

Natura juridică plurivalentă a „detașării” în cadrul raporturilor de muncă

Nicolae ROMANDAȘ,
doctor în drept, profesor universitar,
Academia de Administrare Publică

Andrei FURCULIȚĂ,
doctorand, Universitatea de Stat din Moldova

Marin POSTU,
master în dreptul muncii, avocat

SUMMARY

In the present article the authors distinguished some ways through which the posting is implemented under the R. Moldova labor law in public and private sectors. So, the basic rule on posting within the legal employment is the written consent of the employee to be sent temporarily (usually up to one year but not more than 5 years) by his employer (legal entity) to another employer (also a legal entity) to carry out certain activities, with the guarantee of keeping a salary not lower than the one received on the main job, as well as the costs of travel, accommodation etc. If in private sector, private labor relations, the refuse to be posted does not constitute grounds for dismissal, then in the public labor relations, the civil servants are forced by the law, in most cases, to accept posting („on duty”) to another public authority, under the legal threat of dismissal. While analyzing different special laws, there were established a variety of forms of posting: besides the typical form of posting from Labor Code, the law provides a complex form called „transfer posting”, an employment relationship specific for diplomatic missions. The authors provide, de lege ferenda, that it would be appropriate that such employment relationship to be regulated also in private sector.

1. Natura juridică a „detașării”. Deși Codul Muncii al R. Moldova nu oferă o definiție explicită a „detașării,” anumite trăsături generale le regăsim în conținutul art. 71 (1) și 72 (1) ale Codului Muncii, potrivit cărora „detașarea poate fi dispusă numai cu acordul scris al (A) salariatului pentru o perioadă de, cel mult, un an și se efectuează în temeiul unui contract individual de muncă pe durată determinată”, respectiv, „salarizarea, în caz de detașare, va fi efectuată de (C) unitatea la care va lucra salariatul. În cazul în care aceasta se află în imposibilitate de plată,

obligația de retribuire a muncii prestate revine (B) unității în care fost detașat salariatul.” Astfel, din norma legală citată se deduce existența a trei subiecți ai raportului juridic de muncă: 1) (A) salariatul, (B) unitatea² - persoana juridică care a dispus detașarea și (C) unitatea 2 – persoana juridică în care a fost detașat salariatul. Respectiv, cei trei subiecți prezumă existența a două raporturi de muncă distincte: 1) între A-B și 2) între A-C, supranumite și raporturi juridice triunghiulare, manifestate printr-o înțelegere de natură civilă între unitatea B (cedentul)

și unitatea C (cesionarul) privind trimiterea-acceptarea temporară a salariatului A și raportul de muncă suspendat temporar între salariatul A și unitatea B (cedentul), pe de o parte, și raportul de muncă temporar între salariatul A și unitatea C (cesionarul), pe de altă parte. O trăsătură distinctivă a detașării este caracterul temporar al contractului de muncă încheiat între salariatul detașat și unitatea cesionară. Astfel, art. 71 (1)-(2) stabilesc o perioadă maximă de un an, care, în anumite circumstanțe, poate fi prelungită, cel mult, încă pentru un an (rezultă că termenul maxim e de 2 ani). De asemenea, din coroborarea prevederilor art. 54 (2) și 55 lit. c) ale Codului Muncii deducem că în cazul persoanelor detașate la lucru peste hotarele R. Moldova se încheie un contract de muncă pe perioadă determinată ce nu depășește 5 ani.

Conform celor mai recente studii în materia dreptului muncii (E. Boișteanu, N. Romandaș, 2015), detașarea este definită ca fiind „o schimbare temporară a locului de muncă (iar în unele cazuri și a specificului muncii) dispusă de către angajator, cu acordul scris al salariatului, și încadrarea acestuia din urmă la o altă unitate în scopul executării unor lucrări în interesul acesteia.”³ Cu titlu de exemplificare, autorii citați invocă și prevederile art. 302 (2) al Codului Muncii, norma care reglementează doar „durata maximă (3-4 ani) a detașării salariaților din cadrul misiunilor diplomatice și ale oficiilor consulare ale R. Moldova”, fără a fi specificate alte elemente caracteristice ale acestui raport juridic de muncă. În definiția propusă, se face o specificare terminologică în ceea ce privește denumirea subiecților detașării și anume: „angajatorul” este cel care dispune schimbarea locului (specificului) muncii salariatului la „o altă unitate”. Aparent, autorii citați oferă o definiție extinsă față de cea care se deduce din prevederile art. 71-72 ale Codului Muncii, din moment ce, potrivit art. 1 al Codului Muncii al R. Moldova, „unitate

– întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică...”; *angajator* – persoană juridică (unitate) sau persoană fizică care angajează salariați...”

Respectiv, din cele expuse rezultă că detașarea ar putea fi efectuată atât de către un angajator persoană fizică, cât și de către un angajator persoană juridică (unitate), însă doar către o persoană juridică (unitate). Vom observa că, în comparație cu legiuitorul din R. Moldova, legiuitorul român exclude asemenea confuzii terminologice, dând o definiție legală mai explicită, conform art. 45 din Codul Muncii al României: „Detașarea este 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. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.”⁴ Prin urmare, în legislația României instituția detașării se poate desfășura liber între angajatorii persoanei fizice și juridice, regula de bază fiind consimțământul salariatului.

Un punct de vedere original asupra conceptului de detașare îl propune cercetătorul N. Sadovei, care atrage atenția, de rând cu alți cercetători în materie de drept al muncii, asupra faptului că „raporturile juridice de leasing ale personalului se aseamănă cu specificul raporturilor apărute în urma detașării salariaților, deoarece în ambele cazuri salariații prestează munca în favoarea unor terți (alți angajatori) din dispoziția angajatorilor lor inițiali.”⁵ În context, este citat cercetătorul român Alexandru Țiclea (2009), potrivit căruia munca prin agent de muncă temporară, adică, implicit, raporturi juridice de leasing ale personalului, poate fi considerată drept detașare cu caracter special.⁶ Din cele citate am putea deduce că atât detașarea, cât și munca prin agent de muncă temporară ar putea fi clasificate ca și specii sau părți componente ale unui raport juridic mai amplu denumit „leasing de

personal”, noțiune pe care nu o regăsim în actele normative, ci doar în diferite studii în materia dreptului muncii.

2. **„Detașarea” vs. „munca prin agent de muncă temporară”.** Codul Muncii Român (ediția 2011) reglementează entitatea juridică „detașarea” (art. 45-47) în paralel cu cea a „muncii prin agent de muncă temporară” (art. 88-102), aceasta din urmă fiind o instituție juridică introdusă recent (pe fundalul aderării României la UE) ca o adaptare a prevederilor Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului Europei din 19.11.2008 privind munca prin agent de muncă temporară. Astfel, art. 1 din Directiva 2008/104/CE stabilește că acesta „se aplică lucrătorilor care au încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă temporară și care sunt puși la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora.”⁷ Complexitatea acestui raport de muncă trebuie privit din perspectiva trăsăturilor caracteristice ale subiecților implicați, regăsiți în definițiile din art. 3 din Directivă și anume: (A) *lucrătorul* este persoana care, în statul-membru al UE, este protejată ca lucrător (salariat) în cadrul dreptului național; (B) *Agentul de muncă temporară* – orice persoană fizică sau juridică, care încheie, în conformitate cu legislația națională, contracte de muncă sau raporturi de muncă cu lucrătorii temporari pentru a-i pune la dispoziția unor întreprinderi utilizatoare, pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora; (A1) *lucrător temporar* – persoana care a încheiat un contract de muncă sau se află într-un raport de muncă cu un agent de muncă temporară în vederea punerii sale la dispoziția unei întreprinderi utilizatoare, pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestora; (C) *întreprindere utilizatoare* – orice persoană fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și conducerea căreia muncește temporar un lucrător temporar.

