

PARLAMENTUL REPUBLICII MOLDOVA

LEGE

privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

Parlamentul adoptă prezenta lege organică.

Prezenta lege:

- transpune parțial (art. 1, 2, 3 alin. (1), (1a), (1b), (2), (6), (7) și (8), art. 4, 5, 6, Anexa.) Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene, seria L, nr. 18 din 21 ianuarie 1997, astfel cum a fost modificată prin Directiva (UE) 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 173 din 9 iulie 2018;

- transpune parțial (art. 1, 2, 3, 4, 5 alin. (1), (2) și (5), art. 6 alin. (1) – (9), art. 7, 9, 10 alin. (1)-(3), art. 11, 12 alin. (1), (2), (3) și (7), art. 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21) 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. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne («Regulamentul IMI»), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 159 din 28 mai 2014;

Capitolul I
DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1. Obiectul și scopul legii

(1) Prezenta lege instituie un cadru comun de dispoziții, măsuri și mecanisme de control, aplicabile detașării salariaților pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv măsurile de prevenire și sancționare a oricărui abuz sau a eludării acestora.

(2) Prevederile prezentei legi urmăresc garantarea unui nivel adecvat de protecție a salariaților detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale, în special prin asigurarea respectării aplicării condițiilor de încadrare în muncă, precum și a normelor de sănătate și securitate în muncă prevăzute de legislația națională.

(3) Prevederile prezentei legi au drept scop facilitarea exercitării libertății de a presta servicii pentru prestatorii de servicii, în vederea asigurării unui climat de concurență loială și sprijinirii funcționării pieței interne.

(4) Prezenta lege nu afectează exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în legislația națională, precum și la nivelul Uniunii Europene, dreptul la grevă, în conformitate cu legislația națională.

(5) Prevederile prezentei legi nu afectează dreptul la negocieri colective, de a încheia contracte colective de muncă și convenții colective în conformitate cu legislația națională.

Articolul 2. Noțiuni

În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică:

stat membru - orice stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European și Confederația Elvețiană;

salariat - persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă;

salariat detașat transnațional pe teritoriul Republicii Moldova - salariatul unui angajator înființat pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care în mod normal lucrează într-un alt stat decât Republica Moldova, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul Republicii Moldova;

salariat detașat transnațional de pe teritoriul Republicii Moldova - salariatul unui angajator înființat pe teritoriul Republicii Moldova, care, pe o perioadă limitată de timp, dar nu mai mult de 24 de luni, desfășoară muncă pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care își are sediul angajatorul, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pe perioada executării contractului încheiat cu angajatorul din celălalt stat membru, în cadrul prestării de servicii transnaționale;

detașare transnațională - situația în care o întreprindere înființată 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.

cheltuieli generate de detașare - orice cheltuieli efectuate în scopul detașării, inclusiv cheltuieli cu transportul, cazarea și masa;

indemnizație specifică detașării transnaționale - indemnizația, impozitată conform Codului fiscal nr. 1163/1997, destinată să asigure protecția socială a salariaților acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare, care constau în îndepărtarea salariatului de mediul său obișnuit;

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;

autoritate solicitantă - autoritatea competentă dintr-un stat membru sau Confederația Elvețiană care transmite o cerere de asistență, de informare, de notificare sau de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale;

autoritate solicitată - autoritatea competentă dintr-un stat membru sau Confederația Elvețiană căreia îi este adresată o cerere de asistență, de informare, de notificare sau de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale;

stat membru gazdă - statul membru sau Confederația Elvețiană pe teritoriul căruia este detașat un salariat în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, de către o întreprindere înființată pe teritoriul altui stat membru;

stat membru de înființare - statul membru sau Confederația Elvețiană în care este înființată întreprinderea care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul altui stat membru salariați cu care are stabilite raporturi de muncă;

sistemul de informare al pieței interne (Sistem IMI) - instrumentul electronic furnizat de Comisia Europeană pentru a facilita cooperarea administrativă dintre autoritățile competente ale statelor membre și Comisia Europeană, definit în conformitate cu prevederile Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 25 octombrie 2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne și de abrogare a Deciziei 2008/49/CE a Comisiei („Regulamentul IMI”), denumit în continuare Sistemul IMI;

lanț de subcontractare - relația contractuală civilă între o entitate juridică denumită contractant și o entitate juridică denumită subcontractant, între care există raporturi juridice directe privind prestarea unor servicii;

întreprindere - orice formă de organizare a unei activități economice, autorizată, potrivit legislației în vigoare în statul membru de înființare, să desfășoare activități de producție, comerț sau prestări de servicii, în scopul obținerii de venituri în condiții de concurență;

grup de întreprinderi - două sau mai multe întreprinderi recunoscute ca fiind afiliate;

utilizator de muncă temporară (denumit în continuare și *utilizator*) – persoana fizică ce desfășoară o activitate de întreprinzător sau întreprinderea, instituția sau organizația cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală, pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară;

fișa de țară - chestionar standard, publicat pe site-ul Comisiei Europene, conținând informații cu privire la regulile naționale specifice fiecărui stat membru cu privire la detașarea transnațională a salariaților;

lucrări de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun - procedura de lucru prin care un bun este instalat și pus în funcțiune;

cooperare administrativă - activitatea în colaborare a autorităților competente ale statelor membre sau a autorităților competente ale statelor membre sau Confederația Elvețiană și a Comisiei Europene, prin schimbul și prelucrarea de informații, inclusiv prin notificări și alerte ori prin furnizarea de asistență reciprocă, inclusiv pentru rezolvarea problemelor, care au caracter administrativ și nu au o natură penală, în scopul unei mai bune aplicări a dreptului Uniunii Europene;

instrumentul uniform de recuperare - formular standard utilizat în cadrul Sistemului IMI pentru formularea și transmiterea unei cereri de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale de către autoritatea solicitantă a unui stat membru;

instrumentul uniform de comunicare - formular standard utilizat în cadrul Sistemului IMI pentru formularea și transmiterea unei cereri de comunicare a unei sancțiuni contravenționale de către autoritatea solicitantă a unui stat membru;

coordonator național IMI - autoritatea desemnată de un stat membru sau Confederația Elvețiană pentru a îndeplini sarcinile de sprijin necesare pentru funcționarea eficientă a Sistemului IMI.

salariul minim aplicabil salariatului detașat pe teritoriul Republicii Moldova este cel prevăzut de legislația Republicii Moldova;

salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul Republicii Moldova este cel definit de legislația și/ori practica statului membru, altul decât Republica Moldova, sau Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia este detașat salariatul;

remunerația aplicabilă pe teritoriul Republicii Moldova - suma de bani, impozitată conform Codului fiscal nr. 1163/1997, care cuprinde salariul de funcție sau tarifar, sporul pentru muncă suplimentară, sporul pentru munca în zilele de repaus săptămânal, sporul pentru munca în zilele de sărbătoare legală, sporul pentru munca prestată în timpul nopții, alte sporuri și indemnizații care sunt obligatorii conform legislației naționale;

remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât Republica Moldova sau pe teritoriul Confederației Elvețiene - suma de bani stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat salariatul, reprezentând toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative sau convențiilor colective, care se aplică în statul membru respectiv.

Articolul 3. Dispoziții privind salariatul detașat

Pe întreaga perioadă a detașării, salariatul își păstrează raporturile de muncă cu angajatorul care l-a detașat.

Articolul 4. Dispoziții privind întreprinderile afiliate

În sensul prezentei legi, este recunoscută ca fiind afiliată direct sau indirect unei alte întreprinderi, o întreprindere care îndeplinește cel puțin una dintre următoarele condiții:

- a) deține majoritatea capitalului subscris al celeilalte întreprinderi;
- b) controlează majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de cealaltă întreprindere;
- c) poate numi mai mult de jumătate dintre membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supraveghere al celeilalte întreprinderi;
- d) este administrată pe o bază comună cu cealaltă întreprindere de către o altă întreprindere.

Capitolul II

DOMENIUL DE APLICARE

Articolul 5. Aplicabilitatea detașării transnaționale a salariaților

(1) Prevederile prezentei legi se aplică:

a) întreprinderilor înființate pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul Republicii Moldova salariați cu care au stabilite raporturi de muncă;

b) întreprinderilor înființate pe teritoriul Republicii Moldova care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă.

(2) Prezenta lege nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din marina comercială.

Articolul 6. Regimul juridic aplicabil detașării transnaționale a salariaților

(1) Prevederile prezentei legi se aplică în situația în care întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

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

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

c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la un utilizator înființat sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova,

dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.

(2) Prezenta lege se aplică în situația în care întreprinderile prevăzute la art. 5 lit.

b) iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

a) detașarea unui salariat de pe teritoriul Republicii Moldova, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

b) detașarea unui salariat de pe teritoriul Republicii Moldova la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;

c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la un utilizator înființat sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, ori pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.

Articolul 7. Calificarea detașării și obligația de informare în cazul prestării activității pe teritoriul unui alt stat

(1) În cazul în care întreprinderea utilizatoare, trimite salariatul pus la dispoziție să își desfășoare activitatea pe teritoriul unui alt stat decât Republica Moldova, în contextul prestării transnaționale de servicii de către întreprinderea utilizatoare, salariatul se consideră detașat pe teritoriul respectivului stat membru de către agentul de muncă temporară cu care acesta se află într-un raport de muncă.

(2) În situația prevăzută la alin. (1), utilizatorul înființat sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova are obligația de a informa agentul de muncă temporară despre detașarea salariatului cu cel puțin 30 de zile înainte de începerea activității pe teritoriul respectivului stat.

Articolul 8. Regimul juridic al detașării salariaților puși la dispoziție de agenții de muncă temporară în contextul prestării transnaționale de servicii

(1) În cazul punerii la dispoziție a salariaților de către agentul de muncă temporară către o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea în alt stat decât Republica Moldova, salariatul este considerat detașat pe teritoriul respectivului stat de către agentul de muncă temporară cu care se află în raport de muncă. Aplicarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă se realizează potrivit regulilor privind detașarea transnațională.

(2) Agentul de muncă temporară are obligația de a informa salariațul cu privire la modificarea locului de muncă, potrivit regulilor privind detașarea transnațională.

Articolul 9. Drepturile și condițiile de muncă ale salariaților detașați în Republica Moldova

(1) Salariații detașați pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă prevăzute de legislația Republicii Moldova, 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) remunerația aplicabilă pe teritoriul Republicii Moldova, inclusiv plata orelor suplimentare;
- d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară;
- e) securitatea și sănătatea în muncă;
- f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează, precum și pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani ;
- g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.
- h) condițiile privind cazarea salariaților, atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimiși să exercite temporar lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit;
- i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații obligați, din considerente profesionale, să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit din Republica Moldova sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit din Republica Moldova la un alt loc de muncă, în conformitate cu legislația națională, contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă.

(2) Prevederile alin. (1) lit. i) se aplică exclusiv cheltuielilor de transport, cazare și masă suportate de salariații detașați pe teritoriul Republicii Moldova în situația în care aceștia sunt obligați să călătorească spre și de la locul obișnuit de muncă sau sunt trimiși temporar de angajator la un alt loc de muncă pe teritoriul Republicii Moldova, în conformitate cu legislația națională, contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă .

Articolul 10. Condiții și limitări ale detașării salariaților pe teritoriul Republicii Moldova

(1) În cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni, întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) garantează salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova,

cu respectarea principiului egalității de tratament, suplimentar față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă prevăzute la art. 9, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile acestora potrivit legislației naționale.

(2) În cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni, întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) nu pot să intervină asupra:

a) condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv a clauzelor de neconcurență;

b) contribuțiilor prevăzute de Legea privind fondurile de pensii facultative nr. 198/2020, dacă este cazul.

(3) Perioada prevăzută la alin. (1) poate fi prelungită până la 18 luni, cu condiția transmiterii de către întreprindere a unei notificări motivate la inspectoratul teritorial de muncă în a cărei rază teritorială prestează activitatea salariații detașați, cel târziu în ziua anterioară împlinirii termenului prevăzut la alin. (1).

(4) Modelul notificării, precum și condițiile de transmitere a notificării se stabilesc de Guvern.

(5) Durata detașării transnaționale se calculează pe baza unei perioade de referință de un an de la data începerii acesteia. La calculul acestei durate se iau în considerare inclusiv perioadele în care funcția a fost anterior ocupată de un alt salariat detașat în cadrul prestării de servicii transnaționale.

(6) În cazul în care întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) înlocuiesc un salariat detașat cu un alt salariat detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc de muncă, durata detașării se calculează prin cumularea perioadelor de detașare a fiecăruia dintre salariații în cauză.

(7) Pentru a stabili dacă salariatul detașat îndeplinește, în înțelesul alin. (6), aceeași sarcină în același loc de muncă se va ține cont, în principal, de natura serviciului care urmează să fie prestat, de activitatea care urmează să fie efectuată și de aceeași adresă a locului de muncă.

Articolul 11. Excepții privind condițiile de muncă pentru salariații puși la dispoziție de agenți de muncă temporară

(1) Prin excepție de la prevederile art. 9, salariații puși la dispoziție în condițiile art. 6 alin. (1) lit. c) beneficiază de condițiile de muncă cu privire la:

a) protecția femeilor gravide, femeilor care au născut de curând și cele care alăptează, protecția persoanelor în vârstă de până la 18 ani;

b) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și măsurile de combatere a discriminării pe motive de sex, rasă, etnie, religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală.

(2) În situația prevăzută la alin. (1) utilizatorul înființat sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova informează, în scris, agentul de muncă temporară cu privire la remunerație, condițiile de muncă, încadrare în muncă pe care le aplică la nivelul întreprinderii.

Articolul 12. Evaluarea detașării transnaționale de către Inspectoratul de Stat al Muncii

(1) În scopul identificării situațiilor de detașare transnațională și pentru a preveni abuzurile și eludările dispozițiilor prezentei legi, Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, realizează o evaluare de ansamblu a tuturor elementelor faptice care caracterizează o detașare transnațională, în special a:

a) elementelor faptice care caracterizează activitățile desfășurate de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) în statul membru sau Confederației Elvețiene în care acestea sunt înființate și, atunci când este necesar, în Republica Moldova;

b) elementelor faptice care caracterizează munca și situația salariatului detașat pe teritoriul Republicii Moldova.

(2) Evaluarea de ansamblu prevăzută la alin. (1) se realizează în cadrul controalelor efectuate de către inspectoratele teritoriale de muncă, pentru fiecare situație de detașare transnațională.

(3) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) au următoarele caracteristici:

a) sunt destinate să ofere asistență inspectoratelor teritoriale de muncă în cadrul verificărilor și controalelor efectuate;

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;

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; nerespectarea unuia sau a mai multora dintre ele nu exclude în mod automat posibilitatea ca o situație dată să fie caracterizată drept situație de detașare.

(4) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) lit. a) au rolul de a stabili dacă o întreprindere exercită în mod efectiv activități semnificative, altele decât cele interne de gestionare și/sau administrative în statul membru de înființare sau în Confederația Elvețiană, având ca perioadă de referință un interval de timp de un an anterior datei efectuării controlului.

(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 Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene este detașat temporar pe teritoriul Republicii Moldova.

(6) Elementele faptice prevăzute 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 Republicii Moldova, inclusiv pentru a identifica posibile cazuri de declarare a unui salariat detașat ca exercitând activități independente în scopul eludării prevederilor prezentei legi.

(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 modalitatea de exprimare a acordului de voință a părților în cadrul raporturilor de muncă.

(8) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) sunt stabilite prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

Articolul 13. Măsuri în caz de neîndeplinire a condițiilor de detașare transnațională

(1) În cazul în care, în urma evaluării de ansamblu a elementelor faptice, inspectorii de muncă constată neîndeplinirea condițiilor privind detașarea transnațională, aceștia sesizează, prin Inspectoratul de Stat al Muncii, autoritățile competente din statul de origine al prestatorului de servicii.

(2) În situația prevăzută la alin. (1), salariații se bucură de toate drepturile salariaților detașați, prevăzute în prezenta lege .

(3) În aplicarea prevederilor prezentului articol, Inspectoratul de Stat al Muncii cooperează administrativ, după caz, cu autoritățile competente din celelalte state membre ale Uniunii Europene.

Articolul 14. Drepturile salariaților detașați din Republica Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale

Salariații detașați de pe teritoriul Republicii Moldova 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 contracte colective de muncă și convenții colective, valabile în statul membru, altul decât Republica Moldova, sau în Confederația Elvețiană, pe teritoriul căruia/căreia sunt prestate serviciile, cu privire la:

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

b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

c) remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, inclusiv plata orelor suplimentare, cu excepția contribuțiilor prevăzute de Legea privind fondurile de pensii facultative nr. 198/2020;

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

e) în muncă;

f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează, precum și pentru persoanelor în vârstă de până la 18 ani ;

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

h) condițiile privind cazarea salariaților atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimiși să exercite temporar lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit;

i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații obligați din rațiuni profesionale să călătorească către și de la locul lor de muncă

obișnuit în statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit la un alt loc de muncă, în conformitate cu legislația din statul gazdă.

Articolul 15. Regimul cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale

Indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă se aplică exclusiv cheltuielilor de transport, cazare și masă suportate de salariații detașați atunci când aceștia sunt obligați să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit la un alt loc de muncă în conformitate cu legislația din statul gazdă.

Articolul 16. Drepturile și condițiile de muncă pentru salariații detașați pe o durată mai mare de 12 luni în cadrul prestării de servicii transnaționale

(1) În cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni, salariații detașați din Republica Moldova beneficiază, indiferent de legea aplicabilă contractului de muncă, de toate condițiile de muncă și de încadrare stabilite în statul gazdă prin acte normative, contracte colective de muncă și/sau prin convenții colective, suplimentar față de condițiile prevăzute la art. 14, cu excepția:

a) procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;

b) contribuțiilor prevăzute de Legea privind fondurile de pensii facultative nr. 198/2020, dacă este cazul.

(2) Perioada detașării prevăzută la alin. (1) poate fi prelungită până la 18 luni în situația transmiterii de către întreprindere a unei notificări motivate la autoritatea competentă pe teritoriul statului membru unde își desfășoară activitatea salariații detașați, în condițiile legislației statului respectiv.

(3) La stabilirea duratei detașării transnaționale, în cazul conducătorilor auto angajați de întreprinderile menționate la art. 5 lit. b), se consideră că o detașare se încheie atunci când conducătorul auto părăsește statul membru gazdă în cursul efectuării transportului rutier internațional de mărfuri sau de persoane. Respectiva perioadă de detașare nu se cumulează cu perioadele de detașare anterioare în contextul unor astfel de operațiuni internaționale efectuate de același conducător auto sau de un alt conducător auto pe care acesta îl înlocuiește.

Articolul 17. Excepții de la condițiile de muncă pentru salariații detașați prin agenți de muncă temporară în cadrul prestării de servicii transnaționale

Prin excepție de la prevederile art. 14, salariații detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale de pe teritoriul Republicii Moldova, conform prevederilor art. 6 alin. (2) lit. c), beneficiază de condițiile de muncă aplicabile salariaților puși la

dispoziție printr-un agent de muncă temporară stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca.

Articolul 18. Aplicarea prevederilor legale pentru personalul angajatorilor din Republica Moldova care efectuează transport internațional pe teritoriul statelor membre

Personalului angajatorilor înființați pe teritoriul Republicii Moldova, care efectuează operațiuni de transport internațional, fiind trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, și care nu se încadrează în situațiile prevăzute la art. 6 alin. (2), i se aplică prevederile art. 71 și 72 al Codului muncii.

Articolul 19. Excepții de aplicare a prevederilor legale în cazul lucrărilor de montaj și instalare a bunurilor furnizate

(1) Prevederile art. 9 lit. b) și c) nu se aplică în cazul lucrărilor de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun, activități 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) Excepția prevăzută la alin. (1) nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor, care vizează construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta lege .

Articolul 20. Regimul indemnizației și rambursării cheltuielilor în contextul detașării transnaționale

(1) Indemnizația specifică detașării transnaționale este considerată parte a remunerației, cu excepția cheltuielilor generate de detașare.

(2) Angajatorul, fără a aduce atingere prevederilor art. 9 lit. i), rambursează salariaților detașați cheltuielile generate de detașare în conformitate cu legislația națională aplicabilă raportului de muncă.

Articolul 21. Obligațiile întreprinderilor în cadrul controlului asupra detașării transnaționale

Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) au obligația de a pune la dispoziția autorităților de control, la solicitarea acestora, documente din care să rezulte:

a) cuantumul total al remunerației aplicabile pe teritoriul Republicii Moldova de care va beneficia salariatul pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării;

b) cheltuielile generate de detașare și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz, în conformitate cu legislația națională aplicabilă raportului de muncă și/sau cu practicile naționale aplicabile raportului de muncă, respectiv condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile acestuia.

Articolul 22. Verificarea respectării remunerației în cadrul detașării transnaționale

(1) Pentru verificarea respectării de către întreprinderile prevăzute la art. 4 lit. a) a remunerației aplicabile pe teritoriul Republicii Moldova, inspectorii de muncă vor compara remunerația efectiv plătită salariatului detașat cu remunerația cuvenită în conformitate cu legislația națională.

(2) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) au obligația de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă documente pe baza cărora să poată fi identificate elementele constitutive ale remunerației acordate salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova, în conformitate cu dreptul intern din statul membru de stabilire.

Articolul 23. Obligația de informare a angajatorilor în cazul detașării salariaților

(1) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b) au obligația de a informa, în scris, salariatul detașat de pe teritoriul Republicii Moldova, anterior detașării, cu privire la:

a) elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul salariatul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă, și nivelul acestora;

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

c) cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz;

d) linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă.

(2) Informarea prevăzută la alin. (1) cuprinde și informațiile prevăzute la art. 48 alin. (3).

(3) Prevederile alin. (1) lit. a) și d) nu se aplică în cazul în care durata detașării este mai mică sau egală cu 7 zile consecutive.

Articolul 24. Prioritatea condițiilor de muncă în cazul detașării salariaților

(1) În situația în care legislația statului membru sau Confederației Elvețiene, în care este înființată întreprinderea prevăzută la art. 5 lit. a), prevede condiții de muncă mai favorabile, se aplică reglementările respective.

