

DELEGATION AS A WAY OF UNILATERALLY MODIFYING THE INDIVIDUAL EMPLOYMENT CONTRACT

Ioan Micle

Lecturer, PhD., „Aurel Vlaicu” University of Arad

Abstract: The unification of the individual's work environment in a unilateral way is done by the people, in the schools, without any need for them. Dacă modificarea contractului individual de muncă se face unilateral, dar without a respecta normele legale, ea va be lovită de nulitate. Foarte important de know este faptul că, modificarea unilaterală a contractului de muncă poate not avea caracter permanent, ci doar temporar.

"De individual Modificarea muncă a contractului constituie excepție unilaterală the Ministry of foreign raport regula, pe careo acordul reprezintă de posibilitatea voință modificării al numai părților. Potrivit prin art.42, alin.1 of Codul muncii, locul muncii prin poate delegarea be modificat sau unilateral detașarea decâtreangajator salariatului in a llt loc of work as soon as it is seen in the individual place of work. Muncă de contractului poate Modificarea interveni individual unilateral and the care sepune problema ipotezele trecerii oaltă salariatului in muncă, ipoteze pe care, deasemenea le vedere vom avea in the continuare. "

In the field of law, in the field of law, in the field of law, in the field of law, in the field of work, in the field of work. The individualization of the individual entitlement of work is regulated by art. 41-48 from the Book of Title (Title II, Title III).

Keywords: employment contract, modification, remuneration, legal sanction, rights.

1. Delegarea

Noul Cod al muncii reușește o reglementare distinctă a delegării fata de detașare, în vechiul cod al muncii, ieșit din vigoare la 1 martie 2003 delegarea fiind definită împreună cu detașarea în cadrul aceluiași articol¹. Astfel articolul 43 din Codul muncii definește delegarea ca fiind „exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.”

Observăm că ceea ce caracterizează delegarea este schimbarea temporară a locului muncii avut în vedere la încheierea contractului de muncă. Prin loc de muncă se înțelege unitatea sau localitatea în care se execută munca potrivit prevederilor contractuale. Pentru a se afla în prezența delegării este suficientă schimbarea numai a unuia din cele două elemente ce caracterizează locul de muncă. În timpul delegării, salariatul prestează munca în interesul unității care l-a delegat. Este posibil ca de munca prestată să profite și unitatea la carea fost delegat dar întotdeauna, prin delegare se urmărește, în primul rând, realizarea intereselor unității carea dispus trimiterea în delegație.

Între salariatul delegat și unitatea sau subunitatea în carea fost trimis pentru a îndeplini anumite lucrări nu se stabilește un raport juridic de muncă. Salariatul delegat nu se încadrează în colectivul de muncă al unității la carea fost delegat în sensul că rămâne în permanență legătură cu unitatea care l-a delegat. În timpul delegării nu are îndatorirea de a

¹ Articolul 66 din vechiul Cod al muncii ieșit din vigoare la data de 01.03.2003

îndeplini toate obligațiile de muncă, așa cum rezultă din postul deținut conform contractului, ci numai lucrările pentru care a fost delegat.

Delegarea a fost realizată într-o formă tipică, cât și în unele forme speciale. Forma tipică este reglementată prin dispozițiile Codului muncii (art. 43 - 44) împreună cu unele dispoziții legale, iar formele speciale (delegarea pentru efectuarea unor lucrări de construcții - montaj) sunt reglementate prin acte normative.

Aceste forme speciale cu trăsături particulare determinate de îmbinarea unor elemente specifice delegării, au unele elemente proprii detașării.

Delegarea² este un act unilateral al celui care angajează, act al cărei executare este obligatorie pentru angajat. Observăm că legiuitorul denumește actul prin care se face delegarea, „ordin” („ordin de delegare”).

S-ar putea crea impresia că ar fi vorba despre un act administrativ, dar delegarea trebuie totuși privită ca un act juridic de natură civilă.

Într-adevăr, în speță este vorba nu despre un act săvârșit în desfășurarea unei activități executive ca una din formele fundamentale de realizare a puterii de stat, ci despre un act situat în sfera contractuală, act făcut în executarea contractului de muncă, în exercitarea dreptului pe care prin contract, însuși angajatul l-a recunoscut aceluia care angajează. Deci, delegarea este un act prin care acela care angajează, chiar dacă ar fi vorba despre un organ al administrației de stat, îl săvârșește în calitatea sa de subiect de drept civil, mai precis ca parte în contractul de muncă.

Încheind contractul de muncă, salariatul prin acordul său general prealabil dat cu această ocazie consimte ca, în cursul executării contractului, unitatea să poată modifica temporar locul de muncă prin dispunerea unei delegări, atunci când nevoile unității impun o astfel de măsură³.

