

**Radu Răzvan Popescu**

# **Dreptul european al muncii**

**Legislație, doctrină, jurisprudență**

*Ediția a 3-a, revizuită și adăugită*

*Editura*  
**Hamangiu**  
**2022**

## *Secțiunea a 6-a. Modificarea contractului individual de muncă*

### §1. Elemente generale

Potrivit Codului muncii, modificarea contractului individual de muncă poate avea loc numai prin acordul părților [art. 41 alin. (1)], iar în mod excepțional, este posibilă prin act unilateral al angajatorului în cazurile și condițiile prevăzute de lege [alin. (2) al art. 41].

Modificarea contractului individual de muncă poate să vizeze oricare dintre următoarele elemente, care reprezintă, în fapt, clauzele esențiale ale contractului:

- durata contractului;
- locul muncii;
- felul muncii;
- condițiile de muncă;
- salariul;
- timpul de muncă și timpul de odihnă.

Contractul individual de muncă nu se renegociază periodic în baza unei obligații legale (sau contractuale), de aceea fiecare parte este liberă să propună celeilalte, în orice moment, renegocierea unor clauze contractuale. Acceptul celeilalte părți duce la demararea negocierilor, care se finalizează fie printr-un acord de modificare a contractului, fie prin menținerea prevederilor contractuale, în lipsa unui consens.

Modificarea contractului individual de muncă nu poate viza o tranzacție prin care salariatul renunță sau i se limitează drepturile recunoscute prin lege (art. 38 C. muncii).

Modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este reglementată de art. 42, art. 43 și art. 45 C. muncii, iar o astfel de posibilitate rezultă implicit din acordul inițial pe care salariatul l-a dat în momentul încheierii contractului individual de muncă.

De asemenea, art. 48 C. muncii prevede că *angajatorul poate modifica temporar locul și felul muncii, fără consimțământul salariatului, în cazul unor situații de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca o măsură de protecție a salariatului.*

În literatura de specialitate s-a reținut faptul că schimbarea atribuțiilor postului nu poate avea semnificația unei modificări a contractului, dacă nu s-a ajuns astfel la un alt specific al funcției<sup>[1]</sup>.

### §2. Delegarea

Potrivit 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.*

Salariatul va îndeplini sarcinile de serviciu în interesul angajatorului care l-a delegat<sup>[2]</sup>.

Prin delegare se modifică, de regulă, locul muncii, restul clauzelor esențiale ale contractului individual de muncă rămânând neschimbate.

<sup>[1]</sup> A se vedea AL. ȚICLEA, *op. cit.*, 2014, pp. 661-681.

<sup>[2]</sup> A se vedea GH. BREHOI, *Considerații privitoare la modificarea contractului colectiv de muncă prin unele măsuri unilaterale ale unității*, în R.R.D. nr. 3/1997, p. 32 și urm.

Delegarea prezintă următoarele *trăsături caracteristice*:

– *este o măsură temporară*, care poate fi luată unilateral de către angajator, pentru o perioadă de maximum 60 de zile calendaristice în decursul a 12 luni, prelungirea fiind posibilă numai cu acordul salariatului, pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice;

– *prima perioadă*, de 60 de zile calendaristice, *are caracter obligatoriu* pentru salariat, acesta neputând refuza delegarea, în virtutea încheierii contractului individual de muncă; în *următoarele perioade*, prelungirea nu se poate face decât cu acordul expres al salariatului, refuzul acestuia de a prelungi delegarea neputând constitui motiv de sancționare disciplinară; trebuie remarcat faptul că prin „prelungirea” delegării trebuie să se înțeleagă că a doua delegare este în continuarea primei delegări (fără întrerupere);

– angajatorul trebuie să deconteze, în caz de delegare, *cheltuielile de transport, cazare, precum și să plătească o anumită indemnizație* salariatului, în condițiile legii sau contractului colectiv aplicabil<sup>[1]</sup>;

– încetează la *expirarea termenului*, după *executarea lucrărilor* sau sarcinilor care au făcut obiectul delegării, prin *revocarea delegării*, prin *acordul părților* sau prin *încetarea contractului individual de muncă*<sup>[2]</sup>.