(2) În situația în care legislația Republicii Moldova prevăde condiții de muncă mai favorabile decât condițiile prevăzute în legislația sau practica statului membru sau a Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia sunt detașați salariații din Republica Moldova, are prioritate legislația Republicii Moldova.

Articolul 25. Tratatamentul echitabil în detașarea salariaților

Întreprinderile care nu sunt înființate pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene și care detașează salariați pe teritoriul Republicii

Moldova nu pot beneficia de un tratament mai favorabil decât întreprinderile înființate într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene.

Capitolul III

APĂRAREA DREPTURILOR, RĂSPUNDEREA ÎN MATERIE DE SUBCONTRACTARE, ACCESUL LA INFORMAȚII

Articolul 26. Protecția juridică a salariaților detașați în Republica Moldova

(1) Salariații detașați pe teritoriul Republicii Moldova care consideră că le-au fost încălcate drepturile privind condițiile de muncă sau că au suferit prejudicii ca urmare a nerespectării prevederilor prezentei legi, se pot adresa Inspectoratului de Stat al Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente din Republica Moldova ori instanțelor judecătorești dintr-un alt stat potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară, și pot depune plângere direct împotriva angajatorului.

(2) Prevederile alin. (1) se aplică și după încetarea detașării pe teritoriul Republicii Moldova, cu respectarea termenelor de prescripție stabilite de legislație pentru înaintarea acțiunilor privind încălcarea drepturilor respective .

(3) Prevederile alin. (1) se aplică fără a aduce atingere competențelor instanțelor judecătorești, astfel cum sunt prevăzute de legislația națională și/sau convențiile internaționale.

(4) Sindicatele, asociațiile, organizațiile și alte entități juridice care au, conform criteriilor stabilite în legislația națională , interese legitime privind respectarea drepturilor salariaților detașați transnațional pot iniția , în numele sau în sprijinul salariaților detașați ori al angajatorului lor și cu acordul scris al acestora, acțiuni judiciare sau administrative, în vederea aplicării prezentei legi .

(5) Prevederile alin. (1) și (4) se aplică fără a aduce atingere:

a) altor atribuții și drepturi colective ale partenerilor sociali și ale reprezentanților salariaților, prevăzute de legislația națională;

b) normelor de procedură privind reprezentarea și apărarea în instanțele de judecată.

(6) În cazul în care salariații detașați în condițiile prezentei legi inițiază acțiuni în instanță sau acțiuni administrative împotriva angajatorului lor, în conformitate cu prevederile alin. (1), beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea acestuia .

(7) În sensul prevederilor alin. (6), este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a raporturilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori 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 ori plângerea depusă de salariat.

Articolul 27. Răspunderea angajatorului față de salariatul detașat

(1) Angajatorul salariatului detașat poartă răspunderea pentru acordarea tuturor drepturilor acestuia prevăzute în contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil.

(2) Angajatorul salariatului detașat are următoarele obligații față de acesta:

a) să plătească orice remunerație netă restantă datorată în temeiul prevederilor art. 9, respectiv art. 14;

b) să plătească orice sume retroactive sau rambursări de taxe, impozite ori contribuțiile de asigurări sociale de stat, reținute în mod nejustificat din salariul acestuia;

c) să ramburseze costurile al căror quantum nu poate fi justificat în raport cu salariul net al salariatului detașat sau cu calitatea locului de cazare, reținute ori deduse din salarii pentru cazarea oferită de angajator;

Articolul 28. Răspunderea contractantului în lanțurile de subcontractare în caz de detașare transnațională

(1) În cazurile de detașare a salariaților pe teritoriul Republicii Moldova în condițiile prezentei legi, în cadrul lanțurilor de subcontractare, pentru activitățile prevăzute în anexa la prezenta lege, contractantul față de care întreprinderea prevăzută la art. 5 lit. a) este subcontractant direct răspunde solidar cu aceasta sau în locul său pentru drepturile salariale nete restante aferente salariului minim acordat potrivit prezentei legi.

(2) Răspunderea prevăzută la alin. (1) este limitată numai la drepturile salariatului detașat obținute în temeiul raporturilor contractuale dintre contractant și subcontractantul acestuia.

(3) Contractantul este exonerat de orice răspundere dacă face dovada că a solicitat subcontractantului documentele care să ateste respectarea de către acesta a condițiilor de muncă prevăzute, în conformitate cu prevederile art. 9, pentru salariații detașați.

(4) Documentele prevăzute la alin. (3) trebuie să conțină, cel puțin, următoarele:

a) dovada plății salariului salariaților detașați, conform prevederilor art. 9 lit. c);
b) respectarea normelor aplicabile cu privire la durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic, conform prevederilor art. 9 lit. a);

c) o declarație pe propria răspundere a subcontractantului, prin care acesta se obligă să respecte drepturile salariaților detașați, în conformitate cu prevederile art. 9.

(5) Prezentul articol nu se aplică lanțurilor de subcontractare în care contractantul și subcontractantul sunt înființați pe teritoriul Republicii Moldova, acestea fiind reglementate de art. 30.

(6) Ministerul Muncii și Protecției Sociale informează Comisia Europeană cu privire la măsurile adoptate în conformitate cu prevederile prezentului articol.

(7) Inspectoratul de Stat al Muncii publică pe site-ul propriu, în limbile română și engleză, măsurile adoptate în conformitate cu prevederile prezentului articol.

Articolul 29. Răspunderea contractantului și a subcontractantului în lanțurile de subcontractare interne

(1) În cadrul lanțurilor de subcontractare în care contractantul și subcontractantul sunt înființați pe teritoriul Republicii Moldova, pentru activitățile prevăzute în anexa la prezenta lege, contractantul față de care întreprinderea este subcontractant direct răspunde, în solidar cu aceasta sau în locul său, pentru drepturile salariale nete restante ale salariatului subcontractantului, aferente salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(2) În situația în care subcontractantul direct nu își execută obligația de plată a salariului prevăzută în contractul individual de muncă, salariatul are dreptul să solicite contractantului plata doar pentru drepturile salariale nete restante aferente salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(3) Subcontractantul are obligația de a plăti salariatului diferența dintre suma primită de către acesta de la contractant și suma aferentă acoperirii integrale a drepturilor salariale cuvenite, precum și obligația de a reține și plăti impozitul și contribuțiile de asigurări sociale de stat aferente drepturilor salariale, în condițiile Codului fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

(4) Răspunderea menționată la alin. (1) se limitează la drepturile salariale cuvenite salariatului subcontractantului pentru activitatea prestată de acesta în temeiul relației contractuale dintre contractant și subcontractantul direct al acestuia.

(5) Subcontractantul are obligația de a plăti contractantului sumele achitate de acesta potrivit prevederilor alin. (1) și (2).

(6) Contractantul este exonerat de răspunderea prevăzută la alin. (1) și (2) dacă face dovada că a achitat subcontractantului toate obligațiile contractuale scadente, aferente relației contractuale dintre aceștia.

Capitolul IV

ROLUL INSPECTORATULUI DE STAT AL MUNCII

ÎN IMPLEMENTAREA LEGISLAȚIEI PRIVIND DETAȘAREA

SALARIAȚILOR

Secțiunea 1. Cooperarea administrativă

Articolul 30. Rolul Inspectoratului de Stat al Muncii în cooperarea administrativă pentru implementarea legislației privind detașarea salariaților

(1) În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritatea competentă având atribuții de birou de legătură, care asigură îndeplinirea obligației de cooperare administrativă cu autoritățile competente din statele membre sau din Confederația Elvețiană.

(2) În termen de 10 zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, Inspectoratul de Stat al 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.

Articolul 31. Responsabilitățile Inspectoratului de Stat al Muncii în cooperarea administrativă pentru monitorizarea detașării transnaționale

(1) În cadrul cooperării administrative, Inspectoratul de Stat al 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. 6 alin. (2), în principal cu privire la orice nerespectare sau abuz în ceea ce privește normele aplicabile privind detașarea transnațională, inclusiv cazurile transnaționale de muncă nedeclarată și de activitate independentă fictivă în materie de detașare a salariaților.

(2) Cererile de informare prevăzute la alin. (1) pot viza și furnizarea de informații privind stabilirea pe teritoriul Republicii Moldova, buna conduită și încălcarea de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b) a normelor aplicabile privind detașarea transnațională a salariaților.

(3) În situația în care nu deține informațiile solicitate, Inspectoratul de Stat al Muncii întreprinde demersuri pentru obținerea acestora de la instituțiile naționale competente.

(4) În cazul întâmpinării unor dificultăți în a răspunde unei cereri de informare sau în a efectua verificări și acțiuni de control, Inspectoratul de Stat al Muncii informează fără întârziere autoritatea competentă solicitantă, în vederea găsirii unei soluții.

(5) În cazul în care Inspectoratul de Stat al 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.

Articolul 32. Termenele de răspuns ale Inspectoratului de Stat al Muncii la solicitările de informații din partea autorităților competente

Inspectoratul de Stat al Muncii furnizează informațiile solicitate de către autoritățile competente din statele membre sau de către Comisia Europeană prin mijloace electronice, cu respectarea următoarelor termene:

a) în maximum două zile lucrătoare de la primirea cererii, în special în ceea ce privește verificarea existenței stabilirii întreprinderii prevăzute la art. 5 lit. b), pe teritoriul Republicii Moldova, în cazuri urgente, motivate și detaliate în cerere, și care necesită doar consultarea de registre naționale;

b) în maximum 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.

Articolul 33. Cooperarea administrativă a Inspectoratului de Stat al Muncii cu autoritățile competente din alte state

(1) Informațiile solicitate și transmise de către Inspectoratul de Stat al 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.

(2) Cooperarea administrativă și furnizarea de asistență reciprocă se realizează cu titlu gratuit. Registrele în care sunt înregistrate întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), care pot fi consultate de către Inspectoratul de Stat al Muncii și care sunt încărcate în Sistemul IMI, pot fi consultate în condiții similare și de către autoritățile competente echivalente ale celorlalte state membre.

Articolul 34. Desemnarea autorităților competente pentru cooperarea administrativă în domeniul detașării transnaționale a salariaților

(1) În funcție de tipurile de informații solicitate în cadrul cooperării administrative cu privire la detașarea transnațională a salariaților pot fi desemnate, în calitate de autorități competente, și alte instituții naționale. Procedura de desemnare se stabilește prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi.

(2) Instituțiile desemnate în calitate de autorități competente potrivit alin. (1) sunt 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. 30-33.

(3) Autoritățile competente desemnate în conformitate cu prevederile alin. (2) participă la cooperarea administrativă în calitate de operatori de date cu caracter personal, în condițiile legii.

(4) Inspectoratul de Stat al 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.

(5) Autoritățile competente naționale respectă alegerea fiecărui stat membru și opțiunea Confederației Elvețiene în ceea ce privește autoritățile competente desemnate.

Articolul 35. Solicitarea de informații privind sancțiunile contravenționale în cadrul cooperării administrative între statele membre

Cererile de informare formulate în cadrul cooperării administrative dintre statele membre includ și informații cu privire la recuperarea sumelor provenite din aplicarea unei sancțiuni contravenționale sau la comunicarea unei decizii prin care se impune o astfel de sancțiune, astfel cum se prevede la art. 42-58.

Articolul 36. Transmiterea documentelor în cadrul cooperării administrative între autoritățile competente

(1) Cooperarea administrativă include, în situația unor cereri motivate, și transmiterea sau comunicarea de documente.

(2) Comunicarea unor documente, altele decât cele privind impunerea unei sancțiuni contravenționale către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), la solicitarea

autorităților competente din alte state membre sau din Confederația Elvețiană, se realizează de către Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, în condițiile prevăzute în normele metodologice de aplicare a prezentei legi.

Articolul 37. Independența autorităților naționale în exercitarea atribuțiilor de control în contextul cooperării administrative

O solicitare de informare în cadrul cooperării administrative cu celelalte state membre și Confederația Elvețiană nu limitează autoritățile naționale competente în luarea de măsuri în conformitate cu atribuțiile prevăzute în legislația națională și/sau decurgând din dreptul Uniunii Europene, în vederea verificării, controlării și prevenirii cazurilor de încălcare a prevederilor prezentei legi.

Secțiunea a 2-a. Monitorizarea și controlul detașării transnaționale a salariaților

Articolul 38. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii în monitorizarea și controlul detașării transnaționale a salariaților

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritatea națională competentă să controleze, prin inspectoratele teritoriale de muncă, respectarea de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a), a clauzelor și a condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 9.

(2) În cadrul controalelor prevăzute la alin. (1), Inspectoratul de Stat al Muncii, prin cooperare administrativă, solicită, în situația în care este necesar, sprijinul autorităților competente din statul membru de stabilire a întreprinderilor prevăzute la art. 5 lit. a).

(3) Competența efectuării de inspecții și verificări cu privire la respectarea de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), a clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 14, pe perioada detașării transnaționale a unui salariat de pe teritoriul Republicii Moldova pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene revine autorităților competente ale statului membru sau Confederației Elvețiene, după caz.

(4) Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, asigură monitorizarea și controlul respectării prevederilor legislației naționale cu privire la salariații detașați de pe teritoriul Republicii Moldova de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), pentru toate aspectele legate de relația de muncă, cu excepția celor prevăzute la art. 14.

(5) În cadrul cooperării administrative, Inspectoratul de Stat al 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. 4 lit. b).

(6) Inspectoratul de Stat al Muncii comunică din oficiu, în cel mai scurt timp, orice informație relevantă 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.

Articolul 39. Mecanismele de inspecție și control al drepturilor salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, verifică aplicarea prevederilor prezentei legi, în vederea respectării drepturilor salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale.

(2) Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, efectuează inspecții pe teritoriul Republicii Moldova pentru a controla și a monitoriza respectarea dispozițiilor prezentei legi.

(3) Fără a aduce atingere posibilității de a efectua controale aleatorii de către Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, inspecțiile se bazează, în primul rând, pe o evaluare a riscurilor realizată anual.

(4) Procedura de evaluare a riscurilor se reglementează prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi.

(5) Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, se asigură că inspecțiile și controalele efectuate în temeiul prezentei legi nu sunt discriminatorii și/sau disproporționate.

Articolul 40. Obligații administrative și măsuri de control pentru întreprinderile detașante

(1) Pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute de prezenta lege, Inspectoratul de Stat al Muncii impune cerințe administrative și măsuri de control.

(2) Cerințele administrative și măsurile de control includ următoarele obligații pentru întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a):

a) obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărei rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii, până la începerea efectivă a activității salariaților detașați, care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale factice la locul de muncă;

b) obligația de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, precum și de a păstra într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul Republicii Moldova, pe perioada detașării transnaționale, copii, în format electronic sau pe suport hârtie, ori copii ale documentelor echivalente privind:

- contractul de muncă sau un document echivalent, iar în cazul în care este necesar ori relevant, informații 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;

- salariul și dovada plății acestuia;

- durata timpului de lucru și fișa de prezență;

c) obligația de a furniza documentele prevăzute la lit. b), după terminarea perioadei de detașare, la cererea Inspectoratului de Stat al Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării;

d) obligația de a furniza o traducere în limba română a documentelor prevăzute la lit. b);

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.

f) obligația de a desemna o persoană de contact pentru partenerii sociali, în vederea facilitării dialogului social și, după caz, a negocierii colective.

(3) Declarația prevăzută la alin. (2) lit. a) conține, cel puțin, următoarele informații:

a) datele de identificare ale întreprinderii detașante (denumire, forma juridică, sediul, numărul de identificare, date de contact);

b) numărul salariaților detașați și datele lor de identificare (nume și prenume, data nașterii, cetățenia, după caz);

c) data începerii și data estimată a încetării detașării, precum și durata preconizată;

d) adresa sau adresele locului (locurilor) de muncă de pe teritoriul Republicii Moldova;

e) natura serviciilor și activităților prestate și, după caz, beneficiarul sau beneficiarii serviciilor;

f) datele persoanei desemnate potrivit alin. (2) lit. e) și ale persoanei desemnate potrivit alin. (2) lit. f), după caz;

g) după caz, indicarea faptului că detașarea se realizează prin agent de muncă temporară ori în cadrul unui grup de întreprinderi.

(4) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) au obligația prevăzută la alin. (2) lit. c) timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională.

(5) Procedura de aplicare a cerințelor administrative și a măsurilor de control prevăzute la alin. (2), inclusiv modelele de formulare și modalitatea tehnică de transmitere, se stabilesc prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi.

(6) Sancțiunile contravenționale pentru nerespectarea obligațiilor prevăzute la prezentul articol se aplică în condițiile Codului contravențional.

(7) Inspectoratul de Stat al Muncii informează întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) cu privire la cerințele administrative și măsurile de control pe care le aplică, în conformitate cu alin. (2), inclusiv prin publicarea pe site-ul propriu.

(8) Procedurile și formalitățile referitoare la detașarea transnațională a salariaților potrivit prevederilor prezentului articol sunt îndeplinite de întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) prin transmiterea documentelor către inspectoratele teritoriale de muncă, în format electronic sau pe suport hârtie, prin servicii poștale, curierat sau orice alte mijloace de comunicare prevăzute de lege.

Secțiunea a 3-a. Informarea salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova

Articolul 41. Obligațiile Inspectoratului de Stat al Muncii în informarea salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii asigură informarea pe scară largă privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă de care beneficiază salariații detașați pe teritoriul Republicii Moldova, pe care trebuie să le respecte și să le aplice întreprinderile prevăzute la art. 5.

(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 on-line care asigură accesul inclusiv al persoanelor cu dizabilități.

(3) În scopul îmbunătățirii accesului la informații și pentru claritatea acestora, Inspectoratul de Stat al Muncii asigură publicarea și actualizarea periodică, pe site-ul propriu, fără întârzieri nejustificate și în mod transparent, cel puțin a următoarelor informații:

- a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 9;
- b) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 10 alin. (1);
- c) salariul minim aplicabil la nivel național;
- d) elementele constitutive ale remunerației;
- e) procedura specifică privind detașarea salariaților pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- f) date cu privire la măsurile administrative și de control aplicabile întreprinderilor prevăzute la art. 5 lit. a), în conformitate cu prevederile art. 40;
- g) lista și datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă;
- h) date referitoare la contractele colective de muncă aplicabile conform prevederilor legale și cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova în baza acestor contracte colective de muncă, precum și, după caz, trimiteri către site-urile oficiale ale partenerilor sociali reprezentativi;
- i) date privind procedurile de depunere a plângerilor.

(4) Informațiile prevăzute la alin. (3) sunt puse la dispoziție în limbile română și engleză.

(5) Inspectoratul de Stat al Muncii verifică periodic informațiile furnizate în conformitate cu alin. (3) și se asigură că acestea sunt corecte și actualizate.

(6) La publicarea elementelor constitutive ale remunerației se face trimitere pentru fiecare element în parte la actul normativ/contractul colectiv de muncă, care reglementează respectivul drept salarial.

(7) În scopul îmbunătățirii accesului la informații, Inspectoratul de Stat al Muncii evaluează anual necesitatea furnizării de informații și stabilește publicarea acestora și în alte limbi oficiale ale Uniunii Europene, în funcție de cererile de informare primite.

(8) Inspectoratul de Stat al Muncii desemnează persoanele de contact din cadrul biroului de legătură responsabile cu soluționarea cererilor de informare și publică pe site-ul instituției datele de contact ale acestora.

(9) Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Inspectoratul de Stat al Muncii asigură actualizarea informațiilor furnizate în fișa de țară privind detașarea transnațională a salariaților pe teritoriul Republicii Moldova, anual sau ori de câte ori este necesar.

(10) Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Inspectoratul de Stat al 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 Republicii Moldova.

Secțiunea a 4-a. Recuperarea transnațională a sumelor provenite din aplicarea sancțiunilor contravenționale

Articolul 42. Aplicarea principiului asistenței reciproce în recuperarea sancțiunilor contravenționale

Fără a aduce atingere altor prevederi legale naționale prevăzute prin legi speciale sau decurgând din dreptul Uniunii Europene, principiul asistenței reciproce și al recunoașterii reciproce, precum și măsurile și procedurile prevăzute în prezenta secțiune se aplică în ceea ce privește recuperarea transnațională a sumelor provenite din aplicarea sancțiunilor contravenționale aplicate:

a) unei întreprinderi prevăzute la art. 5 lit. a), pentru nerespectarea prevederilor legale;

b) unei întreprinderi prevăzute la art. 5 lit. b), pentru nerespectarea normelor aplicabile privind detașarea transnațională a salariaților în statul membru gazdă.

Articolul 43. Domeniul de aplicare a dispozițiilor privind sancțiunile contravenționale și amenzile contravenționale

Dispozițiile prezentului capitol se aplică:

a) sancțiunilor contravenționale recuperate transnațional;

b) sancțiunilor contravenționale aplicate de către Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, întreprinderilor prevăzute la art. 5 lit. a), pentru nerespectarea prevederilor prezentei legi.

Articolul 44. Compatibilitatea legii cu dispozițiile de cooperare judiciară internațională în materie penală

Prezenta lege nu aduce atingere dispozițiilor Legii nr. 371/2006 cu privire la asistența juridică internațională în materie penală, și normelor de drept internațional relevante în domeniul cooperării judiciare în materie penală.

Articolul 45. Autoritatea națională competentă și schimbul de cereri privind comunicarea și recuperarea sancțiunilor contravenționale

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii se desemnează în calitate de autoritate națională competentă pentru aplicarea dispozițiilor prezentului capitol. În această calitate, Inspectoratul de Stat al Muncii asigură:

a) transmiterea, pe cale administrativă, a cererilor privind comunicarea proceselor-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor;

b) primirea, pe cale administrativă, a cererilor privind comunicarea deciziilor de aplicare a sancțiunilor contravenționale;

c) transmiterea, pe cale administrativă, a cererilor de recuperare a sancțiunilor contravenționale;

d) primirea, pe cale administrativă, a cererilor de recuperare a sumelor provenite din sancțiuni contravenționale.

(2) Inspectoratul de Stat al Muncii comunică, prin intermediul Sistemului IMI, Comisiei Europene autoritățile naționale competente desemnate pentru aplicarea dispozițiilor prezentei secțiuni.

