

PARLAMENTUL ROMÂNIEI

CAMERA DEPUTAȚILOR

SENATUL

LEGE

privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

Art.1. – Prevederile prezentei legi se aplică întreprinderilor, stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă.

Art.2. - Prezenta lege nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din marina comercială.

Art.3. - În sensul prezentei legi, prin salariat detașat se înțelege salariatul care, în mod normal lucrează într-un alt stat decât România dar, pentru o perioadă de timp limitată, își desfășoară activitatea în România.

Art.4. – Prezenta lege se aplică în măsura în care întreprinderile prevăzute la art.1, iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

a) detașarea unui salariat, pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

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

c) punerea la dispoziție, a unui salariat de către o întreprindere de muncă temporară sau agenție de plasare, 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 întreprinderea de muncă temporară sau agenția de plasare.

Art.5. - În sensul prezentei legi, noțiunea de salariat este cea reglementată în legislația română.

Art.6. - Salariații detașați pe teritoriul României, în cadrul prestării de servicii transnaționale, beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă, stabilite prin legea română și/sau contractul colectiv de muncă la nivel național și de ramură, cu privire la:

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 întreprinderile 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.

Art.7. - În sensul prevederilor prezentei legi, noțiunea de salariu minim este cea prevăzută de lege și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art.8. – (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.

(2) Durata detașării se calculează pe baza unei perioade de referință de 1 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.

(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:

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.

Art.9. - Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim în măsura în care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detașare, precum cele de transport, cazare și masă.

Art.10. - Dispozițiile prezentei legi nu limitează aplicarea condițiilor de muncă mai favorabile pentru salariații detașați în România.

Art.11. – Întreprinderile stabilite într-un stat nemembru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, care detașează salariați pe teritoriul României, nu pot beneficia de un tratament mai favorabil decât întreprinderile stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European.

Art.12. – (1) În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, Inspekția Muncii este autoritatea publică cu atribuții de birou de legătură care efectuează schimbul de informații cu instituțiile competente din statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spațiului Economic European.

(2) Inspekția Muncii comunică instituțiilor competente din celelalte state membre ale Uniunii Europene și ale Spațiului Economic European, precum și Comisiei Europene informații referitoare la calitatea sa de autoritate cu atribuții de birou de legătură.

(3) În cadrul acestei cooperări, Inspekția Muncii răspunde cererilor motivate de informare ale acestor instituții cu privire la detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv referitor la abuzuri sau cazuri de activități transnaționale considerate ilegale.

(4) Schimbul de informații prevăzut la alin.(3) se realizează cu titlu gratuit.

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.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.15. - Procedura specifică privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, urmează să fie stabilită prin hotărâre a Guvernului, în termen de 90 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României.

Art.16. - Prezenta lege intră în vigoare la data aderării României la Uniunea Europeană.

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 21.01.1997.

Tabel de concordanță

DIRECTIVA PARLAMENTULUI EUROPEAN SI A CONSILIULUI 96/71/CE din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

Proiect de lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale Legea 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art. Para.	Prevederi	Art. Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
Art.1 Para.1	Prezenta directivă se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașază lucrători, conform alin. (3), pe teritoriul unui stat membru.		Art. 1 – Prevederile prezentei legi se aplică întreprinderilor, stabilite într-un Stat Membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașază pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă.			
Art.1 Para.2	Prezenta directivă nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din cadrul marinei comerciale.		Art.2 - Prezenta lege nu se aplică întreprinderilor din marina comercială.			
Art.1 Para.3	Prezenta directivă se aplică în măsura în care întreprinderile menționate în alin. (1) iau una dintre următoarele <u>măsuri cu caracter transnațional</u> : (a) <u>detașarea unui lucrător</u> , în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, <u>pe teritoriul unui stat membru</u> , în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, <u>dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător</u> pe perioada detașării SAU (b) <u>detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului</u> , <u>dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător</u> pe perioada detașării SAU © <u>punerea la dispoziție</u> , în calitate de		Art. 4 – Prezenta lege se aplică în măsura în care întreprinderile prevăzute la art. 1, iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional : a) detașarea unui salariat, pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în Romania, <u>dacă există un raport de muncă</u> , pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea ; b) detașarea unui salariat la o unitate situată pe teritoriul României sau la o întreprindere care aparține unui grup de întreprinderi, situată pe teritoriul României, <u>dacă există un raport de</u>			