Din această cauză salariatul este obligat să execute dispoziția dată de conducerea unității de a se deplasa în vederea îndeplinirii anumitor lucrări ale unității, fără a fi necesar consimțământul special al său cu acest prilej. Refuzul nejustificat al salariatului de a executa o delegație este calificat ca abatere gravă ce poate atrage desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

Dispoziția dată de unitate în acest scop constituie un act juridic pe care îl săvârșește în calitatea pe care o are de parte în contractul de muncă, în temeiul dreptului pe care salariatul l-a recunoscut cu ocazia încheierii contractului de muncă.

Prin urmare, dispoziția unității prin care s-a dispus delegarea nu este un act de autoritate, un act administrativ care s-ar situa în afara contractului de muncă scăpând ca atare de sub controlul organelor de jurisdicție a muncii⁴.

Codul muncii, prin articolul 42 alin. 2 nu modifică dispozițiile vechiului cod și statuează că „pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă”.

Deci, prin delegare, raportul juridic de muncă este modificat temporar în acel element al conținutului său pe care-l constituie locul muncii⁵.

Cum larg este admis în teoria dreptului muncii, în conținutul contractului de muncă, se găsesc incluse în afară de clauzele pe care părțile le dezbat ele însele, în mod liber, și normele imperative aplicabile raportului de muncă pe carele îl stabilesc, precum și normele dispozitive în măsura în care n-au fost înlăturate prin voința părților. Mai precis, prevederile cuprinse în aceste norme devin aplicabile unui raport de muncă dat tocmai prin încheierea

² Micle Ioan *Dreptul Muncii*-curs universitar Editura Universitatea Aurel Vlaicu din Arad –ediție revizuită 2018

³ Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a VI-a, rev. și ad., Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 639

⁴ Micle Ioan *Dreptul Muncii*-curs universitar Editura Universitatea Aurel Vlaicu din Arad –ediție revizuită 2018

⁵ S. Ghimpu, Gh. Mohanu, *Garanții ale stabilității în muncă*, Ed. Politică, București, 2000, p. 94

contractului de muncă, prin care părțile dobândesc și își asumă drepturile și obligațiile prevăzute în dispozițiile legale, transformând astfel prin voința lor normele juridice în clauze controlate.

Putem deci concluziona că delegarea se analizează ca o modificare a raportului juridic de muncă, modificare ce intervine însă, nu prin efectul unei modificări a contractului de muncă, ci potrivit cu clauzele inițiale ale acestuia, deci în executarea contractului⁶.

Pe de altă parte, o trăsătură esențială a delegării constă în aceea că delegarea se analizează întotdeauna în interesul unității care delegă, angajatul neintrând într-un raport juridic de muncă cu unitatea unde a fost delegat, având pe timpul delegării un astfel de raport juridic doar cu unitatea care l-a delegat.

Această problemă poate fi detaliată prin compararea delegării cu detașarea rezultând următoarele aspecte:

- potrivit legii, în caz de delegare, angajatul îndeplinește anumite lucrări ale unității în afara locului său de muncă; de regulă el nu le îndeplinește în afara funcției sale, ci în cadrul funcției pe care o ocupă, adică în executarea atribuțiilor pe care le implică acea funcție sau, mai larg, în executarea atribuțiilor ce pot fi stabilite în legătură cu funcția deținută

În legătură cu salarizarea, observăm că în cazul detașării se poate păstra salariul anterior sau, conform articolului 47 alin. 2 „salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile.” Deci, în cazul în care detașarea se face la o muncă pentru care se plătește un salariu mai mare, are dreptul la acest salariu. Dacă salariul aferent muncii prestate la locul de muncă unde a avut loc detașarea este mai mic, persoana în cauză va beneficia de prevederea expresă a legii și va primi în continuare salariul anterior.

1.1 Condițiile prealabile delegării

O primă condiție necesară pentru a putea opera delegarea este ca aceasta (deplasarea angajatului în afara locului sau de muncă) să fie reclamată de interesele serviciului, deci de o nevoie obiectivă, reală, legată de sarcinile ce revin unității al cărui salariat este cel trimis în delegație.

A doua condiție este prevăzută de articolul 43 din Codul muncii care prevede că salariatul va exercita „lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu”. Prin urmare, delegarea poate fi hotărâtă numai cu respectarea felului muncii, astfel cum a fost convenit în contractul de muncă. Cu alte cuvinte, dacă în timpul delegării, i se va cere angajatului să îndeplinească și alte lucrări decât acelea pe care le efectuează în mod obișnuit, aceste însărcinări nu vor putea depăși sfera atribuțiilor de serviciu.

O altă condiție generală, instituită ca o garanție pentru ocrotirea intereselor personale ale angajaților, dar totodată și pentru apărarea intereselor unității, o constituie faptul că angajatul poate fi delegat pe o perioadă de „cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni”, fapt statuat de Codul muncii prin articolul 44 alin. 1.