Articolul 46. Procedura de comunicare a sancțiunilor contravenționale între autoritățile naționale

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitată, ca urmare a unei cereri primite în condițiile prevăzute la art. 32 alin. (2) din partea unei autorități solicitante din alt stat membru, sub rezerva dispozițiilor art. 52 și 54 comunică întreprinderii prevăzute la art. 5 lit. b), decizia prin care se impune o sancțiune contravențională, precum și alte documente relevante, după caz, în copie certificată pentru conformitate cu originalul.

(2) Inspectoratul de Stat al 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 art. 54.

(3) Comunicarea deciziei de aplicare a sancțiunii contravenționale către întreprinderea înființată în Republica Moldova, potrivit prevederilor alin. (1), se realizează în conformitate cu procedurile stabilite de prezenta lege.

(4) Comunicarea prevăzută la alin. (3) se realizează de către inspecția teritorială de muncă în a cărei rază teritorială se află sediul întreprinderii și are același efect ca în situația în care ar fi fost realizată direct de statul membru solicitant.

(5) Procedura de comunicare a deciziei de aplicare a unei sancțiuni contravenționale se realizează în termen de maximum 30 de zile de la data primirii de către Inspectoratul de Stat al Muncii a cererii de comunicare.

(6) Procedura și termenele de comunicare prevăzute la alin. (5) se stabilesc prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi.

(7) Inspectoratul de Stat al Muncii informează autoritatea solicitantă în cel mai scurt termen posibil cu privire, după caz, la:

a) măsurile adoptate ca urmare a cererii de comunicare primite și în special la data la care decizia de aplicare a unei sancțiuni contravenționale a fost comunicată întreprinderii stabilite în Republica Moldova, potrivit alin. (1) și (3) - (5);

b) motivele de refuz al comunicării deciziei de aplicare a unei sancțiuni contravenționale, în conformitate cu prevederile art. 54.

Articolul 47. Măsurile de recuperare a sancțiunilor contravenționale de către Inspectoratul de Stat al Muncii

Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitată, întreprinde măsuri de recuperare a sumelor provenite din sancțiuni contravenționale, la cererea unei autorități competente dintr-un alt stat membru, în condițiile art. 53 și 54.

Articolul 48. Procedura de recuperare a sumelor provenite din sancțiuni contravenționale de către Inspectoratul de Stat al Muncii

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitată care primește o cerere de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale transmise în conformitate cu prevederile art. 47 și art. 60 alin. (1), recunoaște cererea în cauză fără să mai fie necesare formalități suplimentare.

(2) Inspectoratul de Stat al Muncii, fără întârziere, întreprinde toate măsurile necesare, în conformitate cu prevederile Codului de Executare, pentru punerea în aplicare a cererii de recuperare primite potrivit prevederilor alin. (1), cu excepția cazului în care decide să invoce unul dintre motivele de refuz prevăzute la art. 54.

(3) Titlul executoriu care permite recuperarea unor astfel de sume provenite din sancțiuni contravenționale, emis în statul membru solicitant, este înlocuit cu un titlu executoriu care permite executarea sa în Republica Moldova, conform prevederilor art. 12 al Codului de Executare.

(4) Inspectoratul de Stat al Muncii, convertește creanța reprezentând suma provenită din sancțiunea contravențională din moneda națională a statului membru solicitant în moneda națională a Republicii Moldova, la cursul de schimb oficial publicat de Banca Națională a Republicii Moldova la data la care a fost impusă sancțiunea.

Articolul 49. Obligațiile Inspectoratului de Stat al Muncii în informarea întreprinderilor cu privire la cererile de recuperare a sancțiunilor contravenționale

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitată, ia toate măsurile necesare pentru a informa, în termen de maximum 30 de zile de la data primirii cererii, întreprinderea prevăzută la art. 5 lit. b), cu privire la cererea de recuperare a unei

sume provenite din sancțiuni contravenționale, precum și la documentele relevante, după caz, în conformitate cu legislația Republicii Moldova.

(2) Inspectoratul de Stat al Muncii, 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 Inspectoratul de Stat al Muncii refuză să dea curs cererii de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale, în conformitate cu prevederile art. 54.

Articolul 50. Procedura de comunicare a procesului-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor de către Inspectoratul de Stat al Muncii

(1) În cazurile prevăzute la art. 30 alin. (3), în care comunicarea procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii de către inspectoratul teritorial de muncă, potrivit prevederilor art. 30 alin. (2), nu poate fi realizată, inspecția teritorială de muncă transmite Inspectoratului de Stat al Muncii, în format electronic, o copie scanată a procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției aplicate unei întreprinderi prevăzute la art. 5 lit. a), pentru nerespectarea prevederilor legale, certificată pentru conformitate cu originalul, în vederea efectuării de către Inspectoratul de Stat al Muncii a unei cereri de comunicare.

(2) Transmiterea procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii potrivit alin. (1) se realizează în termen de 5 zile lucrătoare de la data:

a) primirii de către inspecția teritorială de muncă a unui document care dovedește neefectuarea comunicării; sau

b) împlinirii termenului de 30 de zile de la momentul transmiterii procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției de către inspecția teritorială de muncă în conformitate cu prevederile art. 30, în situația neprimirii de către inspecția teritorială de muncă a unui document privind confirmarea sau neefectuarea comunicării, după caz.

(3) Inspectoratul de Stat al Muncii nu poate transmite o cerere de comunicare a procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției dacă și atât timp cât amenda este contestată de către întreprinderea respectivă pe teritoriul Republicii Moldova.

(4) Inspectoratul de Stat al 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 inspecția teritorială de muncă.

(5) Inspectoratul de Stat al Muncii are obligația de a completa cererea de comunicare cu toate elementele prevăzute la art. 52 și de a atașa acestei cereri procesul-verbal de constatare și sancționare a contravenției.

(6) Comunicarea unui proces-verbal de constatare și sancționare a contravenției, efectuată de către autoritatea solicitată din statul membru de stabilire a întreprinderii, la solicitarea Inspectoratului de Stat al Muncii, este considerată ca având același efect ca în cazul în care ar fi fost efectuată direct de către Inspectoratul de Stat al Muncii.

(7) Inspectoratul de Stat al Muncii transmite către inspecția teritorială de muncă, în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii, informarea privind măsurile luate pentru comunicarea procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției, precum și data la care acesta a fost comunicat contravenientului, informare primită din partea autorității solicitate din statul membru de stabilire a întreprinderii respective.

(8) În cazul refuzului autorității solicitate de a da curs cererii de notificare, Inspectoratul de Stat al Muncii remediază aspectele invocate ca motiv al refuzului și retransmite documentele prevăzute la alin. (5) în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii refuzului.

Articolul 51. Procedura de transmitere și recuperare a sancțiunilor contravenționale de către Inspectoratul de Stat al Muncii

(1) Inspecțiile teritoriale de muncă transmit Inspectoratului de Stat al Muncii procesele-verbale de constatare și sancționare a contravenției, numai în condițiile în care procesul-verbal de constatare și sancționare a contravenției este comunicat și nu este contestat pe teritoriul Republicii Moldova.

(2) Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitantă, se asigură că cererea de recuperare a unei amenzi contravenționale se efectuează în conformitate cu prevederile legislației naționale.

(3) Formularea cererii de recuperare a unei amenzi contravenționale se efectuează doar în cazul în care Inspectoratul de Stat al Muncii, nu este în măsură să procedeze la recuperarea creanțelor, conform prevederilor legislației naționale în acest domeniu.

(4) Inspectoratul de Stat al Muncii nu formulează o cerere de recuperare a unei amenzi contravenționale dacă și atât timp cât amenda, este contestată în Republica Moldova.

(5) Inspectoratul de Stat al Muncii se asigură că cererea de recuperare transmisă conține toate elementele prevăzute la art. 53.

(6) Cererea de recuperare a amenzii contravenționale se întocmește de Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 6 luni de la data primirii procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției, în conformitate cu prevederile alin. (1).

(7) Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitantă, nu va mai urmări recuperarea amenzii contravenționale după primirea acceptului procesării cererii de recuperare din partea autorității solicitate.

Articolul 52. Elementele cererii de comunicarea a sancțiunilor contravenționale

Cererea de comunicare a deciziei privind aplicarea unei sancțiuni contravenționale se efectuează prin intermediul instrumentului uniform de comunicare de către autoritatea solicitantă și indică cel puțin următoarele elemente:

a) numele și adresa destinatarului și orice alte date sau informații relevante pentru identificarea destinatarului;

b) o prezentare sumară a faptelor și circumstanțelor încălcării legislației aplicabile, natura contravenției care a condus la aplicarea sancțiunii și normele legislative relevante aplicabile;

c) instrumentul care permite executarea în statul membru solicitant și toate celelalte informații sau documente relevante, inclusiv cele de natură judiciară, cu privire la sancțiunea contravențională;

d) numele, adresa și alte date de contact cu privire la autoritatea competentă responsabilă pentru evaluarea sancțiunii și/sau amenzii 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;

e) scopul comunicării;

f) termenul în care trebuie efectuată.

Articolul 53. Elementele cererii de recuperare a sancțiunilor contravenționale

Cererea autorității solicitante de recuperare a unei sume provenind dintr-o sancțiune contravențională 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 pentru identificarea destinatarului;

b) o prezentare pe scurt a faptelor și circumstanțelor încălcării, natura faptei/contravenției și normele aplicabile relevante;

c) instrumentul care permite executarea în statul membru solicitant și toate celelalte informații sau documente relevante, inclusiv cele de natură judiciară, cu privire la sancțiunea contravențională;

d) numele, adresa și alte date de contact cu privire la autoritatea competentă responsabilă de evaluarea sancțiunii contravenționale și, în cazul în care sunt diferite, organismul competent care poate oferi informații suplimentare privind sancțiunea ori posibilitățile de a contesta obligația de plată sau decizia care o impune;

e) data la care hotărârea sau decizia a devenit executorie ori finală;

f) descrierea naturii și a valorii sancțiunii contravenționale, orice date relevante în contextul procesului de recuperare;

g) dacă hotărârea ori 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.

Articolul 54. Condițiile de refuz al cererilor de recuperare a sancțiunilor contravenționale

(1) Inspectoratul de Stat al Muncii, respectiv autoritățile solicitate din celelalte state membre nu sunt obligate să dea curs unei cereri de recuperare ori de comunicare a unei sancțiuni contravenționale, dacă cererea respectivă:

a) nu conține informațiile prevăzute la art. 52 sau art. 53, după caz, ori este incompletă;

b) există o lipsă clară de concordanță între cerere și decizia corespondentă.

(2) Inspectoratul de Stat al Muncii, respectiv autoritățile solicitate din celelalte state membre, după caz, pot 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 sumei provenind din sancțiunea contravențională sunt disproporționate în raport cu suma care urmează să fie recuperată ori dacă recuperarea creanței este de natură să genereze, din cauza situației debitorului, grave dificultăți de ordin economic ori 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;

b) suma provenind din sancțiunea contravențională totală și/sau amenda totală are o valoare mai mică decât echivalentul a 350 euro în moneda națională;

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.

Articolul 55. Suspendarea procedurilor de recuperare în cazul contestațiilor

(1) În cazul în care, în cursul unei proceduri de recuperare, demarată în conformitate cu prevederile art. 45, Inspectoratul de Stat al Muncii este informată, prin intermediul Sistemului IMI, de către autoritatea solicitantă că sancțiunea contravențională face obiectul unei contestații din partea întreprinderii în cauză sau a unei părți interesate, Inspectoratul de Stat al Muncii va solicita conform Codului de Executare, suspendarea procedurii de executare, în până la decizia organismului competent ori a autorității competente din statul membru solicitant.

(2) În cazul în care procesul-verbal de constatare și sancționare a unei contravenții aplicate în Republica Moldova unei întreprinderi prevăzute la art. 5 lit. a), face obiectul unei contestații din partea întreprinderii în cauză ori a unei părți interesate, Inspectoratul de Stat al Muncii, va informa cu celeritate autoritatea competentă din statul membru solicitat, în vederea suspendării procedurii de recuperare de către aceasta, în așteptarea soluționării contestației, în situația în care a fost transmisă acelui stat o cerere de recuperare, în conformitate cu prevederile art. 50.

Articolul 56. Modalitățile de contestare a sancțiunilor și măsurilor de recuperare

(1) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), adresează orice contestație cu privire la sancțiunea contravențională autorității competente din statul membru gazdă pe teritoriul căruia a detașat salariați.

(2) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a), adresează orice contestație cu privire la aplicarea unei amenzi contravenționale de către Inspectoratul de Stat al Muncii sau inspectoratele teritoriale de muncă, în conformitate cu Codul Contravențional, la instanța judecătorească competentă din Republica Moldova.

(3) Plângerile prealabile cu privire la măsurile de recuperare sau cu privire la validitatea ori modalitatea de realizare a unei comunicări efectuate de autoritățile competente naționale, în conformitate cu prevederile art. 46-48, se introduc, de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), la autoritățile administrative competente în conformitate cu legislația Republicii Moldova.

(4) Cererile de chemare în judecată cu privire la măsurile de recuperare sau cu privire la validitatea sau modalitatea de realizare a unei comunicări efectuate de autoritățile competente naționale, în conformitate cu prevederile art. 46-48 se introduc, de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), la instanțele judecătorești din Republica Moldova, în conformitate cu legislația Republicii Moldova.

Articolul 57. Dispoziții privind recuperarea sumelor provenite din amenzi și sancțiuni contravenționale

(1) Sumele recuperate, aferente sancțiunilor contravenționale, după caz, revin autorității solicitate.

(2) Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitată, recuperează sumele datorate în moneda națională a Republicii Moldova, în conformitate cu Codul de Executare, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Sumele recuperate în conformitate cu prevederile alin. (2) se fac venit la bugetul de stat.

Articolul 58. Exonerarea autorităților competente de rambursarea cheltuielilor privind asistența reciprocă

Autoritățile competente naționale nu solicită rambursarea cheltuielilor ce decurg din asistența reciprocă pe care o acordă autorităților competente din alte state membre în conformitate cu prevederile prezentului capitol sau care rezultă din aplicarea acestuia.

Capitolul V

DISPOZIȚII PRIVIND RĂSPUNDEREA CONTRAVENȚIONALĂ

Articolul 59. Răspunderea contravențională

Întreprinderile prevăzute la art. 5 răspund potrivit legislației Republicii Moldova pentru nerespectarea condițiilor de muncă prevăzute de prezenta lege.

Articolul 60. Comunicare a procesului-verbal de constatare și de aplicare a sancțiunii contravenționale

(1) Procesul-verbal de constatare și sancționare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, întocmit potrivit legii, pentru contravențiile săvârșite în condițiile prevăzute la art. 39 alin. (4) și (5), art. 55⁵ al Codului Contravențional, se comunică întreprinderii prevăzute la art. 5 lit. a), în condițiile prevăzute la alin. (2)-(4).

(2) Comunicarea procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției și de aplicare a sancțiunii se face de către inspecțiile teritoriale de muncă, în termen de maximum 5 zile lucrătoare de la data emiterii acestuia, prin poștă, cu scrisoare recomandată cu conținut declarat și confirmare de primire, în plic închis, la adresa de înființare a întreprinderii din statul membru sau Confederația Elvețiană.

(3) În situația prevăzută la alin. (2), în cazul în care corespondența este returnată, în alte situații decât cele prevăzute la alin. (4) lit. c) sau dacă, în termen de 30 de zile de la data expedierii procesului-verbal, nu este primită o confirmare de primire a acestuia, inspectoratul teritorial de muncă va transmite către Inspectoratul de Stat al Muncii documentele necesare în vederea transmiterii unei cereri de solicitare a comunicării procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, în conformitate cu prevederile art. 50, fără a mai fi necesară comunicarea prin afișare la sediul din străinătate a întreprinderii sau prin alte mijloace de publicitate.

(4) Procedura de comunicare a procesului-verbal de constatare și de aplicare a sancțiunii este considerată îndeplinită:

a) la data înscrisă pe confirmarea de primire care atestă primirea acestora de către întreprindere;

b) la data comunicării procesului-verbal de constatare și sancționare a contravenției și de aplicare a sancțiunii, confirmată de autoritatea solicitată din statul membru de înființare a întreprinderii, ca urmare a transmiterii de către Inspectoratul de Stat al Muncii a cererii de solicitare a comunicării procesului-verbal, în conformitate cu prevederile art. 50;

c) la data consemnării de către personalul furnizorului de servicii poștale, după caz, a refuzului de semnare a confirmării de primire, a refuzului de primire a corespondenței ori a imposibilității de a semna, din motive întemeiate, confirmarea de primire, indiferent dacă destinatarul a primit sau nu corespondența personal.

Capitolul VI

DISPOZIȚII TRANZITORII ȘI FINALE

Articolul 61. Dispoziții finale

(1) Prezenta lege intră în vigoare la data aderării Republicii Moldova la Uniunea Europeană.

(2) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între autoritățile competente din Republica Moldova și autoritățile competente din statele membre, sunt puse în aplicare prin intermediul Sistemului IMI.

(3) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între autoritățile competente din Republica Moldova și autoritățile competente din Confederația Elvețiană, al Codului muncii, sunt puse în aplicare prin acorduri sau înțelegeri bilaterale.

(4) Inspectoratul de Stat al Muncii și/sau Ministerul Muncii și Protecției Sociale pot încheia cu autoritățile competente din statele membre ori cu Confederația Elvețiană acorduri sau înțelegeri bilaterale 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 ori întreprinderilor respective.

(5) Ministerul Muncii și Protecției Sociale informează Comisia Europeană cu privire la acordurile și/sau înțelegerile bilaterale pe care le aplică și pune la dispoziția acesteia textele respective.

(6) În cadrul acordurilor sau înțelegerilor bilaterale prevăzute la alin. (4), Inspectoratul de Stat al Muncii utilizează Sistemul IMI.

(7) În cadrul cooperării administrative și asistenței reciproce prevăzute la alin. (2), 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 utilizării acestuia, în conformitate cu prevederile legale privind protecția persoanelor fizice și juridice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal.

Anexă

Activitățile prevăzute la art. 19 alin. (2) înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor legate de construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de:

- 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.

NOTA DE FUNDAMENTARE

la proiectul de lege privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

1. Denumirea sau numele autorului și, după caz, a/al participanților la elaborarea proiectului actului normativ

Proiectul de lege privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (în continuare - Proiect de lege) a fost elaborat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale (în continuare - MMPS). La elaborarea Proiectului de lege a fost antrenat un expert delegat de către partenerii de dezvoltare din cadrul Centrului de Drept al Avocaților.

2. Condițiile ce au impus elaborarea proiectului actului normativ

2.1. Temeiul legal sau, după caz, sursa proiectului actului normativ

Elaborarea Proiectului de lege derivă din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025-2029 (PNA), Clusterul 3 - *Competitivitate și Creștere Incluzivă*, Capitolul 19 - *Politica socială și ocuparea forței de muncă* (Anexa A - pct.7, termen adoptare – Decembrie 2026), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.306/2025, cu modificările ulterioare.

Prezentul proiect asigură transpunerea unor prevederi din: **Directiva 96/71/CE** privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și **Directiva 2014/67/CE** privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, inclusiv și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”).

2.2. Descrierea situației actuale și a problemelor care impun intervenția, inclusiv a cadrului normativ aplicabil și a deficiențelor/lacunelor normative

În prezent, Republica Moldova nu dispune de un cadru normativ special care să reglementeze în mod comprehensiv detașarea lucrătorilor în contextul prestării de servicii transnaționale. Deși legislația muncii reglementează aspecte generale ale raporturilor de muncă, aceasta nu acoperă complexitatea situațiilor în care întreprinderi din alte state detașează salariați pe teritoriul Republicii Moldova sau când întreprinderile autohtone își detașează angajații în spațiul SEE.

Raționamentul intervenției derivă din necesitatea de a garanta un nivel adecvat de protecție a salariaților detașați și de a facilita exercitarea libertății de a presta servicii într-un climat de concurență loială. Proiectul urmărește transpunerea parțială a acquis-ului comunitar relevant, respectiv:

- **Directiva 96/71/CE** privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, modificată prin **Directiva (UE) 2018/957**.

- **Directiva 2014/67/UE** privind asigurarea respectării aplicării normelor și cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului IMI.

Probleme:

- Absența normelor privind condițiile de muncă pentru salariații detașați de pe teritoriul sau pe teritoriul Republicii Moldova, indiferent de legea care guvernează contractul individual de muncă.

- Lipsa pârghiilor de control și a criteriilor de evaluare factuală. Inspectoratul de Stat al Muncii nu dispune de atribuții specifice și criterii obiective pentru realizarea unei evaluări factuale riguroase a situațiilor de detașare.

- Absența cadrului de reglementare privind cooperarea administrativă internațională în domeniul detașării transnaționale.

- Inexistența reglementărilor în cazul subcontractărilor transnaționale complexe.

- Lipsa reglementărilor muncii prin agent de muncă temporară în context transfrontalier.

3. Obiectivele urmărite și soluțiile propuse

3.1. Principalele prevederi ale proiectului și evidențierea elementelor noi

Proiectul de lege este conceput ca un instrument normativ fundamental pentru gestionarea raporturilor de muncă în contextul detașării în cadrul prestării de servicii transfrontaliere.

Principalele prevederi și elemente de noutate:

– stabilirea cadrului legal pentru detașarea transnațională a lucrătorilor;
– definirea atribuțiilor Inspectoratului de Stat al Muncii privind notificarea, controlul, verificarea documentelor și cooperarea administrativă cu alte state;

– clarificarea aplicării legii speciale pentru detașare, inclusiv condițiile de muncă și cerințele administrative;

– introducerea regimului de răspundere și a sancțiunilor pentru încălcarea legislației muncii și a cerințelor administrative privind detașarea transnațională, cu amenzi aplicabile persoanelor cu funcție de răspundere și persoanelor juridice;

– proceduri de informare și transparență față de salariați și public, inclusiv obligația de a comunica remunerația, cheltuielile și alte elemente relevante ale detașării;

– încheierea cooperării administrative și a schimbului de informații prin Sistemul de informare al pieței interne (Regulamentul IMI).

Obiectivul urmărit constă în protejarea drepturilor salariaților detașați și asigurarea respectării standardelor de muncă transnaționale.