Evidențiem faptul că chiar dacă, printr-un efort de imaginație, dispozițiile Directivei 2008/104/CE ar fi fost aplicate în R. Moldova, acestea nu ar putea înlocui instituția detașării, în sensul prevederilor art. 71-72 ale Codului Muncii al RM, date fiind o serie de elemente distincte evidente între o entitate și alta. Cea mai importantă trăsătură distinctă este faptul că „agentul de muncă temporară” nu este un angajator în sens clasic, în folosul căruia să fie prestată muncă, iar relația de muncă stabilită între agentul de muncă temporară și lucrător (salariat) are ca finalitate punerea la dispoziție a unei întreprinderi utilizatoare ce va beneficia de munca salariatului. Respectiv, nu putem pune sub semnul egalității între angajator – beneficiarul direct al muncii salariatului, care este obligat să achite la timp și integral salariul, și agentul de muncă temporară, a cărui obligație este de a pune muncitorul la dispoziția unui terț utilizator care va beneficia efectiv de munca salariatului. Mai mult, aceasta formă de organizare a muncii este aplicabilă doar în interiorul Uniunii Europene, iar R. Moldova abia din 2014 este la faza Acordului de asociere cu UE, având încă de parcurs un drum lung până la aderare.

Astfel, vom concluziona la acest capitol că instituția detașării, așa după cum o reglementează Codul Muncii al R. Moldova (art. 71-72), este o instituție mai restrictivă față de aceeași instituție reglementată de Codul Muncii Român, în sensul că în calitate de subiecți apar doar persoanele juridice (unitățile), nu și angajatorul persoană fizică. Totodată, instituția „muncii prin agent de muncă temporară”, recunoscută și aplicabilă în România și țările UE, pare a fi, deocamdată, străină legislației muncii din R. Moldova. Respectiv, ne vedem obligați să operăm în limitele prevederilor existente ale Codului Muncii al R. Moldova, rămânând, la capitolul de *lege ferenda*, adepții unor modificări și ajustări legislative favorabile cât de urgent posibil.

3. **Detașarea în cadrul raporturilor de muncă din sectorul public.** Dacă în sectorul privat al relațiilor economice detașarea salariaților de la un angajator (unitate) la un alt angajator (unitate) necesită anumite concretizări, atunci prevederile cadru ale art. 71-72 din Codul Muncii al R. Moldova sunt prin excelență aplicabile în sfera raporturilor de muncă în sectorul public, unde în calitate de angajatori sunt doar persoane juridice (unități) de drept public, cu anumite particularități specifice. În general, considerăm că normele Codului Muncii al R. Moldova par a fi favorabile mai degrabă sectorului public, decât celui privat, sector care necesită o serie de îmbunătățiri și ajustări la normele internaționale din perspectiva flexisecurității relațiilor de muncă. Părerea noastră ar putea fi susținută și de realitățile sociale prin care a trecut R. Moldova (ca parte componentă a ex-URSS) în perioada celei de-a 2-a jumătăți a sec. al XX-lea, atunci când statul sovietic, prin intermediul instituțiilor publice, era singurul angajator al clasei muncitoare.

În continuare, vom examina felul în care este reglementată instituția detașării în câteva legi speciale (cu ultimele modificări) ce vizează relațiile sociale din domeniul public. În calitate de normă de referință va servi *Legea nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, completată cu prevederile Legii nr. 199 din 16.07.2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică*,⁸ în care sunt reglementate în general relațiile de muncă ale funcționarilor publici. Vom sublinia din start, că Legea nr. 158 (art. 44) identifică două căi de modificare a raporturilor de serviciu: a) în interesul serviciului și b) la cererea funcționarului public. Respectiv, detașarea ca „trecere temporară a funcționarului public la o altă autoritate” (art. 47) intervine doar în cazul „interesului de serviciu,” în comparație cu transferul înțeles „ca modalitate a modificării raporturilor de serviciu ce are loc între subdiviziuni-

le interioare ale aceleiași autorități publice” (art. 48), se poate face atât în interesul serviciului, cât și la cererea funcționarului public.

