

REVISTA ROMÂNĂ DE DREPTUL MUNCII

ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

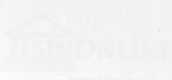
2/2019

DACIIE



Wolters Kluwer

Romania



MEMBRI	
Prof. univ. dr. Dan TOP Facultatea de Drept și Științe Administrative Universitatea Valahia din Iași Avocat, Baroul Dâmbovița	Prof. univ. dr. Nicolae VĂLCULESCU Director al Centrului de Cercetare din Universitatea Tehnică din București
Prof. univ. dr. Laura CARLSON Universitatea din Stockholm Facultatea de Drept (Juridicum)	Prof. univ. dr. Ion Traian STĂNESCU Institutul de Cercetări "Acad. Andrei Băduțescu"
Prof. univ. dr. Andrei POPESCU Prof. univ. dr. Alexandru TÎCĂ	Prof. univ. dr. Sandra CHIMPU Prof. univ. dr. Ion Traian STĂNESCU Institutul de Cercetări "Acad. Andrei Băduțescu"
COORDINATOR	
Prof. univ. dr. Ion Traian STĂNESCU Institutul de Cercetări "Acad. Andrei Băduțescu"	
REDACTOR ȘEF	
Prof. univ. dr. Carmen LAMĂCĂRA	
MEMBRI	
Prof. univ. dr. Raluca DIMITRIU Cercetător științific la Institutul de Cercetări "Acad. Andrei Băduțescu"	
REDACTOR ȘEF	
Prof. univ. dr. Sandra CHIMPU Prof. univ. dr. Ion Traian STĂNESCU Institutul de Cercetări "Acad. Andrei Băduțescu"	
COORDINATOR	
Prof. univ. dr. Andrei POPESCU Prof. univ. dr. Alexandru TÎCĂ	
MEMBRI	
Prof. univ. dr. Dan TOP Facultatea de Drept și Științe Administrative Universitatea Valahia din Iași Avocat, Baroul Dâmbovița	
Prof. univ. dr. Nicolae VĂLCULESCU Director al Centrului de Cercetare din Universitatea Tehnică din București	
Prof. univ. dr. Laura CARLSON Universitatea din Stockholm Facultatea de Drept (Juridicum)	
Prof. univ. dr. Ion Traian STĂNESCU Institutul de Cercetări "Acad. Andrei Băduțescu"	
Prof. univ. dr. Andrei POPESCU Prof. univ. dr. Alexandru TÎCĂ	

Cuprins

NOUTĂȚI

13 Selecție de noutăți legislative din perioada 1.02.2019-31.03.2019

DOCTRINĂ

19 Alexandru ȚICLEA

Aspecte privind detașarea transnațională

30 Marioara ȚICHINDELEAN

Considerații privind detașarea judecătorilor pentru desfășurarea activităților în cadrul birourilor electorale

40 Radu Răzvan POPESCU

Încetarea de drept a contractului individual de muncă în condițiile prevăzute la art. 56 alin. (1) lit. c) C. muncii – reglementări noi și posibile controverse

45 Lavinia ONICA-CHIEPA

Câteva considerații privind neconstituționalitatea dispozițiilor art. 50 lit. e) C. muncii

52 Diana ROGOZEA, Maria Mădălina ANGHENIE

Câteva considerații cu privire la regimul juridic al transferul angajaților cetățeni străini care prestează muncă pe teritoriul României în condițiile Legii nr. 67/2006

59 Anca GRIGORESCU, Ștefana MORĂRAȘU

Coordonatele flexibilității în stabilirea programului de muncă al salariaților

PERSPECTIVE ITM

67 Ciprian POP

Respectarea legislației specifice privind ucenicia la locul de muncă, efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior și internshipul

DOSAR – EXPERTUL VĂ RĂSPUNDE

71 Adrian BUCUR

Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

DREPT INTERNAȚIONAL AL MUNCII

Selecție de referent conf. univ. dr. Laura GEORGESCU

77 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a noua) 14 martie 2019(*) Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Egalitate de tratament – Impozit pe venit – Legislație privind evitarea dublei impunerii – Pensie obținută în alt stat membru decât cel de reședință – Modalități de calcul al scutirii în statul membru de reședință – Pierderea unei părți din beneficiul anumitor avantaje fiscale