3.2. Opțiunile alternative analizate și motivele pentru care acestea nu au fost luate în considerare

Scenariul „A nu face nimic” / „Scenariul de bază”

Subsidiar, în anul 2026, Republica Moldova riscă să nu își respecte angajamentele asumate privind alinierea la prevederile UE, în condițiile în care transpunerea completă a acquis-ului european nu este încă realizată.

4. Analiza impactului de reglementare

4.1. Impactul asupra sectorului public

Prezentul proiect de lege nu are impact asupra sectorului public, reglementările sale fiind aplicabile exclusiv sectorului privat.

4.2. Impactul financiar și argumentarea costurilor estimative

Impactul nr. 1: Costuri administrative pentru autoritățile publice

Inspectoratul de Stat al Muncii (ISM) va fi principala instituție responsabilă de aplicarea și monitorizarea legislației transfrontaliere privind detașarea salariaților.

Estimarea costurilor include:

- Creșterea numărului de inspecții și verificări: Transpunerea directivei va duce la intensificarea controalelor asupra condițiilor de muncă ale salariaților detașați, ceea ce va necesita angajarea de personal suplimentar. Aceasta implică costuri salariale suplimentare, echipamente de monitorizare și costuri operaționale pentru deplasările în teren.

- Formarea și instruirea funcționarilor: Personalul ISM va trebui să fie instruit în privința noilor reglementări și proceduri privind detașarea lucrătorilor și cooperarea cu omologii din UE. Acest lucru necesită un buget pentru programele de formare continuă, care poate include cursuri, seminare și schimburi de experiență internaționale.

- Investiții în infrastructura digitală: ISM va trebui să modernizeze sistemele informatice pentru a putea gestiona în timp real notificările de detașare și schimbul de informații cu alte state membre. Aceasta implică dezvoltarea sau achiziționarea de soluții software, hardware, precum și întreținerea lor, care sunt costuri pe termen lung.

Estimare de impact:

- Costurile salariale pot crește cu aproximativ 15-20% datorită nevoii de personal suplimentar.

- Instruirea personalului poate avea un cost estimativ de 50.000-100.000 MDL pe an, în funcție de numărul de funcționari implicați.

- Modernizarea sistemelor IT ar putea implica investiții de 500.000 MDL sau mai mult, în funcție de soluțiile tehnice adoptate și de nivelul de integrare cu alte sisteme europene.

Impactul nr. 2: Costuri pentru cooperarea internațională

Transpunerea directivei va impune intensificarea cooperării între autoritățile publice din Republica Moldova și statele membre ale UE, ceea ce presupune:

- Schimburi de informații și participarea la rețele și grupuri de lucru internaționale, care pot necesita investiții în infrastructura de comunicare.

- Reuniuni și vizite oficiale la omologii din statele membre pentru a evalua implementarea măsurilor transfrontaliere, care implică costuri de deplasare și cazare pentru funcționarii moldoveni.

Estimare de impact:

- Schimburile de informații pot fi susținute prin sisteme electronice care au deja o bază, dar ar necesita un cost anual de întreținere și îmbunătățire între 100.000 și 200.000 MDL.

- Costurile de deplasare internațională pentru delegații oficiale și inspecții comune ar putea varia între 50.000 și 100.000 MDL anual.

Surse financiare pentru acoperirea costurilor de Impact enumerate supra vor fi identificate și acoperite de către partenerii de dezvoltare.

4.3. Impactul asupra sectorului privat

Impactul nr. 1: Creșterea responsabilităților pentru angajatori

- Respectarea standardelor europene de muncă: Companiile moldovenești care detașează lucrători în statele membre UE vor trebui să respecte standardele minime impuse de legislația locală, precum salariile minime, orele de muncă, condițiile de siguranță și sănătate la locul de muncă. Aceste standarde sunt adesea mai ridicate decât cele din Moldova, ceea ce va obliga companiile să își adapteze practicile interne.

- Îndeplinirea cerințelor de notificare: Angajatorii care detașează lucrători în Republica Moldova vor fi obligați să notifice Inspectoratul de Stat al Muncii, oferind detalii despre durata detașării, locul de muncă și natura serviciilor prestate. Acest lucru va impune o mai mare rigurozitate administrativă și crearea unor procese clare de gestionare a detașărilor.

Impactul nr. 2: Conformitatea cu legislația privind condițiile de muncă și nediscriminarea

- Egalitatea de tratament: Transpunerea directivelor asigură că angajatorii din Republica Moldova și cei din UE sunt tratați egal în ceea ce privește respectarea drepturilor lucrătorilor detașați. Astfel, companiile moldovenești care operează în UE nu pot oferi condiții mai puțin favorabile lucrătorilor lor decât angajatorii locali.

- Nediscriminarea: Directivele impun angajatorilor să asigure tratament egal pentru lucrătorii detașați, indiferent de naționalitate. Aceasta înseamnă că lucrătorii moldoveni detașați în UE vor beneficia de aceleași condiții ca și lucrătorii locali, promovând astfel o concurență loială între companii.

Impactul nr. 3: Crearea unui mediu de afaceri competitiv

- Prevenirea dumpingului social: Directivele urmăresc eliminarea dumpingului social, prin care angajatorii pot încerca să reducă costurile prin oferirea unor condiții de muncă inferioare în comparație cu cele locale. Transpunerea legislației va contribui la crearea unui mediu concurențial echitabil, în care companiile nu își pot reduce costurile prin exploatarea lucrătorilor detașați.

- Promovarea practicilor comerciale corecte: Prin stabilirea unor standarde minime uniforme, companiile vor trebui să adopte practici comerciale transparente și echitabile, atât pe piața internă, cât și în raport cu colaborările internaționale.

4.4. Impactul social

Adoptarea proiectului de lege generează un impact social pozitiv multidimensional, vizând protecția drepturilor salariaților detașați transnațional.

4.4.1. Impactul asupra datelor cu caracter personal

Prelucrarea datelor cu caracter personal în temeiul prezentului proiect de lege se va realiza exclusiv în scopul asigurării cooperării administrative și asistenței reciproce între statele membre.

Autoritățile din Moldova și statele membre UE vor colecta și prelucra date personale ale lucrătorilor detașați, inclusiv informații privind identitatea acestora, contractele de muncă, condițiile de muncă, durata detașării și detalii despre angajator.

Aceste date vor fi transmise între state în scopul verificării conformității cu legislația națională și europeană, prevenind abuzurile și asigurând respectarea drepturilor lucrătorilor.

Inspectoratul de Stat al Muncii din Moldova va deveni birou de legătură cu statele membre UE pentru schimbul de informații, ceea ce va implica utilizarea sistemelor informatice pentru transmiterea și prelucrarea datelor cu caracter personal.

4.4.2. Impactul asupra echității și egalității de gen

Directivile impun respectarea principiului egalității de tratament, ceea ce înseamnă că angajatorii trebuie să ofere condiții de muncă egale, indiferent de gen, naționalitate sau alte criterii. Lucrătorii detașați din Moldova în UE și cei din UE în Moldova trebuie să beneficieze de aceleași drepturi în materie de salarii, timp de muncă și condiții de muncă.

4.5. Impactul asupra mediului

Nu a fost identificat.

4.6. Alte impacturi și informații relevante

Nu sunt.

5. Compatibilitatea proiectului actului normativ cu legislația UE

5.1. Măsuri normative necesare pentru transpunerea actelor juridice ale UE în legislația națională

Directiva 96/71/CE și Directiva 2014/67/UE nu a fost transpus anterior în legislația națională (transpunere primară).

a) obiectivele actului juridic al UE:

Directiva 96/71/CE:

- Protecția lucrătorilor detașați: Asigurarea că lucrătorii detașați beneficiază de condiții de muncă și de muncă echitabile, protecția lor în contextul muncii transnaționale.

- Egalitate de tratament: Garantarea că lucrătorii detașați au drepturi egale în raport cu lucrătorii naționali în ceea ce privește condițiile de muncă, salariile și orele de lucru.

- Promovarea mobilității: Facilitatea mobilității lucrătorilor între statele membre ale UE pentru a sprijini piața unică și libertatea de circulație a persoanelor.

Directiva 2014/67/UE:

- Îmbunătățirea aplicării Directivei 96/71/CE: Consolidarea mecanismelor de aplicare pentru a asigura respectarea normelor privind detașarea lucrătorilor.

- Combaterea fraudei și abuzurilor: Prevenirea abuzurilor în aplicarea regimului de detașare, asigurându-se că angajatorii respectă cerințele legale.

- Cooperarea între autorități: Întărirea cooperării între autoritățile naționale competente pentru a facilita schimbul de informații și monitorizarea situației lucrătorilor detașați.

b) gradul de transpunere a actului juridic al Directivei 96/71/CE este total. Gradul de transpunere a Directivei 2014/67/UE este total.

Tabelul de concordanță este pregătit pentru Directiva 96/71/CE și Directiva 2014/67/UE.

5.2. Măsuri normative care urmăresc crearea cadrului juridic intern necesar pentru implementarea legislației UE

Elaborarea unei Hotărâri de Guvern privind punerea în aplicare a cadrului normativ privind detașarea lucrătorilor în cadrul de prestării de servicii (conform PNA, Cap.19 Anexa A – pct.8).

6. Avizarea și consultarea publică a proiectului actului normativ

Pentru respectarea prevederilor Legii nr. 239/2008 privind transparența în procesul decizional, anunțul de inițiere a Proiectului de lege a fost publicat pe portalul guvernamental www.particip.gov.md și poate fi accesat la următorul link: https://particip.gov.md/ro/document/stages/*/16189.

Discuții prealabile privind inițiativa de transpunere a Directivei 96/71/CE și a Directivei 2014/67/CE au avut loc la data de 13 februarie 2026 ([link](#)), la sediul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, precum și la data de 20 februarie 2026, în format online. La ședințele menționate au participat reprezentanți ai autorităților publice, ai partenerilor sociali și ai mediului de afaceri.

7. Concluziile expertizelor

Proiectul de lege va fi transmis Ministerului Justiției pentru expertiză juridică și Centrului Național Anticorupție pentru expertiză anticorupție, în conformitate cu art. 36 și 37 din Legea nr. 100/2017 privind actele normative. Rezultatele expertizelor vor fi incluse după primirea rapoartelor respective în sinteza obiecțiilor și propunerilor.

8. Modul de încorporare a actului în cadrul normativ existent

Proiectul de lege constituie un act normativ special, obiectul de reglementare al căruia vizează exclusiv stabilirea cadrului juridic aplicabil detașării lucrătorilor în contextul prestării de servicii transnaționale.

9. Măsurile necesare pentru implementarea prevederilor proiectului actului normativ

Pentru asigurarea aplicabilității depline a actelor Uniunii Europene transpuse și pentru operaționalizarea mecanismelor de control, se prevăd următoarele măsuri:

- dezvoltarea unei pagini web unică de informare a angajaților și angajatorilor despre specificul detașării în Republica Moldova;
- crearea sistemului electronic necesar pentru depunerea Declarației de detașare prealabilă;
- crearea mecanismului de recuperare a sancțiunilor aplicate de autoritățile din statul membru UE;
- consolidarea capacităților Inspectoratului de Stat al Muncii privind implementarea serviciilor de detașare a lucrătorilor și asigurarea cooperării în sistemul IMI în domeniul lucrătorilor detașați.

Secretar de Stat

Mihai-Gabriel CIOBANU

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii			
2	Titlul actului normativ național Lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii			
3	Gradul general de compatibilitate: Compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Direcția politici în domeniul raporturi de muncă și dialog social			
5	Data întocmirii/actualizării: 25 februarie 2026			
Actul Uniunii Europene 6		Proiectul de act normativ național 7	Gradul de compatibilitate 8	Observații 9
Articolul 1 Obiectul și domeniul de aplicare (-1) Prezenta directivă asigură protecția lucrătorilor detașați pe durata detașării lor în contextul libertății de a presta servicii, prin stabilirea unor dispoziții obligatorii cu privire la condițiile de muncă și protecția sănătății și a securității lucrătorilor care trebuie respectate. (-1a) Prezenta directivă nu afectează în niciun fel exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în statele membre 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 raporturi de muncă din statele membre, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale. Prezenta directivă nu afectează nici dreptul de a negocia, de a încheia și de a pune în aplicare		Proiect de Lege privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii Articolul 1. Obiectul și scopul legii (1) Prezenta lege instituie un cadru comun de dispoziții, măsuri și mecanisme de control, aplicabile detașării salariaților pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv măsurile de prevenire și sancționare a oricărui abuz sau a eludării acestora. (2) Prevederile prezentei legi urmăresc garantarea unui nivel adecvat de protecție a salariaților detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale, în special prin asigurarea respectării aplicării condițiilor de încadrare în muncă, precum și a normelor de sănătate și securitate în muncă prevăzute de legislația națională. (3) Prevederile prezentei legi au drept scop facilitarea exercitării libertății de a presta servicii pentru prestatorii de servicii, în	Compatibil	

convenții colective sau de a desfășura acțiuni colective în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale.	vederea asigurării unui climat de concurență loială și sprijinirii funcționării pieței interne. (4) Prezenta lege nu afectează exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în legislația națională, precum și la nivelul Uniunii Europene, dreptul la grevă, în conformitate cu legislația națională. (5) Prevederile prezentei legi nu afectează dreptul la negocieri colective, de a încheia contracte colective de muncă și convenții colective în conformitate cu legislația națională.		
(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.	Articolul 5. Aplicabilitatea detașării transnaționale a salariaților (1) Prevederile prezentei legi se aplică: a) întreprinderilor înființate pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul Republicii Moldova salariați cu care au stabilite raporturi de muncă; b) întreprinderilor înființate pe teritoriul Republicii Moldova care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă. (2) Prezenta lege nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din marina comercială.	Compatibil	
(2) Prezenta directivă nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din cadrul marinei comerciale.	Articolul 5. Aplicabilitatea detașării transnaționale a salariaților (2) Prezenta lege nu se aplică personalului navigant al întreprinderilor din marina comercială.	Compatibil	
(3) Prezenta directivă se aplică în măsura în care întreprinderile menționate la alineatul (1) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional: (a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport	Articolul 6. Regimul juridic aplicabil detașării transnaționale a salariaților (1) Prevederile prezentei legi se aplică în situația în care întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional: a) detașarea unui salariat pe teritoriul Republicii Moldova, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și	Compatibil	

de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau (b) detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau (c) punerea la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, a unui lucrător, de către o întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau un agent de muncă temporară, cu condiția ca pe perioada detașării să existe un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară și lucrător. În cazul în care un lucrător care a fost pus la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare de către o întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau un agent de muncă temporară, astfel cum se menționează la litera (c), trebuie să-și desfășoare activitatea în contextul prestării transnaționale de servicii în înțelesul literei (a), (b) sau (c) de către întreprinderea utilizatoare pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care lucrează în mod normal pentru întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară, sau pentru întreprinderea utilizatoare, lucrătorul este considerat a fi detașat pe teritoriul respectivului stat membru de către întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară cu care lucrătorul se află într-un raport de muncă. Întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară se consideră a fi întreprindere, astfel cum este menționată la alineatul (1), și respectă pe deplin dispozițiile relevante din prezenta directivă și din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului ⁽¹⁾. Întreprinderea utilizatoare informează întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau agentul de muncă temporară care a pus la dispoziție lucrătorul în timp util înaintea începerii activității menționate la al doilea paragraf.	beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea; b) detașarea unui salariat la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul Republicii Moldova, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea; c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la un utilizator înființat sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară. (2) Prezenta lege se aplică în situația în care întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b) iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional: a) detașarea unui salariat de pe teritoriul Republicii Moldova, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea; b) detașarea unui salariat de pe teritoriul Republicii Moldova la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea; c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la un utilizator înființat sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, ori pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.		
--	--	--	--

(4) Întreprinderile dintr-un stat membru nu se pot bucura de un tratament mai favorabil decât cele înființate în statul membru respectiv.	Articolul 25. Tratamentul echitabil în detașarea salariaților Întreprinderile care nu sunt înființate pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene și care detașează salariați pe teritoriul Republicii Moldova nu pot beneficia de un tratament mai favorabil decât întreprinderile înființate într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene.	Compatibil	
Articolul 2 Definiție (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. (2) În sensul prezentei directive, noțiunea de lucrător este cea care se aplică în legislația statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.	Articolul 2. Noțiuni În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică: stat membru - orice stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European și Confederația Elvețiană; salariat - persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; salariat detașat transnațional pe teritoriul Republicii Moldova - salariatul unui angajator înființat pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care în mod normal lucrează într-un alt stat decât Republica Moldova, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul Republicii Moldova; salariat detașat transnațional de pe teritoriul Republicii Moldova - salariatul unui angajator înființat pe teritoriul Republicii Moldova, care, pe o perioadă limitată de timp, dar nu mai mult de 24 de luni, desfășoară muncă pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care își are sediul angajatorul, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pe perioada executării contractului încheiat cu angajatorul din celălalt stat membru, în cadrul prestării de servicii transnaționale; detașare transnațională - situația în care o întreprindere înființată 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.	Compatibil	

	cheltuieli generate de detaşare - orice cheltuieli efectuate în scopul detaşării, inclusiv cheltuieli cu transportul, cazarea şi masa; indemnizaţie specifică detaşării transnaţionale - indemnizaţia, impozitată conform Codului fiscal nr. 1163/1997, destinată să asigure protecţia socială a salariaţilor acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detaşare, care constau în îndepărtarea salariatului de mediul său obişnuit; autoritate competentă - o autoritate sau un organism desemnat de un stat membru sau de Confederaţia Elveţiană să îndeplinească funcţii şi atribuţii cu privire la aplicarea legislaţiei naţionale referitoare la detaşarea transnaţională a salariaţilor în cadrul prestării de servicii; autoritate solicitantă - autoritatea competentă dintr-un stat membru sau Confederaţia Elveţiană care transmite o cerere de asistenţă, de informare, de notificare sau de recuperare a unei sume provenite din sancţiuni contravenţionale; autoritate solicitată - autoritatea competentă dintr-un stat membru sau Confederaţia Elveţiană căreia îi este adresată o cerere de asistenţă, de informare, de notificare sau de recuperare a unei sume provenite din sancţiuni contravenţionale; stat membru gazdă - statul membru sau Confederaţia Elveţiană pe teritoriul căruia este detaşat un salariat în cadrul unei prestări de servicii transnaţionale, de către o întreprindere înfiinţată pe teritoriul altui stat membru; stat membru de înfiinţare - statul membru sau Confederaţia Elveţiană în care este înfiinţată întreprinderea care, în cadrul prestării de servicii transnaţionale, detaşează pe teritoriul altui stat membru salariaţi cu care are stabilite raporturi de muncă; sistemul de informare al pieţei interne (Sistem IMI) - instrumentul electronic furnizat de Comisia Europeană pentru a facilita cooperarea administrativă dintre autorităţile competente ale statelor membre şi Comisia Europeană, definit în conformitate cu prevederile Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 al Parlamentului European şi al Consiliului din 25 octombrie 2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de		
--	---	--	--

	informare al pieței interne și de abrogare a Deciziei 2008/49/CE a Comisiei („Regulamentul IMI”), denumit în continuare Sistemul IMI; lanț de subcontractare - relația contractuală civilă între o entitate juridică denumită contractant și o entitate juridică denumită subcontractant, între care există raporturi juridice directe privind prestarea unor servicii; întreprindere - orice formă de organizare a unei activități economice, autorizată, potrivit legislației în vigoare în statul membru de înființare, să desfășoare activități de producție, comerț sau prestări de servicii, în scopul obținerii de venituri în condiții de concurență; grup de întreprinderi - două sau mai multe întreprinderi recunoscute ca fiind afiliate; utilizator de muncă temporară (denumit în continuare și utilizator) – persoana fizică ce desfășoară o activitate de întreprinzător sau întreprinderea, instituția sau organizația cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală, pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară; fișa de țară - chestionar standard, publicat pe site-ul Comisiei Europene, conținând informații cu privire la regulile naționale specifice fiecărui stat membru cu privire la detașarea transnațională a salariaților; lucrări de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun - procedura de lucru prin care un bun este instalat și pus în funcțiune; cooperare administrativă - activitatea în colaborare a autorităților competente ale statelor membre sau a autorităților competente ale statelor membre sau Confederația Elvețiană și a Comisiei Europene, prin schimbul și prelucrarea de informații, inclusiv prin notificări și alerte ori prin furnizarea de asistență reciprocă, inclusiv pentru rezolvarea problemelor, care au caracter		
--	---	--	--

	administrativ și nu au o natură penală, în scopul unei mai bune aplicări a dreptului Uniunii Europene; instrumentul uniform de recuperare - formular standard utilizat în cadrul Sistemului IMI pentru formularea și transmiterea unei cereri de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale de către autoritatea solicitantă a unui stat membru; instrumentul uniform de comunicare - formular standard utilizat în cadrul Sistemului IMI pentru formularea și transmiterea unei cereri de comunicare a unei sancțiuni contravenționale de către autoritatea solicitantă a unui stat membru; coordonator național IMI - autoritatea desemnată de un stat membru sau Confederația Elvețiană pentru a îndeplini sarcinile de sprijin necesare pentru funcționarea eficientă a Sistemului IMI. salariul minim aplicabil salariatului detașat pe teritoriul Republicii Moldova este cel prevăzut de legislația Republicii Moldova; salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul Republicii Moldova este cel definit de legislația și/ori practica statului membru, altul decât Republica Moldova, sau Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia este detașat salariatul; remunerația aplicabilă pe teritoriul Republicii Moldova - suma de bani, impozitată conform Codului fiscal nr. 1163/1997, care cuprinde salariul de funcție sau tarifar, sporul pentru muncă suplimentară, sporul pentru munca în zilele de repaus săptămânal, sporul pentru munca în zilele de sărbătoare legală, sporul pentru munca prestată în timpul nopții, alte sporuri și indemnizații care sunt obligatorii conform legislației naționale; remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât Republica Moldova sau pe teritoriul Confederației Elvețiene - suma de bani stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat salariatul, reprezentând toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern,		
--	--	--	--

	actelor cu putere de lege și actelor administrative sau convențiilor colective, care se aplică în statul membru respectiv.		
Articolul 3 Condiții de muncă și de încadrare în muncă (1) Statele membre se asigură că, oricare ar fi legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor care sunt detașați pe teritoriul lor, cu respectarea principiului egalității de tratament, condițiile de muncă și de încadrare în muncă care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca — prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau — prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau care se aplică în conformitate cu alineatul (8), cu privire la următoarele aspecte: (a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic; (b) durata minimă a concediilor anuale plătite; (c) remunerația, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică schemelor de pensii ocupaționale suplimentare; (d) condițiile pentru punerea la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară; (e) sănătatea, securitatea și igiena la locul de muncă; (f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, pentru copii și tineri; (g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare; (h) condițiile privind cazarea lucrătorilor atunci când sunt oferite de angajator lucrătorilor trimiși de la locul lor de muncă obișnuit; (i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale.	Articolul 9. Drepturile și condițiile de muncă ale salariaților detașați în Republica Moldova (1) Salariații detașați pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă prevăzute de legislația Republicii Moldova, 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) remunerația aplicabilă pe teritoriul Republicii Moldova, inclusiv plata orelor suplimentare; d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară; e) securitatea și sanatatea în muncă; f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile gravide, femeile care au născut de curând și cele care alăptează, precum și pentru persoanele în vârstă de până la 18 ani; g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare. h) condițiile privind cazarea salariaților, atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimiși să exercite temporar lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit; i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații obligați, din considerente profesionale, să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit din Republica Moldova sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit din Republica Moldova la un alt loc de muncă, în conformitate cu legislația națională, contractul colectiv de muncă sau sau convenția colectivă. (2) Prevederile alin. (1) lit. i) se aplică exclusiv cheltuielilor de transport, cazare și masă suportate de salariații detașați pe teritoriul Republicii Moldova în situația în care aceștia sunt	Compatibil	