Trăsăturile definitorii ale detașării sunt specificate în art. 47 (1) din Legea nr. 158, conform cărora: „Acceptarea detașării de către (B) conducătorul autorității publice în care activează (A) funcționarul public **se dispune ca urmare a solicitării scrise** din partea (C) autorității publice în interesul căreia se efectuează detașarea.”⁹ Menționăm că raporturile dintre subiecții detașării în Legea nr. 158 sunt similare celor stipulate în art. 71-72 ale Codului Muncii, cu specificul terminologic respectiv. Astfel, în calitate de salariat, în cazul dat este (A) funcționarul public care activează deja în cadrul (B) unei autorități publice – unitate persoană juridică de drept public și care urmează a fi trecut temporar la (C) o altă autoritate publică – unitate care va beneficia temporar de munca funcționarului detașat. Elementul specific al raportului dat stabilit în Legea nr. 158 și pe care nu-l identificăm în Codul Muncii, este necesitatea adresării unei solicitări din partea autorității (C) către autoritatea (B) privind detașarea funcționarului (A). Respectiv, este necesar ca să apară mai întâi cererea (publică), dar oferta (publică) ca posibilitatea de a pune la dispoziție pentru ca detașarea să aibă loc.

Detașarea în cadrul exercitării unei funcții publice nu pare a fi o chestiune care să întâmpine prea multe dificultăți, dată fiind obligația de loialitate a funcționarului față de superiorul său, precum și natura ierarhică a autorităților publice (APL, APC). Mai mult, conform art. 23 (1) din Legea nr. 158, „funcționarul public este obligat să se conformeze dispozițiilor (ordinelor, poruncilor, indicațiilor obligatorii spre executare) primite de la conducătorul său direct și de la conducătorul autorității publice în care își exercită funcția publică”, cu excepția cazurilor în care aceste dispoziții sunt ilegale. Totuși legiuitorul a identificat câteva cazuri în care potențialul detașat să poată refuza

detașarea art. 47 (5) din Legea nr. 158, după cum urmează: a) graviditate; b) își crește singurul copilul minor; c) este singurul întreținător al familiei; d) starea sănătății, confirmată prin certificat medical, face contraindicată detașarea; e) detașarea se efectuează într-o funcție publică inferioară celei exercitate; f) detașarea se face într-o localitate în care nu i se asigură condiții de trai; g) alte motive temeinice care justifică refuzul de a fi detașat. Astfel, vom deduce că în afara acestor temeuri stabilite de lege, funcționarul este constrâns să accepte schimbarea locului de muncă la o altă autoritate sub sancțiunea eliberării din funcție (concediere), deși acesta are garanția păstrării aceluiași salariu de la locul de muncă precedent, chiar dacă detașarea se efectuează într-o funcție publică inferioară.

Aplicabilitatea principiilor cu privire la detașare, stabilite în Legea nr. 158 și, în subsidiar, art. 71-72 din Codul Muncii se regăsesc într-o serie de legi speciale pe care le evidențiem sumar.

Cel mai elocvent exemplu de normă juridică în materia detașării unui funcționar public ne servește art. 27/1 (1) din *Legea nr. 1104 din 06.06.2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție*, potrivit căruia „colaboratorul Centrului poate fi detașat la o organizație internațională, misiune diplomatică, autoritate publică, organizație, întreprindere sau instituție pentru o perioadă de, cel mult, 2 ani, care poate fi prelungită prin acordul părților.”¹⁰ Colaboratorul poate refuza detașarea în aceleași temeuri prevăzute de art. 47 (5) din Legea nr. 158. Același articol din Legea nr. 1104 precizează că, în perioada detașării, colaboratorul își păstrează locul de muncă și beneficiază de drepturile stabilite de prezenta lege și de alte acte normative. Dacă drepturile salariale aferente funcției pentru care este detașat colaboratorul sunt inferioare celor deținute anterior, diferența va fi plătită de Centru. Totodată, colaboratorul care refuză detașarea ce implică schimbarea localității