86 HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a șaptea) 14 martie 2019(*) „Trimitere preliminară – Securitate socială – Acord între Comunitatea Europeană și statele membre ale acesteia, pe de o parte, și Confederația Elvețiană, pe de altă parte, privind libera circulație a persoanelor – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Articolul 3 – Domeniu de aplicare material – Prelevări asupra veniturilor din patrimoniul unui rezident francez afiliat la regimul de securitate socială elvețian – Prelevări destinate finanțării a două prestații administrate de Casa Națională franceză de Solidaritate pentru Autonomie – Legătură directă și suficient de relevantă cu anumite ramuri ale securității sociale – Noțiunea «prestație de securitate socială» – Apreciere individuală a nevoilor personale ale solicitantului – Luare în considerare a resurselor solicitantului la calcularea cuantumului prestațiilor”

- 96 HOTĂRÂREA CURȚII** (Camera a opta) 14 martie 2019(*) „Trimitere preliminară – Regimuri de securitate socială – Prestații de invaliditate – Articolele 45 și 48 TFUE – Libera circulație a lucrătorilor – Regulamentul (CE) nr. 883/2004 – Regimuri de indemnizare distincte în funcție de statele membre – «Stagiu prealabil de incapacitate de muncă» – Durată – Acordarea indemnizației de incapacitate de muncă – Dezavantaje pentru lucrătorii migranți”
- 106 HOTĂRÂREA CURȚII** (Marea Cameră) 26 februarie 2019(*) „Trimitere preliminară – Acord între Comunitatea Europeană și Confederația Elvețiană privind libera circulație a persoanelor – Transferul domiciliului unei persoane fizice dintr-un stat membru în Elveția – Impozitarea plusvalorilor latente aferente părților sociale deținute într-o societate – Impozitare directă – Libera circulație a lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă – Egalitate de tratament”
- 119 HOTĂRÂREA CURȚII** (Camera a cincea) 13 martie 2019(*) „Trimitere preliminară – Libera circulație a lucrătorilor – Articolul 45 TFUE – Regulamentul (UE) nr. 492/2011 – Articolul 7 alineatul (1) – Interdicția discriminărilor pe motiv de cetățenie – Drepturi la concedii anuale plătite în funcție de vechimea lucrătorului la angajator – Luarea în considerare doar în parte a perioadelor de activitate anterioare realizate la alți angajatori – Drept social – Disparitate între sistemele și legislațiile statelor membre”
- 127 HOTĂRÂREA CURȚII** (Marea Cameră) 26 martie 2019(*) „Acțiune în anulare – Regim lingvistic – Procedură de selecție de agenți contractuali – Cerere de exprimare a interesului – Șoferi – Grupa de funcții I – Cunoștințe lingvistice – Limitarea alegerii limbii 2 a procedurii de selecție la limbile engleză, franceză și germană – Limbă de comunicare – Regulamentul nr. 1 – Statutul funcționarilor – Regimul aplicabil celorlalți agenți – Discriminare pe motiv de limbă – Justificare – Interesul serviciului”
- 143 HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI** (Camera întâi) 2 aprilie 2019(*) „Funcție publică – Agenți contractuali – Contract pe perioadă nedeterminată – Articolul 47 litera (c) punctul (i) din RAA – Reziliere cu acordarea unui preaviz – Motive de reziliere – Ruperea legăturii de încredere – Interesul serviciului – Eroare vădită de apreciere – Obligația de solitudine – Principiul bunei administrări – Articolele 30 și 41 din Carta drepturilor fundamentale – Incident de procedură – Publicare pe internet a unor documente depuse la dosarul procedurii în fața Tribunalului – Articolul 17 din statut”

JURISPRUDENȚĂ NAȚIONALĂ

Selecție realizată de lect. univ. dr. Adelina Oana DUȚU

- 149** Decizie de debit emisă unui beneficiar de pensie de invaliditate, gradul III, ca urmare a angajării cu contract individual de muncă de 8 ore (C. Apel Oradea, secția I civilă, decizia civilă nr. 43/2019, www.portal.just.ro)
- 153** Proba testimonială în cazul acțiunilor având ca obiect constatarea încadrării activității în grupele superioare de muncă (C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia nr. 1249/2018, www.portal.just.ro)
- 161** Condițiile atragerii răspunderii patrimoniale a primarului pentru emiterea unei decizii de concediere a unui salariat, anulată de instanță (C. Apel Suceava, decizia nr. 1367/2018, www.portal.just.ro)

