

## EXPUNERE DE MOTIVE

În prezent, agențiile de muncă temporară au contracte ferme cu utilizatori din țările membre ale Uniunii Europene pentru mai mult de 100 mii de lucrători români, realizând venituri anuale estimate la circa 2 miliarde Euro.

Însă, pentru că legislația în vigoare, respectiv Codul muncii, nu reglementează cu exactitate un aspect legat de indemnizația de detașare, în urma unor controale ale unor instituții ale statului, acestea au amendat o serie de agenții de muncă temporare în baza faptului că în art. 88 al Codului muncii nu se prevede în mod expres că aceștia beneficiază de detașare.

Acest punct de vedere este eronat în condițiile în care art. 45 al Tratatului de funcționare al Uniunii Europene este consacrat în totalitate principiului liberei circulații a lucrătorilor în cadrul UE, fiind eliminate discriminările și restricțiile între lucrători în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă, principiu ce fost respectat în reglementările privind lucrătorii, atât la nivelul uniunii cât și a statelor membre. Raporturile juridice ce iau naștere în temeiul principiului liberei circulații în spațiul european sunt raporturi de muncă cu elemente de extraneitate, fiind guvernate de dispozițiile specifice dreptului internațional privat, sens în care UE a impus, pentru unele aspecte, regulamente cuprinzând norme substanțiale ori de drept internațional privat, iar pentru alte aspecte a adoptat directive, cu obligația statelor membre de a le transpune în legi interne.

Art. 8 din Regulamentul CE nr. 593/2008 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale și art. 12 al Regulamentului CE nr. 883 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială au stabilit că ``persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru, pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru, și care este detașată de angajatorul respectiv în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator continuă să fie supusă legislației primului stat membru`` iar în Directiva 96/71/CE a Parlamentului și Consiliului din 16 decembrie 1996, privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, la art. 1 se arată că ``se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători pe teritoriul unui stat membru``, iar art. 3, lit. c) prevede că ``detașarea, în calitate de întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziție un lucrător, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară

activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul și lucrător pe perioada detașării`. De asemenea, art. 3, alin. 1 stabilește că ``statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1, alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările``, iar la alin. 7 se statuează că ``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``

Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară prevede că se aplică „lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora``, conform art. 1 și care are ca obiect ”de a asigura protecția lucrătorilor temporari și de a îmbunătăți calitatea muncii prin agent de muncă temporară”.

Directivele europene ce privesc munca temporară cu un agent de muncă temporară au fost transpuse în legislația din România în capitolul VII din Codul Muncii, privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale și în HG 1256/2012 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară.

Detașarea potrivit normelor europene are o semnificație diferită de cea dată de art. 45 din Codul muncii român. Potrivit art. 12, alin. (1) din Regulamentul nr. 883/2004, detașare reprezintă situația în care un salariat care își desfășoară activitatea într-un stat membru pentru un angajator, este trimis de către angajatorul sau în alt stat membru pentru a lucra în folosul unui beneficiar.

Aceși definiție rezultă și din art. 2 din Legea noastră nr. 344/2006 care a transpus Directiva 96/71/CE. În acest caz, instituția muncii temporară se suprapune cu cea a detașării în cadrul prestării de servicii transnaționale. Codul muncii prevede că angajatorii români pot trimite lucrători proprii la muncă în străinătate (art. 18, alin. 1), operațiune care presupune detașarea lor la un beneficiar extern, ca urmare a încheierii unui contract de muncă temporară cu astfel

de lucrători (art. 88 și următoarele din Codul muncii) și încheierii unui contract de punere la dispoziție, cu un utilizator din străinătate (art. 91).

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a decis că detașarea de lucrători în sensul Directivei 97/71/CE "este o prestare de servicii furnizate în schimbul unei remunerații pentru care lucrătorul detașat rămâne în serviciul întreprinderii prestatoare, fără ca un contract de muncă să se fi încheiat cu întreprinderea utilizatoare." Deci, munca în străinătate a unui lucrător român temporar înseamnă detașarea lui în străinătate.

