

## II. Ce este diurna?

Pe durata detașării și a delegării, salariații au dreptul la plata unei sume de bani pe care o regăsim în legislație atât sub denumirea de **indemnizație de delegare/detașare**, cât și sub denumirea de **diurnă**. Rolul acestei sume de bani este acela de a compensa cheltuielile suplimentare de hrană și întreținere prilejuite de dislocarea salariatului din mediul său de viață obișnuit.

Codul muncii nu definește diurna, ci doar stabilește dreptul salariaților la acordarea acesteia pe durata delegării și a detașării.

O definiție a diurnei pentru deplasările în străinătate o regăsim la art. 5 alin. (1) lit. a) din H.G. nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar conform căruia personalului din instituții publice i se acordă o sumă zilnică, denumită în continuare diurnă, în vederea acoperirii cheltuielilor de hrană, a celor mărunte uzuale, precum și a costului transportului în interiorul localității în care își desfășoară activitatea.

În cazul în care are loc o detașare din alt stat membru UE în România, diurna face parte din salariul minim.

Dacă detașarea are loc din România în alt stat membru UE, angajatorul român care detașează salariați se va interesa în statul în care detașează salariații cu privire la ceea ce cuprinde salariul minim, inclusiv cu privire la includerea diurnei în salariul minim.

Altfel spus, legislația din România reglementează doar ceea ce cuprinde salariul minim în cazul unei detașări în România. Componentele salariului minim în cazul unei detașări din România în alt stat membru sunt stabilite de legislația statului respectiv.

## III. Când acordăm diurnă salariaților?

Unul dintre elementele contractului individual de muncă îl reprezintă locul muncii.

Art. 17 alin. (3) lit. b) coroborat cu alin. (4) din Codul muncii, republicat, stabilesc că în contractul individual de muncă al salariatului se înscrie, ca element obligatoriu, locul muncii sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri.

Astfel, în ceea ce privește locul muncii, sunt posibile două situații:

1. stabilirea în contractul individual de muncă a unui loc de muncă fix, situație în care salariatul își va desfășura activitatea la acest loc de muncă;

2. posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri, situație în care, în contractul individual de muncă nu este prevăzut un loc de muncă fix.

Pentru a desfășura activitate în alte locuri de muncă decât cele înscrise în contractul individual de muncă, salariatul poate fi delegat sau detașat în condițiile Codului muncii.

Conform art. 45 din Codul muncii, **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.

Atunci când angajatorul dispune măsura temporară a detașării, contractul individual de muncă încheiat cu salariatul se suspendă pe toată durata detașării în baza art. 52 alin. (1) lit. d) din Codul muncii (cu excepția detașării transnaționale).

**Delegarea** reprezintă, potrivit art. 43 din Codul muncii, exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului sau de muncă.

Așadar, salariatul delegat exercită temporar, pentru același angajator, lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului sau de muncă.

**Deosebirea dintre delegare și detașare** constă în aceea că **salariatul delegat** prestează activitate pentru angajator, dar în alt loc de muncă decât cel stabilit în contractul individual de muncă, în timp ce **salariatul detașat** prestează activitate pentru alt angajator.

În cazul delegării, contractul individual de muncă nu se suspendă, iar angajatorul are obligația de a-i plăti salariatului drepturile salariale spre deosebire de detașare, situație în care, contractul individual de muncă se suspendă, iar drepturile salariale sunt plătite de către angajatorul la care salariatul a fost detașat.

### Exemplu de delegare:

Angajatorul X încheie un contract de prestări servicii cu beneficiarul Y, prin care se obligă să execute lucrări de construcții la imobilul în care beneficiarul Y are sediul social. Pentru executarea lucrărilor, angajatorul X îl trimite pe salariatul Z la sediul beneficiarului Y pentru o perioadă de 45 de zile. Astfel, locul muncii al salariatului Z este modificat pe o perioadă de 45 de zile la sediul beneficiarului Y, din dispoziția angajatorului.

Pe durata celor 45 de zile:

- contractul individual de muncă nu se suspendă;
- salariatul Z este plătit de angajatorul X.