Acest termen reprezintă modalitatea prin care legiuitorul a înțeles să stabilească un punct de echilibru între interesele unității care delegă (lipsa prezenței angajatului să nu afecteze activitatea), astfel încât diversele nevoi ale serviciului să poată fi satisfăcute, fără însă a se leza interesele legitime ale angajaților. În reglementarea anterioară modificărilor aduse prin Legea nr. 40/2011, perioada delegării era de „cel mult 60 de zile”, nespecificându-se dacă este vorba de zile lucrătoare sau calendaristice. Pentru a se limita abuzurile din partea angajatorului (prin ocolirea acordului salariatului pentru prelungirea delegării – după o delegare de 60 zile, se făcea o scurta pauză și se „ordona” o nouă delegare de 60 zile, și tot

⁶ I. Hagelmazer, *Transferarea în interesul economiei naționale*, Ed. Forum, București, 1991, p.55

așa), s-a limitat perioada delegării la cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni. Dacă angajatul delegat este de acord, poate accepta prelungirea delegării cu perioade succesive de maxim 60 de zile calendaristice.

Depășirea termenului de 60 de zile calendaristice nu este posibilă decât dacă angajatul consimte⁷. Mai precis, pentru o atare măsură nu este suficient consimțământul general și prealabil al angajatului, fiind nevoie de consimțământul lui special și concret.

Tocmai de aceea, sub rezerva precizărilor de mai sus, măsura nu ar mai constitui o delegare, ci o transferare prin schimbarea locului muncii, astfel încât angajatul nu ar mai beneficia de drepturile ce se acordă în caz de delegare.

Pe de altă parte, întrucât, de regulă, delegarea dă naștere și la anumite drepturi bănești stabilite în favoarea angajaților, depășirea termenului menționat în cazurile în care asemenea drepturi sunt recunoscute, ar constitui în același timp și o încălcarea normelor financiare.

În unele cazuri speciale, după cum am văzut mai sus, angajatul poate totuși să fie delegat și pe termen mai mare de 60 de zile, ceea ce, așa cum am arătat, se justifică prin faptul că este vorba despre condiții speciale de lucru stabilite. În acele situații excepționale în care interesele unității nu ar putea fi satisfăcute altminteri, iar angajatul ar consimți la depășirea termenului menționat, dar cu condiția plății drepturilor de delegare în cadrul fondurilor aprobate în acest scop, delegarea va putea fi prelungită pe timpul strict necesar îndeplinirii sarcinilor pentru care a fost ordonată⁸.

Din punct de vedere economic, întreruperea delegării ar obliga unitatea să trimită în delegare pe un alt angajat, presupunând că în general un asemenea angajat, având calificarea cerută ar exista în unitate, astfel încât cheltuielile nu ar fi mai mici, ci deseori ar putea fi fie chiar mai mari (noi cheltuieli pentru transport, reînceperea plății diurnei pe primele 30 de zile).

Conducerea unității poate prelungi delegarea, numai cu acordul salariatului, cu perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai atunci când această măsură este determinată de asigurarea bunei funcționări a unității.

De regulă, în cazul duratei stabilite, delegarea se execută continuu nefiind admisă fracționarea ei prin rechemări nejustificate la unitate. Magistrații nu pot fi delegați mai mult de 2 luni într-un an fără acordul lor. Delegarea personalului vamal se poate face pe o perioadă de până la 120 de zile pe an, cu posibilitatea prelungirii acestora în raport cu necesitățile autorității vamale și cu acordul persoanei delegate. Persoanele încadrate în muncă pe durata determinată vor putea fi delegate doar în lipsa personalului permanent al unității (cu contracte pe durata nedeterminată).

Nu vor putea fi trimiși în delegație nici salariații care urmează o formă de învățământ care presupune prezența lor zilnică la procesul de instruire.

Delegarea se poate executa în cadrul aceleiași unități cu personalitate juridică, la o unitate componentă sau subunitate ori la o altă unitate, în aceeași ori în altă localitate. Esențial pentru delegare este ca locul în care a se efectuează să nu fie locul obișnuit de muncă. Pentru preîntâmpinarea oricăror incertitudini, în contractul de muncă încheiat în formă scrisă trebuie să se menționeze dacă salariatul urmează să presteze activitatea într-o anumită rază teritorială sau în localități unde interesul serviciului cere să fie trimis, într-o subunitate cu activitate permanentă sau în altă localitate, prin deplasări periodice sau permanente – pentru control, supraveghere și îndrumare – pe șantiere sau în diferite puncte

⁷ Articolul 44, alineat 1 din Codul muncii

⁸ C. Nenu, *Contractul individual de muncă*, Ed. C.H. Beck, București, 2014, p. 177

de lucru. În raport cu aceste elemente se va decide, de la caz la caz, dacă salariatul lucrează la locul său obișnuit de muncă sau se află în delegație⁹.

O ultimă condiție se referă la existența unui acord prealabil între unități. Acest acord trebuie să se refere la desfășurarea muncii la locul delegării precum și la încetarea acesteia.