- 172** Răspunderea patrimonială a angajatorului. Inadmisibilitate apel incident formulat de apelantul principal. Diurna plătită consilierului juridic solicitată cu titlu de cheltuieli de judecată (*C. Apel Suceava, decizia nr. 1366/2018, www.portal.just.ro*)
- 189** Condițiile răspunderii disciplinare. Încălcarea dispozițiilor regulamentului intern (*C. Apel Suceava, decizia nr. 1273/2018, www.portal.just.ro*)
- 199** Condiții pentru acordarea daunelor morale (*C. Apel Suceava, decizia nr. 1126/2018, www.portal.just.ro*)
- 216** Concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Motivarea succintă a deciziei de concediere (*C. Apel București, secția a VII-a pentru cauze privind conflicte de muncă și asigurări sociale, decizia civilă nr. 906/2017 din 16 februarie 2017, www.rolii.ro*)

AGORA

247 Dan TOP

Conferința internațională „100 years of Romanian presence at OIT”

Selecție de noutăți legislative din perioada 1.02.2019-31.03.2019

Februarie 2019

Legislație națională

Guvernul

Ordonanța de urgență 9/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, precum și pentru modificarea art. 58 alin. (1) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

Ordonanța de urgență 7/2019 privind unele măsuri temporare referitoare la concursul de admitere la Institutul Național al Magistraturii, formarea profesională inițială a judecătorilor și procurorilor, examenul de absolvire a Institutului Național al Magistraturii, stagiul și examenul de capacitate al judecătorilor și procurorilor stagiari, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, Legii nr. 304/2004 privind organizarea judiciară și Legii nr. 317/2004 privind Consiliul Superior al Magistraturii

Ordonanța de urgență 3/2019 privind eșalonarea plății drepturilor salariale restante pentru unele categorii de personal din sistemul justiției

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

Ordinul 27/2019 privind aprobarea standardelor minime de calitate pentru serviciile sociale de zi destinate copiilor

Ordinul 124/2019 pentru stabilirea modelelor de convenții privind transportul persoanelor cu handicap

Ordinul 138/2019 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”

Ordinul 29/2019 pentru aprobarea standardelor minime de calitate pentru acreditarea serviciilor sociale destinate persoanelor vârstnice, persoanelor fără adăpost, tinerilor care au părăsit sistemul de protecție a copilului și altor categorii de persoane adulte aflate în dificultate, precum și a serviciilor acordate în comunitate, serviciilor acordate în sistem integrat și cantinele sociale

Ordinul 81/2019 privind aprobarea standardelor minime de calitate pentru serviciile sociale organizate ca centre maternale

Ordinul 26/2019 privind aprobarea Standardelor minime de calitate pentru serviciile sociale de tip familial destinate copiilor din sistemul de protecție specială

- Ordinul 25/2019** privind aprobarea standardelor minime de calitate pentru serviciile sociale de tip rezidențial destinate copiilor din sistemul de protecție specială
- Ordinul 82/2019** privind aprobarea standardelor specifice minime de calitate obligatorii pentru serviciile sociale destinate persoanelor adulte cu dizabilități
- Ordinul 2525/2018** privind aprobarea Procedurii pentru intervenția de urgență în cazurile de violență domestică
- Ordinul 28/2019** privind aprobarea standardelor minime de calitate pentru acreditarea serviciilor sociale destinate prevenirii și combaterii violenței domestice

Curtea Constituțională

- Decizia 64/2019** [A/R] referitoare la obiecția de neconstituționalitate a Legii pentru modificarea și completarea Legii nr. 8/2016 privind înființarea mecanismelor prevăzute de Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități
- Decizia 75/2019** [A] referitoare la obiecția de neconstituționalitate a Legii privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniile educației, cercetării, formării profesionale și sănătății