Litera (i) se aplică exclusiv cheltuielilor de transport, cazare și masă suportate de lucrătorii detașați atunci când aceștia sunt obligați să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați, sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit la un alt loc de muncă.	obligați să călătorească spre și de la locul obișnuit de muncă sau sunt trimiși temporar de angajator la un alt loc de muncă pe teritoriul Republicii Moldova, în conformitate cu legislația națională, contractul colectiv de muncă sau convenția colectivă .		
În sensul prezentei directive, noțiunea de remunerație este stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul și reprezintă toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative, sau convențiilor colective sau sentințelor arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau care se aplică în conformitate cu alineatul (8) în statul membru respectiv.	Articolul 2. Noțiuni În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică: (1) În sensul prezentului titlu, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații: remunerația aplicabilă pe teritoriul Republicii Moldova - suma de bani, impozitată conform Codului fiscal nr. 1163/1997, care cuprinde salariul de funcție sau tarifar, sporul pentru muncă suplimentară, sporul pentru munca în zilele de repaus săptămânal, sporul pentru munca în zilele de sărbătoare legală, sporul pentru munca prestată în timpul nopții, alte sporuri și indemnizații care sunt obligatorii conform legislației naționale; remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât Republica Moldova sau pe teritoriul Confederației Elvețiene - suma de bani stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat salariatul, reprezentând toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative sau convențiilor colective, care se aplică în statul membru respectiv.	Compatibil	
Fără a aduce atingere articolului 5 din Directiva 2014/67/UE, statele membre publică informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile lor naționale, fără întârzieri nejustificate și în mod transparent, pe site-ul național oficial unic menționat la articolul respectiv, inclusiv informații privind elementele constitutive ale remunerației menționate la al treilea paragraf de la prezentul alineat și toți termenii și toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă în conformitate cu alineatul (1a) de la prezentul articol.	Articolul 40. Obligații administrative și măsuri de control pentru întreprinderile detașante (1) Pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute de prezenta lege, Inspectoratul de Stat al Muncii impune cerințe administrative și măsuri de control. (2) Cerințele administrative și măsurile de control includ următoarele obligații pentru întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a): a) obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea o	Compatibil	

Statele membre garantează că informațiile furnizate pe site-ul național oficial unic sunt corecte și actualizate. Comisia publică pe site-ul său adresele site-urilor naționale oficiale unice. În cazul în care, contrar articolului 5 din Directiva 2014/67/UE, informațiile de pe site-ul național oficial unic nu precizează condițiile de muncă și de încadrare în muncă care se aplică, se ține cont de respectiva împrejurare, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale, atunci când se stabilesc sancțiunile aplicabile în eventualitatea încălcării dispozițiilor de drept intern adoptate în temeiul prezentei directive, în măsura necesară asigurării caracterului proporțional al acestora.	declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii, până la începerea efectivă a activității salariaților detașați, care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale factice la locul de muncă; b) obligația de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, precum și de a păstra într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul Republicii Moldova, pe perioada detașării transnaționale, copii, în format electronic sau pe suport hârtie, ori copii ale documentelor echivalente privind: - contractul de muncă sau un document echivalent, iar în cazul în care este necesar ori relevant, informații 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; - salariul și dovada plății acestuia; - durata timpului de lucru și fișa de prezență; c) obligația de a furniza documentele prevăzute la lit. b), după terminarea perioadei de detașare, la cererea Inspectoratului de Stat al Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării; d) obligația de a furniza o traducere în limba română a documentelor prevăzute la lit. b); 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. f) obligația de a desemna o persoană de contact pentru partenerii sociali, în vederea facilitării dialogului social și, după caz, a negocierii colective. (3) Declarația prevăzută la alin. (2) lit. a) conține, cel puțin, următoarele informații: a) datele de identificare ale întreprinderii detașante (denumire, forma juridică, sediul, numărul de identificare, date de contact); b) numărul salariaților detașați și datele lor de identificare (nume și prenume, data nașterii, cetățenia, după caz); c) data începerii și data estimată a încetării detașării, precum și durata preconizată;		
--	--	--	--

	d) adresa sau adresele locului (locurilor) de muncă de pe teritoriul Republicii Moldova; e) natura serviciilor și activităților prestate și, după caz, beneficiarul sau beneficiarii serviciilor; f) datele persoanei desemnate potrivit alin. (2) lit. e) și ale persoanei desemnate potrivit alin. (2) lit. f), după caz; g) după caz, indicarea faptului că detașarea se realizează prin agent de muncă temporară ori în cadrul unui grup de întreprinderi. (4) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) au obligația prevăzută la alin. (2) lit. c) timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională. (5) Procedura de aplicare a cerințelor administrative și a măsurilor de control prevăzute la alin. (2), inclusiv modelele de formulare și modalitatea tehnică de transmitere, se stabilesc prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi. (6) Sancțiunile contravenționale pentru nerespectarea obligațiilor prevăzute la prezentul articol se aplică în condițiile Codului contravențional. (7) Inspectoratul de Stat al Muncii informează întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) cu privire la cerințele administrative și măsurile de control pe care le aplică, în conformitate cu alin. (2), inclusiv prin publicarea pe site-ul propriu. (8) Procedurile și formalitățile referitoare la detașarea transnațională a salariaților potrivit prevederilor prezentului articol sunt îndeplinite de întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) prin transmiterea documentelor către inspectoratele teritoriale de muncă, în format electronic sau pe suport hârtie, prin servicii poștale, curierat sau orice alte mijloace de comunicare prevăzute de lege.		
(1a) În cazul în care durata efectivă a unei detașări depășește 12 luni, statele membre se asigură că, oricare ar fi legislația aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor, cu respectarea principiului egalității de tratament, în plus față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la alineatul (1) din prezentul articol, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca:	Articolul 10. Condiții și limitări ale detașării salariaților pe teritoriul Republicii Moldova (1) În cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni, întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) garantează salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova, cu respectarea principiului egalității de tratament, suplimentar față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă prevăzute la art. 9, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile acestora potrivit legislației naționale.	Compatibil	

— prin acte cu putere de lege și acte administrative; și/sau — prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală sau care se aplică în conformitate cu alineatul (8). Primul paragraf al prezentului alineat nu se aplică următoarelor: (a) procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență; (b) schemelor de pensii ocupaționale suplimentare. Atunci când prestatorul de servicii transmite o notificare motivată, statul membru în care se prestează serviciul extinde perioada menționată la primul subparagraf la 18 luni. În cazul în care o întreprindere menționată la articolul 1 alineatul (1) înlocuiește un lucrător detașat cu un alt lucrător detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc, durata detașării în sensul prezentului alineat este durata cumulată a perioadelor de detașare a fiecăruia dintre lucrătorii detașați în cauză. Noțiunea „aceeași sarcină în același loc”, menționată la al patrulea paragraf de la prezentul alineat, se stabilește ținând cont, printre altele, de natura serviciului care urmează să fie prestat, de activitatea care urmează să fie efectuată și de adresa (adresele) locului de muncă.	(2) În cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni, întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) nu pot să intervină asupra: a) condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv a clauzelor de neconcurență; b) contribuțiilor prevăzute de Legea privind fondurile de pensii facultative nr. 198/2020, dacă este cazul. (3) Perioada prevăzută la alin. (1) poate fi prelungită până la 18 luni, cu condiția transmiterii de către întreprindere a unei notificări motivate la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială prestează activitatea salariații detașați, cel târziu în ziua anterioară împlinirii termenului prevăzut la alin. (1). (4) Modelul notificării, precum și condițiile de transmitere a notificării se stabilesc de Guvern. (5) Durata detașării transnaționale se calculează pe baza unei perioade de referință de un an de la data începerii acesteia. La calculul acestei durate se iau în considerare inclusiv perioadele în care funcția a fost anterior ocupată de un alt salariat detașat în cadrul prestării de servicii transnaționale. (6) În cazul în care întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) înlocuiesc un salariat detașat cu un alt salariat detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc de muncă, durata detașării se calculează prin cumularea perioadelor de detașare a fiecăruia dintre salariații în cauză. (7) Pentru a stabili dacă salariatul detașat îndeplinește, în înțelesul alin. (6), aceeași sarcină în același loc de muncă se va ține cont, în principal, de natura serviciului care urmează să fie prestat, de activitatea care urmează să fie efectuată și de aceeași adresă a locului de muncă.		
(1b) Statele membre dispun ca întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (3) litera (c) să garanteze lucrătorilor detașați condițiile de muncă aplicabile, în temeiul articolului 5 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului (²), lucrătorilor prin agent de muncă temporară puși la dispoziție prin agenții de muncă temporară stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca. Întreprinderea utilizatoare informează întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (3) litera (c) despre condițiile de muncă și de încadrare în muncă pe care le aplică în ceea ce privește condițiile de muncă și remunerația, în	Articolul 11. Excepții privind condițiile de muncă pentru salariații puși la dispoziție de agenți de muncă temporară (1) Prin excepție de la prevederile art. 9, salariații puși la dispoziție în condițiile art. 6 alin. (1) lit. c) beneficiază de condițiile de muncă cu privire la: a) protecția femeilor gravide, femeilor care au născut de curând și cele care alăptează, protecția persoanelor în vârstă de până la 18 ani; b) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și măsurile de combatere a discriminării pe motive de sex, rasă, etnie, religie sau convingeri, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală.	Compatibil	

măsura în care acestea intră sub incidența primului paragraf de la prezentul alineat.	(2) În situația prevăzută la alin. (1) utilizatorul înființat sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova informează, în scris, agentul de muncă temporară cu privire la remunerație, condițiile de muncă, încadrare în muncă pe care le aplică la nivelul întreprinderii.		
(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. Prezenta dispoziție nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor menționate în anexă.	Articolul 19. Excepții de aplicare a prevederilor legale în cazul lucrărilor de montaj și instalare a bunurilor furnizate (1) Prevederile art. 9 lit. b) și c) nu se aplică în cazul lucrărilor de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun, activități 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) Excepția prevăzută la alin. (1) nu se aplică activităților din domeniul construcțiilor, care vizează construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta lege .	Compatibil	
(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.		Prevederi UE opționale	
(4) Statele membre pot, conform legislațiilor și/sau practicilor naționale, să prevadă derogarea de la dispozițiile alineatului (1) primul 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.		Prevederi UE opționale	
(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 nesemnificative.		Prevederi UE opționale	

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.			
(6) Durata detașării se calculează în funcție de o perioadă de referință de un an de la data începerii lor. La calcularea acesteia, trebuie luată în calcul durata detașărilor deja efectuate de lucrătorul care va fi înlocuit.	Articolul 10. Condiții și limitări ale detașării salariaților pe teritoriul Republicii Moldova (5) Durata detașării transnaționale se calculează pe baza unei perioade de referință de un an de la data începerii acesteia. La calculul acestei durate se iau în considerare inclusiv perioadele în care funcția a fost anterior ocupată de un alt salariat detașat în cadrul prestării de servicii transnaționale. (6) În cazul în care întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) înlocuiesc un salariat detașat cu un alt salariat detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc de muncă, durata detașării se calculează prin cumularea perioadelor de detașare a fiecăruia dintre salariații în cauză. (7) Pentru a stabili dacă salariatul detașat îndeplinește, în înțelesul alin. (6), aceeași sarcină în același loc de muncă se va ține cont, în principal, de natura serviciului care urmează să fie prestat, de activitatea care urmează să fie efectuată și de aceeași adresă a locului de muncă.	Compatibil	
(7) Alineatele (1)-(6) nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători. Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a remunerației, în măsura în care nu sunt acordate cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare, precum cheltuielile de transport, cazare și masă. Angajatorul, fără a aduce atingere alineatului (1) primul paragraf litera (i), rambursează lucrătorilor detașați cheltuielile respective în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile naționale aplicabile raportului de muncă. În cazul în care din condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile raportului de muncă nu reiese dacă elementele indemnizației specifice detașării se acordă cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare sau fac parte din remunerație și, în caz afirmativ, care este această	Articolul 9. Drepturile și condițiile de muncă ale salariaților detașați în Republica Moldova (1) Salariații detașați pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă prevăzute de legislația Republicii Moldova, conform prevederilor legale, cu privire la: i) indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații obligați, din considerente profesionale, să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit din Republica Moldova sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit din Republica Moldova la un alt loc de muncă, în conformitate cu legislația națională, contractul colectiv de muncă sau sau convenția colectivă.	Compatibil	

parte, atunci întreaga indemnizație se consideră a fi acordată cu titlu de rambursare a cheltuielilor.			
(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. În absența, sau în completarea, unui sistem de declarare a convențiilor colective sau sentințelor arbitrale cu aplicare generală în înțelesul primului paragraf, statele membre pot, dacă hotărăsc acest lucru, să ia drept bază: — convențiile colective sau sentințele arbitrale cu aplicare generală privind toate întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective din zona geografică respectivă; și/sau — convențiile colective încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv, Dacă aplicarea acestora întreprinderilor menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează egalitatea de tratament în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf din prezentul articol și, după caz, în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă care trebuie garantate lucrătorilor detașați în conformitate cu alineatul (1a) de la prezentul articol, între respectivele întreprinderi și întreprinderile menționate în prezentul paragraf, care se găsesc într-o situație asemănătoare. Se consideră că există egalitate de tratament, în înțelesul prezentului articol, atunci când întreprinderilor naționale aflate într-o situație asemănătoare: — le revin, în locul și în sectorul în cauză, aceleași obligații ca și întreprinderilor menționate la articolul 1 alineatul (1) în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf de la prezentul articol și, după caz, în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă care trebuie garantate muncitorilor detașați în conformitate cu alineatul (1a) de la prezentul articol, și	Codul muncii al Republicii Moldova nr. 154/2003 Articolul 35. Convenția colectivă (1) Convenția colectivă este un act juridic care stabilește principiile generale de reglementare a raporturilor de muncă și a raporturilor social-economice legate nemijlocit de acestea, care se încheie de către reprezentanții împuterniciți ai salariaților și ai angajatorilor la nivel național, teritorial și ramural, în limitele competenței lor.	Compatibil	

— le revin astfel de obligații cu aceleași efecte.			
(9) Statele membre pot impune întreprinderilor menționate la articolul 1 alineatul (1), să garanteze lucrătorilor menționați la articolul 1 alineatul (3) litera (c) alte condiții care se aplică lucrătorilor prin agent de muncă temporară în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca, în plus față de condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la alineatul (1b) de la prezentul articol.		Prevederi UE opționale	
(10) Prezenta directivă nu împiedică statele membre să impună, în conformitate cu tratatele, întreprinderilor naționale și celor din alte state membre, cu respectarea principiului egalității de tratament, 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.		Prevederi UE opționale	
Articolul 4 Cooperare în materie de informare (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.	Proiect de Lege privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii Articolul 39. Mecanismele de inspecție și control al drepturilor salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova (1) Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, verifică aplicarea prevederilor prezentei legi, în vederea respectării drepturilor salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale.	Compatibil	
(2) Statele membre prevăd cooperarea între autoritățile sau organismele competente, inclusiv autoritățile administrației publice, cărora le revine competența, în conformitate cu dreptul intern, de a supraveghea condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3, inclusiv la nivelul Uniunii. Această cooperare constă în special în a răspunde cererilor motivate de informare din partea acestor autorități sau organisme cu privire la punerea la dispoziție a lucrătorilor pe plan transnațional și în combaterea abuzurilor manifeste sau a cazurilor de activități considerate ilegale, cum	Articolul 41. Obligațiile Inspectoratului de Stat al Muncii în informarea salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova (1) Inspectoratul de Stat al Muncii asigură informarea pe scară largă privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă de care beneficiază salariații detașați pe teritoriul Republicii Moldova, pe care trebuie să le respecte și să le aplice întreprinderile prevăzute la art. 5.	Compatibil	

ar fi cazurile transnaționale de muncă nedeclarată și de activitate independentă fictivă în materie de detașare a lucrătorilor. Dacă autoritatea competentă sau organismul din statul membru din care lucrătorul este detașat nu deține informațiile cerute de autoritatea competentă sau organismul din statul membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul, acestea încearcă să obțină informațiile de la alte autorități sau organisme din statul membru respectiv. În cazul unor întârzieri persistente în furnizarea acestor informații către statul membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul, Comisia este informată și ia măsurile necesare. 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). Asistența administrativă reciprocă se furnizează cu titlu gratuit.	(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 on-line care asigură accesul inclusiv al persoanelor cu dizabilități. (3) În scopul îmbunătățirii accesului la informații și pentru claritatea acestora, Inspectoratul de Stat al Muncii asigură publicarea și actualizarea periodică, pe site-ul propriu, fără întârzieri nejustificate și în mod transparent, cel puțin a următoarelor informații: a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 9; b) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 10 alin. (1); c) salariul minim aplicabil la nivel național; d) elementele constitutive ale remunerației; e) procedura specifică privind detașarea salariaților pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale; f) date cu privire la măsurile administrative și de control aplicabile întreprinderilor prevăzute la art. 5 lit. a), în conformitate cu prevederile art. 40; g) lista și datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă; h) date referitoare la contractele colective de muncă aplicabile conform prevederilor legale și cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova în baza acestor contracte colective de muncă, precum și, după caz, trimiteri către site-urile oficiale ale partenerilor sociali reprezentativi; i) date privind procedurile de depunere a plângerilor. (4) Informațiile prevăzute la alin. (3) sunt puse la dispoziție în limbile română și engleză. (5) Inspectoratul de Stat al Muncii verifică periodic informațiile furnizate în conformitate cu alin. (3) și se asigură că acestea sunt corecte și actualizate. (6) La publicarea elementelor constitutive ale remunerației se face trimitere pentru fiecare element în parte la actul normativ/contractul colectiv de muncă, care reglementează respectivul drept salarial. (7) În scopul îmbunătățirii accesului la informații, Inspectoratul de Stat al Muncii evaluează anual necesitatea furnizării de informații		
---	---	--	--

	și stabilește publicarea acestora și în alte limbi oficiale ale Uniunii Europene, în funcție de cererile de informare primite. (8) Inspectoratul de Stat al Muncii desemnează persoanele de contact din cadrul biroului de legătură responsabile cu soluționarea cererilor de informare și publică pe site-ul instituției datele de contact ale acestora. (9) Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Inspectoratul de Stat al Muncii asigură actualizarea informațiilor furnizate în fișa de țară privind detașarea transnațională a salariaților pe teritoriul Republicii Moldova, anual sau ori de câte ori este necesar. (10) Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Inspectoratul de Stat al 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 Republicii Moldova.		
(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.	Articolul 40. Obligațiile Inspectoratului de Stat al Muncii în informarea salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova (5) Inspectoratul de Stat al Muncii verifică periodic informațiile furnizate în conformitate cu alin. (3) și se asigură că acestea sunt corecte și actualizate.	Compatibil	
(4) Fiecare stat membru comunică celorlalte state membre și Comisiei birourile de legătură și/sau organismele competente menționate la alineatul (1).	Articolul 32. Termenele de răspuns ale Inspectoratului de Stat al Muncii la solicitările de informații din partea autorităților competente Inspectoratul de Stat al Muncii furnizează informațiile solicitate de către autoritățile competente din statele membre sau de către Comisia Europeană prin mijloace electronice, cu respectarea următoarelor termene: a) în maximum două zile lucrătoare de la primirea cererii, în special în ceea ce privește verificarea existenței stabilirii întreprinderii prevăzute la art. 5 lit. b), pe teritoriul Republicii Moldova, în cazuri urgente, motivate și detaliate în cerere, și care necesită doar consultarea de registre naționale; b) în maximum 25 de zile lucrătoare de la primirea cererii, în cazul tuturor celorlalte cereri de informare, cu excepția cazului în care	Compatibil	

	autoritățile competente stabilesc de comun acord un termen mai scurt de răspuns.		
Articolul 5 Monitorizarea, controlul și asigurarea respectării Statul membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul și statul membru din care este detașat lucrătorul sunt responsabile de monitorizarea, controlul și asigurarea respectării obligațiilor prevăzute de prezenta directivă și de Directiva 2014/67/UE și iau măsurile corespunzătoare în cazul nerespectării prezentei directive. Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea acestora. Sancțiunile prevăzute sunt eficace, proporționale și cu efect de descurajare. Statele membre se asigură în principal că lucrătorii și/sau reprezentanții acestora beneficiază de proceduri corespunzătoare în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în cadrul prezentei directive. În cazul în care, în urma unei evaluări de ansamblu efectuate în temeiul articolului 4 din Directiva 2014/67/UE de către un stat membru, se constată că o întreprindere creează în mod abuziv sau fraudulos impresia că situația unui lucrător intră sub incidența prezentei directive, statul membru respectiv se asigură că lucrătorul beneficiază de dreptul și practicile aplicabile. Statele membre se asigură că prezentul articol nu conduce la situația în care lucrătorului în cauză îi sunt aplicabile condiții mai puțin favorabile decât cele aplicabile lucrătorilor detașați.	Articolul 38. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii în monitorizarea și controlul detașării transnaționale a salariaților (1) Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritatea națională competentă să controleze, prin inspectoratele teritoriale de muncă, respectarea de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a), a clauzelor și a condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 9. (2) În cadrul controalelor prevăzute la alin. (1), Inspectoratul de Stat al Muncii, prin cooperare administrativă, solicită, în situația în care este necesar, sprijinul autorităților competente din statul membru de stabilire a întreprinderilor prevăzute la art. 4 lit. a). (3) Competența efectuării de inspecții și verificări cu privire la respectarea de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), a clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 14, pe perioada detașării transnaționale a unui salariat de pe teritoriul Republicii Moldova pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene revine autorităților competente ale statului membru sau Confederației Elvețiene, după caz. (4) Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, asigură monitorizarea și controlul respectării prevederilor legislației naționale cu privire la salariații detașați de pe teritoriul Republicii Moldova de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), pentru toate aspectele legate de relația de muncă, cu excepția celor prevăzute la art. 14. (5) În cadrul cooperării administrative, Inspectoratul de Stat al 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. 4 lit. b). (6) Inspectoratul de Stat al Muncii comunică din oficiu, în cel mai scurt timp, orice informație relevantă 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.	Compatibil	
Articolul 6 Competența judiciară	Articolul 26. Protecția juridică a salariaților detașați în Republica Moldova	Compatibil	