Este indiferentă forma sub care se perfectează acordul, fiind însă esențială existența lui. O astfel de înțelegere reprezintă o cerință indispensabilă pentru desfășurarea în condiții corespunzătoare a activității persoanei delegate la unitatea la care a fost trimisă.

Acordul nu este necesar în următoarele cazuri:

- când unitatea la care urmează să se facă delegarea este obligată prin lege să admită prezența delegatului;

- când delegarea are loc la o subunitate sau la formațiile de lucru proprii, aflate în mișcare.¹⁰

2. Sancțiunea juridică a delegării făcută fără respectarea condițiilor cerute

Dispozițiile care prevăd diferitele condiții ale delegării sunt cuprinse în norme imperative, astfel încât respectarea lor este obligatorie în toate cazurile la care se referă, iar nesocotirea lor face ca actul astfel săvârșit să fie ilicit.

În ce privește sancțiunea nerespectării diferitelor condiții, trebuie făcută o distincție între sancțiunea privitoare la validitatea actului juridic, sancțiunea constând în nulitatea acestui act, și unele sancțiuni specifice, sancțiuni ce variază în funcție de condițiile care au fost încălcate și care constau în anumite consecințe pe care măsura ilegală le poate antrena.

Potrivit principiilor generale, nulitatea (care în această materie este virtuală) va fi absolută sau relativă, după cum norma încălcată a fost instituită în considerarea mai ales a unui interes general sau în considerarea mai ales a unui interes personal.

De asemenea, nulitatea va fi totală sau parțială, după cum, actul (ordinul de delegare) nu poate deloc să fie adus la îndeplinire sau, într-o anumită măsură, poate fi executat în cadrul legii.

Firește că neobservarea uneia și aceleiași condiții poate fi sancționată cu nulitatea și totodată să atragă și anumite sancțiuni specifice.

De pildă, în caz de nerespectare cu prilejul delegării a felului muncii angajatului, măsura astfel luată va fi sancționată cu nulitatea și în același timp, va atrage și consecințele care intervin în orice alt caz de schimbare nelegală a felului muncii (cum este dreptul angajatului la despăgubiri pentru eventualele prejudicii suferite)¹⁰.

Dar nulitatea măsurii prin care felul muncii a fost modificat unilateral nu va atrage și nulitatea însăși a delegării (presupunând că sub raportul celorlalte condiții această a fost legal ordonată), afară numai dacă delegarea nu ar putea fi astfel executată.

3. Drepturile persoanelor delegate

În art. 44 alin. 2 din Codul muncii se prevede că persoana delegată are dreptul la plata cheltuielilor de transport, de cazare, precum și la o indemnizație de delegare.

Pentru personalul societăților comerciale, precum și al oricăror persoane fizice sau juridice care au personal salariat, drepturile se stabilesc prin negociere individuală sau colectivă, salariile stabilindu-se în același mod.

Salariații trimiși în delegație vor beneficia de următoarele drepturi:

- decontarea cheltuielilor de transport, asigurare și a costului cazării, potrivit condițiilor stabilite prin contractele colective de muncă;

⁹I. T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a 3-a, rev. și ad., Ed. Universul Juridic, București, 2014, p.383

¹⁰C. Cernat, *Dreptul muncii - Curs universitar*, ed. a 5-a rev. și ad., Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 245

- diurna de deplasare a cărei cuantum se stabilește prin negociere la nivel de ramură, grupuri de unități sau unitate; nivelul minim al diurnei este cel stabilit prin acte normative ce se aplică la instituțiile publice;

Diurna sau indemnizația de delegare reprezintă primul dintre drepturile angajaților în caz de trimitere în delegare, urmărind acoperirea cheltuielilor personale prilejuite de delegare.

Diurna, pe lângă cheltuielile de cazare și transport este reglementată de către Hotărârea Guvernului nr. 1860/2006¹¹.

Pentru delegare cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi, în cazul delegării de mai multe zile, indemnizația se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.

Persoana care în perioada delegării sau detașării își pierde temporar capacitatea de muncă beneficiază, pe timpul incapacității, pe lângă indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, atât de indemnizație de delegare sau detașare, cât și de decontarea cheltuielilor de cazare. Persoana respectivă nu primește aceste drepturi în cazul internării în spital sau părăsirii localității, cu excepția celei detașate, care își păstrează dreptul de cazare și pe timpul spitalizării. Așa fiind în cazul în care locul de muncă obișnuit al angajatului se află în altă localitate decât cea în care se află sediul unității, de pildă la o filială, la o secție sau un depozit, se ia în considerare, pentru acordarea drepturilor de delegare, locul de muncă al angajatului și nu localitatea unde se află sediul societății. Atunci când angajații au locul de muncă obișnuit în altă localitate decât aceea în care își au domiciliul și sunt trimiși în delegare în localitatea domiciliului lor, nu au dreptul la diurnă de delegare¹².