de domiciliu fără a avea motivele specificate în lege poate fi eliberat din funcție din cadrul Centrului. Astfel, observăm că legea dată enumeră o serie de autorități în cadrul cărora salariatul (colaboratorul) CNA poate fi detașat „în interes de serviciu,” sub sancțiunea eliberării din funcție, în cazul în care refuzul nu este întemeiat conform prevederilor legii. Merită evidențiat faptul că norma citată nu specifică dacă „organizația, întreprinderea sau instituția” la care este detașat salariatul CNA este „de stat” sau „privată”. În asemenea condiții, un caz aparte prezintă prevederile art. 32 din *Legea nr. 283 din 28.12.2011 cu privire la poliția de frontieră*. Dacă Legea nr. 1104 din 06.06.2002 enunțată enumeră o serie de autorități beneficiare ale detașării salariatului său, în Legea nr. 283 din 28.12.2011 menționată se enumeră o serie de autorități și funcționari de demnitate publică cu rol social de angajator, care este îndreptățit să dispună schimbarea locului de muncă al polițistului de frontieră, după cum urmează: „Detașarea poate fi efectuată prin hotărârea Parlamentului, decretul Președintelui Republicii Moldova, hotărârea Guvernului, ordinul ministrului afacerilor interne ori prin ordinul șefului Departamentului Poliției de Frontieră, în temeiul unui tratat internațional, pentru îndeplinirea unor funcții în interesul serviciului în cadrul unor organizații, instituții. Detașarea se efectuează doar cu acordul în scris al polițistului de frontieră, pe o perioadă determinată, în conformitate cu prevederile Codului muncii, în temeiul unui contract individual de muncă încheiat pe un termen determinat.”¹¹ De remarcă faptul că detașarea în cazul dat este posibilă doar în „interes de serviciu”, ținându-se cont de prevederile art. 71-72 din Codul Muncii, examinate mai sus.

Un alt exemplu relevant este stabilit în art. 64 (3)-(4) din *Legea nr. 294 din 25.12.2008 cu privire la procuratură*,¹² potrivit căruia: „Procurorul poate fi detașat din funcție, cu consimțământul său, pentru îndeplinirea

unei funcții în cadrul Institutului Național al Justiției, pe un termen de până la 18 luni, care poate fi prelungit cu, cel mult, 18 luni. Pentru îndeplinirea atribuțiilor Procuraturii, procurorul poate fi detașat și în alte instituții. În perioada detașării, procurorului i se păstrează statutul. El beneficiază de drepturile prevăzute de lege pentru personalul detașat. Dacă salariul prevăzut pentru funcția în care procurorul se delegează ori se detașează este inferior celui de care beneficia în funcția anterioară, se va păstra salariul funcției de bază." Astfel, observăm că norma citată precizează faptul că procurorul în calitate de funcționar de demnitate publică, conform Legii nr. 199 din 16.07.2010, și salariat de bază al Procuraturii Generale sau al subdiviziunilor sale, poate fi detașat în cadrul INJ sau „alte instituții” pe un termen de până la 18 luni (cu posibilitatea de a prelungi cu încă alte 18 luni), garantându-i-se, cel puțin, salariul funcției de bază.

De asemenea, merită atenție prevederile relevante ale art. 24/1 (2) și (4) din *Legea nr. 544 din 20.07.1995 cu privire la statutul judecătorului*, potrivit căroră „judecătorul poate fi detașat din funcție, cu consimțământul său, prin hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii, în scopul îndeplinirii unei funcții în cadrul secretariatului Consiliului Superior al Magistraturii sau al Institutului Național al Justiției, pe un termen de până la 18 luni, care poate fi prelungit cu, cel mult, 18 luni. Pentru asigurarea activității Consiliului Superior al Magistraturii, judecătorii aleși în calitate de membri ai consiliului și în funcția de inspector-judecător în inspecția judiciară se detașează din funcție pentru toată perioada mandatului. În cazul detașării judecătorului în Consiliul Superior al Magistraturii, salariul acestuia se stabilește la nivelul salariului judecătorului Curții Supreme de Justiție. În cazul detașării judecătorului în inspecția judiciară, în cadrul secretariatului CSM sau în cadrul INJ, acestuia i se menține salariul mediu anterior pentru întreaga perioadă de activitate.”¹³ Obser-

văm că în calitate de așa-numit angajator de bază al judecătorului este Consiliul Superior al Magistraturii care este investit cu dreptul de a dispune schimbarea temporară (18 luni) a locului de muncă a acestuia într-o funcție inferioară (secretariatul CSM sau INJ) sau în calitate de inspector-judecător în cadrul CSM. Garanția privind menținerea salariului mediu este asigurată.