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art. Para.	Prevederi	Art. Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
	întreprindere cu <u>încadrare în muncă temporară sau agenție de plasare</u> , a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, <u>dacă există un raport de muncă între</u> întreprinderea cu încadrare în muncă temporară <u>sau agenția de plasare și lucrător pe</u> perioada detașării.		muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea; c) punerea la dispoziție, a unui salariat de către o întreprindere de muncă temporară sau agenție de plasare, 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 întreprinderea de muncă temporară sau agenția de plasare.			
Art.1 Para.4	Întreprinderile dintr-un stat Ne-membru nu se pot bucura de un tratament mai favorabil decât cele înființate în statul membru respectiv.		Art. 12 – Întreprinderile stabilite într-un stat nemembru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, care detașează salariați pe teritoriul României, nu pot beneficia de un tratament mai favorabil decât întreprinderile stabilite într-un stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European.			
Art.2 Para.1	În sensul prezentei directive, „lucrător detașat” reprezintă un lucrător care, pe o perioadă limitată, își desfășoară munca pe teritoriul unui stat membru diferit de cel în care lucrează în mod normal.		Art. 3 - În sensul prezentei legi, prin salariat detașat se înțelege salariatul care, în mod normal lucrează într-un alt stat decât România dar pentru o perioadă de timp limitată își desfășoară activitatea în România			
Art.2 Para.2	În sensul prezentei directive, noțiunea de lucrător este cea care se aplică în legislația statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.		Art. 5 - În sensul prezentei legi, noțiunea de salariat este cea reglementată în legislația română.			
Art.3 Para.1	Statele membre se asigură că, indiferent de legea aplicabilă rapoarturilor de muncă, întreprinderile menționate în art. 1 alin. (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările: - prin dispoziții legale, de reglementare și administrative și/sau		Art. 6 - Salariații detașați pe teritoriul României, în cadrul prestării de servicii transnaționale, beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă, stabilite prin legea română și/sau contractul colectiv de muncă la nivel național și de ramură , cu privire la: a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului			

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art. Para.	Prevederi	Art. Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
	<p>- prin convenții colective sau sentințe arbitrale cu aplicare generală în sensul alin. (8), în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă:</p> <p>(a) <u>perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;</u></p> <p>(b) <u>durata minimă a concediilor anuale plătite;</u></p> <p>© <u>salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;</u></p> <p>(d) <u>condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;</u></p> <p>(e) <u>securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;</u></p> <p>(f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, copiilor și 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, <u>noțiunea de salariu minim, menționată la lit. © al doilea paragraf este definită de legislația și/sau practica națională</u> a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.</p>		<p>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 întreprinderile 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>Art. 7 - În sensul prevederilor prezentei legi, noțiunea de salariu minim este cea prevăzută de lege și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil.</p>			
Art.3 Para.2	<p>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, alin. (1) a doua liniuță lit. (b) și (c) <u>nu se aplică, dacă perioada detașării nu depășește opt zile.</u></p> <p>Prezenta dispoziție nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor, menționate în anexă.</p>		<p>Art. 8 – (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,</p>			

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art. Para.	Prevederi	Art. Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
	<p>ANEXA</p> <p>Activitățile menționate în art. 3 alin. (1) a doua liniuță înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor care se referă la construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. excavatii 2. terasament 3. construcții 4. montare și demontare a elementelor prefabricate 5. amenajare sau echipare 6. transformare 7. renovare 8. reparare 9. demontare 10. demolare 11. întreținere 12. întreținere, lucrări de vopsire și curățare 13. îmbunătățiri. 		<p>repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special următoarelor:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 			
Art.3 Para.3	<p><u>După consultarea partenerilor sociali</u>, statele membre pot decide, conform uzanțelor și cutumelor statelor membre, să nu aplice alin. (1) lit. © primul paragraf în cazurile menționate în art. 1 alin. (3) lit. (a) și (b), dacă durata detașării nu depășește o lună.</p>					
Art.3 Para.4	<p>Statele membre pot, <u>conform legislațiilor și/sau practicilor naționale</u>, să prevadă <u>derogarea</u> de la dispozițiile alin. (1) a doua liniuță lit. © în cazurile menționate în art. 1 alin. (3) lit. (a) și (b) și de la o decizie a statului membru în sensul alin. (3) din prezentul articol, prin convenții colective în sensul alin. (8) din prezentul articol, cu privire la unul sau mai multe sectoare de activitate, dacă durata detașării nu depășește o lună.</p>					
Art.3 Para.5	<p>Statele membre pot să prevadă acordarea unei derogări de la alin. (1) a doua liniuță lit. (a) și</p>					

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art. Para.	Prevederi	Art. Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
	(b) în cazurile menționate în art. 1 alin. (3) lit. (a) și (b), dacă lucrările executate sunt ne semnificative. 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”.					
Art.3 Para.6	<u>Durata detașării se calculează în funcție de o perioadă de referință de un an de la data începerii acesteia.</u> La calcularea acesteia, trebuie luate în calcul perioadele anterioare pentru care postul respectiv a fost ocupat de un lucrător detașat.		Art. 8 (2) Durata detașării se calculează pe baza unei perioade de referință de 1 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.			
Art.3 Para.7	Alin. (1) – (6) nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători. Alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă.		Art. 10 - Dispozițiile prezentei legi nu limitează aplicarea condițiilor de muncă mai favorabile pentru salariații detașați în România Art. 9 - Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim în măsura în care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detașare, precum cele de transport, cazare și masă..			
Art.3 Para.8	„Convenții colective sau sentințe arbitrale declarate cu aplicare generală” reprezintă <u>convențiile colective sau sentințele arbitrale care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând sectorului sau profesiei respective și fiind incluse în domeniul teritorial de aplicare a acestora.</u> În absența unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective sau sentințelor arbitrale în sensul alin. (1), statele membre pot, dacă hotărăsc acest lucru, să ia drept bază: - <u>convențiile colective sau sentințele arbitrale cu efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei</u>					