S-ar putea însă ca domiciliul angajatului să nu fie același cu domiciliul familiei sale. Întrebarea care se pune este dacă angajatul poate beneficia de diurna de delegare când este trimis în localitatea unde își are domiciliul familiei sale.

Ceea ce determină acordarea diurnei de delegare este domiciliul angajatului și nu cel al familiei sale, în acest caz angajatul are dreptul la diurna de delegare.

Datorită acestui caracter, diurna de delegare face parte din acele sume „cu destinație specială care nu pot fi urmărite pentru nici un fel de datorii”, așa cum prevede Codul de Procedură Civilă.

Drepturile de delegare cuvenite angajatului cu mai puțin de o normă se calculează la salariul aferent normei întregi, căci cheltuielile personale de întreținere ale angajatului nu pot fi influențate de faptul că acesta este angajat cu o normă întreagă sau cu o jumătate de normă.

Prin caracterul compensatoriu¹³ al diurnei de delegare se înțelege modalitatea prin care se acoperă cheltuielile personale suplimentare și nu se retribue vreun efort suplimentar de muncă, astfel justificându-se și dispoziția potrivit căreia această diurnă se stabilește în raport cu zilele calendaristice și nu cu cel al zilelor lucrătoare. Datorită acestui caracter diurna de delegare nu intră în calculul câștigului mediu.

Întrucât diurna de delegare menită să acopere cheltuieli făcute de salariat, pe drept cuvânt ea nu poate fi considerată un câștig și ca atare inclusă în câștigul mediu.

În sfârșit, datorită caracterului menționat, diurna de delegare nu este impozabilă.

Concomitent cu drepturile specifice delegării, așa cum am arătat mai sus, salariatul aflat în delegație își păstrează dreptul la salariul funcției sau postului în care este încadrat,

¹¹ Publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1046 din 29 decembrie 2006, modificată prin H.G. nr. 1677 din 10 decembrie 2008

¹² V. Barbu, C. Cosmin ș.a., *Dreptul muncii – curs universitar*, Ed. Cermaprint, București, 2008, p. 213

¹³ Micle Ioan *Dreptul Muncii-curs universitar* Editura Universitatea Aurel Vlaicu din Arad – ediție revizuită 2018

conform art. 42, alin.2 din Codul Muncii. Salariul și se cuvine drept plata a muncii ceoprestează în delegare, în exercitarea atribuțiilor sale deserviciu, potrivit contractului de muncă și în cadrul programului zilnic. Persoana trimisă în delegare într-o localitate situată la o distanță mai mare de 5 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă și în care nu se poate înapoia la sfârșitul zilei de lucru are dreptul la decontarea cheltuielilor decăzate efectuate, pe baza documentelor justificative, după cum urmează:¹⁴

a) în cazul cazării în structurile de primire turistice, pentru o cameră cu pat individual sau, în cazul în care unitatea nu dispune de o cameră, pentru o cameră cu două paturi, a căror clasificare este de maximum 3 stele sau flori;

b) în situații în care cazarea a făcut într-o structură de primire turistică de confort superior celei de 3 stele sau flori, se decontează numai 50% din tariful de cazare perceput.

La stabilirea cheltuielilor de cazare care se decontează se iau în considerare taxa de parcare hotelieră, taxa de stațiune și alte taxe prevăzute de dispozițiile legale în vigoare.

Persoanei detașate în afara localității în care își are locul permanent de muncă și asigurată, prin grija unității la care este detașată, cazarea gratuită în clădiri ori în spații închiriate de aceasta, în limita tarifelor legale. În aceste situații, cheltuielile decăzate în structurile de primire turistice nu se decontează.

Funcționarului public detașat, în interesul autorității, instituției publice sau unității aflate în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea acestora, în altă localitate decât cea de domiciliu și se poate deconta chiria plătită pe baza unui contract de închiriere încheiat în condițiile legii, până la asigurarea cazării în condițiile paragrafului de mai sus. Suma în limita căreia se compensează chiria nu va putea depăși cheltuielile decăzate în condițiile prevederilor de la punctul a).

Persoanei care ocupă o funcție de demnitate publică, precum și persoanei cu funcție de conducere asimilată, în condițiile legii, unei funcții de demnitate publică din cadrul autorităților și instituțiilor publice, care se deplasează în interesul serviciului în alte localități din țară, și se decontează cheltuielile pentru cazare, pe baza documentelor justificative, fără a li se aplica prevederile art. 26 din Hotărârea Guvernului nr. 1860/2006. De aceeași prevederi beneficiază și personalul ce asigură protecția nemijlocită acestora.

În situația în care în costul cazării este inclus și micul dejun, se decontează și contravaloarea acestuia.