*Efectele delegării* rezultă implicit din interpretarea art. 42-44 C. muncii, respectiv:

– pe toată durata delegării salariatul va rămâne în raport de muncă cu angajatorul său, păstrându-și funcția/postul, salariul corespunzător, precum și toate drepturile care sunt prevăzute în contractul individual de muncă [art. 42 alin. (2) C. muncii];

– cel aflat în delegație trebuie să respecte normele de disciplina muncii și de sănătate și securitate în muncă;

– numai angajatorul său, care l-a delegat, îi poate aplica salariatului o sancțiune disciplinară; astfel, dacă salariatul a produs o pagubă unității la care a fost delegat, iar *între cele două unități există un contract civil*, unitatea care a fost prejudiciată se va îndrepta împotriva celei care l-a delegat pe salariat cu o acțiune în daune pentru acoperirea pagubei sale; la rândul ei, unitatea care a dispus delegarea se va regresa împotriva propriului salariat, conform art. 253 și urm. C. muncii; dacă între cele două unități *nu există un raport contractual*, unitatea păgubită de către salariat va putea, potrivit art. 1357 coroborat cu art. 1373 și cu art. 1382 C. civ., să solicite despăgubiri, pe cale judecătorească, fie de la angajatorul care a dispus delegarea, fie de la salariatul delegat, fie în solidar de la ambii. În ambele situații, paguba trebuie să fi fost produsă de salariat în executarea atribuțiilor de serviciu (sau în legătură cu acestea), în caz contrar, dacă salariatul a cauzat un prejudiciu în afara atribuțiilor sale de serviciu, unității la care a fost delegat, răspunderea sa va fi angajată exclusiv pe baza normelor de drept civil<sup>[3]</sup>.

### §3. Detașarea

Potrivit art. 45 C. muncii, *detașarea reprezintă actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia.*

<sup>[1]</sup> A se avea în vedere și Hotărârea nr. 714/2018 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului, publicată în M. Of. nr. 797 din 18 septembrie 2018.

<sup>[2]</sup> A se vedea I.T. ȘTEFĂNESCU, *op. cit.*, 2014, p. 414.

<sup>[3]</sup> A se vedea: I.T. ȘTEFĂNESCU, *op. cit.*, 2014, p. 415; AL. ȚICLEA, *op. cit.*, 2014, p. 667; D. Țop, *op. cit.*, p. 240.

În mod excepțional, prin detașare, pe lângă locul de muncă, se poate schimba și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului [art. 45 alin. (1) teza a II-a C. muncii].

În literatura de specialitate, s-a exprimat opinia că munca prin agent de muncă temporară poate fi considerată tot o formă de detașare, dar cu caracter special<sup>[1]</sup>.

Detașarea prezintă următoarele *trăsături caracteristice*:

– este o *măsură temporară* care se poate lua unilateral, fără acordul salariatului, pentru o perioadă de maximum un an; prelungirea detașării este posibilă, *numai pentru motive obiective* care impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detașarea, *cu acordul ambelor părți* (angajator și salariat), din 6 în 6 luni [art. 46 alin. (2) C. muncii];

– este o *măsură obligatorie* doar pentru prima perioadă de cel mult un an (în baza consimțământului dat la încheierea contractului individual de muncă);

– este urmată de *încadrarea temporară a salariatului la un alt angajator*, respectiv unde a fost detașat (contractul individual de muncă cu angajatorul care a dispus detașarea se suspendă pe perioada detașării);

– presupune *plata cheltuielilor de transport și de cazare, precum și o indemnizație de detașare* de către angajator, potrivit legii sau a prevederilor contractului colectiv de muncă aplicabil;

– încetează prin *expirarea termenului*, prin *revocarea ei*, prin *acordul părților*, prin *încetarea contractului individual de muncă* și la *inițiativa salariatului*, în cazul prevăzut de art. 47 alin. (5) C. muncii (divergența între angajatori și niciunul nu își îndeplinește obligațiile față de salariat).