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art. Para.	Prevederi	Art. Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
	<p><u>respective și fiind incluse în domeniul teritorial de aplicare a acestora și/sau - convențiile colective încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv,</u></p> <p>dacă aplicarea acestora la întreprinderile menționate în alin. (1) garantează, în ceea ce privește aspectele enumerate în alin. (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 în alin. (1) primul paragraf, ca și întreprinderile care efectuează detașări și - trebuie să impună aceste obligații cu aceleași efecte. 					
Art.3 Para.9	<p><u>Statele membre pot să prevadă ca întreprinderile menționate în art. 1 alin. (1) să garanteze lucrătorilor în sensul art. 1 alin. (3) lit. © condițiile aplicabile lucrătorilor cu contract pe durată determinată din statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările.</u></p>					
Art.3 Para.1 0	<p>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 în alin. (1) primul paragraf, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică; - condiții de muncă și de încadrare în muncă 					

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art. Para.	Prevederi	Art. Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
	stabilite prin acorduri colective și sentințe arbitrale în sensul alin. (8), cu privire la alte activități decât cele menționate în anexă.					
Art.4 Para.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.		Art. 12 – (1) În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, Inspekția Muncii este autoritatea publică cu atribuții de birou de legătură care efectuează schimbul de informații cu instituțiile competente din statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spațiului Economic European.			
Art.4 Para.2	Statele membre prevăd <u>cooperarea între autoritățile administrației publice</u> care, conform legislației naționale, au competență în supravegherea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă menționate în art. 3. <u>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.</u> Comisia și autoritățile administrației publice menționate în primul alineat colaborează strâns în vederea examinării dificultăților care ar putea apărea în aplicarea art. 3 alin. (10). Asistența administrativă reciprocă se furnizează cu titlu gratuit.		Art. 12 – (1) În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, Inspekția Muncii este autoritatea publică cu atribuții de birou de legătură care efectuează schimbul de informații cu instituțiile competente din statele membre ale Uniunii Europene sau ale Spațiului Economic European. (3) În cadrul acestei cooperări, Inspekția Muncii răspunde cererilor motivate de informare ale acestor instituții cu privire la detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv referitor la abuzuri sau cazuri de activități transnaționale considerate ilegale. (4) Schimbul de informații prevăzut la alin. (3) se realizează cu titlu gratuit.			
Art.4 Para.3	Fiecare stat membru ia măsurile corespunzătoare pentru ca <u>informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă</u> menționate în art. 3 să fie în <u>general accesibile.</u>	Art.5 alin.(4) Lit.a) Legea 544/2001 Privind liberul acces	<u>Accesul la informații</u> se realizează prin afișare la sediul autorității sau al instituției publice ori <u>prin publicare</u> în Monitorul Oficial al României sau în mijloacele de informare în masă, în publicații proprii, precum și în <u>pagina de Internet proprie;</u>			

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art. Para.	Prevederi	Art. Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
		la informațiile de interes public				
Art.4 Para.4	Fiecare stat membru comunică celorlalte state membre și Comisiei birourile de legătură și/sau organismele competente menționate în alin. (1).		Art.12 (2) Inspecția Muncii comunică instituțiilor competente din celelalte state membre ale Uniunii Europene și ale Spațiului Economic European, precum și Comisiei Europene informații referitoare la calitatea sa de autoritate cu atribuții de birou de legătură.			
Art.5	Statele membre iau măsurile corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive. Statele membre asigură ca lucrătorii și/sau reprezentanții acestora să beneficieze de proceduri corespunzătoare în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în cadrul prezentei directive		Art. 13 – (1) Inspectia Muncii verifică aplicarea prevederilor prezentei legi, în vederea respectării drepturilor salariaților detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale. (2) Atunci când 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 Inspecției Muncii.			
Art.6	Pentru a aplica dreptul la condițiile de muncă și de încadrare în muncă garantate în art. 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.7	Statele membre adoptă dispozițiile legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 16 decembrie 1999 cel târziu. Când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele		Art. 15 - Procedura specifică privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, urmează să fie stabilită prin hotărâre a Guvernului, în termen de 90 de zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial.			

Actul normativ comunitar		Actul norm./ Proiectul de act normativ național		Diferențe	Instituția responsabilă (inițiator)	Calendar
Art. Para.	Prevederi	Art. Alin.	Prevederi			
1	2	3	4	5	6	7
	member stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimeri.					
Art.8	Până la 16 decembrie 2001 cel târziu, Comisia revizuește modalitățile de punere în aplicare a prezentei directive pentru a propune Consiliului, dacă este cazul, modificările necesare.					
Art.9	Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Art.16 - Prezenta lege intră în vigoare la data aderării României la Uniunea Europeană.			