Persoană care are locul permanent de muncă în altă localitate decât aceea în care își are domiciliul nu beneficiază, pe timpul cât este trimisă în delegare sau detașare în localitatea de domiciliu, de indemnizație de delegare sau de detașare și de cheltuieli decăzate. Acestei persoane și se decontează numai cheltuielile de transport¹⁵.

Are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport pe calea ferată după tariful clasei I, pe orice fel de tren, indiferent de distanță, persoana care îndeplinește funcția de secretar general, secretar general adjunct, director general, director și adjunct al acestora, precum și cealaltă care îndeplinește altă funcție similară din punctul de vedere al salarizării și al atribuțiilor care îi revin, stabilite de ordonatorii principali de credite ai autorităților și instituțiilor publice, atât pentru aparatul propriu, cât și pentru unitățile aflate în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea acestora.

Decontarea cheltuielilor pentru utilizarea vagonului de dormit este permisă numai în cazul călătoriilor efectuate pe timp de noapte, pe distanțe de peste 300 km și cu aprobarea prealabilă a conducătorului unității.

¹⁴ Micle Ioan Dreptul Muncii-curs universitar Editura Universitatea Aurel Vlaicu din Arad – ediție revizuită 2018

¹⁵ C. Nenu, *Contractul individual de munca*, Ed. C.H. Beck, București, 2014, p. 179

Deplasarea cu autoturismul proprietate personală se poate face numai cu aprobarea prealabilă a ordonatorului de credite, atât pentru posesorul autoturismului, cât și pentru persoanele din cadrul aceleiași autorități sau instituții publice care se deplasează împreună cu acesta. În acest caz, posesorul autoturismului va primi contra valoarea a 7,5 litri carburant la 100 km parcurși pe distanța cea mai scurtă.

Persoanei care ocupă o funcție de demnitate publică, care se deplasează, în interesul serviciului, în alte localități din țară, i se decontează cheltuielile de transport, indiferent de distanța și de mijlocul de transport folosit.

De aceleași drepturi și condiții beneficiază și persoana cu funcție de conducere, asimilată, în condițiile legii, unei funcții de demnitate publică.

În cazul în care condițiile de transport permit persoana aflată în delegare sau detașare să se înapoieze zilnic în localitatea de domiciliu, după terminarea programului de lucru, din localitatea unde este trimisă în delegare sau detașare, ordonatorul de credite poate aproba decontarea cheltuielilor zilnice de transport sau costul unui abonament de transport, dacă cheltuielile astfel efectuate sunt mai mici decât cele pentru plata indemnizației zilnice de delegare sau de detașare și acazării și dacă prin aceasta nu se afectează bunul mers al activității la locul delegării sau detașării. În această situație nu se acordă indemnizația zilnică de delegare sau de detașare.

Costul tichetelor pentru rezervarea locurilor, costul suplimentelor de viteză, precum și comisioanele percepute de agențiile de voiaj intră în cheltuielile de transport care se decontează.

Decontarea cheltuielilor de transport în și din localitatea de delegare sau de detașare se face numai pe baza legitimațiilor decalătorie plătite în numerar. În cazul pierderii legitimațiilor decalătorie, acestea pot fi reconstituite în condițiile reglementărilor în vigoare.

Se admit la decontare și taxele suplimentare percepute de agențiile de voiaj sau de alte unități, cum ar fi: convorbiri telefonice, telegrame, fax, e-mail, pentru reținerea locurilor în mijlocul de transport rutier, feroviar, aerian și naval.

Cheltuielile de transport se decontează pe bază de documente justificative.

Nu se admit la decontare:

- a) taxele percepute suplimentar pentru bagajele personale;
- b) cheltuielile de transport ale persoanei care are asigurat, decât re unitate, transportul gratuit în interesul serviciului;
- c) cheltuielile de transport pentru înapoiere, în cazul în care persoana, după terminarea delegării sau detașării, a rămasă și efectueze concediul de odihnă sau datorită altor cauze de ordin personal;
- d) cheltuielile de transport, în cazul în care salariatul întrerupe timpul aferent delegării sau detașării din cauza unor interese personale.

Personalul autorităților, instituțiilor publice, precum și unităților aflate în subordinea, coordonare sau sub autoritatea acestora, încadrat pe funcții pentru care, prin fișă postului, are stabilite sarcini care necesită deplasări frecvente cu mijloace de transport în comun, inclusiv cu metroul, are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport efectuate pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu în cadrul localității în care își desfășoară activitatea.

Decontarea cheltuielilor de transport menționate la art. 36 din H.G. 1860/2006 (paragraful de mai sus) se efectuează de regulă lunar, pe baza unei note justificative aprobate de ordonatorul de credite sau de altă persoană desemnată decât aceasta, în care trebuie să se specifice mijloacele de transport utilizate și cheltuielile efectuate, însoțită de actele doveditoare, sau, în cazul metroului, de declarație proprie răspundere.