*Efectele detașării* rezultă implicit din interpretarea art. 45-47 C. muncii, respectiv:

– contractul individual de muncă cu angajatorul care a dispus detașarea se suspendă pe durata detașării, fiind cedat parțial pe o perioadă determinată celui de-al doilea angajator, la care salariatul va presta activitatea;

– salariatul poate refuza detașarea inițială de până la un an, în mod excepțional, pentru motive personale temeinice; aceste *motive temeinice*, pe care Codul muncii nu le reglementează explicit, pot fi preluate, prin analogie, de la funcționarii publici, respectiv din art. 505 alin. (9) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, astfel: graviditatea, faptul că salariatul își crește singur copilul minor, din cauza stării sale de sănătate dovedite cu certificat medical, deoarece salariatul este unic întreținător de familie, în situația în care nu se asigură cazarea, pentru alte motive temeinice;

– salariatul își va păstra postul/funcția și salariul avute la angajatorul care a dispus detașarea;

– pe durata detașării salariatul va beneficia de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de la angajatorul care a dispus detașarea, fie de la angajatorul la care este detașat [art. 47 alin. (2) C. muncii];

– după ce s-au stabilit care drepturi îi sunt mai favorabile, ele vor fi acordate de către angajatorul la care s-a dispus detașarea [art. 47 alin. (1) C. muncii];

– dacă angajatorul la care s-a dispus detașarea nu își îndeplinește integral și la timp toate obligațiile față de salariatul detașat, acestea trebuie să fie îndeplinite de angajatorul care a dispus detașarea [art. 47 alin. (4) C. muncii];

– în cazul în care există divergențe între cei doi angajatori sau niciunul dintre ei nu își îndeplinește obligațiile, detașatul poate reveni la locul său de muncă inițial și se poate

<sup>[1]</sup> A se vedea AL. ȚICLEA, *op. cit.*, 2014, p. 668.

adresa cu o acțiune în justiție împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori pentru a cere executarea silită a obligațiilor neîndeplinite [art. 47 alin. (5) C. muncii];

– puterea disciplinară față de salariat se exercită, de regulă, de către angajatorul la care salariatul este detașat; cu toate acestea, în doctrină s-a afirmat, în mod justificat, faptul că măsura concedierii disciplinare a salariatului se poate lua numai de către unitatea care l-a detașat<sup>[1]</sup>;

– salariatul detașat va răspunde patrimonial față de angajatorul la care este detașat pentru prejudiciile cauzate în legătură cu munca prestată; tot la fel, angajatorul la care este detașat poartă răspunderea pentru prejudiciile cauzate celui detașat, precum și față de terți și pentru daunele produse de salariat, în legătură cu munca sa<sup>[2]</sup>.

#### §4. Detașarea în cadrul prestării de servicii transnaționale<sup>[3]</sup>

Potrivit prevederilor tratatului de funcționare a UE, eliminarea, între statele membre, a obstacolelor în calea liberei circulații a persoanelor și a serviciilor reprezintă o prioritate.

Potrivit acestor prevederi, pentru a putea presta un serviciu, se interzice orice restricție sau/și discriminare pe motiv de cetățenie sau reședință, astfel încât în dinamica pieței muncii, tot mai multe întreprinderi apelează la detașarea temporară a unor salariați pe teritoriul altui stat membru decât cel de origine<sup>[4]</sup>.

Sediul materiei se află în *Directiva 96/71/CE* a Parlamentului European și a Consiliului referitoare la detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii<sup>[5]</sup>, în *Directiva 2014/67/UE 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<sup>[6]</sup>, precum și în *Directiva (UE) 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE<sup>[7]</sup>.**

În preambulul Directivei 96/71/CE se apreciază faptul că existența unei dimensiuni transnaționale ridică probleme în ceea ce privește legislația aplicabilă, de aceea trebuie stabilite foarte clar condițiile de încadrare în muncă în cazul acestor tipuri de raporturi de muncă.

Dreptul european nu împiedică statele membre să își lărgescă sfera de aplicare a convențiilor colective de muncă încheiate la nivel național/sectorial, la orice persoană care prestează o muncă plătită, inclusiv cu caracter temporar, pe teritoriul lor, chiar dacă angajatorul își are sediul într-un alt stat membru.

