

I. Cadrul juridic al deplasării salariaților în spațitul UE

Detașarea transnațională este reglementată de legislația internă, dar și de dreptul Uniunii Europene.

1. Dreptul Uniunii Europene

- Directiva 96/71/CE privind dețașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;
- Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne;
- Directiva (UE) 2018/957 de modificare a Directivei 96/71/CE privind dețașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;
- Directiva (UE) 2019/1152 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană;
- Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, modificat prin Regulamentul (CE) nr. 988/2009;
- Regulamentul (CE) nr. 987/2009 privind stabilirea procedurilor de implementare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială.

reglementări
europene

2. Acte normative naționale

- Legea nr. 16/2017 privind dețașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial nr. 196 din 21 martie 2017, modificată prin Legea nr. 172/2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 736 din 13 august 2020;
- Codul muncii, republicat în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011.

reglementări
românești

II. Dețașarea salariaților din România în alte state membre UE

1. Situații de dețașare transnațională din România

Legea nr. 16/2017 în forma în care a fost modificată prin Legea nr. 172/2020 definește salariatul dețașat de pe teritoriul României ca fiind salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care, pe o perioadă limitată de timp, dar nu mai mult de 24 de luni, conform art. 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, altul decât cel în care își are sediul angajatorul său, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pe perioada executării contractului încheiat cu angajatorul din celălalt stat membru.



Dețașarea transnațională din România are loc în trei situații:

- a) Dețașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele angajatorului și sub coordonarea acestuia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face dețașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada dețașării, între salariat și angajatorul care face dețașarea.

- b) Detașarea unui salariat de pe teritoriul României la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea.



Grupul de întreprinderi este format din două sau mai multe întreprinderi recunoscute ca fiind afiliate.

Este recunoscută ca fiind afiliată direct sau indirect unei alte întreprinderi o întreprindere care îndeplinește cel puțin una dintre următoarele condiții:

condiții

- deține majoritatea capitalului subscris al celeilalte întreprinderi;
 - controlează majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de cealaltă întreprindere;
 - poate numi mai mult de jumătate dintre membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supraveghere al celeilalte întreprinderi;
 - este administrată pe o bază comună cu cealaltă întreprindere de către o altă întreprindere.
- c) Punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.

2. Obligațiile angajatorilor care detașează transnațional salariați de pe teritoriul României

a) Obligația de informare a salariaților

Angajatorul care detașează transnațional salariați are obligația ca anterior detașării să-i informeze cu privire la elementele menționate la art. 18 alin. (1) din Codul muncii:

- durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;
- moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată;
- prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate;
- condițiile de climă;
- reglementările principale din legislația muncii din acea țară;
- obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;
- condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.



Suplimentar acestor elemente, prin Legea nr. 176/2020 s-a introdus obligația angajatorului de a-i informa pe salariații ce urmează să fie detașați cu privire la:

- elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul salariatul, în conformitate cu legislația aplicabilă în statul membru în care își va desfășura activitatea, și nivelul acestora;
- quantumul total al remunerației acordate salariatului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice detașării, atunci când aceasta este acordată;
- cheltuielile efectiv generate de detașare, precum transportul, cazarea și masa, precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz;

– linkul către site-ul oficial național unic creat de statul membru în care își va desfășura activitatea în conformitate cu art. 5 alin. (2) din Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind dețașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012.



Este vorba de site-ul oficial național unic pe care fiecare stat membru are obligația să-l înființeze pentru a publica clauzele și condițiile de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor dețașați pe teritoriul acestora.

Site-urile oficiale ale statelor membre se găsesc urmând următorul link:
https://europa.eu/youreurope/citizens/work/work-abroad/posted-workers/index_ro.htm#national-websites

Angajatorul nu are obligația să informeze salariații ce urmează să fie dețașați cu privire la elementele prevăzute la lit. a) și d) de mai sus în situația în care durata dețașării este mai mică sau egală cu 7 zile consecutive.

b) Obligația de acordare a remunerației minime

Legea nr. 172/2020 a înlocuit obligația angajatorilor de a plăti salariaților dețașați salariul minim din statul în care salariații sunt dețașați cu noțiunea de remunerație.



Remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene este definită ca fiind suma de bani stabilită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este dețașat lucrătorul, reprezentând toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative sau convențiilor colective sau sentințelor arbitrale, care au fost declarate cu aplicabilitate generală sau care se aplică, în conformitate cu art. 3 alin. (8) din Directiva 96/71/CE, în statul membru respectiv.

remunerația

Astfel, angajatorii români care dețasează salariați transnațional au obligația să se intereseze în statul în care îi dețasează pe salariați cu privire la elementele constitutive obligatorii ale remunerației salariaților din statul respectiv și să le acorde întocmai salariaților dețașați.

c) Obligația de acordare a indemnizației specifice dețașării

Legea nr. 16/2017 în forma modificată prin Legea nr. 172/2020 definește indemnizația specifică dețașării transnaționale ca fiind indemnizația destinată să asigure protecția socială a salariaților, acordată în vederea compensării inconveniențelor cauzate de dețasare, care constau în îndepărtarea salariatului de mediul său obișnuit, fiindu-i aplicabil regimul fiscal prevăzut la art. 76 alin. (2) lit. k) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, se prevede expres, prin trimiterea la art. 76 alin. (2) lit. k) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, că indemnizația specifică dețașării este neimpozabilă și netaxabilă cu contribuții sociale în limita a de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice.

O întrebare frecvent întâlnită în practică este aceea dacă diurna face parte din remunerația minimă pe care angajatorul are obligația să o plătească salariaților dețașați?

Remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene reprezintă suma de bani stabi-

lită de dreptul intern și/sau practicile naționale ale statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul, reprezentând toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative sau convențiilor colective sau sentințelor arbitrale, care au fost declarate cu aplicabilitate generală sau care se aplică, în conformitate cu art. 3 alin. (8) din Directiva 96/71/CE, în statul membru respectiv.

Directiva 96/71/CE stabilește 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.

Astfel, angajatorii trebuie să menționeze în actul adițional la contractul individual de muncă distinct:

1. cheltuielile de transport suportate de angajator;
2. cheltuielile de cazare suportate de angajator;
3. indemnizația specifică detașării transnaționale (diurna) unde se va menționa ce sumă din totalul acesteia reprezintă cheltuiala cu masa.

Exemplu

- – indemnizația de detașare transnațională 85 euro din care 60 euro reprezintă cheltuieli cu masa.
- Diferența de 25 euro poate fi considerată parte a remunerației minime dacă statul în care salariatul este detașat consideră indemnizația specifică detașării (diurna) parte a remunerației minime.

d) Obligația de a asigura condițiile de muncă din statul în care sunt detașați salariații

Salariații detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă stabilite prin acte cu putere de lege, acte administrative, prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare, valabile în statul membru, altul decât România, sau în Confederația Elvețiană, pe teritoriul căruia/căreia sunt prestate serviciile, cu privire la:

- durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- durata minimă a concediilor anuale plătite;
- remunerația aplicabilă pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, altul decât România, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, inclusiv plata orelor suplimentare, cu excepția contribuțiilor prevăzute de Legea nr. 1/2020;
- condițiile pentru punerea la dispoziție a salariaților, în special de către agenții de muncă temporară;
- sănătatea, securitatea și igiena în muncă;
- măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;
- egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.
- condițiile privind cazarea salariaților atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimiși să exercite temporar lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit;
- indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații obligați din rațiuni profesionale să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați sau în cazul în



care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit la un alt loc de muncă, în conformitate cu legislația sau contractul colectiv de muncă cu aplicabilitate generală din statul-gazdă.



Suplimentar față de aceste condiții, în cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni, salariații detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază de toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală, cu excepția:

- procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;
- schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.

Astfel, după expirarea unei perioade de detașare de 12 luni, angajatorul are obligația să acorde salariaților detașați toate drepturile de care beneficiază salariații din statul în care sunt detașați, cu excepțiile mai sus menționate.



Perioada de 12 luni poate fi prelungită până la 18 luni în situația transmiterii de către angajator a unei notificări motivate la autoritatea competentă pe teritoriul statului membru unde își desfășoară activitatea salariații detașați, în condițiile legislației statului respectiv.

e) Obligația de a rambursa cheltuielile generate de detașare

Angajatorul are obligația de a asigura salariaților cheltuielile de cazare, transport și masă.

Cheltuielile de cazare, transport și masă nu pot fi incluse în remunerația minimă pe care angajatorul are obligația să o plătească salariaților detașați.