Înalta Curte de Casație și Justiție

- Decizia 25/2018** [A] privind modul de interpretare și aplicare a dispozițiilor art. 10 alin. (1) lit. f) din Hotărârea Guvernului nr. 679/2003 privind condițiile de obținere a atestatului, procedurile de atestare și statutul asistentului maternal profesionist (Hotărârea Guvernului nr. 679/2003) și ale art. 122 alin. (3) lit. d) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Legea nr. 272/2004), respectiv dacă aceste dispoziții legale sunt derogatorii de la obligativitatea efectuării în natură a concediului de odihnă, în sensul art. 1 alin. (2), art. 144 și art. 149 din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare (Codul muncii)
- Decizia 82/2018** [A] în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la dezlegarea următoarei chestiuni de drept: „Cum se interpretează și se aplică dispozițiile Notei 2 a lit. c) din pct. II lit. A, cap. I din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017, modificată și completată, care prevăd că: «Funcționarii publici din serviciile publice deconcentrate ale instituțiilor din subordinea, coordonarea sau sub autoritatea Ministerului Mediului, Ministerului Sănătății, Ministerului Educației Naționale și Ministerului Muncii și Justiției Sociale beneficiază, pentru complexitatea muncii, de o majorare a salariului de bază de 15%», în corelare cu dispozițiile art. 38 alin. (1), alin. (2) lit. a), alin. (3) lit. a), alin. (4) și (6) din Legea-cadru nr. 153/2017, modificată și completată?”

Decizia 79/2018

[A] referitoare la pronunțarea unei hotărâri prealabile pentru dezlegarea unei chestiuni de drept: dacă prin raportare la prevederile Legii nr. 192/2006 privind medierea și organizarea profesiei de mediator, cu modificările și completările ulterioare, pot face obiect al medierii negocieri cu privire la acordarea/încadrarea în grupele I sau a II-a de muncă, respectiv condiții speciale sau deosebite

Decizia 23/2018

[A] privind recursul în interesul legii vizând aplicarea unitară a dispozițiilor art. 43 din Ordonanța Guvernului nr. 121/1998 privind răspunderea materială a militarilor, aprobată prin Legea nr. 25/1999, raportat la art. 109 din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici

Martie 2019

Legislație națională

Parlamentul

Legea 156/2000

privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate – Republicare

Legea 46/2019

privind modificarea art. 61 alin. (1) din Legea nr. 51/1995 pentru organizarea și exercitarea profesiei de avocat

Guvernul

Ordonanța de urgență 13/2019

pentru completarea Legii nr. 176/2018 privind internshipul

Hotărârea 109/2019

pentru modificarea art. 1 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 177/2016 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați

Ministerul Educației Naționale

Ordinul 3177/2019

privind aprobarea Metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului național al calificărilor profesionale din România

Ministerul Muncii și Justiției Sociale

Ordinul 660/2019

privind aprobarea Metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului național al calificărilor profesionale din România

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Ordinul 341/2019

pentru aprobarea Procedurii privind confirmarea existenței situației de boală la societățile din sectorul crescătorilor de suine a căror activitate a fost afectată de virusul pestei porcine africane, în vederea acordării compensației prevăzute la art. 2 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 83/2018 privind acordarea unei măsuri de protecție socială a persoanelor concediate din cadrul societăților din sectorul crescătorilor de suine a căror activitate a fost afectată de virusul pestei porcine africane

Aspecte privind detașarea transnațională

Prof. univ. dr. Alexandru ȚICLEA

ABSTRACT

The detachment of workers in the countries of the European Union and in the territory of the Swiss Confederation is governed both by European rules (Directive no. 96/71/EC, Directive no. 2014/67/EU and Directive no. 2018/957) and national (Law no. 16/2017).

Transnational detachment resembles both posting, but above all delegation from our national law.

The basic principle of the rules in this area is non-discrimination, meaning that transnational workers must enjoy the same working and employment conditions, including remuneration, established in the Member State of detachment.

Keywords: *detachment of workers, European Union, non-discrimination, transnational detachment.*

REZUMAT

Detașarea lucrătorilor în țările Uniunii Europene și pe teritoriul Confederației Elvețiene este reglementat atât de normele europene (Directiva 96/71/CE, Directiva 2014/67/UE și Directiva 2018/957), cât și de cele naționale (Legea nr. 16/2017).

Detașarea transnațională se aseamănă, atât cu detașarea, dar mai ales cu delegarea din dreptul nostru național.

Principiul de bază al reglementărilor în materie este cel al nediscriminării, în sensul că lucrătorii transnaționali trebuie să se bucure de aceleași condiții de muncă și de încadrare în muncă, inclusiv în ceea ce privește remunerația, stabilită în statul membru unde are loc detașarea.