Directiva nu aduce atingere acordurilor încheiate de Comisie cu statele terțe, nici legislației statelor membre cu privire la accesul pe teritoriul lor al prestatorilor de servicii din alte state care nu sunt membre ale UE și nici legislațiilor naționale cu privire la condițiile de admitere și încadrare în muncă a lucrătorilor resortisanți ai unor state terțe<sup>[8]</sup>.

[1] *Idem*, p. 387.

[2] A se vedea AL. ȚICLEA, *op. cit.*, 2014, p. 681.

[3] A se vedea, pe larg, A. POPESCU, *op. cit.*, pp. 440-441.

[4] A se vedea L. DIMA, *op. cit.*, p. 173.

[5] J.O. L 18 din 21 ianuarie 1997.

[6] J.O. L 159 din 28 mai 2014.

[7] J.O. L 173 din 9 iulie 2018.

[8] L. DIMA, *op. cit.*, p. 175.

Directiva 96/71/CE se aplică întreprinderilor stabilite într-un stat membru, care, în cadrul unor prestări de servicii, detașează lucrătorii pe teritoriul unui alt stat membru în următoarele situații:

– în vederea unor prestări de servicii efectuate pe baza unui contract încheiat între întreprinderea care detașează și destinatarul prestării de servicii dintr-un alt stat membru, dacă există o relație de muncă între întreprinderea care detașează și lucrător în timpul perioadei de detașare;

– în vederea desfășurării unor activități pe teritoriul altui stat membru, într-o întreprindere sau într-o unitate care aparține aceluiași grup din care face parte întreprinderea care detașează, și lucrător pe perioada detașării;

– în cazul întreprinderii de muncă temporară sau al întreprinderii de punere la dispoziție a lucrătorilor, care, având o relație de muncă cu lucrătorul, îl pune pe acesta la dispoziția întreprinderii utilizatoare care își desfășoară activitatea pe teritoriul altui stat membru, cu condiția ca pe perioada detașării să se mențină relația de muncă între întreprinderea care detașează și lucrătorul detașat.

Prin *lucrător detașat*, în sensul Directivei 96/71/CE, se înțelege lucrătorul care, pe o durată determinată, execută munca pe teritoriul unui alt stat membru decât al statului unde își desfășoară activitatea în mod obișnuit. Termenul de *detașat în cadrul prestărilor de servicii* urmează deci, după părerea noastră, a fi considerat un termen *specific dreptului european*.

În sensul directivei, poate fi detașat atât lucrătorul cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, cât și cel cu contract pe durată determinată, atât lucrătorul încadrat cu timp integral, cât și cel încadrat cu timp parțial de muncă. Pot fi, deopotrivă, detașați și lucrătorii încadrați la o întreprindere de muncă temporară, care îi poate pune la dispoziție unei întreprinderi utilizatoare, ce își are sediul pe teritoriul unui alt stat membru.

Directiva nu se aplică personalului navigant din întreprinderile de marină comercială, personalului altor categorii de angajatori care nu au calitatea de operatori economici (spre exemplu, fundațiile), precum și personalului angajatorilor persoane fizice care nu au, evident, calitatea de întreprinderi.

Pentru statele membre, Directiva 96/71/CE stabilește și obligația de a veghea ca, indiferent de legea aplicabilă relației de muncă, întreprinderile care detașează să garanteze lucrătorilor condiții de muncă, pe teritoriul statului unde sunt detașați, similare cu cele din țara de origine, cu excepția cazului în care cele din țara în care se află detașat sunt favorabile.

Salariul minim este stabilit de legislația sau practica națională a statului membru pe teritoriul căruia lucrătorul este detașat, dar, și în acest caz, se aplică principiul legii mai favorabile și, în consecință, considerăm că se va aplica legislația din statul de detașare, dacă salariul minim ar fi mai mare.

Alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă.

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 [art. 3 alin. (6) din Directiva 96/71/CE].

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 practicii naționale.

