel de sancțiuni și/sau amenzi, transmisă în conformitate cu acest capitol și cu articolul 21, recunoaște cererea în cauză fără să mai fie necesare formalități suplimentare și ia fără întârziere toate măsurile necesare pentru punerea sa în aplicare, cu excepția cazului în care autoritatea solicitată respectivă decide să invoce unul dintre motivele de refuz prevăzute la articolul 17.</p>	Art. 35(1), (2), (3)	<p>(1) Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitată care primește o cerere de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare transmisă în conformitate cu prevederile art. 34 și prevederile art. 53, alin. (1), recunoaște cererea în cauză fără să mai fie necesare formalități suplimentare.</p> <p>(2) Agenția Națională de Administrare Fiscală, prin organele fiscale centrale subordonate ia fără întârziere toate măsurile necesare, în conformitate cu prevederile Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare, pentru punerea în aplicare a cererii de recuperare primită potrivit alin. (1), cu excepția cazului în care decide să invoce unul din motivele de refuz prevăzute la art. 42.</p> <p>(3) Titlul executoriu care permite recuperarea unor astfel de sancțiuni administrative financiare emis în statul membru solicitant este înlocuit cu un titlu executoriu care permite executarea sa în România, conform prevederilor art. 226 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură Fiscală cu modificările și completările ulterioare.</p>	<p>ANAF - masuri adoptate atunci cand, in calitate de autoritate solicitata, primește o cerere de recuperare</p> <p>Directiva - Considerente</p> <p>(43) Recunoașterea deciziilor prin care se impune o sancțiune administrativă și/sau amendă administrativă și a cererilor de executare a unei astfel de sancțiuni și/sau amenzi ar trebui să bazeze pe principiul încrederii reciproce. În acest scop, motivele de nerecunoaștere sau de refuz în vederea recuperării unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative ar trebui să se limiteze la minimul necesar.</p> <p>(44) Fără a aduce atingere instituirii unor norme mai uniforme în ceea ce privește executarea transfrontalieră a sancțiunilor administrative și/sau a amenzilor administrative și necesitatea</p>
-------	--	----------------------	---	--

		<p>Art. 33 (2) Inspectia Muncii recunoaște cererea de comunicare fără alte formalități suplimentare și ia cu celeritate toate măsurile necesare pentru punerea sa în aplicare, cu excepția cazului în care sunt invocate motivele de refuz prevăzute la articolul 42.</p>	<p>de elaborare a unor criterii comune pentru proceduri mai eficiente de sancționare în caz de neplată, aceste dispoziții nu ar trebui să afecteze competențele statelor membre de a-și stabili propriul sistem de sancțiuni și amenzi sau măsuri de recuperare prevăzute de dreptul intern. Prin urmare, instrumentul care permite aplicarea sau executarea unor astfel de sancțiuni și/sau amenzi poate, dacă este cazul, ținând seama de dreptul intern și/sau practicile naționale din statul membru solicitat, să fie completat, însoțit sau înlocuit cu un titlu care permite aplicarea sau executarea sa în statul membru solicitat.</p> <p>Inspectia Muncii - in calitate de autoritate solicitata cu o cerere de notificare a deciziilor de impunere.</p>
--	--	--	---

<p>Art. 15(4)</p>	<p>(4) În materie de executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative sau de notificare a unei decizii prin care se impune o astfel de sancțiune și/sau amendă, autoritatea solicitată acționează în conformitate cu actele cu putere de lege, actele administrative și practicile administrative naționale care sunt în vigoare în statul membru solicitat și care se aplică în cadrul acestuia încălcărilor sau deciziilor identice cu cele aflate în cauză sau, în absența unor categorii identice, încălcărilor sau deciziilor similare.</p> <p>Notificarea unei decizii de impunere a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative de către autoritatea solicitată și cererea de executare sunt considerate, în conformitate cu actele cu putere de lege, actele administrative și practicile administrative naționale care sunt în vigoare în statul membru solicitat, ca având același efect ca în cazul în care ar fi fost formulate de statul membru solicitant.</p>	<p>Proiect Art. 33(3)</p> <p>Proiect Art. 33(4)</p>	<p>Art. 36</p> <p>În materie de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare, Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitată, prin organele fiscale centrale subordonate, acționează în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative care se aplică încălcărilor sau deciziilor identice cu cele aflate în cauză sau, în absența unor categorii identice, încălcărilor sau deciziilor similare.</p> <p>Art. 33</p> <p>(3) Comunicarea deciziei de impunere a sancțiunii administrative financiare către întreprinderea stabilită în România care face obiectul cererii de comunicare se realizează în conformitate cu procedurile stabilite de prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare pentru comunicarea procesului verbal de constatare și sancționare a contravenției.</p> <p>(4) Comunicarea prevăzută la alin. (3) se realizează de către inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială se află sediul întreprinderii și are același efect ca în situația în care ar fi fost realizată direct de statul membru solicitant.</p>	<p>ANAF - in calitate de autoritate solicitata cu o cerere de recuperare.</p> <p>Inspectia Muncii - autoritate solicitata cu o cerere de notificare</p>
-------------------	---	---	--	---

		<p>Art. 38 (6) Comunicarea unui proces verbal de constatare și sancționare a contravenției efectuată de către autoritatea solicitată din statul membru de stabilire al întreprinderii, la solicitarea Inspecției Muncii este considerată ca având același efect ca în cazul în care ar fi fost efectuată direct de către Inspecția Muncii.</p>	<p>Inspectia Muncii - situatia in care IM este autoritate solicitanta</p>	
<p>Art. 16(1)</p>	<p>Articolul 16 Cererea de executare sau notificare</p> <p>(1) Cererea autorității solicitante de executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative, precum și de notificare a unei decizii privind o astfel de sancțiune și/sau amendă se întocmește fără întârzieri nejustificate prin intermediul unui instrument uniform și indică cel puțin următoarele elemente:</p> <p>(a) numele și adresa destinatarului și orice alte date sau informații relevante pentru identificarea destinatarului;</p>	<p>Proiect Art. 40</p>	<p>Articolul 40 Art. 40</p> <p>Cererea de comunicare a unei decizii privind o sancțiune administrativă și/sau o amendă administrativă se efectuează prin intermediul instrumentului uniform de comunicare de către autoritatea solicitantă și indică cel puțin următoarele elemente:</p> <p>a) numele și adresa destinatarului și orice alte date sau informații relevante pentru identificarea destinatarului;</p> <p>b) o prezentare sumară a faptelor și circumstanțelor încălcării legislației aplicabile, natura contravenției care a condus la aplicarea sancțiunii și/sau amenzii și normele legislative relevante</p>	<p>Prevedere generala aplicabila care detaliaza elementele componente ale unei cereri de notificare in ambele situatii in care Inspectia Muncii este autoritate solicitata sau autoritate solicitanta</p> <p>Art.2 (1) În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație:</p> <p>w) instrumentul uniform de recuperare - formular standard utilizat în cadrul Sistemului IMI pentru</p>