O categorie aparte a raportului juridic de „detașare” o constituie „detașarea prin transfer”, o noțiune juridică specifică și complexă constituită din două entități diferite sub aspect juridic: detașarea (ca schimbare a locului de muncă de la un angajator/unitate la un alt angajator/unitate) și transferul (ca trimitere a salariatului în cadrul unei subdiviziuni interioare a aceleiași autorități publice). Trăsăturile și garanțiile subiecților implicate în acest raport juridic sunt reglementate de art. 302-305 ale Codului Muncii al R. Moldova, din care derivă caracterul complex ce se datorează specificului activității diplomatice a reprezentanților statului, sediul central fiind Ministerul de Externe, iar ambasadere/oficiile consulare fiind asemenea unor filiale, ce activează în străinătate sub autoritatea ambasadorului/consulului. O definiție mai explicită a acestei noțiuni complexe o găsim în art. 10 (10) din *Legea nr. 761 din 27.12.2001 cu privire la serviciul diplomatic*, conform căreia: „Detașarea prin transfer presupune trecerea temporară pe un termen de 3 ani sau, în cazul (A - salariat) șefului de misiune diplomatică sau de oficiu consular, pe un termen de 4 ani, fie a diplomatului de carieră sau a diplomatului specializat, fie a membrului personalului administrativ-tehnic sau de serviciu angajat în cadrul (B - angajatorul de bază) Ministerului Afacerilor Externe și Integrării Europene, la (C - „alt angajator”) o misiune diplomatică sau la un oficiu consular în scopul exercitării unor atribuții de serviciu, fără menținerea funcției din care persoana a fost transferată (în cazul (A1) persoanelor detașate din cadrul MAEIE) sau cu suspen-

darea, pe durata detașării, din funcția deținută anterior (în cazul (A2) șefului de misiune diplomatică și diplomatului specializat, transferați din cadrul altor autorități sau instituții). Detașarea respectivă se autorizează prin ordinul ministrului afacerilor externe și integrării europene..."¹⁴ De reținut că norma citată face o delimitare între (A1) persoane detașate din cadrul MAEIE, față de care nu se menține funcția anterior exercitată și (A2) persoane din cadrul altor autorități sau instituții, față de care se aplică regula suspendării raportului de muncă deținut anterior. Altfel spus, în cazul (A2) salariaților angajați la alte instituții, rezultă că aceștia beneficiază de dreptul de a-și menține locul de muncă deținut anterior (B2) numirii în funcția onorifică de ambasador sau consul.

4. Concluzii. Regula de bază privind detașarea în cadrul raporturilor juridice de muncă este acordul scris al salariatului de a fi trimis temporar (de regulă, până la un an, dar nu mai mult de 5 ani) de către angajatorul său (persoană juridică) la un alt angajator (persoană juridică) pentru a desfășura o anumită activitate, având garanția păstrării unui salariu nu mai mic decât cel primit la locul de muncă de bază, precum și a cheltuielilor de transport, cazare ș. a. Dacă în cadrul raporturilor de muncă din sectorul privat refuzul de a fi detașat nu poate constitui un motiv de concediere, atunci în cadrul raporturilor de serviciu, funcționarii publici, în majoritatea cazurilor, sunt obligați să accepte detașarea („în interes de serviciu”) la o altă autoritate publică, sub sancțiunea eliberării din funcție, în cazul în care temeiul refuzului nu satisface prevederile legii.