De asemenea, statele membre prevăd cooperarea între autoritățile administrației publice care, conform legislației naționale, au competență în supravegherea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă stabilite în cadrul directivei.

Această cooperare constă în special în a răspunde cererilor de informare motivate ale acestor autorități cu privire la punerea la dispoziție a lucrătorilor pe plan transnațional, inclusiv în ceea ce privește abuzurile manifeste sau cazurile de activități transnaționale considerate ilegale.

Comisia și autoritățile administrației publice colaborează strâns în vederea examinării dificultăților care ar putea apărea în aplicarea Directivei 96/71/CE.

Asistența administrativă reciprocă se furnizează cu titlu gratuit.

Fiecare stat membru ia măsurile corespunzătoare pentru ca informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă să fie în general accesibile.

Potrivit art. 6 din Directiva 96/71/CE, pentru a aplica dreptul la condițiile de muncă și de încadrare în muncă garantate prin prezenta directivă, 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.

Prin Legea nr. 16/2017 *privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale*<sup>[1]</sup> s-au transpus, integral, prevederile Directivei 96/71/CE.

Reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României s-a realizat prin H.G. nr. 337 din 18 mai 2017 pentru aprobarea Normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României<sup>[2]</sup>.

Legea se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru al Uniunii Europene și al Spațiului Economic European care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează pe teritoriul României salariați cu care au stabilite raporturi de muncă.

Prin *salariat detașat pe teritoriul României* se înțelege salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul unui stat membru, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, care în mod normal lucrează într-un alt stat decât România, dar care este trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul României.

De asemenea, prin *salariat detașat de pe teritoriul României* se înțelege salariatul unui angajator din România, care desfășoară muncă pe teritoriul altui stat membru sau Confederației Elvețiene, pentru o perioadă de maximum 24 de luni.

Salariații/lucrătorii detașați, în sensul reglementărilor menționate, nu trebuie confundați cu lucrătorii mobili; aceștia sunt cei care se mută dintr-un stat al Uniunii Europene pentru a se integra pe piața muncii din acel stat pe termen lung sau în mod permanent<sup>[3]</sup>.

Salariații detașați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale vor beneficia, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă stabilite prin legea română cu privire la: durata maximă a timpului de lucru și durata minimă a repausului periodic, durata minimă a concediilor anuale plătite, salariul minim, condițiile

<sup>[1]</sup> M. Of. nr. 196 din 21 martie 2017, cu modificările aduse prin Legea nr. 172/2020, publicată în M. Of. nr. 736 din 13 august 2020.

<sup>[2]</sup> M. Of. nr. 411 din 31 mai 2017.

<sup>[3]</sup> A se vedea A. ȚICLEA, *Aspecte privind detașarea transnațională*, în R.R.D.M. nr. 2/2019, p. 21 și urm.

de punere la dispoziție a salariaților în special de către întreprinderile de muncă temporară, sănătatea și securitatea în muncă, condițiile de muncă pentru femeile însărcinate sau care au născut, condițiile de muncă pentru copii și tineri, precum și dispozițiile în materie de egalitate de șanse, tratament și în materie de nediscriminare.

S-a impus în sarcina angajatorilor obligația de a acorda lucrătorilor detașați pe/de pe teritoriul României remunerația (și nu numai salariul minim), inclusiv plata orelor suplimentare, reglementate în statul membru gazdă atât prin acte cu putere de lege și acte administrative, cât și, dacă există, prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală.

Totodată, trebuie avute în vedere următoarele aspecte esențiale:

– noțiunea de *remunerație aplicabilă pe teritoriul altui stat membru* decât România sau Confederația Elvețiană este cea stabilită de dreptul intern/practicile naționale ale statului membru gazdă și include toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform actelor cu putere de lege și actelor administrative, cât și, dacă există, conform convențiilor colective sau sentințelor arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală;

– noțiunea de *remunerație aplicabilă pe teritoriul României* include salariul minim, sporul pentru muncă suplimentară, sporul pentru munca de noapte în zilele de repaus săptămânal, sporul pentru munca prestată în timpul nopții, alte sporuri și indemnizații care sunt obligatorii conform legislației naționale, precum și cele prevăzute în contractele colective de muncă cu aplicabilitate generală;