<p>(b) o prezentare pe scurt a faptelor și circumstanțelor încălcării, natura infracțiunii și normele aplicabile relevante;</p> <p>(c) instrumentul care permite executarea în statul membru solicitant și toate celelalte informații sau documente relevante, inclusiv cele de natură judiciară, cu privire la creanța corespondentă sau la sancțiunea administrativă și/sau amenda administrativă; și</p> <p>(d) numele, adresa și alte date de contact cu privire la autoritatea competentă responsabilă de evaluarea sancțiunii și/sau amenziilor administrative și, în cazul în care sunt diferite, organismul competent care poate oferi informații suplimentare privind sancțiunea și/sau amenda sau posibilitățile de a contesta obligația de plată sau decizia care o impune.</p>	<p>aplicabile;</p> <p>c) instrumentul care permite executarea în statul membru solicitant și toate celelalte informații sau documente relevante, inclusiv cele de natură judiciară, cu privire la creanța corespondentă sau la sancțiunea administrativă și/sau amenda administrativă;</p> <p>d) numele, adresa și alte date de contact cu privire la autoritatea competentă responsabilă pentru evaluarea sancțiunii și/sau amenziilor și, în cazul în care sunt diferite, organismul competent care poate oferi informații suplimentare privind sancțiunea și/sau amenda sau posibilitățile de a contesta obligația de plată sau decizia de impunere.</p> <p>Art. 41 (1) Cererea autorității solicitante de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare/ amenziilor contravenționale se efectuează prin intermediul instrumentului uniform de recuperare și cuprinde cel puțin următoarele elemente: (a) numele și adresa destinatarului și orice alte date sau informații relevante</p>	<p>formularea și transmiterea unei cereri de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare de către autoritatea solicitantă a unui stat membru, în conformitate cu prevederile Capitolului VI;</p> <p>Art. 38 (4) Inspectia Muncii formulează cererea de comunicare în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii procesului verbal de constatare și sancționare a contravenției de la inspectoratul teritorial de muncă.</p> <p>Prevedere generala aplicabila care detaliaza elementele componente ale unei cereri de recuperare in ambele situatii in care ANAF este autoritate solicitata sau autoritate solicitanta.</p> <p>Art. 39 (6) Cererea de recuperare a</p>
--	--	--

		<p>pentru identificarea destinatarului;</p> <p>(b) o prezentare pe scurt a faptelor și circumstanțelor încălcării, natura faptei/contravenției și normele aplicabile relevante;</p> <p>(c) instrumentul care permite executarea în statul membru solicitant și toate celelalte informații sau documente relevante, inclusiv cele de natură judiciară, cu privire la creanța corespondentă sau la sancțiunea administrativă financiară;</p> <p>(d) numele, adresa și alte date de contact cu privire la autoritatea competentă responsabilă de evaluarea sancțiunii administrative financiare și, în cazul în care sunt diferite, organismul competent care poate oferi informații suplimentare privind sancțiunea sau posibilitățile de a contesta obligația de plată sau decizia care o impune;</p>	<p>amenzi administrative se întocmește de Agenția Națională de Administrare Fiscală, prin organele fiscale centrale subordonate, în termen de 6 luni de la data primirii procesului verbal de constatare și sancționare a contravenției, în conformitate cu prevederile de la alin. (1).</p> <p>Obs. Termenul de 6 luni este considerat de ANAF că se încadrează în cerința directivei de transmitere a cererii fara intarzieri nejustificate, luand in considerare situatiile si procedurile care se aplica de ANAF pentru verificarea solvabilitatii debitorului si incercarea recuperarii totale sau partiale a amenzii. In situatia in care directiva impune ca ANAF nu poate transmite o cerere de recuperare decat dupa ce a epuizat toate mijloacele de recuperare, conform legislatiei nationale, termenul de 6 luni este un termen corect si permite aplicarea prevederilor directivei.</p>
--	--	--	--

<p>Art. 16(2)</p>	<p>În plus față de cele prevăzute la alineatul (1), cererea specifică următoarele:</p> <p>(a) în cazul notificării unei decizii, scopul notificării și termenul în care trebuie efectuată;</p> <p>(b) în cazul cererilor de executare, data la care hotărârea sau decizia a devenit executorie sau finală, o descriere a naturii și a valorii sancțiunii și/sau amenzi administrative, orice date relevante în contextul procesului de executare, inclusiv dacă hotărârea sau decizia a fost notificată pârâtului/pârâților și/sau luată în lipsa acestuia/acestora și, dacă da, modul în care aceasta a fost notificată și/sau luată, o confirmare</p>	<p>Proiect Art. 40</p>	<p>Art. 40 Cererea de comunicare a unei decizii privind o sancțiune administrativă și/sau o amendă administrativă se efectuează prin intermediul instrumentului uniform de comunicare de către autoritatea solicitantă și indică cel puțin următoarele elemente:</p> <p>e) scopul comunicării;</p> <p>f) termenul în care trebuie efectuată.</p> <p>Art. 41 (1) Cererea autorității solicitante de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare/ amenzi contravenționale se efectuează prin intermediul instrumentului uniform de recuperare și cuprinde cel puțin următoarele elemente: (e) data la care hotărârea sau decizia a devenit executorie sau finală; (f) descrierea naturii și a valorii sancțiunii administrative financiare, orice date relevante în contextul procesului de</p>	

	din partea autorității solicitante a faptului că sancțiunea și/ sau amenda nu fac obiectul niciunei căi de atac și o descriere a creanței corespondente pentru care se formulează cererea și a diverselor sale componente		recuperare; (g) dacă hotărârea sau decizia a fost comunicată părților și/sau luată în lipsa acestora, se va menționa modul în care aceasta a fost comunicată și/sau luată; (h) confirmarea din partea autorității solicitante a faptului că sancțiunea nu face obiectul niciunei căi de atac; (i) descrierea creanței corespondente pentru care se formulează cererea și a diverselor sale componente.	
Art. 16(3)	(3) Autoritatea solicitată ia toate măsurile necesare pentru a informa prestatorul de servicii cu privire la cererea de executare sau la decizia de impunere a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative, precum și la documentele relevante, după caz, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, cât mai curând posibil, dar nu mai târziu de o lună de la primirea cererii. În cel mai scurt termen posibil, autoritatea solicitată informează autoritatea solicitantă în legătură cu: (a) cursul dat cererii sale de executare și notificare și, mai precis, în legătură cu data la care notificarea a fost trimisă	Proiect Art. 28(3) Proiect Art. 28(5)	Art. 37 Art. 37 (1) Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitată, ia toate măsurile necesare pentru a informa, în termen de maxim 30 de zile de la data primirii cererii, întreprinderea stabilită în România, menționată la art. 3 litera b), cu privire la cererea de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare, precum și la documentele relevante, după caz, în conformitate cu legislația națională. (2) Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitată, informează cu celeritate autoritatea solicitantă cu privire la: (a) acțiunile întreprinse ca urmare a cererii sale de recuperare și data la care a fost efectuată informarea prevăzută la alin. (1); b) motivele de refuz, în cazul în care	

<p>destinatarului;</p> <p>(b) motivele de refuz, în cazul în care refuză să execute o cerere de executare a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative sau să notifice o decizie de impunere a unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative în conformitate cu articolul 17.</p>	<p>Art. 33</p> <p>Inspectia muncii</p> <p>Art. 33</p> <p>(3) Comunicarea deciziei de impunere a sancțiunii administrative financiare către întreprinderea stabilită în România care face obiectul cererii de comunicare se realizează în conformitate cu procedurile stabilite de prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare pentru comunicarea procesului verbal de constatare și sancționare a contravenției.</p> <p>.</p> <p>(5) Prin derogare de la prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare, procedura de comunicare a deciziei de impunere a unei sancțiuni administrative financiare se realizează în termen de maxim 30 de zile de la data primirii de către Inspekția Muncii a cererii de comunicare..</p> <p>(7) Inspekția muncii informează autoritatea solicitantă în cel mai scurt termen posibil cu privire la:</p> <p>a) măsurile adoptate ca urmare a cererii de comunicare primite și în special cu</p>	<p>Agenția Națională de Administrare Fiscală refuză să dea curs cererii de recuperare a unei sancțiuni administrative financiare, în conformitate cu prevederile art. 42.</p> <p>Inspectia Muncii - situatia in care IM este autoritate solicitata cu o cerere de notificare.</p>
--	--	---