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.	(1) Salariații detașați pe teritoriul Republicii Moldova care consideră că le-au fost încălcate drepturile privind condițiile de muncă sau că au suferit prejudicii ca urmare a nerespectării prevederilor prezentei legi, se pot adresa Inspectoratului de Stat al Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente din Republica Moldova ori instanțelor judecătorești dintr-un alt stat potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară, și pot depune plângere direct împotriva angajatorului. (2) Prevederile alin. (1) se aplică și după încetarea detașării pe teritoriul Republicii Moldova, cu respectarea termenelor de prescripție stabilite de legislație pentru înaintarea acțiunilor privind încălcarea drepturilor respective . (3) Prevederile alin. (1) se aplică fără a aduce atingere competențelor instanțelor judecătorești, astfel cum sunt prevăzute de legislația națională și/sau convențiile internaționale. (4) Sindicatele, asociațiile, organizațiile și alte entități juridice care au, conform criteriilor stabilite în legislația națională , interese legitime privind respectarea drepturilor salariaților detașați transnațional pot iniția , în numele sau în sprijinul salariaților detașați ori al angajatorului lor și cu acordul scris al acestora, acțiuni judiciare sau administrative, în vederea aplicării prezentei legi . (5) Prevederile alin. (1) și (4) se aplică fără a aduce atingere: a) altor atribuții și drepturi colective ale partenerilor sociali și ale reprezentanților salariaților, prevăzute de legislația națională; b) normelor de procedură privind reprezentarea și apărarea în instanțele de judecată. (6) În cazul în care salariații detașați în condițiile prezentei legi inițiază acțiuni în instanță sau acțiuni administrative împotriva angajatorului lor, în conformitate cu prevederile alin. (1), beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea acestuia . (7) În sensul prevederilor alin. (6), este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a raporturilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori 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 ori plângerea depusă de salariat.		
Articolul 7 Punerea în aplicare 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. 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.		Prevederi UE opționale	
Articolul 8 Revizuirea de către Comisie 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.		Prevederi UE opționale	
Articolul 9 Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE opționale	
ANEXĂ Activitățile menționate la articolul 3 alineatul (2) înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor legate de construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de: 1. excavații 2. terasament 3. construcții 4. montare și demontare a elementelor prefabricate 5. amenajare sau echipare 6. transformare 7. renovare 8. reparare	Anexa Activitățile prevăzute la art. 19 alin. (2) al Codului muncii înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor legate de construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de: a) excavații; b) terasament; c) construcții; d) montare și demontare a elementelor prefabricate; e) amenajare sau echipare; f) transformare; g) renovare; h) reparare;	Compatibil	

9. demontare	i) demontare;		
10. demolare	j) demolare;		
11. întreținere	k) mentenanță;		
12. întreținere, lucrări de vopsire și curățare	l) întreținere, lucrări de vopsire și curățare;		
13. îmbunătățiri.	m) îmbunătățiri.		

TABEL DE CONCORDANȚĂ

1	Titlul actului UE, inclusiv cea mai recentă modificare, nr. CELEX 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)			
2	Titlul actului normativ național Lege privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii			
3	Gradul general de compatibilitate: Compatibil			
4	Autoritatea/persoana responsabilă Ministerul Muncii și Protecției Sociale, Direcția politici în domeniul raporturi de muncă și dialog social			
5	Data întocmirii/actualizării: 25 februarie 2026			
Actul Uniunii Europene 6		Proiectul de act normativ național 7	Gradul de compatibilitate 8	Observații 9
Articolul 1 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. Prezenta directivă urmărește să garanteze respectarea unui nivel adecvat de protecție a drepturilor lucrătorilor detașați pentru prestarea transfrontalieră de servicii, în special asigurarea respectării aplicării clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă ce se aplică în		Proiect de Lege privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii Articolul 1. Obiectul și scopul legii (1) Prezenta lege instituie un cadru comun de dispoziții, măsuri și mecanisme de control, aplicabile detașării salariaților pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale, inclusiv măsurile de prevenire și sancționare a oricărui abuz sau a eludării acestora. (2) Prevederile prezentei legi urmăresc garantarea unui nivel adecvat de protecție a salariaților detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale, în special prin asigurarea respectării aplicării condițiilor de încadrare în	Compatibil	

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.	muncă, precum și a normelor de sănătate și securitate în muncă prevăzute de legislația națională. (3) Prevederile prezentei legi au drept scop facilitarea exercitării libertății de a presta servicii pentru prestatorii de servicii, în vederea asigurării unui climat de concurență loială și sprijinirii funcționării pieței interne. (4) Prezenta lege nu afectează exercitarea drepturilor fundamentale, astfel cum sunt recunoscute în legislația națională, precum și la nivelul Uniunii Europene, dreptul la grevă, în conformitate cu legislația națională. (5) Prevederile prezentei legi nu afectează dreptul la negocieri colective, de a încheia contracte colective de muncă și convenții colective în conformitate cu legislația națională.		
(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.	Articolul 1. Obiectul și scopul legii (5) Prevederile prezentei legi nu afectează dreptul la negocieri colective, de a încheia contracte colective de muncă și convenții colective în conformitate cu legislația națională.	Compatibil	
Articolul 2 Definiții În sensul prezentei directive, se 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;	Articolul 2. Noțiuni În sensul prezentei legi, următoarele noțiuni semnifică: stat membru - orice stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European și Confederația Elvețiană; salariat - persoana fizică care prestează o muncă pentru și sub autoritatea unui angajator, conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție, în schimbul unui salariu, în baza contractului individual de muncă; salariat detașat transnațional pe teritoriul Republicii Moldova - salariatul unui angajator înființat pe teritoriul		

(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.	unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care în mod normal lucrează într-un alt stat decât Republica Moldova, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul Republicii Moldova; salariat detașat transnațional de pe teritoriul Republicii Moldova - salariatul unui angajator înființat pe teritoriul Republicii Moldova, care, pe o perioadă limitată de timp, dar nu mai mult de 24 de luni, desfășoară muncă pe teritoriul unui stat membru, altul decât cel în care își are sediul angajatorul, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pe perioada executării contractului încheiat cu angajatorul din celălalt stat membru, în cadrul prestării de servicii transnaționale; detașare transnațională - situația în care o întreprindere înființată 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. cheltuieli generate de detașare - orice cheltuieli efectuate în scopul detașării, inclusiv cheltuieli cu transportul, cazarea și masa; indemnizație specifică detașării transnaționale - indemnizația, impozitată conform Codului fiscal nr. 1163/1997, destinată să asigure protecția socială a salariaților acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare, care constau în îndepărtarea salariatului de mediul său obișnuit; 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; autoritate solicitantă - autoritatea competentă dintr-un stat membru sau Confederația Elvețiană care transmite o		
--	---	--	--

	cerere de asistență, de informare, de notificare sau de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale; autoritate solicitată - autoritatea competentă dintr-un stat membru sau Confederația Elvețiană către care îi este adresată o cerere de asistență, de informare, de notificare sau de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale; stat membru gazdă - statul membru sau Confederația Elvețiană pe teritoriul căruia este detașat un salariat în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, de către o întreprindere înființată pe teritoriul altui stat membru; stat membru de înființare - statul membru sau Confederația Elvețiană în care este înființată întreprinderea care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul altui stat membru salariați cu care are stabilite raporturi de muncă; sistemul de informare al pieței interne (Sistem IMI) - instrumentul electronic furnizat de Comisia Europeană pentru a facilita cooperarea administrativă dintre autoritățile competente ale statelor membre și Comisia Europeană, definit în conformitate cu prevederile Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 25 octombrie 2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne și de abrogare a Deciziei 2008/49/CE a Comisiei („Regulamentul IMI”), denumit în continuare Sistemul IMI; lanț de subcontractare - relația contractuală civilă între o entitate juridică denumită contractant și o entitate juridică denumită subcontractant, între care există raporturi juridice directe privind prestarea unor servicii; întreprindere - orice formă de organizare a unei activități economice, autorizată, potrivit legislației în vigoare în statul membru de înființare, să desfășoare activități de		
--	--	--	--

	producție, comerț sau prestări de servicii, în scopul obținerii de venituri în condiții de concurență; grup de întreprinderi - două sau mai multe întreprinderi recunoscute ca fiind afiliate; utilizator de muncă temporară (denumit în continuare și utilizator) – persoana fizică ce desfășoară o activitate de întreprinzător sau întreprinderea, instituția sau organizația cu statut de persoană juridică, indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare și de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală, pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară; fîșa de țară - chestionar standard, publicat pe site-ul Comisiei Europene, conținând informații cu privire la regulile naționale specifice fiecărui stat membru cu privire la detașarea transnațională a salariaților; lucrări de montaj inițial și/sau de primă instalare a unui bun - procedura de lucru prin care un bun este instalat și pus în funcțiune; cooperare administrativă - activitatea în colaborare a autorităților competente ale statelor membre sau a autorităților competente ale statelor membre sau Confederația Elvețiană și a Comisiei Europene, prin schimbul și prelucrarea de informații, inclusiv prin notificări și alerte ori prin furnizarea de asistență reciprocă, inclusiv pentru rezolvarea problemelor, care au caracter administrativ și nu au o natură penală, în scopul unei mai bune aplicări a dreptului Uniunii Europene; instrumentul uniform de recuperare - formular standard utilizat în cadrul Sistemului IMI pentru formularea și transmiterea unei cereri de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale de către autoritatea solicitantă a unui stat membru;		
--	---	--	--

	instrumentul uniform de comunicare - formular standard utilizat în cadrul Sistemului IMI pentru formularea și transmiterea unei cereri de comunicare a unei sancțiuni contravenționale de către autoritatea solicitantă a unui stat membru; coordonator național IMI - autoritatea desemnată de un stat membru sau Confederația Elvețiană pentru a îndeplini sarcinile de sprijin necesare pentru funcționarea eficientă a Sistemului IMI. salariul minim aplicabil salariatului detașat pe teritoriul Republicii Moldova este cel prevăzut de legislația Republicii Moldova; salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul Republicii Moldova este cel definit de legislația și/ori practica statului membru, altul decât Republica Moldova, sau Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia este detașat salariatul; remunerația aplicabilă pe teritoriul Republicii Moldova - suma de bani, impozitată conform Codului fiscal nr. 1163/1997, care cuprinde salariul de funcție sau tarifar, sporul pentru muncă suplimentară, sporul pentru munca în zilele de repaus săptămânal, sporul pentru munca în zilele de sărbătoare legală, sporul pentru munca prestată în timpul nopții, alte sporuri și indemnizații care sunt obligatorii conform legislației naționale; remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât Republica Moldova sau pe teritoriul Confederației Elvețiene - suma de bani stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat salariatul, reprezentând toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative sau convențiilor colective, care se aplică în statul membru respectiv.		
--	---	--	--

Articolul 3 Autoritățile competente și birourile de legătură În sensul prezentei directive, statele membre, în conformitate cu dreptul intern și/sau practicile naționale, desemnează una sau mai multe autorități competente care pot include unul sau mai multe birouri de legătură menționate la articolul 4 din Directiva 96/71/CE. Atunci când își desemnează autoritățile competente, statele membre tratează cu considerația cuvenită necesitatea de a asigura protecția datelor pentru informațiile comunicate, precum și drepturile legale ale persoanelor fizice și juridice care pot fi afectate. Statele membre au responsabilitatea finală în ceea ce privește garantarea protecției datelor și garantarea drepturilor legale ale persoanele afectate și implementează mecanisme corespunzătoare în acest sens. Statele membre comunică datele de contact ale autorităților competente Comisiei și celorlalte state membre. Comisia publică și actualizează cu regularitate lista autorităților competente și a birourilor de legătură. Atât celelalte state membre, cât și instituțiile Uniunii respectă alegerea fiecărui stat membru în ceea ce privește autoritățile competente desemnate.	Articolul 32. Termenele de răspuns ale Inspectoratului de Stat al Muncii la solicitările de informații din partea autorităților competente Inspectoratul de Stat al Muncii furnizează informațiile solicitate de către autoritățile competente din statele membre sau de către Comisia Europeană prin mijloace electronice, cu respectarea următoarelor termene: a) în maximum două zile lucrătoare de la primirea cererii, în special în ceea ce privește verificarea existenței stabilirii întreprinderii prevăzute la art. 5 lit. b), pe teritoriul Republicii Moldova, în cazuri urgente, motivate și detaliate în cerere, și care necesită doar consultarea de registre naționale; b) în maximum 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.	Compatibil	
Articolul 4 Identificarea unei detașări reale și prevenirea abuzurilor și eludărilor (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 faptice 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 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. (2) Pentru a stabili dacă o întreprindere exercită în mod efectiv activități semnificative, altele decât cele pur interne de gestionare	Articolul 12. Evaluarea detașării transnaționale de către Inspectoratul de Stat al Muncii (1) În scopul identificării situațiilor de detașare transnațională și pentru a preveni abuzurile și eludările dispozițiilor prezentei legi, Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, realizează o evaluare de ansamblu a tuturor elementelor faptice care caracterizează o detașare transnațională, în special a: a) elementelor faptice care caracterizează activitățile desfășurate de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) în statul membru sau Confederației Elvețiene în care acestea sunt înființate și, atunci când este necesar, în Republica Moldova; b) elementelor faptice care caracterizează munca și situația salariatului detașat pe teritoriul Republicii Moldova.		

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 care aceasta este stabilită și, atunci când este necesar, în statul membru gazdă. Aceste elemente pot include, în special, aspectele următoare: (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; (b) locul de recrutare a lucrătorilor detașați și locul din care sunt detașați; (c) legea aplicabilă contractelor încheiate de întreprindere cu lucrătorii acesteia, pe de o parte, și cu clienții, pe de altă parte; (d) locul în care întreprinderea își exercită activitatea de bază, precum și locul în care angajează personal administrativ; (e) numărul de contracte executate și/sau mărimea cifrei de afaceri realizate în statul membru de stabilire, ținând seama de situația specifică, printre altele, a întreprinderilor nou înființate și a IMM-urilor. (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: (a) munca se desfășoară pentru o perioadă limitată de timp în alt stat membru; (b) data la care începe detașarea; (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; (d) lucrătorul detașat se întoarce sau se așteaptă că își va relua munca în statul membru din care a fost detașat, după finalizarea muncii sau prestarea de servicii pentru care a fost detașat; (e) natura activităților; (f) cheltuielile de transport, masă și cazare sunt asigurate sau rambursate de angajatorul care detașează lucrătorul și, în acest caz,	(2) Evaluarea de ansamblu prevăzută la alin. (1) se realizează în cadrul controalelor efectuate de către inspectoratele teritoriale de muncă, pentru fiecare situație de detașare transnațională. (3) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) au următoarele caracteristici: a) sunt destinate să ofere asistență inspectoratelor teritoriale de muncă în cadrul verificărilor și controalelor efectuate; 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; 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; nerespectarea unuia sau a mai multora dintre ele nu exclude în mod automat posibilitatea ca o situație dată să fie caracterizată drept situație de detașare. (4) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) lit. a) au rolul de a stabili dacă o întreprindere exercită în mod efectiv activități semnificative, altele decât cele interne de gestionare și/sau administrative în statul membru de înființare sau în Confederația Elvețiană, având ca perioadă de referință un interval de timp de un an anterior datei efectuării controlului. (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 Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene este detașat temporar pe teritoriul Republicii Moldova. (6) Elementele faptice prevăzute 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 Republicii Moldova, inclusiv pentru a identifica posibile cazuri de declarare a unui salariat detașat ca exercitând		
---	---	--	--

modul în care transportul, masa și cazarea sunt puse la dispoziție sau metoda de rambursare; (g) orice perioade anterioare în care postul a fost ocupat de același sau de un alt lucrător (detașat). (4) Nerespectarea unuia sau a mai multora dintre elementele faptice 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 țin cont de particularitățile situației. (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.	activități independente în scopul eludării prevederilor prezentei legi. (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 modalitatea de exprimare a acordului de voință a părților în cadrul raporturilor de muncă. (8) Elementele faptice prevăzute la alin. (1) sunt stabilite prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.		
Articolul 5 Îmbunătățirea accesului la informații (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.	Articolul 41. Obligațiile Inspectoratului de Stat al Muncii în informarea salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova (1) Inspectoratul de Stat al Muncii asigură informarea pe scară largă privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă de care beneficiază salariații detașați pe teritoriul Republicii Moldova, pe care trebuie să le respecte și să le aplice întreprinderile prevăzute la art. 5. (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 on-line care asigură accesul inclusiv al persoanelor cu dizabilități. (3) În scopul îmbunătățirii accesului la informații și pentru claritatea acestora, Inspectoratul de Stat al Muncii asigură publicarea și actualizarea periodică, pe site-ul propriu, fără	Compatibil	

	întârzieri nejustificate și în mod transparent, cel puțin a următoarelor informații: a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 9; b) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 10 alin. (1); c) salariul minim aplicabil la nivel național; d) elementele constitutive ale remunerației; e) procedura specifică privind detașarea salariaților pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale; f) date cu privire la măsurile administrative și de control aplicabile întreprinderilor prevăzute la art. 5 lit. a), în conformitate cu prevederile art. 40; g) lista și datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă; h) date referitoare la contractele colective de muncă aplicabile conform prevederilor legale și cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova în baza acestor contracte colective de muncă, precum și, după caz, trimiteri către site-urile oficiale ale partenerilor sociali reprezentativi; i) date privind procedurile de depunere a plângerilor. (4) Informațiile prevăzute la alin. (3) sunt puse la dispoziție în limbile română și engleză. (5) Inspectoratul de Stat al Muncii verifică periodic informațiile furnizate în conformitate cu alin. (3) și se asigură că acestea sunt corecte și actualizate. (6) La publicarea elementelor constitutive ale remunerației se face trimitere pentru fiecare element în parte la actul normativ/contractul colectiv de muncă, care reglementează respectivul drept salarial. (7) În scopul îmbunătățirii accesului la informații, Inspectoratul de Stat al Muncii evaluează anual necesitatea furnizării de informații și stabilește publicarea acestora și în alte limbi oficiale ale Uniunii Europene, în funcție de cererile de informare primite.		
--	---	--	--

	(8) Inspectoratul de Stat al Muncii desemnează persoanele de contact din cadrul biroului de legătură responsabile cu soluționarea cererilor de informare și publică pe site-ul instituției datele de contact ale acestora. (9) Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Inspectoratul de Stat al Muncii asigură actualizarea informațiilor furnizate în fișa de țară privind detașarea transnațională a salariaților pe teritoriul Republicii Moldova, anual sau ori de câte ori este necesar. (10) Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Inspectoratul de Stat al 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 Republicii Moldova.		
(2) Pentru a contribui la îmbunătățirea accesului la informații, statele membre: (a) indică în mod clar, într-o manieră detaliată și ușor de utilizat și într-un format 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; (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; (c) pun informațiile la dispoziția lucrătorilor și prestatorilor de servicii, cu titlu gratuit, în limba (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	Articolul 41. Obligațiile Inspectoratului de Stat al Muncii în informarea salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova (3) În scopul îmbunătățirii accesului la informații și pentru claritatea acestora, Inspectoratul de Stat al Muncii asigură publicarea și actualizarea periodică, pe site-ul propriu, fără întârzieri nejustificate și în mod transparent, cel puțin a următoarelor informații: a) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 9; b) clauzele și condițiile de încadrare în muncă prevăzute la art. 10 alin. (1); c) salariul minim aplicabil la nivel național; d) elementele constitutive ale remunerației; e) procedura specifică privind detașarea salariaților pe teritoriul Republicii Moldova în cadrul prestării de servicii transnaționale; f) date cu privire la măsurile administrative și de control aplicabile întreprinderilor prevăzute la art. 5 lit. a), în conformitate cu prevederile art. 40; g) lista și datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă;	Compatibil	

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; (d) îmbunătățesc accesibilitatea și claritatea informațiilor pertinente, în special a celor furnizate pe un site internet oficial național unic, menționat la litera (a); (e) indică o persoană de contact din cadrul biroului de legătură, responsabilă cu tratarea cererilor de informații; (f) actualizează informațiile furnizate în fișele de țară.	h) date referitoare la contractele colective de muncă aplicabile conform prevederilor legale și cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova în baza acestor contracte colective de muncă, precum și, după caz, trimiteri către site-urile oficiale ale partenerilor sociali reprezentativi; i) date privind procedurile de depunere a plângerilor.		
(3) Comisia va continua să sprijine statele membre în domeniul accesului la informații.		Prevederi UE neaplicabile	
(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 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.		Prevederi UE neaplicabile	
(5) 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.	Anexa Activitățile prevăzute la art. 19 alin. (2) al Codului muncii înglobează toate activitățile din domeniul construcțiilor legate de construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor, în special lucrări de: a) excavații;	Compatibil	