– de asemenea, în cazul în care legislația română prevede condiții de muncă mai favorabile decât condițiile prevăzute în legislația statului membru sau a Confederației Elvețiene, pe teritoriul căruia sunt detașați lucrătorii români, are prioritate legislația română;

– în ceea ce privește indemnizațiile specifice detașării, acestea vor fi considerate parte a remunerației în măsura în care nu sunt acordate cu titlu de rambursare a cheltuielilor efectiv generate de detașare (e.g.: cheltuieli de transport, cazare și masă);

– de asemenea, este clarificat tratamentul fiscal aplicabil indemnizației specifice detașării transnaționale, fiind impozabilă partea care depășește plafonul stabilit prin H.G. nr. 582/2015, multiplicat cu 2.5.;

– întreprinderile vor fi obligate să pună la dispoziția autorităților de control documente care să ateste cuantumul remunerației aplicabile pe teritoriul României, cheltuielile generate de detașare și modalitatea de rambursare, documente suport spre verificare. Tot aceste întreprinderi vor fi obligate să informeze în scris salariatul, în situația în care detașarea este mai mare de 7 zile consecutive, despre: elementele constitutive și cuantumul remunerației, cheltuieli generate de detașare, link-ul către site-ul creat de statul membru gazdă cu privire la Directiva 96/71/CE;

– instituirea regulii potrivit căreia nivelul de rambursare a cheltuielilor de transport, cazare și masă, respectiv al indemnizațiilor de detașare pentru lucrătorii detașați pe/de pe teritoriul României care sunt trimiși temporar de la locul lor de muncă obișnuit din statul membru gazdă la alt loc de muncă va fi cel stabilit de legislația statului membru gazdă;

– introducerea principiului egalității de tratament între lucrătorii temporari detașați de un agent de muncă temporară pe/de pe teritoriul României și lucrătorii recrutați direct de întreprinderea utilizatoare situată pe teritoriul statului membru gazdă. Astfel, agenții de muncă temporară au obligația ca, pe durata detașării, să garanteze lucrătorilor temporari detașați condițiile de muncă aplicabile pe teritoriul statelor membre gazdă;



– impunerea în sarcina angajatorilor a obligației ca, în cazul în care detașarea pe/de pe teritoriul României depășește 12 luni (18 luni, cu titlu de excepție), să respecte, în raporturile cu lucrătorii detașați, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în statul membru gazdă, cu excepția prevederilor referitoare la (i) procedurile, formalitățile și condițiile privind încheierea și încetarea contractelor de muncă, inclusiv a clauzelor de neconcurență, respectiv la (ii) schemele de pensii ocupaționale;

– în cazul în care nu sunt îndeplinite condițiile privind detașarea transnațională pe teritoriul României, inspectorii și organele competente constată și sesizează autoritățile din statul de origine al prestatorului de servicii, iar salariații aflați într-o asemenea situație vor beneficia de toate drepturile salariaților detașați. De asemenea, în acest caz, autoritățile competente vor putea aplica beneficiarului prestării de servicii amendă contravențională pentru muncă nedeclarată;

– notificarea cu privire la începerea detașării va trebui depusă cel târziu anterior începerii activității salariaților detașați.

Întreprinderile nemembre ale UE sau ale SEE care detașează salariați pe teritoriul României nu pot beneficia de un tratament mai favorabil decât întreprinderile stabilite într-un stat membru.

Conform art. 26 din Legea nr. 16/2017, *în situația în care salariații detașați pe teritoriul României în condițiile acestei legi consideră că le-au fost încălcate drepturile cu privire la condițiile de muncă sau că au suferit pierderi ori daune ca urmare a nerespectării prevederilor prezentei legi, se pot adresa Inspecției Muncii și/sau instanțelor judecătorești competente din România ori instanțelor judecătorești dintr-un alt stat potrivit convențiilor internaționale existente în materie de competență judiciară și pot depune plângere împotriva angajatorului lor în mod direct.*