O altă concluzie derivă din relațiile dintre

(A) angajatorul persoană juridică (unitatea) care a dispus detașarea și (B) cel care a acceptat temporar să fie beneficiarul muncii salariatului detașat. În cazul sectorului privat, între A și B se stabilește o relație contractuală civilă, un acord de voință între părți (angajatori) privind cedarea și, respectiv, acceptarea forței de muncă a salariatului, în condiții economice de piață. Respectiv, chiar dacă nu este reglementat expres prin lege, nu este exclus ca în practică să fie aplicată de rând cu detașarea și munca prin agent de muncă temporară. În cazul sectorului public, A și B sunt autorități publice de diferite ranguri în ierarhia puterii, iar beneficiarul final al muncii funcționarului detașat este statul. În acest caz, pentru raportul de detașare este suficient ca B (care poate fi o autoritate de rang superior sau inferior, dar și o instituție de stat sau privată) să solicite, iar A (care poate fi la fel o autoritate publică de rang superior sau inferior) să fie dispus să ofere schimbarea locului de muncă al funcționarului. Respectiv, fiind în serviciul statului, funcționarul este în continuare obligat să fie loial autorității publice, indiferent de categoria acesteia.

În cele din urmă remarcăm că legislația muncii instituie o varietate a formelor de detașare: pe lângă detașarea în sensul art. 71-72 ale Codului Muncii, legea prevede și o formă complexă denumită „detașare prin transfer”, un raport de muncă specific misiunilor diplomatice. Cu titlu de *lege ferenda*, ar fi indicat ca astfel de raport de muncă să fie reglementat și în cazul salariaților detașați din cadrul companiilor private care activează în R. Moldova și care au extensiuni (filiale) în străinătate.

NOTE BIBLIOGRAFICE

1. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003, publicat în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 159-162 din 29.07.2003 (cu modificările ulterioare).
2. Conform art. 1 din Codul Muncii al Republicii Moldova, unitatea este definită ca „orice întreprindere, instituție sau organizație cu statut de persoană juridică...”
3. Boișteanu Eduard, Romandaș Nicolae. Dreptul muncii. Manual, Chișinău, Tipografia Centrală, p. 390.
4. Codul muncii al României (Legea 53/2003), republicată în Monitorul Oficial al României nr. 345 din 18 mai 2011, în temeiul art. V din Legea 40/2011 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003.
5. Sadovei Nicolae. Dihotomia raportului juridic de muncă. Chișinău, Editura „Garomont-Studio” SRL, 2011, p. 143.
6. Țiclea Alexandru, Tratat de dreptul muncii, ediția a III, București, Universul Juridic, 2009, p. 499.
7. Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19.11.2008 privind munca prin agent de muncă temporară.
8. Legea nr. 199 din 16.07.2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică // Publicată la 05.10.2010 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 194-196.
9. Legea nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public // Publicată la 23.12.2008 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 230-232, în vigoare din 01.01.2009.
10. Legea nr. 1104 din 06.06.2002 cu privire la Centrul Național Anticorupție // Republicată la 05.10.2012 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 209-211 în temeiul art. XXXV, alin. (10), lit. c) al Legii nr. 120 din 25 mai 2012, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.103.
11. Legea nr. 283 din 28.12.2011 cu privire la poliția de frontieră // Publicată la 20.04.2012 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 76-80, în vigoare de la 01.07.2012.
12. Legea nr. 294 din 25.12.2008 cu privire la procuratură // Publicată la 17.03.2009 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 55-56, în vigoare de la 17.03.2009.
13. Legea nr. 544 din 20.07.1995 cu privire la statutul judecătorului // Republicată la 22.01.2013 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 15-17 în temeiul art.VIII, alin.(9) al Legii nr.153 din 5 iulie 2012, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2012, nr.185.
14. Legea nr. 761 din 27.12.2001 cu privire la serviciul diplomatic // Republicată la 04.10.2013 în Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 216-220 în temeiul art. III al Legii 208 din 12.07.2013, Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 2013, nr. 191-197.

Prezentat: 20 octombrie 2015.

E-mail: romandas@mail.ru