	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.		
Articolul 6 Asistența reciprocă — principii generale (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.	Articolul 31. Responsabilitățile Inspectoratului de Stat al Muncii în cooperarea administrativă pentru monitorizarea detașării transnaționale (1) În cadrul cooperării administrative, Inspectoratul de Stat al 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. 6 alin. (2), în principal cu privire la orice nerespectare sau abuz în ceea ce privește normele aplicabile privind detașarea transnațională, inclusiv cazurile transnaționale de muncă nedeclarată și de activitate independentă fictivă în materie de detașare a salariaților. (2) Cererile de informare prevăzute la alin. (1) pot viza și furnizarea de informații privind stabilirea pe teritoriul Republicii Moldova, buna conduită și încălcarea de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b) a normelor aplicabile privind detașarea transnațională a salariaților.	Compatibil	
(2) 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. 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.	(3) În situația în care nu deține informațiile solicitate, Inspectoratul de Stat al Muncii întreprinde demersuri pentru obținerea acestora de la instituțiile naționale competente. (4) În cazul întâmpinării unor dificultăți în a răspunde unei cereri de informare sau în a efectua verificări și acțiuni de	Compatibil	
(3) Cooperarea dintre statele membre poate include, de asemenea, transmiterea sau comunicarea de documente.		Compatibil	
(4) 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		Compatibil	

lor în conformitate cu dreptul intern. Statele membre iau măsurile corespunzătoare în cazul nefurnizării acestor informații.	control, Inspectoratul de Stat al Muncii informează fără întârziere autoritatea competentă solicitantă, în vederea găsirii unei soluții. (5) În cazul în care Inspectoratul de Stat al 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.		
(5) 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. 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.	Articolul 31. Responsabilitățile Inspectoratului de Stat al Muncii în cooperarea administrativă pentru monitorizarea detașării transnaționale (4) În cazul întâmpinării unor dificultăți în a răspunde unei cereri de informare sau în a efectua verificări și acțiuni de control, Inspectoratul de Stat al Muncii informează fără întârziere autoritatea competentă solicitantă, în vederea găsirii unei soluții. (5) În cazul în care Inspectoratul de Stat al 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.	Compatibil	
(6) Statele membre furnizează informațiile cerute de către alte state membre sau de către Comisie prin mijloace electronice, cu respectarea următoarelor termene: (a) dacă este vorba despre cazuri urgente care necesită consultarea 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. Motivul caracterului urgent se indică în mod clar în cerere, inclusiv câteva detalii care să demonstreze acest caracter urgent;	Articolul 32. Termenele de răspuns ale Inspectoratului de Stat al Muncii la solicitările de informații din partea autorităților competente Inspectoratul de Stat al Muncii furnizează informațiile solicitate de către autoritățile competente din statele membre sau de către Comisia Europeană prin mijloace electronice, cu respectarea următoarelor termene: a) în maximum două zile lucrătoare de la primirea cererii, în special în ceea ce privește verificarea existenței	Compatibil	

(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.	stabilirii întreprinderii prevăzute la art. 5 lit. b), pe teritoriul Republicii Moldova, în cazuri urgente, motivate și detaliate în cerere, și care necesită doar consultarea de registre naționale;		
(7) 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.	b) în maximum 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.	Compatibil	
(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.		Compatibil	
(9) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă se furnizează cu titlu gratuit.	Articolul 41. Obligațiile Inspectoratului de Stat al Muncii în informarea salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova (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 on-line care asigură accesul inclusiv al persoanelor cu dizabilități.	Compatibil	
(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.		Prevederi UE opționale	
Articolul 7 Rolul statelor membre în cadrul cooperării administrative (1) În conformitate cu principiile stabilite la articolele 4 și 5 din Directiva 96/71/CE, în timpul perioadei de detașare a unui lucrător	Articolul 30. Rolul Inspectoratului de Stat al Muncii în cooperarea administrativă pentru implementarea legislației privind detașarea salariaților	Compatibil	

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.	(1) În scopul punerii în aplicare a prevederilor prezentei legi, Inspectoratul de Stat al Muncii este autoritatea competentă având atribuții de birou de legătură, care asigură îndeplinirea obligației de cooperare administrativă cu autoritățile competente din statele membre sau din Confederația Elvețiană.		
(2) 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.		Compatibil	
(3) 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.	Articolul 31. Responsabilitățile Inspectoratului de Stat al Muncii în cooperarea administrativă pentru monitorizarea detașării transnaționale (1) În cadrul cooperării administrative, Inspectoratul de Stat al 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. 6 alin. (2), în principal cu privire la orice nerespectare sau abuz în ceea ce privește normele aplicabile privind detașarea transnațională, inclusiv cazurile transnaționale de muncă nedeclarată și de activitate independentă fictivă în materie de detașare a salariaților.	Compatibil	
(4) 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.	(2) Cererile de informare prevăzute la alin. (1) pot viza și furnizarea de informații privind stabilirea pe teritoriul Republicii Moldova, buna conduită și încălcarea de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b) a normelor aplicabile privind detașarea transnațională a salariaților.	Compatibil	
(5) 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.	(3) În situația în care nu deține informațiile solicitate, Inspectoratul de Stat al Muncii întreprinde demersuri pentru obținerea acestora de la instituțiile naționale competente. (4) În cazul întâmpinării unor dificultăți în a răspunde unei cereri de informare sau în a efectua verificări și acțiuni de control, Inspectoratul de Stat al Muncii informează fără	Compatibil	

	întârziere autoritatea competentă solicitantă, în vederea găsirii unei soluții. (5) În cazul în care Inspectoratul de Stat al 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.		
(6) Obligațiile prevăzute în prezentul articol nu dau naștere unei obligații din partea statului membru de stabilire de a efectua verificări și controale factice 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 prevăzute în dreptul intern, practicile și procedurile administrative naționale ale statului membru gazdă și în conformitate cu dreptul Uniunii.	Articolul 38. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii în monitorizarea și controlul detașării transnaționale a salariaților (3) Competența efectuării de inspecții și verificări cu privire la respectarea de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), a clauzelor și condițiilor de încadrare în muncă prevăzute la art. 14, pe perioada detașării transnaționale a unui salariat de pe teritoriul Republicii Moldova pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene revine autorităților competente ale statului membru sau Confederației Elvețiene, după caz.	Compatibil	
Articolul 8 Măsuri de însoțire (1) Statele membre, asistate de Comisie, adoptă măsuri de însoțire pentru a dezvolta, facilita și promova schimburi între funcționarii însărcinați cu punerea în aplicare a cooperării administrative și a asistenței reciproce, precum și pentru a monitoriza respectarea și asigurarea respectării aplicării normelor aplicabile. De asemenea, statele membre pot să adopte măsuri de însoțire pentru a veni în sprijinul organizațiilor care oferă informații lucrătorilor detașați.		Prevederi UE opționale	
(2) Comisia evaluează necesitatea unui sprijin financiar în scopul de a îmbunătăți și mai mult cooperarea administrativă și de a spori încrederea reciprocă prin intermediul proiectelor, inclusiv prin promovarea schimburilor de funcționari competenți și formare, precum și prin elaborarea, încurajarea și promovarea bunelor		Prevederi UE opționale	

practici, inclusiv cele ale partenerilor sociali la nivelul UE, cum ar fi dezvoltarea și actualizarea bazelor de date sau a site-urilor internet comune care conțin informații generale sau sectoriale specifice privind clauzele și condițiile de încadrare în muncă care trebuie respectate și colectarea și evaluarea unor date exhaustive specifice procesului de detașare. În cazul în care ajunge la concluzia că există o astfel de necesitate, Comisia utilizează, fără a aduce atingere prerogativelor Parlamentului European și ale Consiliului în cadrul procedurii bugetare, instrumentele de finanțare disponibile vizând consolidarea cooperării administrative.			
(3) Respectând autonomia partenerilor sociali, Comisia și statele membre pot asigura sprijinul adecvat inițiativelor relevante întreprinse de către partenerii sociali la nivelul Uniunii și la nivel național cu scopul de a informa întreprinderile și lucrătorii cu privire la clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile stabilite în prezenta directivă și în Directiva 96/71/CE.		Prevederi UE opționale	
Articolul 9 Cerințe administrative și măsuri de control (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 fie justificate și proporționale în conformitate cu dreptul Uniunii. În aceste scopuri, statele membre pot impune îndeosebi următoarele măsuri: (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: (i) identitatea prestatorului de servicii;	Articolul 40. Obligații administrative și măsuri de control pentru întreprinderile detașante (1) Pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute de prezenta lege, Inspectoratul de Stat al Muncii impune cerințe administrative și măsuri de control. (2) Cerințele administrative și măsurile de control includ următoarele obligații pentru întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a): a) obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii, până la începerea efectivă a activității salariaților detașați, care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale factice la locul de muncă; b) obligația de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, precum și	Compatibil	

(ii) numărul anticipat de lucrători detașați clar identificabili; (iii) persoanele menționate la literele (e) și (f); (iv) durata anticipată și datele preconizate de începere și de încheiere a detașării; (v) adresa (adresele) locului de muncă; și (vi) natura serviciilor care justifică detașarea; (b) obligația de a deține sau de a pune la dispoziție și/sau de a păstra 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 ⁽¹³⁾, 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; (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; (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 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	de a păstra într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul Republicii Moldova, pe perioada detașării transnaționale, copii, în format electronic sau pe suport hârtie, ori copii ale documentelor echivalente privind: - contractul de muncă sau un document echivalent, iar în cazul în care este necesar ori relevant, informații 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; - salariul și dovada plății acestuia; - durata timpului de lucru și fișa de prezență; c) obligația de a furniza documentele prevăzute la lit. b), după terminarea perioadei de detașare, la cererea Inspectoratului de Stat al Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării; d) obligația de a furniza o traducere în limba română a documentelor prevăzute la lit. b); 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. f) obligația de a desemna o persoană de contact pentru partenerii sociali, în vederea facilitării dialogului social și, după caz, a negocierii colective. (3) Declarația prevăzută la alin. (2) lit. a) conține, cel puțin, următoarele informații: a) datele de identificare ale întreprinderii detașante (denumire, forma juridică, sediul, numărul de identificare, date de contact); b) numărul salariaților detașați și datele lor de identificare (nume și prenume, data nașterii, cetățenia, după caz); c) data începerii și data estimată a încetării detașării, precum și durata preconizată; d) adresa sau adresele locului (locurilor) de muncă de pe teritoriul Republicii Moldova;		
---	---	--	--

membru gazdă, dar trebuie să fie disponibilă în urma unei cereri rezonabile și justificate.	e) natura serviciilor și activităților prestate și, după caz, beneficiarul sau beneficiarii serviciilor;		
(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.	f) datele persoanei desemnate potrivit alin. (2) lit. e) și ale persoanei desemnate potrivit alin. (2) lit. f), după caz; g) după caz, indicarea faptului că detașarea se realizează prin agent de muncă temporară ori în cadrul unui grup de întreprinderi. (4) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) au obligația prevăzută la alin. (2) lit. c) timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională.	Compatibil	
(3) Prezentului articol nu afectează alte obligații care decurg din legislația Uniunii, inclusiv pe cele care decurg din Directiva 89/391/CEE a Consiliului ⁽¹⁴⁾ 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.	(5) Procedura de aplicare a cerințelor administrative și a măsurilor de control prevăzute la alin. (2), inclusiv modelele de formulare și modalitatea tehnică de transmitere, se stabilesc prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi. (6) Sancțiunile contravenționale pentru nerespectarea obligațiilor prevăzute la prezentul articol se aplică în condițiile Codului contravențional.	Compatibil	
(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.	(7) Inspectoratul de Stat al Muncii informează întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) cu privire la cerințele administrative și măsurile de control pe care le aplică, în conformitate cu alin. (2), inclusiv prin publicarea pe site-ul propriu. (8) Procedurile și formalitățile referitoare la detașarea transnațională a salariaților potrivit prevederilor prezentului articol sunt îndeplinite de întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) prin transmiterea documentelor către inspectoratele teritoriale de muncă, în format electronic sau pe suport hârtie, prin servicii poștale, curierat sau orice alte mijloace de comunicare prevăzute de lege.	Compatibil	
(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 informează prestatorii de servicii în legătură cu acestea. Comisia comunică dispozițiile respective celorlalte state membre. Informațiile pentru prestatorii de servicii sunt puse la dispoziție, în general, pe un site internet național unic în limba sau	Articolul 40. Obligații administrative și măsuri de control pentru întreprinderile detașante (5) Procedura de aplicare a cerințelor administrative și a măsurilor de control prevăzute la alin. (2), inclusiv modelele de formulare și modalitatea tehnică de	Compatibil	

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.	transmitere, se stabilesc prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi. (6) Sanctiunile contravenționale pentru nerespectarea obligațiilor prevăzute la prezentul articol se aplică în condițiile Codului contravențional. (7) Inspectoratul de Stat al Muncii informează întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) cu privire la cerințele administrative și măsurile de control pe care le aplică, în conformitate cu alin. (2), inclusiv prin publicarea pe site-ul propriu.		
Articolul 10 Inspecții (1) 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 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.	Articolul 40. Obligații administrative și măsuri de control pentru întreprinderile detașante (1) Pentru a asigura monitorizarea eficace a respectării obligațiilor prevăzute de prezenta lege, Inspectoratul de Stat al Muncii impune cerințe administrative și măsuri de control. (2) Cerințele administrative și măsurile de control includ următoarele obligații pentru întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a): a) obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea o declarație în limba română privind detașarea salariaților proprii, până la începerea efectivă a activității salariaților detașați, care să conțină informațiile relevante necesare pentru a permite controale factice la locul de muncă; b) obligația de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, precum și de a păstra într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul Republicii Moldova, pe perioada detașării transnaționale, copii, în format electronic sau pe suport hârtie, ori copii ale documentelor echivalente privind: - contractul de muncă sau un document echivalent, iar în cazul în care este necesar ori relevant, informații suplimentare referitoare la durata angajării, moneda în care se face plata salariului, prestațiile în natură sau în bani	Compatibil	

	de care beneficiază salariatul pe durata detașării transnaționale, condițiile care reglementează repatrierea salariatului; - salariul și dovada plății acestuia; - durata timpului de lucru și fișa de prezență; c) obligația de a furniza documentele prevăzute la lit. b), după terminarea perioadei de detașare, la cererea Inspectoratului de Stat al Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării; d) obligația de a furniza o traducere în limba română a documentelor prevăzute la lit. b); 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. f) obligația de a desemna o persoană de contact pentru partenerii sociali, în vederea facilitării dialogului social și, după caz, a negocierii colective. (3) Declarația prevăzută la alin. (2) lit. a) conține, cel puțin, următoarele informații: a) datele de identificare ale întreprinderii detașante (denumire, forma juridică, sediul, numărul de identificare, date de contact); b) numărul salariaților detașați și datele lor de identificare (nume și prenume, data nașterii, cetățenia, după caz); c) data începerii și data estimată a încetării detașării, precum și durata preconizată; d) adresa sau adresele locului (locurilor) de muncă de pe teritoriul Republicii Moldova; e) natura serviciilor și activităților prestate și, după caz, beneficiarul sau beneficiarii serviciilor; f) datele persoanei desemnate potrivit alin. (2) lit. e) și ale persoanei desemnate potrivit alin. (2) lit. f), după caz; g) după caz, indicarea faptului că detașarea se realizează prin agent de muncă temporară ori în cadrul unui grup de întreprinderi.		
--	--	--	--

	(4) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) au obligația prevăzută la alin. (2) lit. c) timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională. (5) Procedura de aplicare a cerințelor administrative și a măsurilor de control prevăzute la alin. (2), inclusiv modelele de formulare și modalitatea tehnică de transmitere, se stabilesc prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi. (6) Sancțiunile contravenționale pentru nerespectarea obligațiilor prevăzute la prezentul articol se aplică în condițiile Codului contravențional. (7) Inspectoratul de Stat al Muncii informează întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) cu privire la cerințele administrative și măsurile de control pe care le aplică, în conformitate cu alin. (2), inclusiv prin publicarea pe site-ul propriu. (8) Procedurile și formalitățile referitoare la detașarea transnațională a salariaților potrivit prevederilor prezentului articol sunt îndeplinite de întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a) prin transmiterea documentelor către inspectoratele teritoriale de muncă, în format electronic sau pe suport hârtie, prin servicii poștale, curierat sau orice alte mijloace de comunicare prevăzute de lege.		
(2) 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.	Articolul 38. Mecanismele de inspecție și control al drepturilor salariaților detașați pe teritoriul Republicii Moldova (5) Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, se asigură că inspecțiile și controalele efectuate în temeiul prezentei legi nu sunt discriminatorii și/sau disproporționate.	Compatibil	
(3) Dacă sunt necesare informații în 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.	Articolul 37. Atribuțiile Inspectoratului de Stat al Muncii în monitorizarea și controlul detașării transnaționale a salariaților	Compatibil	

	(2) În cadrul controalelor prevăzute la alin. (1), Inspectoratul de Stat al Muncii, prin cooperare administrativă, solicită, în situația în care este necesar, sprijinul autorităților competente din statul membru de stabilire a întreprinderilor prevăzute la art. 5 lit. a).		
(4) 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 menționate 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 directivă.		Prevederi UE neaplicabile	
(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.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 11 Apărarea drepturilor — facilitarea plângerilor — plățile restante (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 eficace 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	Articolul 26. Protecția juridică a salariaților detașați în Republica Moldova (1) Salariații detașați pe teritoriul Republicii Moldova care consideră că le-au fost încălcate drepturile privind condițiile de muncă sau că au suferit prejudicii ca urmare a nerespectării prevederilor prezentei legi, se pot adresa Inspectoratului de Stat al Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente din Republica Moldova ori instanțelor judecătorești dintr-un alt stat potrivit	Compatibil	

sunt sau au fost detașați lucrătorii, în cazul în care aceștia consideră că au suferit pierderi sau daune ca urmare a nerespectării normelor aplicabile, chiar și după încetarea relației în cadrul căreia se presupune că a avut loc nerespectarea.	convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară, și pot depune plângere direct împotriva angajatorului. (2) Prevederile alin. (1) se aplică și după încetarea detașării pe teritoriul Republicii Moldova, cu respectarea termenelor de prescripție stabilite de legislație pentru înaintarea acțiunilor privind încălcarea drepturilor respective . (3) Prevederile alin. (1) se aplică fără a aduce atingere competențelor instanțelor judecătorești, astfel cum sunt prevăzute de legislația națională și/sau convențiile internaționale. (4) Sindicatele, asociațiile, organizațiile și alte entități juridice care au, conform criteriilor stabilite în legislația națională , interese legitime privind respectarea drepturilor salariaților detașați transnațional pot iniția , în numele sau în sprijinul salariaților detașați ori al angajatorului lor și cu acordul scris al acestora, acțiuni judiciare sau administrative, în vederea aplicării prezentei legi . (5) Prevederile alin. (1) și (4) se aplică fără a aduce atingere:		
(2) 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.		Compatibil	
(3) 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 directive și a Directivei 96/71/CE și/sau a executării obligațiilor în temeiul prezentei directive și al Directivei 96/71/CE.		Compatibil	
(4) Alineatele (1) și (3) se aplică fără a aduce atingere: (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; (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; (c) normelor naționale de procedură privind reprezentarea și apărarea în fața instanțelor.	a) altor atribuții și drepturi colective ale partenerilor sociali și ale reprezentanților salariaților, prevăzute de legislația națională; b) normelor de procedură privind reprezentarea și apărarea în instanțele de judecată. (6) În cazul în care salariații detașați în condițiile prezentei legi inițiază acțiuni în instanță sau acțiuni administrative împotriva angajatorului lor, în conformitate cu prevederile alin. (1), beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament advers din partea acestuia . (7) În sensul prevederilor alin. (6), este interzisă modificarea unilaterală de către angajator a raporturilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor prezentei legi, și după ce hotărârea judecătorească a rămas	Compatibil	

	definitivă, cu excepția unor motive întemeiate și fără legătură cu acțiunea administrativă ori plângerea depusă de salariat.		
(5) Lucrătorii detașați care inițiază proceduri judiciare sau administrative în sensul alineatului (1) beneficiază de protecție împotriva oricărui tratament defavorabil din partea angajatorului lor.	Articolul 26. Protecția juridică a salariaților detașați în Republica Moldova (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 ori 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 ori plângerea depusă de salariat.	Compatibil	
(6) 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: (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; (b) orice plăți retroactive sau rambursări de taxe, impozite ori contribuții la asigurările sociale reținute în mod nejustificat din salariile lor; (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; (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 revenit din statul membru în care a avut loc detașarea.	Articolul 27. Protecția juridică a salariaților detașați în Republica Moldova (2) Angajatorul salariatului detașat are următoarele obligații față de acesta: a) să plătească orice remunerație netă restantă datorată în temeiul prevederilor art. 9, respectiv art. 14; b) să plătească orice sume retroactive sau rambursări de taxe, impozite ori contribuțiile de asigurări sociale de stat, reținute în mod nejustificat din salariul acestuia; c) să ramburseze costurile al căror quantum nu poate fi justificat în raport cu salariul net al salariatului detașat sau cu calitatea locului de cazare, reținute ori deduse din salarii pentru cazarea oferită de angajator.	Compatibil	
Articolul 12		Compatibil	

Răspunderea în materie de subcontractare (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.	Articolul 28. Răspunderea contractantului în lanțurile de subcontractare în caz de detașare transnațională (1) În cazurile de detașare a salariaților pe teritoriul Republicii Moldova în condițiile prezentei legi, în cadrul lanțurilor de subcontractare, pentru activitățile prevăzute în anexa la prezenta lege, contractantul față de care întreprinderea prevăzută la art. 5 lit. a) este subcontractant direct răspunde solidar cu aceasta sau în locul său pentru drepturile salariale nete restante aferente salariului minim acordat potrivit prezentei legi. (2) Răspunderea prevăzută la alin. (1) este limitată numai la drepturile salariatului detașat obținute în temeiul raporturilor contractuale dintre contractant și subcontractantul acestuia. (3) Contractantul este exonerat de orice răspundere dacă face dovada că a solicitat subcontractantului documentele care să ateste respectarea de către acesta a condițiilor de muncă prevăzute, în conformitate cu prevederile art. 9, pentru salariații detașați. (4) Documentele prevăzute la alin. (3) trebuie să conțină, cel puțin, următoarele: a) dovada plății salariului salariaților detașați, conform prevederilor art. 9 lit. c); b) respectarea normelor aplicabile cu privire la durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic, conform prevederilor art. 9 lit. a); c) o declarație pe propria răspundere a subcontractantului, prin care acesta se obligă să respecte drepturile salariaților detașați, în conformitate cu prevederile art. 9. (5) Prezentul articol nu se aplică lanțurilor de subcontractare în care contractantul și subcontractantul sunt înființați pe teritoriul Republicii Moldova, acestea fiind reglementate de art. 30. (6) Ministerul Muncii și Protecției Sociale informează Comisia Europeană cu privire la măsurile adoptate în conformitate cu prevederile prezentului articol. (7) Inspectoratul de Stat al Muncii publică pe site-ul propriu, în limbile română și engleză, măsurile adoptate în conformitate cu prevederile prezentului articol.		
(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.		Compatibil	
(3) Răspunderea menționată la alineatele (1) și (2) se limitează la drepturile lucrătorului dobândite în temeiul relației contractuale dintre contractant și subcontractantul acestuia.			