## §5. Modificarea unilaterală și temporară a programului de lucru și a salariului

Prin art. 52 alin. (3) C. muncii s-a reglementat și posibilitatea ca, în cazul *reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz.*

Legiuitorul a reglementat pentru prima dată posibilitatea de a diminua salariul prin act unilateral al angajatorului cu respectarea, în mod cumulativ, a anumitor condiții:

– să fie vorba, în toate cazurile, de o măsură cu *caracter temporar*; aceasta poate fi menținută nelimitat în timp, dar numai până la remedierea situației care a cauzat-o;

– motivele care pot conduce la luarea unei asemenea decizii au un *caracter economic, tehnologic, structural sau similar*<sup>[1]</sup>;

– reducerea temporară a activității trebuie să vizeze o situație care *să dureze de cel puțin 30 de zile lucrătoare.*

<sup>[1]</sup> Prin *similar* trebuie înțelese acele motive care au un caracter asemănător celor economice, tehnologice sau structurale, și nu orice fel de motive.

Acest text de lege trebuie corelat cu art. 53 C. muncii, care prevede că: „Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin. (3)”. Prin urmare, aplicarea art. 52 alin. (3) C. muncii, în cazul reducerii temporare a activității, exclude posibilitatea de a se face uz – de către angajator – de art. 53 din același cod. Opțiunea îi aparține angajatorului, după cum îi este mai avantajos, dar alegerea uneia dintre soluții o exclude pe cealaltă.

Modificarea salariului, în sensul majorării lui, prin voința unilaterală a angajatorului, fără să intervină o schimbare a atribuțiilor postului, va fi în mod normal posibilă<sup>[1]</sup>.

Prin Legea nr. 58 din 2 aprilie 2021 pentru aprobarea O.U.G. nr. 211/2020 privind prelungirea aplicării unor măsuri de protecție socială adoptate în contextul răspândirii coronavirusului, precum și pentru modificarea O.U.G. nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului, precum și pentru stimularea ocupării forței de muncă<sup>[2]</sup>, legiuitorul a operat o serie de modificări, pe fond, în ceea ce privește viziunea avută față de instituția modificării unor clauze esențiale ale contractului individual de muncă, astfel:

- Creșterea la 80% a procentului până la care poate fi redus timpul de muncă al salariaților cu normă întreagă, din durata zilnică, săptămânală sau lunară, pe durata stării de urgență/alertă/asediu precum și pentru o perioadă de până la 3 luni de la data încetării ultimei perioade în care a fost instituită starea de urgență/alertă/asediu.
- Măsura de reducere a timpului de muncă poate fi luată doar cu acordul organizației sindicale îndreptățite să negocieze contractul colectiv ori, în cazul în care aceasta nu există, cu acordul reprezentanților salariaților.
- Din cuprinsul ordonanței este eliminat textul prin care se menționa că măsura reducerii timpului de muncă poate fi luată doar cu respectarea dispozițiilor art. 41 alin. (3) lit. f) C. muncii, dispoziții ce fac referire la faptul că un contract individual de muncă poate fi modificat doar prin acordul părților în ceea ce privește modificarea timpului de muncă și a celui de odihnă.
- Perioada minimă, de 5 zile lucrătoare, pentru care măsura trebuie aplicată se va determina prin raportare la o perioadă de 30 de zile calendaristice, începând cu prima zi de aplicare efectivă a măsurii, și nu prin raportare la 5 zile lucrătoare pe lună.
- Modul de determinare a cuantumului indemnizației de care beneficiază salariații afectați de măsura reducerii timpului de lucru se schimbă, iar aceasta va reprezenta 75% din salariul de bază brut lunar aferent orelor de reducere a programului de lucru.
- Se introduce posibilitatea ca, în situația în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația aferentă reducerii temporare a activității să poată fi suplimentată de către angajator cu sume reprezentând diferența până la nivelul salariului de bază corespunzător locului de muncă, fără ca această diferență să poată fi decontată din bugetul asigurarilor pentru șomaj.

[1] A se vedea I.T. ȘTEFĂNESCU, *op. cit.*, 2014, p. 428.

[2] Publicată în M. Of. nr. 345 din 5 aprilie 2021.