		<p>privire la data în care decizia de impunere a unei sancțiuni administrative financiare a fost comunicată întreprinderii stabilite în România sau</p> <p>b) motivele de refuz ale comunicării deciziei de impunere a unei sancțiuni administrative financiare, în conformitate cu prevederile articolul 42.</p> <p>Inspectia muncii Art. 38</p> <p>(6) Comunicarea unui proces verbal de constatare și sancționare a contravenției efectuată de către autoritatea solicitată din statul membru de stabilire al întreprinderii, la solicitarea Inspecției Muncii este considerată ca având același efect ca în cazul în care ar fi fost efectuată direct de către Inspecția Muncii.</p> <p>(7) În termen de 5 zile lucratoare de la data primirii din partea autorității solicitate din statul membru de stabilire a întreprinderii respective a informării privind măsurile luate pentru comunicarea procesului verbal constatare-sanționare a contravenției și data la care acesta a fost comunicat contravenientului, Inspecția Muncii transmite către inspectoratul</p>	<p>Inspectia Muncii - masurile adoptata atunci cand, in calitate de autoritate solicitanta a efectuat o cerere de notificare si a primit fie confirmarea notificarii, fie un refuz de notificare din partea autoritatii solicitate.</p>
--	--	--	---

			teritorial de muncă această informare.	
Art. 17	Articolul 17 Motive de refuz Autoritățile solicitate nu sunt obligate să execute o cerere de executare sau o notificare dacă cererea respectivă nu conține informațiile menționate la articolul 16 alineatele (1) și (2), dacă este incompletă sau dacă există o lipsă clară de concordanță între cerere și decizia subiacentă. În plus, autoritățile solicitate pot refuza să execute o cerere de executare în următoarele situații: (a) în urma cercetărilor efectuate de autoritatea solicitată, este evident că costurile sau resursele preconizate necesare pentru executarea sancțiunii și/sau amenziilor administrative sunt disproportionale în raport cu suma care urmează să fie recuperată sau sunt de natură să genereze dificultăți semnificative; (b) sancțiunea financiară totală și/sau amenda totală are o valoare mai mică de 350 EUR sau decât echivalentul acestei sume;	Proiect Art. 42	Art. 42 Art. 42 (1) Agenția Națională de Administrare Fiscală sau Inspectia Muncii, după caz, după caz, nu sunt obligate să dea curs unei cereri de recuperare sau de comunicare a unei sancțiuni administrative financiare dacă cererea respectivă: a) nu conține informațiile menționate la art. 40 sau 41, după caz; b) este incompletă, sau c) există o lipsă clară de concordanță între cerere și decizia corespondentă. (2) Agenția Națională de Administrare Fiscală, prin organele fiscale centrale subordonate poate refuza să dea curs unei cereri de recuperare și în următoarele situații: (a) dacă în urma cercetărilor efectuate de autoritatea solicitată este evident că resursele preconizate sau costurile necesare pentru luarea măsurilor de recuperare a sancțiunii	Reglementări naționale existente Codul de procedura fiscală: ART. 234 Încetarea executării silite și ridicarea măsurilor de

	<p>(c) drepturile și libertățile fundamentale ale părților și principiile de drept care li se aplică astfel cum sunt prevăzute în Constituția statului membru solicitat nu sunt respectate.</p>		<p>administrative financiare sunt disproporționate în raport cu suma care urmează să fie recuperată sau dacă recuperarea creanței este de natură să genereze, din cauza situației debitorului, grave dificultăți de ordin economic sau social în statul membru solicitat, în măsura în care reglementările legale și practicile administrative în vigoare în respectivul stat membru permit o astfel de excepție în cazul creanțelor naționale;</p> <p>(b) sancțiunea financiară totală și/sau amenda totală are o valoare mai mică decât echivalentul a 350 euro în moneda națională;</p> <p>(c) drepturile și libertățile fundamentale ale părților și principiile de drept care li se aplică, astfel cum sunt prevăzute în Constituția statului membru solicitat, nu sunt respectate.</p>	<p>executare silită</p> <p>(1) Executarea silită încetează dacă:</p> <p>a) s-au stins integral obligațiile fiscale prevăzute în titlul executoriu, inclusiv obligațiile de plată accesorii, cheltuielile de executare și orice alte sume stabilite în sarcina debitorului, potrivit legii;</p> <p>b) a fost desființat titlul executoriu;</p> <p>c) în alte cazuri prevăzute de lege.</p> <p>Codul civil: Art. 1351 Forța majoră și cazul fortuit</p> <p>(1) Dacă legea nu prevede altfel sau părțile nu convin contrariul, răspunderea este înlăturată atunci când prejudiciul este cauzat de forță majoră sau de caz fortuit.</p> <p>(2) Forța majoră este orice eveniment extern, imprevizibil, absolut invincibil și inevitabil.</p> <p>(3) Cazul fortuit este un eveniment care nu poate fi prevăzut și nici împiedicat de către cel care ar fi fost chemat să răspundă dacă evenimentul nu s-ar fi produs.</p> <p>(4) Dacă, potrivit legii,</p>
--	---	--	--	--

			debitorul este exonerat de răspundere contractuală pentru un caz fortuit, el este, de asemenea, exonerat și în caz de forță majoră.
Art. 18	<p>Suspendarea procedurii</p> <p>(1) În cazul în care, în cursul procedurii de executare sau de notificare, sancțiunea administrativă și/sau amenda administrativă și/sau creanța corespondentă fac obiectul unei contestații sau al unei cereri de recurs din partea prestatorului de servicii în cauză sau a unei părți interesate, procedura de executare transfrontalieră a sancțiunii și/sau amenzii impuse se suspendă în așteptarea deciziei organismului competent sau a autorității competente în domeniu din statul membru solicitant.</p> <p>Orice contestație sau cerere de recurs este adresată organismului sau autorității competente adecvate din statul membru solicitant.</p> <p>Autoritatea solicitantă informează fără întârziere partea solicitată cu privire la această contestație.</p>	<p>Art. 43 (Litigii - contestarea amenzii, respectiv contestarea procedurii de notificare/recuperare)</p> <p>Art. 43</p> <p>(1) În cazul în care, în cursul unei proceduri de recuperare, demarată în conformitate cu prevederile art. 35, Agenția Națională de Administrare Fiscală este informată prin intermediul sistemului IMI de către autoritatea solicitantă că sancțiunea administrativă financiară și/sau creanța corespondentă fac obiectul unei contestații sau al unei cereri de recurs din partea întreprinderii în cauză sau a unei părți interesate, Agenția Națională de Administrare Fiscală va comunica aceste aspecte organelor fiscale centrale din subordine, în vederea suspendării procedurii de recuperare, în așteptarea deciziei organismului competent sau a autorității competente din statul membru solicitant.</p> <p>(2) În cazul în care procesul verbal de constatate-sanționare a unei contravenții aplicate în România unei întreprinderi prevăzute la art. 3 lit. a) face obiectul unei contestații sau al unei</p>	ANAF - situatia suspendarii procedurii de recuperare

			<p>cereri de recurs din partea întreprinderii în cauză sau a unei părți interesate, Inspekția Muncii înștiințează cu celeritate Agenția Națională de Administrare Fiscală, care informează autoritatea competentă din statul membru solicitat, în vederea suspendării procedurii de recuperare de către aceasta, în așteptarea soluționării contestației sau a cererii de recurs, în situația în care a fost transmisă aceluși stat o cerere de recuperare, în conformitate cu prevederile art. 39.</p> <p>Art. 44 (1) Întreprinderile menționate la art. 3 lit. b) adresează orice contestație sau cerere de recurs cu privire la sancțiunea administrativă financiară și/sau creanța corespondentă autorității competente din statul membru gazdă, pe teritoriul căruia a detașat salariați. (2) Întreprinderile menționate la art. 3 lit.a) adresează orice contestație sau cerere de recurs cu privire la aplicarea unei amenzi contravenționale de către Inspekția Muncii/inspectoratul teritorial de muncă, în conformitate cu prevederile prezentei legi, la instanța judecătorească competentă din România.</p>	
Art. 18 para. (2)	(2) Litigiile cu privire la măsurile de executare luate în statul membru solicitat sau cu privire la validitatea unei notificări efectuate de o autoritate solicitată sunt introduse	Art. 44	Art. 44 (3) Litigiile cu privire la măsurile de recuperare sau cu privire la validitatea sau modalitatea de realizare a unei comunicări efectuate de autoritățile	