Cuvinte-cheie: *detașarea lucrătorilor, Uniunea Europeană, nediscriminare, detașarea transnațională.*

Legislație relevantă: Legea nr. 16/2017; C. muncii, art. 43

1. Definiție

Respect pentru oameni și cărți

A) Art. 2 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (M. Of. nr. 196 din 21 martie 2017)^[1] definește detașarea transnațională ca acea situație „în care o întreprindere stabilită într-un stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul altui stat membru salariați cu care are stabilite raporturi de muncă, în situațiile reglementate de art. 5”.

B) Conform acestui din urmă text, este vorba de punerea în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

- „a) detașarea unui salariat pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
- b) detașarea unui salariat la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
- c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară”.

C) Prevederile Legii nr. 16/2017 se aplică:

- „a) întreprinderilor stabilite pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă în condițiile prevăzute la art. 5 alin. (1);
- b) întreprinderilor stabilite pe teritoriul României care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează, pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, salariați cu care au stabilite raporturi de muncă, în condițiile prevăzute la art. 5 alin. (2)” (art. 3).

D) Potrivit acestui ultim text, este vorba de punerea „în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

^[1] Legiuitorul român a avut în vedere, Directiva nr. 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; Directiva nr. 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei nr. 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. Ulterior, însă, Directiva nr. 96/71/CE va fi modificată prin Directiva (UE) nr. 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018.

- a) detașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
 - b) detașarea unui salariat de pe teritoriul României la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
 - c) punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, ori pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară”.
- E) *Salariatul detașat pe teritoriul României* este acel „salariat al unui angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care în mod normal lucrează într-un alt stat decât România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României.

Salariat detașat de pe teritoriul României este salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care în mod normal lucrează în România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene; [art. 2 alin. (1) lit. b) și c)].

Salariații/lucrătorii detașați, în sensul reglementărilor menționate nu trebuie confundați cu lucrătorii mobili; aceștia sunt cei care se mută din stat al Uniunii Europene pentru a se integra pe piața muncii din acel pe termen lung sau în mod permanent^[2].

2. Detașarea transnațională și detașarea națională

Art. 43 C. muncii definește detașarea ca „actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului”.

Spre deosebire de această situație, detașarea transnațională este cea în care un salariat ce își desfășoară activitatea într-un stat membru pentru angajator, este trimis de către angajatorul său în alt stat membru pentru a lucra pentru alt angajator. Salariatul rămâne în serviciul întreprinderii fără să se încheie un contract de muncă cu o întreprindere utilizatoare^[3]. Deplasarea lui în statul membru gazdă constituie obiectul însuși al prestării de servicii efectuate de întreprinderea prestatoare, iar lucrătorul îndeplinește sarcinile sub supravegherea și conducerea întreprinderii

^[2] I. Dumitru, în Al. Țiclea, L. Georgescu, I. Dumitru, M. Purcaru, *Noutăți legislative, jurisprudențiale și doctrinare privind raporturile de muncă*, Ed. Universul juridic, București, 2018, p. 247.

^[3] Curtea de Justiție a Uniunii Europene (camera a doua), Hotărârea din 10 februarie 2011, *apud* N. Voiculescu, M-B. Berna, *Tratat de drept social internațional și european*, Ed. Universul Juridic, București, 2019, p. 290.

utilizatoare. După finalizarea muncii sau prestarea serviciului pentru care a fost detașat, lucrătorul se întoarce ori se așteaptă să își reia munca în statul membru din care a fost detașat [art. 4 alin. (3) lit. d) din Directiva nr. 2014/67/UE].

Observăm deosebirea: *în cazul detașării transnaționale lucrătorul prestează muncă pentru și sub autoritatea angajatorului său, dar în cadrul unei alte structuri, situate într-un alt stat membru european.*

3. Detașarea transnațională și delegarea din dreptul intern

Din punct de vedere al conținutului, detașarea transnațională se aseamănă, dintr-un anumit punct de vedere, cu delegarea reglementată de dreptul român al muncii. Într-adevăr, conform art. 43 C. muncii, „delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă”.