Decontarea cheltuielilor de transport¹⁶ efectuate pe bază de abonament se poate face numai cu aprobarea și pe răspunderea conducătorului unității din care face parte persoana și a conducătorului compartimentului financiar-contabil al acesteia și numai în cazul când din calcul rezultă că acest sistem este mai economic decât utilizarea biletelor decalatorie individuale.

Decontarea cheltuielilor de transport efectuate în cadrul localității se face în limita sumelor aprobate prin bugetul anual pentru fiecare autoritate și instituție publică.

Funcțiile cu sarcini ce impun deplasarea frecventă în interesul serviciului în cadrul localității se stabilesc decâtre ordonatorii principali decredite bugetare atât pentru aparatul propriu, cât și pentru unitățile aflate în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea acestora.

Decontarea cheltuielilor pentru transportul efectuat în condițiile prezentului capitol este permisă numai pentru transportul în interesul serviciului, nu și pentru deplasările personalului de la domiciliu la locul de muncă și de la locul de muncă la domiciliu.

4. Efectele și încetarea delegării¹⁷

În timpul delegării, angajatul, păstrând raportul de muncă numai cu unitatea care l-a delegat, îi este subordonat numai acestei fiind îndatorat să execute și în acest timp toate indicațiile primite de la șefii săi în legătură cu munca și în general, toate obligațiile sale de muncă, deci să respecte disciplina muncii din unitatea al cărei salariat este.

Acest lucru rămâne valabil și în caz de delegare la o altă unitate în sensul că și în acest caz conducerea muncii angajatului este asigurată prin indicațiile ce i se dau decâtre șefii săi din unitatea care l-a delegat.

Firește că într-o atare situație, angajatul este obligat să respecte disciplina muncii și în cadrul unității la care lucrează pe timpul delegării, să respecte normele tehnice și de protecția muncii, să fie prezent la serviciu în cadrul programului ce i s-a fixat și să folosească integral timpul său de lucru, să aibă o conduită corespunzătoare la locul de muncă.

Numai că, după părerea noastră, aceste obligații îi revin tot în temeiul contractului de muncă încheiat cu unitatea care l-a trimis în delegație, angajatul neîntrând, în general, în raporturi juridice cu unitatea la care își îndeplinește însărcinările primite.

În sprijinul acestor afirmații vine articolul 263 Codul muncii care în alin. 1. stipulează că „angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori decâtreori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară”¹⁸

Pentru a-și putea îndeplini lucrările, salariatul delegat trebuie să țină seama și de regulile stabilite prin regulamentul de ordine interioară al unității la care este delegat fără a caprin această se stabilească un raport juridic de muncă între persoana delegată și această unitate.

Dacă în timpul delegării salariatul comite o abatere disciplinară, cercetarea faptei comise și aplicarea sancțiunii vor fi dispuse de conducătorul unității care a dispus delegarea.

Articolul 263 alin. 2 din Codul muncii definește noțiunea de „abatere disciplinară”, astfel: „faptă în legătură cu munca, și care constă într-o acțiune sau înacțiune săvârșită cu vinovăție decâtre salariat, prin care acesta încălcat normele legale, regulamentul intern,

¹⁶ Micle Ioan Dreptul Muncii-curs universitar Editura Universitatea Aurel Vlaicu din Arad –ediție revizuită 2018

¹⁷ Micle Ioan Dreptul Muncii-curs universitar Editura Universitatea Aurel Vlaicu din Arad –ediție revizuită 2018

¹⁸ I. T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a 3-a, rev. și ad., Ed. Universul Juridic, București, 2014, p.384

contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici”.

În ceea ce privește cercetarea faptei comise, în Cod se prevede expres prin articolul 267 alin.1 că: „sub sancțiunea nulității absolute, nici o măsură ... nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile”.

În cazul în care fapta comisă în timpul și în legătură cu îndeplinirea lucrărilor pentru care s-a dispus delegare, angajatului delegat a produs un prejudiciu unității la care a fost delegat, unitatea de care aparține persoana în cauză va fi obligată la repararea acestuia în conformitate cu prevederile Codului Civil.

La rândul ei, unitatea care a delegat va recupera paguba suferită de la salariatul vinovat de producerea ei prin emiterea unei decizii de imputare potrivit articolului 269 alin. 3 din Codul muncii : „angajatorul care plătit despăgubirea își va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei”.

Este posibil ca salariatul aflat în delegație să producă un prejudiciu unității la care a fost trimis, printr-o faptă ce nu are legătură cu muncă, în această situație urmând să răspundă direct fata de unitate păgubită.