	<p>în fața organismului competent sau autorității judiciare a statului membru respectiv, în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative ale acestuia.</p>		<p>competente naționale în conformitate cu prevederile art. 33 și art. 34-36 se introduc de către întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. b) la instanțele judecătorești din România, în conformitate cu legislația națională.</p>	
Art. 19	<p style="text-align: center;"><i>Articolul 19</i></p> <p style="text-align: center;">Costuri</p> <p>(1) Sumele recuperate aferente sancțiunilor și/sau amenzilor menționate în prezentul capitol revin autorității solicitate.</p> <p>Autoritatea solicitată recuperează sumele datorate în moneda statului său membru, în conformitate cu actele cu putere de lege, cu normele administrative sau cu practicile și procedurile administrative care se aplică creanțelor similare în respectivul stat membru.</p> <p>Dacă este cazul și în conformitate cu dreptul intern și practicile sale naționale, autoritatea solicitată convertește sancțiunea și/sau amenda în moneda statului solicitat la cursul de schimb aplicabil la data la care a fost impusă sancțiunea și/sau amenda.</p>		<p>Art. 35</p> <p>(3) Titlul executoriu care permite recuperarea unor astfel de sancțiuni administrative financiare emis în statul membru solicitant este înlocuit cu un titlu executoriu care permite executarea sa în România, conform prevederilor art. 226 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură Fiscală cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>Art. 35</p> <p>(4) Agenția Națională de Administrare Fiscală, prin organele fiscale centrale subordonate, convertește creanța reprezentând sancțiunea administrativă financiară, din moneda națională a statului membru solicitant în moneda națională a României, la cursul de schimb oficial publicat de Banca Națională a României la data la care a fost impusă sancțiunea.</p>	<p>Directiva - Considerente</p> <p>(43) Recunoașterea deciziilor prin care se impune o sancțiune administrativă și/sau amendă administrativă și a cererilor de executare a unei astfel de sancțiuni și/sau amenzi ar trebui să bazeze pe principiul încrederii reciproce. În acest scop, motivele de nerecunoaștere sau de refuz în vederea recuperării unei sancțiuni administrative și/sau a unei amenzi administrative ar trebui să se limiteze la minimumul necesar.</p> <p>(44) Fără a aduce atingere instituirii unor norme mai uniforme în ceea ce privește executarea transfrontalieră a sancțiunilor administrative</p>

	<p>(2) Statele membre nu solicită unul altuia rambursarea cheltuielilor ce decurg din asistența reciprocă pe care și-o acordă în conformitate cu prezenta directivă sau care rezultă din aplicarea acesteia.</p>	<p>Art.45 (1) Sumele recuperate, aferente amenzilor contravenționale sau sancțiunilor administrative financiare, după caz, revin autorității solicitate. (2) Agenția Națională de Administrare Fiscală, în calitate de autoritate solicitată, prin organele fiscale centrale din subordine, recuperează sumele datorate în moneda națională a României, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală, cu modificările și completările ulterioare. (3) Sumele recuperate în conformitate cu prevederile alin. (2) se fac venit la bugetul de stat. (4) Amenzile aplicate întreprinderilor prevăzute la art. 1, litera a), pentru încălcarea dispozițiilor prezentei legi se achită în numerar la orice unitate a Trezoreriei Statului sau prin virament în contul corespunzător de venituri ale bugetului de stat deschis la Activitatea de Trezorerie și Contabilitate Publică a Municipiului București, codificat cu codul de identificare fiscală al Direcției Generale Regionale a Finanțelor Publice București sau într-un cont deschis la o instituție de credit.</p> <p>Art. 46.</p> <p>Autoritățile competente naționale nu solicită rambursarea cheltuielilor ce</p>	<p>și/sau a amenzilor administrative și necesitatea de elaborare a unor criterii comune pentru proceduri mai eficace de sancționare în caz de neplată, aceste dispoziții nu ar trebui să afecteze competențele statelor membre de a-și stabili propriul sistem de sancțiuni și amenzi sau măsuri de recuperare prevăzute de dreptul intern. Prin urmare, instrumentul care permite aplicarea sau executarea unor astfel de sancțiuni și/sau amenzi poate, dacă este cazul, ținând seama de dreptul intern și/sau practicile naționale din statul membru solicitat, să fie completat, însoțit sau înlocuit cu un titlu care permite aplicarea sau executarea sa în statul membru solicitat.</p> <p>ANAF Ex. Prevederi similare exista în prezent si sunt aplicate de ANAF si in conformitate cu prevederile Regulamentului 987/2009</p>
--	--	---	---

		<p>decurg din asistența reciprocă pe care o acordă autoritatilor competente din alte state membre în conformitate cu prevederile prezentului capitol sau care rezultă din aplicarea acestuia.</p>	<p>Art.79(2) din Regulamentul nr.987/2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială <Fără a aduce atingere alineatului (1), instrumentul care permite executarea creanței poate fi omologat, recunoscut, completat sau înlocuit cu un instrument care autorizează executarea peticeritoriului statului membru al părții solicitate, dacă acest lucru este oportun și dacă este în conformitate cu dispozițiile legislative în vigoare în statul membru respectiv></p>
Art. 20	<p style="text-align: center;">CAPITOLUL VII DISPOZIȚII FINALE</p> <p style="text-align: center;"><i>Articolul 20</i></p> <p style="text-align: center;">Sancțiuni</p> <p>Statele membre stabilesc normele privind sancțiunile aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive și iau toate</p>	<p>Art. 47</p> <p>Întreprinderile prevăzute la art.3 lit. a) răspund potrivit legislației naționale, pentru nerespectarea condițiilor de muncă prevăzute la art. 6.</p> <p>Art. 48</p> <p>Constituie contravenție și se sancționează cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei încălcarea dispozițiilor art. 26, alin. 7.</p>	

	<p>măsurile necesare pentru a garanta faptul că acestea sunt puse în aplicare și respectate. Sancțiunile prevăzute trebuie să fie eficace, proporționale și cu efect de descurajare. Statele membre notifică respectivele dispoziții Comisiei până la 18 iunie 2016. Acestea notifică Comisiei fără întârziere orice modificări ulterioare ale respectivelor dispoziții.</p>		<p>Art. 49 Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la <u>art.24 alin.4 și alin.5, art. 47 și art. 48</u> se face de către inspectorii de muncă.</p>	
<p>Art. 21 para. (1)</p>	<p style="text-align: center;"><i>Articolul 21</i></p> <p style="text-align: center;">Sistemul de informare al pieței interne</p> <p>(1) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între autoritățile competente ale statelor membre prevăzute la articolele 6 și 7, la articolul 10 alineatul (3) și la articolele 14-18 sunt puse în aplicare prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (IMI), instituit prin Regulamentul (UE) nr. 1024/2012.</p>		<p>Art.53</p> <p>(1) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între autoritățile competente din România și autoritățile competente din statele membre prevăzute în cadrul capitolului III și în cadrul articolelor 33 - 43 ale capitolului VI din prezenta lege sunt puse în aplicare prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne (IMI), instituit prin Regulamentul (UE) nr. 1024/2012.</p> <p>(2) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între autoritățile competente din România și autoritățile competente din Confederația Elvețiană prevăzute în cadrul capitolului III din prezenta lege sunt puse în aplicare prin acorduri sau înțelegeri bilaterale.</p> <p>(3) Inspekția Muncii și/sau Ministerul</p>	