Dar, între cele două instituții există și deosebiri esențiale:

- salariatul transnațional, pe durata detașării, are locul de muncă în afara angajatorului său, și anume la întreprinderea din statul european unde a fost trimis;
- dacă, în principiu, durata detașării transnaționale nu este limitată legal, delegarea este limitată la cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni „și se poate prelungi pentru perioade succesive de maxim 60 de zile numai cu acordul salariatului” (art. 44 C. muncii);
- în cazul detașării transnaționale beneficiarul direct al muncii lucrătorului este întreprinderea primitoare; în cazul delegării acest beneficiar este chiar angajatorul aceluia salariat.

De precizat că în temeiul art. 9 din Legea nr. 16/2017, personalul angajatorilor stabiliți pe teritoriul României, care efectuează operațiuni de transport internațional, fiind trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui alt stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene este *considerat aflat în delegație*, aplicându-i-se art. 43 C. muncii și beneficiază de drepturile prevăzute de art. 44 alin. (2) din același act normativ (adică are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare).

4. Detașarea transnațională și munca prin agent de muncă temporară

În sensul legislației europene, munca prin agent de muncă temporară este o *formă de detașare transnațională* [art. 1 alin. (3) lit. c) din Directiva nr. 96/71/CE].

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a explicat că aceasta este o *prestare de servicii în schimbul unei remunerații pentru care lucrătorul detașat rămâne în serviciul întreprinderii prestatoare, fără ca vreun contract de muncă să fi fost încheiat cu întreprinderea utilizatoare. Ea se caracterizează prin împrejurarea că deplasarea lucrătorului în statul membru gazdă constituie obiectul însuși al prestării de servicii efectuate de întreprinderea prestatoare și că acest lucrător îndeplinește sarcinile sub supravegherea și conducerea întreprinderii utilizatoare.*

Se impune a distinge între punerea la dispoziție și deplasarea temporară de lucrători care sunt trimiși către un alt stat membru pentru a efectua acolo lucrări în cadrul unei prestări de servicii a angajatorului lor; în acest din urmă caz, detașarea de lucrători de către angajatorul lor într-un alt stat membru constituie accesoriul unei prestări de servicii îndeplinite de angajatorul respectiv în acest stat.

„Un lucrător detașat în sensul art. 1 alin. (3) lit. c) din Directiva nr. 97/71 lucrează sub supravegherea și conducerea întreprinderii utilizatoare. Acesta este corolarul faptului că un asemenea lucrător nu își efectuează munca în cadrul unei prestări de servicii îndeplinite de angajatorul său în statul membru gazdă”.

Așadar, munca prin agent de muncă temporară este acea formă a detașării transnaționale care are cele mai multe elemente de claritate cu detașarea reglementate de Codul muncii.

5. Drepturi generale ale lucrătorilor detașați

Art. 3 alin. (1) din Directiva nr. 96/71/CE a căpătat o nouă redactare prin Directiva nr. 2018/957 (UE)^[4]. Cea mai importantă modificare privește înlocuirea sintagmei „salariu minim” cu termenul de „remunerație”.

Textul menționat prevede:

„(1) Statele membre se asigură că, oricare ar fi legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la art. 1 alin. (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 alin. (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;

^[4] Această Directivă, însă, nu a intrat încă în vigoare. Până la 18 iunie 2019, Comisia trebuie să prezinte Parlamentului European, Consiliului și CESE un raport privind punerea sa în aplicare și să propună, după caz, modificările și completările necesare (N. Voiculescu, M.-B. Berna, *op. cit.*, p. 299, nota 1).

- (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”.

6. Remunerația și alte drepturi ale lucrătorilor detașați

A) Norme europene

Directiva nr. 2018/957 înlocuiește noțiunea de *salarium minim* cu cea de *remunerație*, care integrează toate elementele salariului din statul gazdă. Normele statornicite prin lege sau prin convențiile/contractele colective sunt obligatorii pentru lucrătorii detașați din alte țări în toate sectoarele economice.

Se tinde astfel la respectarea principiului egalității de remunerare/salarizare între toate categoriile de lucrători: cei cu contract pe durată determinată și lucrătorii cu contract permanent care lucrează o muncă similară, dintre lucrătorii cu fracțiune normă și cei cu normă întreagă și dintre lucrătorii prin agent de muncă temporară și angajații întreprinderii utilizatoare care efectuează o muncă similară. Principiul include interzicerea oricăror măsuri care, în mod direct sau indirect, generează discriminări pe motive de naționalitate. În aplicarea acestui principiu textul directivei, ia în considerare jurisprudența relevantă a Curții de Justiție a Uniunii Europene.