- Angajatorilor, prin excepție, le este permisă angajarea pentru înlocuirea salariaților al căror program de muncă a fost redus, dacă încetarea contractului individual de muncă are loc în condițiile art. 56, 61 și 81 C. muncii (respectiv încetarea de drept, concedierea dispusă pentru motive ce țin de persoana salariatului, demisia angajatului).

## §6. Transferul

Transferul reprezintă o trecere, la cererea sau cu acordul său, a unui salariat, de la un angajator, la un alt angajator<sup>[1]</sup>.

Actualul Cod al muncii nu reglementează instituția transferului, nici la cerere, nici în interes de serviciu, ca modalitate de modificare a contractului individual de muncă.

În legătură cu renunțarea legiitorului la reglementarea acestei instituții juridice, în literatura de specialitate, s-au formulat puncte de vedere contradictorii:

– *într-un prim caz* s-a considerat că nereglementarea transferului reprezintă o *lacună*, pornind de la realitatea că el este reglementat prin legi speciale pentru diverse categorii de persoane: judecători, procurori<sup>[2]</sup>, funcționari publici<sup>[3]</sup>, etc. Astfel, transferul este posibil și în prezent urmând dictonul *ceea ce nu este interzis de lege este permis*<sup>[4]</sup>;

– *într-un al doilea punct de vedere* se apreciază că transferul ar avea, în prezent, ca temei legal, art. 41 C. muncii, care se referă la posibilitatea de a modifica contractul individual de muncă „numai prin acordul părților”; astfel, acordul tripartit dintre cei doi angajatori și salariat este suficient pentru a se putea realiza transferul<sup>[5]</sup>;

– *într-un al treilea punct de vedere, la care ne raliem*, se apreciază că transferul poate avea loc, *exclusiv* în ipotezele reglementate de legislația specială a muncii; ca urmare, în toate celelalte cazurile transferul salariaților este inadmisibil – nefiind reglementat de lege<sup>[6]</sup>.

În cazul funcționarilor publici, transferul poate avea loc în două situații, expres reglementate de art. 506 alin. (1) C. adm.: în interesul serviciului sau la cererea funcționarului public.

În cazul înalților funcționari publici, transferul se poate dispune numai pe o funcție publică de conducere sau de execuție.

Potrivit art. 32 din Legea nr. 153/2017 *privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, după o lungă perioadă de timp, este reglementată posibilitatea transferului unui salariat încadrat pe bază de contract individual de muncă într-o instituție publică, dacă se realizează pe un post din sistemul bugetar, similar sau echivalent.

<sup>[1]</sup> A se vedea I.T. ȘTEFĂNESCU (coord.), *Dicționar de drept al muncii*, Ed. Universul Juridic, București, 2014, pp. 249-250.

<sup>[2]</sup> Potrivit art. 60 din Legea nr. 303/2004 (republicată în M. Of. nr. 826 din 13 septembrie 2005), transferul magistraților de la o instanță la alta sau de la un parchet la altul sau la o instituție publică se aprobă, la cererea celor în cauză, de Consiliul Superior al Magistraturii, cu avizul consultativ al președintelui instanței sau al conducătorului parchetului corespunzător.

<sup>[3]</sup> A se vedea art. 506 C. adm.

<sup>[4]</sup> A se vedea: AL. ȚICLEA, *op. cit.*, 2014, pp. 678-681; I.T. ȘTEFĂNESCU, *op. cit.*, 2014, p. 433.

<sup>[5]</sup> A se vedea: A. CIORICIU, *Considerații privind transferul personalului*, în R.R.D.M. nr. 2/2006, pp. 54-59; A. CIORICIU, *Transferul funcționarilor publici care beneficiază de statute speciale*, în R.R.D.M. nr. 3/2007, pp. 35-52.

<sup>[6]</sup> A se vedea: AL. ATHANASIU, L. DIMA, *op. cit.*, pp. 231 și 232; D. ȚOP, *Posibilitatea transferului la un alt angajator în cazul persoanelor încadrate prin contract individual de muncă*, în Dreptul nr. 1/2007, pp. 87-92.