		<p>Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice pot încheia acorduri sau înțelegeri bilaterale cu autoritățile competente din statele membre sau cu Confederația Elvețiană privind cooperarea administrativă și asistența reciprocă în ceea ce privește aplicarea și monitorizarea clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați, cu condiția ca aceste acorduri sau înțelegeri bilaterale să nu aducă atingere drepturilor și obligațiilor salariaților sau întreprinderilor respective.</p> <p>(4) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice informează Comisia Europeană cu privire la acordurile și/sau înțelegerile bilaterale pe care le aplică și pune la dispoziția acesteia textele respective.</p> <p>(5) În cadrul acordurilor sau înțelegerilor bilaterale menționate la aliniatul (2), cu excepția celor încheiate cu Confederația Elvețiană, Inspekția Muncii utilizează sistemul IMI cât mai mult posibil.</p> <p>(6) În cadrul cooperării administrative și asistenței reciproce prevăzute la alin. (1), prelucrarea datelor cu caracter personal se realizează de către autoritățile naționale prevăzute de prezenta lege, desemnate ca autorități competente și înregistrate în Sistemul IMI în vederea</p>	
--	--	---	--

			utilizării acestuia, în conformitate cu prevederile legale privind protecția persoanelor fizice și juridice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.
Art. 21 (2)	<p>(2) Statele membre pot aplica acorduri sau înțelegeri bilaterale privind cooperarea administrativă și asistența reciprocă dintre autoritățile lor competente în ceea ce privește aplicarea și monitorizarea clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați menționate la articolul 3 din Directiva 96/71/CE, cu condiția ca aceste acorduri sau înțelegeri să nu aducă atingere drepturilor și obligațiilor lucrătorilor și întreprinderilor în cauză.</p> <p>Statele membre informează Comisia cu privire la acordurile și/sau înțelegerile bilaterale pe care le aplică și pun la dispoziție textul acordurilor bilaterale respective.</p>	Art. 53	<p>(2) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între autoritățile competente din România și autoritățile competente din Confederația Elvețiană prevăzute în cadrul capitolului III din prezenta lege sunt puse în aplicare prin acorduri sau înțelegeri bilaterale.</p> <p>(3) Inspekția Muncii și/sau Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice pot încheia acorduri sau înțelegeri bilaterale cu autoritățile competente din statele membre sau cu Confederația Elvețiană privind cooperarea administrativă și asistența reciprocă în ceea ce privește aplicarea și monitorizarea clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați, cu condiția ca aceste acorduri sau înțelegeri bilaterale să nu aducă atingere drepturilor și obligațiilor salariaților sau întreprinderilor respective.</p> <p>(4) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice</p>

			informează Comisia Europeană cu privire la acordurile și/sau înțelegerile bilaterale pe care le aplică și pune la dispoziția acesteia textele respective.	
Art. 21 Para (3)	(3) În contextul acordurilor sau înțelegerilor bilaterale menționate la alineatul (2), autoritățile competente ale statelor membre utilizează IMI cât mai mult posibil. În orice caz, dacă o autoritate competentă din unul dintre statele membre în cauză a utilizat IMI, acesta se folosește, acolo unde este posibil, pentru orice acțiune ulterioară necesară.		Art. 53 (5) În cadrul acordurilor sau înțelegerilor bilaterale menționate la alineatul (2), cu excepția celor încheiate cu Confederația Elvețiană, Inspekția Muncii utilizează sistemul IMI atunci când în cadrul cooperării administrative, schimbul de informații permite acest lucru.	
Art. 22	<p style="text-align: center;"><i>Articolul 22</i></p> <p style="text-align: center;">Modificarea Regulamentului (UE) nr. 1024/2012</p> <p>În anexa la Regulamentul (UE) nr. 1024/2012 se adaugă următoarele puncte:</p> <p>Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii⁽¹⁸⁾:</p>			

	<p>articolul 4.</p> <p>7 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 IMI»)⁽¹⁹⁾: articolele 6 și 7, articolul 10 alineatul (3) și articolele 14-18.</p>			
<p>Art. 23</p>	<p style="text-align: center;"><i>Articolul 23</i></p> <p style="text-align: center;">Transpunerea</p> <p>(1) Statele membre pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 18 iunie 2016. Ele informează imediat Comisia în acest sens.</p> <p>Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele cuprind o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc</p>		<p>Prezenta lege transpune;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii • 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 	

	<p>modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.</p> <p>(2) Statele membre comunică Comisiei textul principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.</p>		IMI»)	
Art. 24	<p style="text-align: center;"><i>Articolul 24</i></p> <p style="text-align: center;">Reexaminare</p> <p>(1) Comisia reexaminează aplicarea și punerea în aplicare a prezentei directive.</p> <p>Până la 18 iunie 2019 cel târziu, Comisia prezintă Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social European un raport privind aplicarea și punerea în aplicare a prezentei directive și, dacă este cazul, propune amendamentele și modificările necesare.</p> <p>(2) În cadrul procedurii sale de reexaminare, după ce a purtat consultări cu statele membre și, atunci când este cazul, cu partenerii sociali la nivelul Uniunii, Comisia evaluează în special:</p> <p>a necesitatea și oportunitatea</p>			Nu e cazul

<p>elementelor faptice referitoare la identificarea unei detașări reale, inclusiv posibilitățile de modificare a elementelor existente sau de definire a unor eventuale noi elemente care să fie luate în considerare pentru a se stabili dacă întreprinderea este reală și dacă lucrătorul detașat își desfășoară temporar activitatea, astfel cum se prevede la articolul 4;</p> <p>b caracterul adecvat al datelor disponibile referitoare la procesul de detașare;</p> <p>c oportunitatea și caracterul adecvat ale aplicării măsurilor naționale de control, ținând seama de experiența obținută și de eficacitatea sistemului de cooperare administrativă și de schimb de informații, de elaborarea unor documente standardizate mai uniforme, de stabilirea unor principii sau standarde comune pentru inspecțiile în domeniul detașării lucrătorilor și de evoluțiile tehnologice, astfel cum se prevede la articolul 9;</p> <p>d măsurile în materie de</p>			
--	--	--	--

	<p>responsabilitate și/sau executare introduse pentru a se asigura respectarea normelor aplicabile și a protecției efective a drepturilor lucrătorilor în cadrul lanțurilor de subcontractare, astfel cum se prevede la articolul 12;</p> <p>e aplicarea dispozițiilor referitoare la executarea transfrontalieră a sancțiunilor administrative financiare și a amenzilor administrative, ținând seama îndeosebi de experiența obținută în legătură cu acest sistem și de eficacitatea sa, astfel cum se prevede la capitolul VI;</p> <p>f recurgerea la acorduri sau înțelegeri bilaterale în legătură cu IML, ținându-se seama, atunci când este cazul, de raportul menționat la articolul 25 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 1024/2012;</p> <p>g posibilitatea de a adapta termenii stabilite la articolul 6 alineatul (6) pentru furnizarea informațiilor solicitate de statele membre sau de către Comisie în vederea reducerii termenelor respective, ținând seama de progresele realizate în ceea ce privește funcționarea și utilizarea</p>		
--	---	--	--

	IMI.			