Ca urmare, se garantează că normele imperative privind remunerația/salarizarea din statul membru gazdă se aplică și lucrătorilor detașați în statul respectiv.

Noua opțiune este justificată și de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene în special în cauza C-396/13, *Sähköalojen ammattiliitto*, vizând creșterea nivelului de certitudine juridică atât pentru lucrători, cât și pentru întreprinderi. Prin această hotărâre, Curtea a inclus în conținutul salariului minim, prevăzut de art. 3 par. 1 și 7 din Directiva nr. 96/71, indemnizațiile zilnice și despăgubirile pentru deplasările zilnice.

Noua directivă reglementează principiul conform căruia lucrătorii detașați care sunt trimiși temporar de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru gazdă la alt loc de muncă trebuie să beneficieze cel puțin de aceleași indemnizații sau de același nivel de rambursare a cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru lucrătorii trimiși departe de casă din rațiuni profesionale care se aplică lucrătorilor locali din statul membru respectiv. Același lucru va trebui să fie valabil pentru cheltuielile suportate de lucrătorii detașați atunci când aceștia sunt obligați să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit din statul membru gazdă.

Potrivit art. 3 alin. (3) din Directiva nr. 96/71/CE, în noua redactare, „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 și cheltuielile de transport, cazare

și masă. Angajatorul rambursează lucrătorilor detașați cheltuielile respective în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practica lor națională aplicabilă raportului de muncă.

În cazul în care din condițiile de muncă și de încadrare 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 parte, atunci întreaga indemnizație se consideră a fi acordată cu titlul de rambursare a cheltuielilor”.^[5]

Până la intrarea în vigoare a noii Directive (nr. 2018/957), trebuie să se asigure lucrătorilor detașați plata salariului minim existent în țara gazdă.

Într-adevăr se dispune [art. 3 alin. (1) lit. c) din Directiva nr. 96/71] că lucrătorilor detașați trebuie să li se asigure aceleași drepturi privind salariul minim și plata orelor suplimentare ca și lucrătorilor din țara gazdă.

Noțiunea de salariu minim – se prevede – „este definită de legislația și practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul”.

În același sens este și art. 2 alin. (1) din Legea nr. 16/2017, conform căruia „salariu minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României este cel definit de legislația și/ori practica statului membru, altul decât România, sau Confederația Elvețiană, pe teritoriul căruia/căreia este detașat salariatul” [lit. f)]. Totodată, prevede că sunt *cheltuieli generate de detașare* orice cheltuieli cu transportul, cazarea și masa efectuate în scopul detașării [lit. g)], iar *indemnizația specifică detașării transnaționale* este cea destinată să asigure protecția socială a salariaților acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare, care constă în îndepărtarea salariatului de mediul său obișnuit” [lit. h)].

Art. 3 alin. (7) din Directiva nr. 96/71, prevede că alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt plătite cu titlul de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă. În același sens este și art. 11 din Legea nr. 16/2017, care mai dispune, în spiritul normelor europene, că „în situația în care legislația română prevede condiții de muncă mai favorabile decât condițiile prevăzute în legislația statului membru sau a Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia/căreia sunt detașați lucrătorii români, are prioritate legislația română” [art. 12 alin. (2)].

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a interpretat art. 3 alin. (1) și (7) din Directiva nr. 96/71^[6] în sensul că:

- nu se opune unui calcul al salariului minim pe oră și/sau în acord întemeiat pe încadrarea lucrătorilor în grupe de salarizare, astfel cum este prevăzut de convențiile colective pertinente ale statului membru gazdă, cu condiția ca acest calcul și această încadrare să fie efectuate potrivit unor norme imperative și transparente, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale;

^[5] N. Voiculescu, M.-B. Berna, *op. cit.*, p. 300-301.

^[6] În Hotărârea Curții (Camera întâi) din 12 februarie 2015 în cauza *Sähköalojen ammatillitto ry împotriva Eektrobudowa Spolka Akcyjna*, Cauza – 396/13, pct. 70, CJUE.