Așadar, sintetizând cele prezentate în cadrul răspunderii patrimoniale vom avea două situații:

a) dacă delegarea s-a făcut pe baza înțelegerii intervenite între cele două unități, angajatul nu va putea fi obligat să repare prejudiciul cauzat, unitate păgubită neavând altă posibilitate decât să-și adreseze pretențiile de daune celorlalte unități, care a dispus detașarea, urmând ca după dezdăunarea unității păgubite, cealaltă unitate să recupereze paguba de la angajatul ei, potrivit normelor Codului muncii. Astfel art. 270 alin. 1 din Codul muncii prevede că „salariații răspund patrimonial, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu muncă”.

b) când însă delegarea la altă unitate se face în exercitarea unor atribuții prevăzute de lege, fără ca să fie necesară vreo înțelegere între cele două unități, vor fi aplicate dispozițiile prevăzute în Codul Civil privitoare la răspunderea delictuală.

Unele precizări referitoare la situația juridică a angajatului delegat trebuie făcute în ceea ce privește cazurile speciale în care, în timpul delegării, angajatul își desfășoară munca și sub îndrumarea unității la care a fost delegat.

Firește că în asemenea cazuri angajatul va fi dator să respecte toate indicațiile și dispozițiile legale primite în legătură cu munca lui de la conducerea unității la care a fost delegat, ori de lăcei care în numele acestei conduceri îndrumă și supraveghează activitatea lui.

Așadar unitatea la care angajatul a fost trimis îndeplinește și ea unele atribuții privitor la angajatul delegat, dar nu în aceeași calitate pe care o are unitate care delegă. Din această cauză, unității la care s-a efectuat delegarea nu-i revin atribuții pe linie disciplinară, căci ar fi trebuit să se considere că angajatul are raporturi de muncă nu cu unitate care l-a delegat ci cu unitatea unde a fost delegat, ceea ce nu corespunde situației reale.

Soluția pe care o preconizăm va avea drept urmare faptul că în toate cazurile dispoziția de reținere sau acțiunea în daune sunt valabile, respectiv intentă, decât reținerea unitatei care plătește salariul angajatului delegat.

Delegarea poate înceta de drept prin expirarea termenului pentru care a fost dispusă (cazul obișnuit de încetare), precum și prin încetarea, în orice mod a contractului de muncă al celui delegat (caz în care, evident, nici delegarea nu mai poate să continue) sau prin revocarea măsurii decâtre care angajează.

În legătură cu cea de-a doua cauză de încetarea delegării, s-ar putea pune întrebarea dacă, în timpul delegării, angajatul poate să denunțe contractul de muncă potrivit articolului 55 lit.c din Codul Muncii. Dacă însă, procedând astfel, angajatul ar pricinui unității un prejudiciu, desigur că vor fi aplicabile normele privitoare la răspundere patrimonială¹⁹.

În sfârșit, referitor la revocarea delegării (rechemarea angajatului delegat), trebuie să precizăm că în ce privește raporturile dintre unitate și delegat, acesta poate să fieoricând rechemat din delegare, ordinul de delegare fiind deci revocabil în orice moment.

Cum în toate cazurile delegarea constituie obligație pentru angajatul în cauză și nu un drept al lui, socotim că, indiferent de consecințele cărora unitatea s-ar expune, angajatul nu se poate opune revocării delegării, oricare ar fi motivele ce ar determina revocarea.

Pentru a încheia mai trebuie să arătăm că, în ce privește eventualele litigii de muncă ce se pot naște în legătură cu delegarea, sunt valabile, în mod corespunzător, considerațiile și distincțiile făcute mai jos privitor la litigiile legate de detașarea angajaților.

În cazul litigiilor determinate de delegare, competența va reveni comisiei pentru soluționarea litigiilor de muncă, iar termenul de sesizare va fi, după caz, cel de 60 de zile sau de 3 ani.

BIBLIOGRAPHY

Micle Ioan Dreptul Muncii-curs univ. Ed. Universitatea Aurel Vlaicu din Arad –ed revizuită 2018

Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a VI-a, rev. și ad., Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 639

I. T. Ștefănescu, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, ed. a 3-a, rev. și ad., Ed. Universul Juridic, București, 2014, p. 384

C. V. Barbu, C. Cosmin ș.a., *Dr. muncii – curs univ.* Ed. Cernaprint, București, 2008, p. 213

C. Nenu, *Contractul individual de munca*, Ed. C.H. Beck, București, 2014, p. 179

S. Ghimpu, Gh. Mohanu, *Garanții ale stabilității în muncă*, Ed. Politică, București, 2000, p. 94

I. Hagelmazer, *Transferarea în interesul economiei naționale*, Ed. Forum, București, 1991, p. 55

¹⁹ Al. Țiclea, *Tratat de dreptul muncii*, ed. a VI-a, rev. și ad., Ed. Universul Juridic, București, 2012, p. 640

²⁰ Elena Csobai, *Simion Cornea, luptător pentru organizarea parohiilor ortodoxe române într-o eparhie în Comunicările celui de al XX-lea Simpozion al cercetătorilor români din Ungaria*, Nyomtatás: Mozi Nyomda Bt., Békéscsaba Giula, Ungaria, 2011, p. 100.