TABEL DE CONCORDANȚĂ

Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și Legea nr. 344 din 19 iulie 2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (modificată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 28/2015, text în vigoare începând cu data de 30 iunie 2015)

Prevederi Directiva 96/71/CE	Prevederi Legea nr. 344/2006	Dispozițiile Directivei 96/71/CE în proiectul de lege care asigură transpunerea Directivei 2014/67/UE și care preia prevederile Legii nr. 344/2006
<p><i>Articolul 1</i></p> <p>Domeniul de aplicare</p> <p>(1) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători, conform alineatului (3), pe teritoriul unui stat membru.</p>	<p>Art. 1</p> <p>Prevederile prezentei legi se aplică:</p> <p>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);</p> <p>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).</p>	<p>Art.3</p> <p>Prevederile prezentei legi se aplică:</p> <p>a) întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, 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. 5 alin. (1);</p> <p>b) întreprinderilor stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, în condițiile stabilite la art. 5 alin. (2).</p>
<p>(2) Prezenta directivă nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din cadrul marinei comerciale.</p>	<p>Art. 2</p> <p>Prezenta lege nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din marina comercială.</p>	<p>Art. 4</p> <p>Prezenta lege nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din marina comercială.</p>
<p>(3) Prezenta directivă se aplică în măsura în care întreprinderile menționate la alineatul (1) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:</p> <p>(a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii și 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</p>	<p>Art. 4</p> <p>(1) Prezenta lege se aplică în măsura în care întreprinderile prevăzute la art. 1 lit. a) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:</p> <p>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</p>	<p>Art. 5</p> <p>(1) Prezenta lege se aplică în situația în care întreprinderile prevăzute la art. 3 lit. a) iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:</p> <p>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</p>

<p>perioada detașării sau</p> <p>(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</p> <p>(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.</p>	<p>întreprinderea care face detașarea;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>	<p>muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>
<p>(4) Întreprinderile dintr-un stat membru nu se pot bucura de un tratament mai favorabil decât cele înființate în statul membru respectiv.</p> <p>Versiunea in engleza -</p> <p>Undertakings established in a non-member State must not be given more favourable treatment than undertakings established in a Member State .</p>	<p>Art. 11</p> <p>Întreprinderile care nu sunt stabilite pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care detașează salariați pe teritoriul României, nu pot beneficia de un tratament mai favorabil decât întreprinderile stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene.</p>	<p>Art. 13</p> <p>Întreprinderile care nu sunt stabilite pe teritoriul unui stat membru, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care detașează salariați pe teritoriul României, nu pot beneficia de un tratament mai favorabil decât întreprinderile stabilite într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene.</p>
<p><i>Articolul 2</i></p> <p>Definiție</p> <p>(1) În sensul prezentei directive, prin lucrător detașat se înțelege un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal.</p>	<p>Art. 3</p> <p>(1) În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:</p> <p>a) salariat detașat pe teritoriul României - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al 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);</p> <p>b) salariat 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</p>	<p>Art.2</p> <p>(1) În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație:</p> <p>a) stat membru – orice stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European;</p> <p>b) salariat detașat pe teritoriul României - salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, 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. 5 alin. (1);</p>

	o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 4 alin. (2);	c) salariat 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, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, atunci când angajatorul ia una dintre măsurile prevăzute la art. 5 alin. (2);
2) În sensul prezentei directive, noțiunea de lucrător este cea care se aplică în legislația statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.	Art. 3 (2) În sensul prezentei legi, noțiunea de "salariat" este cea reglementată în legislația română.	Art. 2 (2) În sensul prezentei legi, noțiunea de "salariat" este cea reglementată potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
Articolul 3 Condiții de muncă și de încadrare în muncă (1) Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (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 executate lucrările: — prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau — prin convenții colective sau sentințe arbitrale de general aplicare în sensul alineatului (8), în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă: (a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă; (b) durata minimă a concediilor anuale plătite; (c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii; (d) condițiile de punere la dispoziție a	Art. 6 (1) 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 prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, 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. (2) În sensul prevederilor prezentei legi, noțiunea de	Art. 6 (1) 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 prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, 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 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,

<p>lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;</p> <p>(e) securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;</p> <p>(f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;</p> <p>(g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.</p> <p>În sensul prezentei directive, noțiunea de salariu minim, menționată la alineatul (1) litera (c), este definită de legislația și practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.</p>	<p>salariu minim prevăzută la alin. (1) lit. c) este cea prevăzută de legea română și/sau contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale.</p> <p>Art. 7</p> <p>(1) 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 al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau în Confederația Elvețiană, pe al cărui teritoriu sunt prestate serviciile, cu privire la:</p> <p>a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;</p> <p>b) durata minimă a concediilor anuale plătite;</p> <p>c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;</p> <p>d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către agenții de muncă temporară;</p> <p>e) sănătatea și securitatea în muncă;</p> <p>f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;</p> <p>g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.</p> <p>(2) În sensul prevederilor prezentei legi, noțiunea de "salariu minim" prevăzută la alin. (1) lit. c) este definită de legislația și/sau practica statului membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau Confederației Elvețiene, pe al cărui/cărei teritoriu este detașat salariatul.</p>	<p>precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.</p> <p>(2) În sensul prevederilor prezentei legi, noțiunea de salariu minim prevăzută la alin. (1) lit. c) este cea prevăzută de legea română și/sau contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale.</p> <p>Art. 8</p> <p>(1) 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, altul decât România sau în Confederația Elvețiană, pe al cărui teritoriu sunt prestate serviciile, cu privire la:</p> <p>a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;</p> <p>b) durata minimă a concediilor anuale plătite;</p> <p>c) salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;</p> <p>d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară;</p> <p>e) sănătatea și securitatea în muncă;</p> <p>f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;</p> <p>g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.</p> <p>(2) În sensul prevederilor prezentei legi, noțiunea de "salariu minim" prevăzută la alin. (1) lit. c) este definită de legislația și/sau practica statului membru, altul decât România, sau Confederației</p>
--	--	---

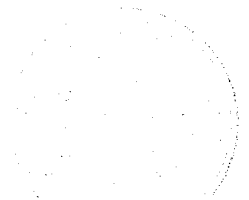
		Elvețiene, pe al cărui/cărei teritoriu este detașat salariatul.
<p>(2) În cazul lucrărilor de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun, care fac parte integrantă dintr-un contract de furnizare de bunuri, indispensabile pentru punerea în funcțiune a bunului furnizat și executate de lucrători calificați și/sau specializați ai întreprinderii furnizoare, primul paragraf al alineatului (1) literele (b) și (c) nu se aplică dacă perioada detașării nu depășește opt zile.</p> <p>Prezenta dispoziție nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor menționate în anexă.</p>	<p>Art. 8</p> <p>(1) Prevederile art. 6 lit. b) și c) nu se aplică în cazul lucrărilor de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun, care fac parte integrantă dintr-un contract de furnizare de bunuri, sunt necesare pentru punerea în funcțiune a bunului furnizat și sunt executate de salariați calificați și/sau specializați ai întreprinderii furnizoare, dacă durata detașării este de cel mult 8 zile.</p> <p>(3) Excepția prevăzută la alin. (1) nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor, care vizează construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special următoarelor:</p> <p>a) excavații; b) terasament; c) construcții; d) montare și demontare a elementelor prefabricate; e) amenajare sau echipare; f) transformare; g) renovare; h) reparare; i) demontare; j) demolare; k) mentenanță; l) întreținere, lucrări de vopsire și curățare; m) îmbunătățiri.</p>	<p>Art. 10</p> <p>(1) Prevederile art. 6 lit. b) și c) nu se aplică în cazul lucrărilor de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun, care fac parte integrantă dintr-un contract de furnizare de bunuri, sunt necesare pentru punerea în funcțiune a bunului furnizat și sunt executate de salariați calificați și/sau specializați ai întreprinderii furnizoare, dacă durata detașării este de cel mult 8 zile.</p> <p>(3) Excepția prevăzută la alin. (1) nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor, care vizează construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, menționate în anexa 1 la prezenta lege.</p> <p style="text-align: right;">Anexa 1</p> <p>Activități din domeniul construcțiilor care vizează construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor:</p> <p>a) excavații; b) terasament; c) construcții; d) montare și demontare a elementelor prefabricate; e) amenajare sau echipare; f) transformare; g) renovare; h) reparare; i) demontare; j) demolare; k) mentenanță; l) întreținere, lucrări de vopsire și curățare; m) îmbunătățiri.</p>
<p>(3) După consultarea partenerilor sociali, statele membre pot decide, conform uzanțelor și cutumelor statelor membre, să nu aplice alineatul (1) litera (c) primul paragraf în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) literele (a) și (b) dacă durata detașării nu depășește o lună.</p>	Nu e cazul	Nu e cazul
<p>(4) Statele membre pot, conform legislațiilor și/sau practicilor naționale, să prevadă derogarea de la dispozițiile alineatului (1) primul</p>	Nu e cazul	Nu e cazul