(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.		Prevederi UE opționale	
(5) Statele membre pot, în cazurile menționate la alineatele (1), (2) și (4), să prevadă că un contractant care și-a îndeplinit obligațiile de diligență, astfel cum sunt definite în dreptul intern, nu este considerat răspunzător.		Prevederi UE opționale	
(6) 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 situațiile în care lucrătorii întâmpină dificultăți în obținerea drepturilor care le revin.		Prevederi UE opționale	
(7) 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. În cazul alineatului (2), informațiile furnizate Comisiei includ elemente care stabilesc răspunderea în cadrul lanțurilor de subcontractare. 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). Comisia pune aceste informații la dispoziția celorlalte state membre.	Articolul. 28. Răspunderea contractantului în cadrul lanțurilor de subcontractare (6) Ministerul Muncii și Protecției Sociale informează Comisia Europeană cu privire la măsurile adoptate în conformitate cu prevederile prezentului articol. (7) Inspectoratul de Stat al Muncii publică pe site-ul propriu, în limbile română și engleză, măsurile adoptate în conformitate cu prevederile prezentului articol.	Compatibil	
(8) Comisia monitorizează îndeaproape aplicarea prezentului articol.		Prevederi UE opționale	

Articolul 13 Domeniul de aplicare (1) Fără a aduce atingere mijloacelor care sunt sau pot fi prevăzute în alte dispoziții din dreptul Uniunii, principiul asistenței reciproce și al 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.	Articolul 42. Aplicarea principiului asistenței reciproce în recuperarea sancțiunilor contravenționale Fără a aduce atingere altor prevederi legale naționale prevăzute prin legi speciale sau decurgând din dreptul Uniunii Europene, principiul asistenței reciproce și al recunoașterii reciproce, precum și măsurile și procedurile prevăzute în prezenta secțiune se aplică în ceea ce privește recuperarea transnațională a sumelor provenite din aplicarea sancțiunilor contravenționale aplicate: a) unei întreprinderi prevăzute la art. 5 lit. a), pentru nerespectarea prevederilor legale; b) unei întreprinderi prevăzute la art. 5 lit. b), pentru nerespectarea normelor aplicabile privind detașarea transnațională a salariaților în statul membru gazdă.	Compatibil	
(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. Prezentul capitol nu se aplică executării sancțiunilor care intră sub incidența Deciziei-cadru 2005/214/JAI a Consiliului ⁽¹⁵⁾, a Regulamentului (CE) nr. 44/2001 al Consiliului ⁽¹⁶⁾ sau a Deciziei 2006/325/CE a Consiliului ⁽¹⁷⁾.	Articolul 43. Domeniul de aplicare a dispozițiilor privind sancțiunile contravenționale și amenzile contravenționale Dispozițiile prezentului capitol se aplică: a) sancțiunilor contravenționale recuperate transnațional; b) sancțiunilor contravenționale aplicate de către Inspectoratul de Stat al Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, întreprinderilor prevăzute la art. 5 lit. a), pentru nerespectarea prevederilor prezentei legi.	Compatibil	
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.	Articolul 45. Autoritatea națională competentă și schimbul de cereri privind comunicarea și recuperarea sancțiunilor contravenționale (1) Inspectoratul de Stat al Muncii se desemnează în calitate de autoritate națională competentă pentru aplicarea dispozițiilor prezentului capitol. În această calitate, Inspectoratul de Stat al Muncii asigură: a) transmiterea, pe cale administrativă, a cererilor privind comunicarea proceselor-verbale de constatare și sancționare a contravențiilor; b) primirea, pe cale administrativă, a cererilor privind comunicarea deciziilor de aplicare a sancțiunilor contravenționale;	Compatibil	

	c) transmiterea, pe cale administrativă, a cererilor de recuperare a sancțiunilor contravenționale; d) primirea, pe cale administrativă, a cererilor de recuperare a sumelor provenite din sancțiuni contravenționale. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii comunică, prin intermediul Sistemului IMI, Comisiei Europene autoritățile naționale competente desemnate pentru aplicarea dispozițiilor prezentei secțiuni.		
Articolul 15 Principii generale — asistență și recunoaștere reciprocă (1) La cererea autorității solicitante, sub rezerva articolelor 16 și 17, autoritatea solicitată: (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 (b) notifică o decizie prin care se impune o astfel de sancțiune și/sau amendă. 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.	Articolul 47. Măsurile de recuperare a sancțiunilor contravenționale de către Inspectoratul de Stat al Muncii Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitată, întreprinde măsuri de recuperare a sumelor provenite din sancțiuni contravenționale, la cererea unei autorități competente dintr-un alt stat membru, în condițiile art. 53 și 54.	Compatibil	
(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. 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 administrative și practicile sale administrative.			

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.			
(3) Autoritatea competentă care 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.	Articolul 46. Procedura de comunicare a sancțiunilor contravenționale între autoritățile naționale (2) Inspectoratul de Stat al 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 art. 54.	Compatibil	
(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. 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.	Articolul 46. Procedura de comunicare a sancțiunilor contravenționale între autoritățile naționale (3) Comunicarea deciziei de aplicare a sancțiunii contravenționale către întreprinderea înființată în Republica Moldova, potrivit prevederilor alin. (1), se realizează în conformitate cu procedurile stabilite de prezenta lege. Articolul 48. Procedura de recuperare a sumelor provenite din sancțiuni contravenționale de către Inspectoratul de Stat al Muncii (3) Titlul executoriu care permite recuperarea unor astfel de sume provenite din sancțiuni contravenționale, emis în statul membru solicitant, este înlocuit cu un titlu executoriu care permite executarea sa în Republica Moldova, conform prevederilor art. 12 al Codului de Executare.	Compatibil	

Articolul 16 Cererea de executare sau notificare (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: (a) numele și adresa destinatarului și orice alte date sau informații relevante pentru identificarea destinatarului; (b) o prezentare pe scurt a faptelor și circumstanțelor încălcării, natura infracțiunii și normele aplicabile relevante; (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 (d) numele, adresa și alte date de contact cu privire la autoritatea competentă responsabilă de evaluarea sancțiunii și/sau amenzii 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. (2) În plus față de cele prevăzute la alineatul (1), cererea specifică următoarele: (a) în cazul notificării unei decizii, scopul notificării și termenul în care trebuie efectuată; (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 amenzii 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 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.	Articolul 52. Elementele cererii de comunicarea a sancțiunilor contravenționale Cererea de comunicare a deciziei privind aplicarea unei sancțiuni contravenționale se efectuează prin intermediul instrumentului uniform de comunicare de către autoritatea solicitantă și indică cel puțin următoarele elemente: a) numele și adresa destinatarului și orice alte date sau informații relevante pentru identificarea destinatarului; b) o prezentare sumară a faptelor și circumstanțelor încălcării legislației aplicabile, natura contravenției care a condus la aplicarea sancțiunii și normele legislative relevante aplicabile; c) instrumentul care permite executarea în statul membru solicitant și toate celelalte informații sau documente relevante, inclusiv cele de natură judiciară, cu privire la sancțiunea contravențională; d) numele, adresa și alte date de contact cu privire la autoritatea competentă responsabilă pentru evaluarea sancțiunii și/sau amenzii 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; e) scopul comunicării; f) termenul în care trebuie efectuată.	Compatibil	
---	--	-------------------	--

(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 destinatarului; (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.	Articolul 49. Obligațiile Inspectoratului de Stat al Muncii în informarea întreprinderilor cu privire la cererile de recuperare a sancțiunilor contravenționale (1) Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitată, ia toate măsurile necesare pentru a informa, în termen de maximum 30 de zile de la data primirii cererii, întreprinderea prevăzută la art. 5 lit. b), cu privire la cererea de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale, precum și la documentele relevante, după caz, în conformitate cu legislația Republicii Moldova. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii, 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 Inspectoratul de Stat al Muncii refuză să dea curs cererii de recuperare a unei sume provenite din sancțiuni contravenționale, în conformitate cu prevederile art. 54.	Compatibil	
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 amenzii administrative sunt disproporționate 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;	Articolul 54. Condițiile de refuz al cererilor de recuperare a sancțiunilor contravenționale (1) Inspectoratul de Stat al Muncii, respectiv autoritățile solicitate din celelalte state membre nu sunt obligate să dea curs unei cereri de recuperare ori de comunicare a unei sancțiuni contravenționale, dacă cererea respectivă: a) nu conține informațiile prevăzute la art. 52 sau art. 53, după caz, ori este incompletă; b) există o lipsă clară de concordanță între cerere și decizia corespondentă. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii, respectiv autoritățile solicitate din celelalte state membre, după caz, pot 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	Compatibil	

(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.	costurile necesare pentru luarea măsurilor de recuperare a sumei provenind din sancțiunea contravențională sunt disproporționate în raport cu suma care urmează să fie recuperată ori dacă recuperarea creanței este de natură să genereze, din cauza situației debitorului, grave dificultăți de ordin economic ori 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; b) suma provenind din sancțiunea contravențională totală și/sau amenda totală are o valoare mai mică decât echivalentul a 350 euro în moneda națională; 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.		
Articolul 18 Suspendarea procedurii (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. Orice contestație sau cerere de recurs este adresată organismului sau autorității competente adecvate din statul membru solicitant. Autoritatea solicitantă informează fără întârziere partea solicitată cu privire la această contestație.	Articolul 55. Suspendarea procedurilor de recuperare în cazul contestațiilor (1) În cazul în care, în cursul unei proceduri de recuperare, demarată în conformitate cu prevederile art. 45, Inspectoratul de Stat al Muncii este informată, prin intermediul Sistemului IMI, de către autoritatea solicitantă că sancțiunea contravențională face obiectul unei contestații din partea întreprinderii în cauză sau a unei părți interesate, Inspectoratul de Stat al Muncii va solicita conform Codului de Executare, suspendarea procedurii de executare, în până la decizia organismului competent ori a autorității competente din statul membru solicitant. (2) În cazul în care procesul-verbal de constatare și sancționare a unei contravenții aplicate în Republica Moldova unei întreprinderi prevăzute la art. 5 lit. a), face obiectul unei contestații din partea întreprinderii în cauză ori a unei părți interesate, Inspectoratul de Stat al Muncii, va informa cu celeritate autoritatea competentă din statul membru solicitat, în vederea suspendării procedurii de recuperare de către aceasta, în așteptarea soluționării contestației, în situația în care a fost transmisă acelui stat o cerere de recuperare, în conformitate cu prevederile art. 50.	Compatibil	

(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 în fața organismului competent sau autorității judiciare a statului membru respectiv, în conformitate cu actele cu putere de lege și actele administrative ale acestuia.	Articolul 56. Modalitățile de contestare a sancțiunilor și măsurilor de recuperare (1) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), adresează orice contestație cu privire la sancțiunea contravențională autorității competente din statul membru gazdă pe teritoriul căruia a detașat salariați. (2) Întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. a), adresează orice contestație cu privire la aplicarea unei amenzi contravenționale de către Inspectoratul de Stat al Muncii sau inspectoratele teritoriale de muncă, în conformitate cu Codul Contravențional, la instanța judecătorească competentă din Republica Moldova. (3) Plângerile prealabile cu privire la măsurile de recuperare sau cu privire la validitatea ori modalitatea de realizare a unei comunicări efectuate de autoritățile competente naționale, în conformitate cu prevederile art. 46-48, se introduc, de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), la autoritățile administrative competente în conformitate cu legislația Republicii Moldova. (4) Cererile de chemare în judecată cu privire la măsurile de recuperare sau cu privire la validitatea sau modalitatea de realizare a unei comunicări efectuate de autoritățile competente naționale, în conformitate cu prevederile art. 46-48 se introduc, de către întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), la instanțele judecătorești din Republica Moldova, în conformitate cu legislația Republicii Moldova.	Compatibil	
Articolul 19 Costuri (1) Sumele recuperate aferente sancțiunilor și/sau amenzilor menționate în prezentul capitol revin autorității solicitate. 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. Dacă este cazul și în conformitate cu dreptul intern și practicile sale naționale, autoritatea solicitată convertește sancțiunea și/sau amenda	Articolul 57. Dispoziții privind recuperarea sumelor provenite din amenzi și sancțiuni contravenționale (1) Sumele recuperate, aferente sancțiunilor contravenționale, după caz, revin autorității solicitate. (2) Inspectoratul de Stat al Muncii, în calitate de autoritate solicitată, recuperează sumele datorate în moneda națională a Republicii Moldova, în conformitate cu Codul de Executare, cu modificările și completările ulterioare. (3) Sumele recuperate în conformitate cu prevederile alin. (2) se fac venit la bugetul de stat.	Compatibil	

în moneda statului solicitat la cursul de schimb aplicabil la data la care a fost impusă sancțiunea și/sau amenda.			
(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.	Articolul 58. Exonerarea autorităților competente de rambursarea cheltuielilor privind asistența reciprocă Autoritățile competente naționale nu solicită rambursarea cheltuielilor ce decurg din asistența reciprocă pe care o acordă autorităților competente din alte state membre în conformitate cu prevederile prezentului capitol sau care rezultă din aplicarea acestuia.	Compatibil	
Articolul 20 Sancțiuni Statele membre stabilesc normele privind sancțiunile aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive și iau toate 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.	Articolul 59. Răspunderea contravențională Întreprinderile prevăzute la art. 5 răspund potrivit legislației Republicii Moldova pentru nerespectarea condițiilor de muncă prevăzute în prezentul titlu. Codul contravențional nr. 218/2008 Articolul 55⁶. Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților (1) Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin: a) modificarea unilaterală de către angajator a relațiilor sau a condițiilor de muncă, inclusiv concedierea salariatului detașat care a înaintat o acțiune administrativă ori care a depus o plângere la instanțele judecătorești competente în vederea aplicării prevederilor Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, și după ce hotărârea judecătorească a rămas definitivă; b) încălcarea obligației de informare a agentului de muncă temporară, de către întreprinderea utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul Republicii Moldova conform art. 7 alin. (2) al Legii privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;	Compatibil	

	se sancționează, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice. (2) Încălcarea legislației muncii, în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin: a) încălcarea, de către întreprinderilor stabilite pe teritoriul Republicii Moldova care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, a obligației de a informa, în scris, salariatul detașat de pe teritoriul Republicii Moldova, anterior detașării, cu privire la: 1. elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul salariatul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru gazdă, și nivelul acestora; 2. cuantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată; 3. cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz; 4. linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru gazdă b) încălcarea drepturilor și condițiilor de muncă ale salariaților detașați în Republica Moldova, de către întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât Republica Moldova, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul Republicii Moldova salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, se sancționează, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere, cu amendă de la 1000 la 1500 de unități convenționale aplicată persoanei juridice.		
--	--	--	--

	(3) Încălcarea cerințelor administrative și a măsurilor de control în domeniul detașării transnaționale a salariaților, manifestată prin: a) neprezentarea sau prezentarea tardivă a declarației prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. a) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; b) neasigurarea păstrării și/sau neprezentarea documentelor prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. b)–d) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; c) nedesemnarea persoanei de legătură prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. e) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale și/sau a persoanei de contact prevăzute la art. 39 alin. (2) lit. f) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; d) neexecutarea obligației de a furniza documentele după încetarea detașării, în termenul stabilit la art. 39 alin. (2) lit. c) din Legea privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, se sancționează cu amendă de la 1500 la 2000 unități convenționale aplicată persoanei cu funcție de răspundere și cu amendă de la 1500 la 2000 unități convenționale aplicată persoanei juridice. Codul de executare al Republicii Moldova nr. 443/2004: Articolul 11. Documentele executorii, se completează cu litera f¹), cu următorul cuprins: f¹) actul de aplicare a sancțiunii contravenționale în domeniul detașării transnaționale a salariaților.		
Articolul 21 Sistemul de informare al pieței interne	Articolul 33. Cooperarea administrativă a Inspectoratului de Stat al Muncii cu autoritățile competente din alte state	Compatibil	

(1) Cooperarea 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.	(1) Informațiile solicitate și transmise de către Inspectoratul de Stat al 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. (2) Cooperarea administrativă și furnizarea de asistență reciprocă se realizează cu titlu gratuit. Registrele în care sunt înregistrate întreprinderile prevăzute la art. 5 lit. b), care pot fi consultate de către Inspectoratul de Stat al Muncii și care sunt încărcate în Sistemul IMI, pot fi consultate în condiții similare și de către autoritățile competente echivalente ale celorlalte state membre. Articolul 61. Dispoziții finale (2) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între autoritățile competente din Republica Moldova și autoritățile competente din statele membre, sunt puse în aplicare prin intermediul Sistemului IMI.		
(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. Statele membre informează Comisia cu privire la acordurile și/sau înțelegerile bilaterale pe care le aplică și pun la dispoziție textul acordurilor bilaterale respective.	Articolul 61. Dispoziții finale (4) Inspectoratul de Stat al Muncii și/sau Ministerul Muncii și Protecției Sociale pot încheia cu autoritățile competente din statele membre ori cu Confederația Elvețiană acorduri sau înțelegeri bilaterale 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 ori întreprinderilor respective.	Compatibil	
(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.	Articolul 61. Dispoziții finale (2) Cooperarea administrativă și asistența reciprocă între autoritățile competente din Republica Moldova și autoritățile competente din statele membre, sunt puse în aplicare prin intermediul Sistemului IMI.	Compatibil	

Articolul 22 Modificarea Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 În anexa la Regulamentul (UE) nr. 1024/2012 se adaugă următoarele puncte: „6.Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii ⁽¹⁸⁾: articolul 4. 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.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 23 Transpunerea (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. 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 modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.		Prevederi UE neaplicabile	
(2) Statele membre comunică Comisiei textul principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 24 Reexaminare (1) Comisia reexaminează aplicarea și punerea în aplicare a prezentei directive. 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.		Prevederi UE neaplicabile	

(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: (a) necesitatea și oportunitatea 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; (b) caracterul adecvat al datelor disponibile referitoare la procesul de detașare; (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; (d) măsurile în materie de 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; (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; (f) recurgerea la acorduri sau înțelegeri bilaterale în legătură cu IMI, ținându-se seama, atunci când este cazul, de raportul menționat la articolul 25 alineatul (1) din Regulamentul (UE) nr. 1024/2012; (g) posibilitatea de a adapta termenele 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 IMI.		Prevederi UE neaplicabile	
---	--	---------------------------	--

Articolul 25 Intrarea în vigoare Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în <i>Jurnalul Oficial al Uniunii Europene</i> .		Prevederi UE neaplicabile	
Articolul 26 Destinatari Prezenta directivă se adresează statelor membre.		Prevederi UE neaplicabile	



MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE AL REPUBLICII MOLDOVA
MINISTRY OF LABOUR AND SOCIAL PROTECTION OF THE REPUBLIC OF MOLDOVA

str. Vasile Alecsandri 1, MD-2009, mun. Chișinău
Tel. +373 22 804 402, +373 22 804 496; e-mail: secretariat@social.gov.md web: <https://social.gov.md>

25.02.2026 Nr. 07/958

Cancelaria de Stat
e-mail: cancelaria@gov.md

CERERE
privind înregistrarea de către Cancelaria de Stat
a proiectelor de acte ale Guvernului

Nr. crt.	Criterii de înregistrare	Nota autorului
1.	Categoria și denumirea proiectului	Proiectul de lege privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii
2.	Autoritatea care a elaborat proiectul	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
3.	Justificarea depunerii cererii	Respectarea angajamentelor asumate privind alinierea la prevederile UE. În condițiile în care transpunerea completă a acquis-ului european din domeniul muncii și securității și sănătății încă nu este realizată, derivă necesitatea transunerii planificate conform PNA, și anume a: Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și a Directivei 2014/67/CE 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”).
4.	Referința la documentul de planificare care prevede elaborarea proiectului (PNA, PND, PNR, alte documente de planificare sectoriale)	Elaborarea Proiectului de lege derivă din Programul național de aderare a Republicii Moldova la Uniunea Europeană pe anii 2025-2029 (PNA), Capitolul 19 - Politica socială și ocuparea forței de muncă (Anexa A - pct. 9 și 10), aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.306/2025, cu modificările ulterioare.
5.	Lista autorităților și instituțiilor a căror avizare este necesară	Cancelaria de Stat Ministerul Finanțelor Ministerul Afacerilor Interne Ministerul Infrastructurii și Dezvoltării Regionale Ministerul Dezvoltării Economice și Digitalizării Casa Națională de Asigurări Sociale Centrul Național pentru Protecția Datelor cu Caracter Personal Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova Confederația Națională a Patronatului din Republica Moldova
6.	Termenul-limită pentru depunerea avizelor/expertizelor	10 zile lucrătoare.
7.	Persoana responsabilă de promovarea proiectului	Aurelia Burlaca Consultant principal, Direcția politici în domeniul raporturilor de muncă și dialog social aurelia.burlaca@social.gov.md

8.	Anexe	Proiectul de lege Nota de fundamentare Tabele de concordanță (2)
9.	Data și ora depunerii cererii	25 februarie 2026 / 17:00
10.	Semnătura	Mihai-Gabriel CIOBANU Secretar de Stat