În cazul detașării cu caracter transnațional, salariatul angajatorului sau, în speță a agentului de muncă temporară, așa cum rezultă și din art. 88 a Codului muncii. Din acest punct de vedere, al conținutului, detașarea respectivă se aseamănă cu delegarea reglementată de art. 43 din Codul muncii.

Atât în cazul delegării, cât și al detașării, fără să se facă vreo distincție între diferitele categorii de salariați (de exemplu dacă sunt temporari sau nu), Codul muncii prevede, în plus față de salariu, dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare și a indemnizației stabilite de lege sau contractul de muncă.

În concluzie, contractul de muncă temporară este o specie a contractului individual de muncă. Pentru lucrătorii care prestează servicii transfrontaliere, aceștia sunt detașați, conform dispozițiilor Directivei 96/71/CE. Detașarea există și în cazul punerii la dispoziție a unui utilizator din altă țară de lucrători de către un agent de muncă temporară și 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 cheltuieli de transport, cazare și masă.

Ipoteza contrară, potrivit căreia contractul de muncă temporară încheiat prin agent de muncă temporară nu îi este aplicabilă instituția detașării, nu este reglementată de legislația europeană și nici de cea din România.

O asemenea ipoteză este contrazisă de legiuitorul român care în conformitate cu dreptul internațional privat a respectat principiul reciprocității dintre state și a reglementat prin Legea 344/2006 detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

În acest caz, trebuie subliniată supremația legislației Uniunii Europene asupra legislației statelor membre, acest principiu fiind subliniat și prin hotărârile Curții Europene de Justiție, precum și a prevederilor Constituției României, art. 148, alin 2.

Mai mult, dacă am avea în vedere ipoteza unui angajator agent de muncă temporară care poate avea salariați cetățeni străini, care sunt detașați pe teritoriul României, într-o asemenea situație sunt aplicabile prevederile Legii 344/2006, care transpune Directiva în legislația românească. Astfel, legea 344/2006 definește salariatul detașat ca fiind salariatul care în mod normal lucrează în alt stat membru decât România, iar această lege i se aplică inclusiv în măsura în care este pus la dispoziție de o întreprindere de muncă temporară sau agenție de plasare, la o întreprindere utilizatoare, stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există raport de muncă pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea de muncă temporară sau agenția de plasare. De asemenea, Legea 344/2006 prevede că indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim doar în măsura în care nu sunt acordate salariatului pentru acoperirea cheltuielilor generate de detașare, precum cheltuielile de cazare, masa și transport. Prin urmare, opinăm că, deși Legea 344/2006 privește instituția detașării exclusiv din punctul de vedere al străinilor care vin să muncească pentru o anumită perioadă de timp în România (inclusiv prin punerea la dispoziție a acestor salariați de o întreprindere de muncă temporară sau agenție de plasare) la o întreprindere utilizatoare de pe teritoriul României, aceasta este considerată o detașare a salariatului respectiv, în timp ce situația inversă nu este reglementată. Totuși, prevederile Directivei trebuie luate în considerare, având caracter obligatoriu pentru statele membre, inclusiv România.

Facem mențiunea că principiul nediscriminării a fost consacrat la nivelul UE, prin urmare considerăm că nu este posibilă o discriminare fățișă a salariaților români, angajați de agenți de muncă temporară din România, care își desfășoară activitatea pe teritoriul altui stat membru, față de salariații străini care își desfășoară activitatea în România.

Este important de subliniat faptul că persoanele fizice cât și juridice de drept privat pot invoca în mod indirect prevederile directivelor europene (efectul direct vertical al directivei).

Ca urmare a celor expuse mai sus, a fost elaborat prezentul **proiect de lege pentru completarea alin (1), art. 88 din Legea nr. 53/2003, Codul muncii, republicată**, pe care vă rugăm să-l aprobați.

Inițiator,

Deputat independent Petru Movilă