<p>paragraf litera (c) în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) literele (a) și (b) și de la o decizie a statului membru în sensul alineatului (3) din prezentul articol, prin convenții colective în sensul alineatului (8) din prezentul articol, cu privire la unul sau mai multe sectoare de activitate, dacă durata detașării nu depășește o lună.</p>		
<p>(5) Statele membre pot să prevadă acordarea unei derogări de la alineatul (1) primul paragraf literele (b) și (c) în cazurile menționate la articolul 1 alineatul (3) literele (a) și (b), dacă lucrările executate sunt ne semnificative.</p> <p>Statele membre care utilizează opțiunea menționată în primul paragraf stabilesc criteriile pe care trebuie să le îndeplinească lucrările executate pentru a fi considerate ne semnificative.</p>	<p>Nu e cazul</p>	<p>Nu e cazul</p>
<p>(6) Durata detașării se calculează în funcție de o perioadă de referință de un an de la data începerii lor.</p> <p>La calcularea acesteia, trebuie luată în calcul durata detașărilor deja efectuate de lucrătorul care va fi înlocuit.</p>	<p>Art. 8</p> <p>(2) Durata detașării se calculează pe baza unei perioade de referință de un an de la data începerii detașării. La calculul duratei detașării se iau în considerare perioadele anterioare în care postul a fost ocupat de un lucrător detașat.</p>	<p>Art. 10</p> <p>(2) Durata detașării transnaționale se calculează pe baza unei perioade de referință de un an de la data începerii acesteia. La calculul duratei detașării transnaționale se iau în considerare perioadele anterioare în care postul a fost ocupat de un salariat detașat în cadrul prestării de servicii transnaționale.</p>
<p>(7) Alineatele (1)-(6) nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători.</p> <p>Alocațiile specifice detașării sunt considerate</p>	<p>Art. 10</p> <p>(1) Dispozițiile prezentei legi nu limitează aplicarea condițiilor de muncă mai favorabile pentru salariații detașați de către întreprinderile care sunt stabilite pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, la întreprinderile care sunt stabilite pe teritoriul României.</p> <p>(2) Dispozițiile prezentei legi nu limitează aplicarea condițiilor de muncă mai favorabile pentru salariații detașați de către întreprinderile care sunt stabilite pe teritoriul României la întreprinderi care sunt stabilite pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene.</p> <p>Art. 9</p> <p>Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a</p>	<p>Art. 12</p> <p>(1) În situația în care legislația statului membru de stabilire a întreprinderii prevăzute la art. (3) lit. a) care detașează salariați pe teritoriul României prevede condiții de muncă mai favorabile, are prioritate legislația respectivă.</p> <p>(2) În situația în care legislația română prevede condiții de muncă mai favorabile decât legislația statului membru, altul decât România sau Confederația Elvețiană, pe al cărui teritoriu sunt detașați lucrătorii români, are prioritate legislația română.</p> <p>Art. 11</p>

<p>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.</p>	<p>salariului minim, în măsura în care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detașare, precum cele de transport, cazare și masă.</p> <p>ART. 3</p> <p>(1) În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:</p> <p>d) cheltuieli generate de detașare - orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa, efectuate în scopul detașării;</p> <p>e) indemnizație specifică detașării - indemnizația acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare.</p>	<p>Indemnizațiile specifice detașării transnaționale sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor generate de detașare, precum cheltuielile de transport, cazare și masă.</p> <p>Art.2</p> <p>(1) În sensul prezentei legi, termenii și expresiile de mai jos au următoarea semnificație:</p> <p>a) stat membru – orice stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European;</p> <p>f) cheltuieli generate de detașare - orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa, efectuate în scopul detașării;</p> <p>g) indemnizație specifică detașării - indemnizația destinată să asigure protecția socială a salariaților acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare, care constau în îndepărtarea salariatului de mediul sau obișnuit;</p>
<p>(8) Prin convenții colective sau sentințe arbitrale declarate de generală aplicare se înțelege convențiile colective sau sentințele arbitrale care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.</p> <p>În absența unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective sau a sentințelor arbitrale în sensul alineatului (1), statele membre pot, dacă hotărăsc acest lucru, să ia drept bază:</p> <p>— convențiile colective sau sentințele arbitrale cu efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora și/sau</p> <p>— convențiile colective încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali</p>	<p>Nu e cazul</p>	<p>Nu e cazul</p>

<p>pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv, dacă aplicarea acestora la întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează, în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf din prezentul articol, tratamentul egal aplicat acestor întreprinderi și întreprinderilor menționate în prezentul alineat, care se găsesc într-o situație asemănătoare.</p> <p>Există egalitate de tratament, în sensul prezentului articol, atunci când întreprinderile naționale aflate în situații similare:</p> <ul style="list-style-type: none"> — sunt supuse, la locul de desfășurare a activității sau în sectorul respectiv, aceluiași obligații, în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf, ca și întreprinderile care efectuează detașări și — trebuie să impună aceste obligații cu aceleași efecte. 		
<p>(9) Statele membre pot să prevadă ca întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) să garanteze lucrătorilor în sensul articolului 1 alineatul (3) litera (c) condițiile aplicabile lucrătorilor cu contract pe durată determinată din statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările.</p>	Nu e cazul	Nu e cazul
<p>(10) Prezenta directivă nu împiedică statele membre să impună, în baza tratatului, întreprinderilor naționale și celor din alte state, în mod egal:</p> <ul style="list-style-type: none"> — condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele menționate la alineatul (1) primul paragraf, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică; — condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin acorduri colective și sentințe arbitrale în sensul alineatului (8), cu privire la alte activități decât cele menționate în anexă. 	Nu e cazul	Nu e cazul
<p><i>Articolul 4</i></p> <p>Cooperare în materie de informare</p>	<p>Art. 12</p> <p>(1) În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, Inspekția Muncii este autoritatea publică cu atribuții de</p>	<p>Art. 14</p> <p>(1) În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, Inspekția Muncii este autoritatea</p>

<p>(1) În scopul punerii în aplicare a prezentei directive, statele membre desemnează unul sau mai multe birouri de legătură sau autorități naționale competente conform legislației și/sau practicii naționale.</p>	<p>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.</p>	<p>competentă având atribuții de birou de legătură, care efectuează schimbul de informații cu autoritățile competente din statele membre sau din Confederația Elvețiană.</p>
<p>(2) Statele membre prevăd cooperarea între autoritățile administrației publice care, conform legislației naționale, au competență în supravegherea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3. Această cooperare constă în special în a răspunde cererilor de informare motivate ale acestor autorități cu privire la punerea la dispoziție a lucrătorilor pe plan transnațional, inclusiv în ceea ce privește abuzurile manifeste sau cazurile de activități transnaționale considerate ilegale.</p> <p>Comisia și autoritățile administrației publice menționate în primul alineat colaborează strâns în vederea examinării dificultăților care ar putea apărea în aplicarea articolului 3 alineatul (10).</p> <p>Asistența administrativă reciprocă se furnizează cu titlu gratuit.</p>	<p>Art. 12</p> <p>(3) În cadrul acestei cooperări, Inspekția Muncii răspunde cererilor motivate de informare a acestor instituții cu privire la detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv referitor la abuzuri sau la cazuri de activități transnaționale considerate ilegale.</p> <p>(4) Schimbul de informații prevăzut la alin. (3) se realizează cu titlu gratuit.</p>	<p>Art. 15</p> <p>(1) În cadrul acestei cooperări, Inspekția Muncii răspunde cererilor motivate de informare ale autorităților competente din alte state membre și din Confederația Elvețiană și efectuează verificări și acțiuni de control cu privire la situațiile de detașare transnațională prevăzute la art. 5 alin. (2) din prezenta lege, inclusiv cu privire la orice nerespectare sau abuz în ceea ce privește normele aplicabile privind detașarea transnațională.</p> <p>Art. 17</p> <p>(2) Schimbul de informații și asistență reciprocă se realizează cu titlu gratuit.</p>
<p>(3) Fiecare stat membru ia măsurile corespunzătoare pentru ca informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3 să fie în general accesibile.</p>	<p>Legea nr. 544 din 12 octombrie 2001 cu modificările și completările ulterioare, privind liberul acces la informațiile de interes public</p> <p>Art. 5</p> <p>(4) Accesul la informațiile prevăzute la alin. (1) se realizează prin:</p> <p>a) afișare la sediul autorității sau al instituției publice ori prin publicare în Monitorul Oficial al României sau în mijloacele de informare în masă, în publicații proprii, precum și în pagina de Internet proprie;</p>	<p>Art. 28</p> <p>(1) Inspekția Muncii asigură informarea pe scară largă privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă pe care trebuie să le respecte și să le aplice întreprinderile prevăzute la art.3 alin. (1) și de care beneficiază salariații detașați pe teritoriul României, în conformitate cu prevederile art. 6.</p> <p>(2) Informațiile sunt puse la dispoziție gratuit, într-un mod clar, transparent, detaliat, lipsit de ambiguitate, ușor accesibil de la distanță și prin mijloace electronice, în formate și în conformitate cu standardele informatice privind accesibilitatea online care asigură accesul inclusiv al persoanelor cu dizabilități.</p> <p>(3) În scopul îmbunătățirii accesului la informații și al clarității acestora, Inspekția Muncii asigură publicarea și actualizarea periodică, pe site-ul propriu, cel puțin a următoarelor informații:</p> <p>a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă</p>

		<p>prevăzute la art. 6;</p> <p>b) procedura specifică privind detașarea salariaților pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale;</p> <p>c) informații cu privire la măsurile administrative și de control aplicabile întreprinderilor menționate la art.3 lit. a), în conformitate cu prevederile art. 24;</p> <p>d) lista și datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă;</p> <p>e) informații referitoare la contractele colective de muncă încheiate la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, și cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul României în baza acestor contracte colective de muncă, precum și, după caz, link-uri către site-urile internet ale partenerilor sociali reprezentativi;</p> <p>f) informații privind procedurile de depunere a plângerilor.</p> <p>(4) Informațiile prevăzute la alin.(3) sunt puse la dispoziție în limbile română și engleză.</p> <p>(5) În scopul îmbunătățirii accesului la informații, Inspekția Muncii evaluează anual necesitatea furnizării de informații și stabilește publicarea acestora și în alte limbi oficiale ale Uniunii Europene, în funcție de cererile de informații primite.</p> <p>(6) Inspekția Muncii desemnează persoanele de contact din cadrul biroului de legătură, responsabile cu soluționarea cererilor de informații și publică pe site-ul instituției datele de contact ale acestora.</p> <p>(7) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și Inspekția Muncii asigură actualizarea informațiilor furnizate în fișa de țară privind detașarea transnațională a salariaților pe teritoriul României, anual sau ori</p>
---	--	---

		de câte ori este necesar. (8) Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și Inspekția Muncii sunt autoritățile naționale care furnizează informațiile generale salariaților detașați și întreprinderilor, în legătură cu legislația și practica națională, aplicabile acestora în ceea ce privește drepturile și obligațiile lor pe teritoriul României.
(4) Fiecare stat membru comunică celorlalte state membre și Comisiei birourile de legătură și/sau organismele competente menționate la alineatul (1).	Art. 12 (2) Inspekția Muncii comunică instituțiilor competente din celelalte state membre ale Uniunii Europene, ale Spațiului Economic European și din Confederația Elvețiană, precum și Comisiei Europene informații referitoare la calitatea sa de autoritate cu atribuții de birou de legătură.	Art. 14 (2) În termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Inspekția Muncii comunică autorităților competente din celelalte state membre sau din Confederația Elvețiană, precum și Comisiei Europene informații referitoare la calitatea sa de autoritate competentă cu atribuții de birou de legătură.
<i>Articolul 5</i> Măsuri Statele membre iau măsurile corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive. Statele membre se asigură că lucrătorii și/sau reprezentanții acestora beneficiază de proceduri corespunzătoare în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în cadrul prezentei directive.	Art. 13 (1) Inspekția Muncii verifică aplicarea prevederilor prezentei legi, în vederea respectării drepturilor salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale. (2) În cazul în care consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă, salariații detașați în condițiile prezentei legi și/sau reprezentanții acestora se pot adresa Inspekției Muncii.	Art. 23 (1) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, verifică aplicarea prevederilor prezentei legi, în vederea respectării drepturilor salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale. (2) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, efectuează inspecții eficiente și adecvate pe teritoriul României pentru a controla și a monitoriza respectarea dispozițiilor prezentei legi.
<i>Articolul 6</i> Competența judiciară Pentru a aplica dreptul la condițiile de muncă și de încadrare în muncă garantate la articolul 3, o acțiune în instanță poate fi introdusă într-un stat membru pe al cărui teritoriu lucrătorul este sau a fost detașat, fără a aduce atingere, acolo unde este cazul, dreptului de a introduce o acțiune în justiție într-un alt stat, pe baza convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară.	Art. 14 În situația în care salariații detașați în condițiile prezentei legi consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă, aceștia se pot adresa instanțelor judecătorești competente din România sau instanțelor judecătorești dintr-un alt stat, potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară.	Art. 26 (1) În situația în care salariații detașați pe teritoriul României în condițiile prezentei legi consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă sau că au suferit pierderi sau daune ca urmare a nerespectării prevederilor prezentei legi, se pot adresa Inspekției Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente din România sau instanțelor judecătorești dintr-un alt stat, potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară și pot depune plângere împotriva angajatorilor lor în mod direct.

<p><i>Articolul 7</i></p> <p>Punerea în aplicare</p> <p>Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la data de 16 decembrie 1999. Ele informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.</p> <p>Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.</p>	<p>Prezenta lege transpune Directiva Parlamentului European și a Consiliului 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE), nr. L 018 din 21 ianuarie 1997.</p>	<p>Prezenta lege transpune:</p> <p>Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;</p> <p>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 IMI»)</p>
<p><i>Articolul 8</i></p> <p>Revizuirea de către Comisie</p> <p>Până la data de 16 decembrie 2001, Comisia revizuieste modalitățile de punere în aplicare a prezentei directive pentru a propune Consiliului, dacă este cazul, modificările necesare.</p>	<p>NU SE TRANSPUNE</p>	