Salariatul trebuie să fie informat cu privire la modalitatea de acordare sau de rambursare a cheltuielilor de transport, cazare și masă sau modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei. De asemenea, modalitatea de acordare sau de rambursare a acestor cheltuieli sau modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei vor fi prevăzute în actul adițional de detașare.

Sumele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare nu intră în baza de calcul al impozitului pe veniturile din salarii și al contribuțiilor sociale, în conformitate cu prevederile art. 76 alin. (4) litera h) și art. 142 lit. g) din Codul fiscal.

Cheltuielile de transport și cazare sunt deductibile integral la calculul profitului impozabil în baza art. 25 alin. (2) din Codul fiscal.

Cheltuielile de transport, cazare și masă sunt stabilite în conformitate cu legislația din România.

În situația în care salariații sunt trimiși temporar de la locul lor de muncă de unde sunt detașați la alt loc de muncă, nivelul de rambursare al cheltuielilor de masă, transport și cazare va fi cel stabilit de legislația statului membru pe teritoriul căruia sunt detașați.



f) Obligația de înregistra detașarea transnațională în registrul general de evidență a salariaților

Conform art. 3 alin. (2) lit. m) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, angajatorii completează registrul în ordinea angajării persoanelor, cu următoarele date, fără a avea caracter limitativ:

ReviSal

„m) data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, definită de Legea nr.16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități.“

Detașarea transnațională se înregistrează cel târziu în ziua anterioară începerii activității în statul membru în care salariatul este detașat.

Încetarea detașării transnaționale se înregistrează cel târziu în ziua anterioară încetării activității în statul membru în care este detașat salariatul.

3. Tratatul fiscal aplicabil veniturilor salariale plătite salariaților detașați de pe teritoriul României

În ceea ce privește impozitul pe veniturile salariaților detașați trebuie să distingem după cum statul în care se efectuează detașarea a încheiat sau nu cu România convenție pentru evitarea dublei impuneri.

a) Detașarea se efectuează într-un stat cu care România a încheiat convenție pentru evitarea dublei impuneri

În acest caz, veniturile sunt impozabile în România dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- condiții**
- detașarea este dispusă într-un stat cu care România are încheiată convenție pentru evitarea dublei impuneri;
 - veniturile sunt plătite de către sau în numele unui angajator rezident în România sau care are sediu permanent în România;
 - salariatul este prezent în statul în care desfășoară activitate pentru o perioadă mai mică decât numărul de zile prevăzut în convenția pentru evitarea dublei impuneri încheiată între România și statul respectiv.

Exemplu

- Un salariat este detașat din România în Germania. Termenul prevăzut de Convenția între România și Republica Federală Germania pentru evitarea dublei impuneri cu privire la impozitele pe venit și pe capital este de 183 de zile în orice perioadă de 12 luni, începând sau sfârșind în anul fiscal vizat.
- Dacă salariatul este prezent în Germania pe o perioadă care depășește termenul de 183 de zile, impozitul se datorează în Germania, iar angajatorul din România care efectuează plata veniturilor din salarii nu are obligația calculării, reținerii și virării impozitului pe venitul din salarii, întrucât dreptul de impunere revine Germaniei. Impozitul se datorează în România dacă salariatul este prezent în Germania pe o perioadă mai mică de 183 de zile.

b) Detașarea se efectuează într-un stat cu care România nu a încheiat convenție pentru evitarea dublei impuneri

În acest caz, veniturile sunt impozabile în România întrucât sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- condiții**
- veniturile sunt obținute din activitate dependentă, desfășurată într-un stat cu care România nu are încheiată convenție pentru evitarea dublei impuneri sau persoanele respective nu sunt vizate de o convenție de evitare a dublei impuneri;

- veniturile sunt plătite de către sau în numele unui angajator rezident în România sau care are sediu permanent în România.

condiții

În ceea ce privește contribuțiile sociale, regula stabilită de art. 11 alin. (3) lit. a) din Regulamentul (CE) 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 este aceea că salariatul se supune legislației din statul membru în care prestează activitate.

Prin urmare, contribuțiile sociale se datorează în statul în care salariatul prestează activitate. Angajatorul român are obligația să se intereseze în statul în care detașează salariați cu privire la modalitatea în care trebuie să procedeze pentru a plăti contribuțiile sociale. Cotele de contribuții sociale precum și condițiile în care se datorează contribuțiile sociale sunt stabilite de legislația statului în care sunt detașați salariații.

Prin excepție, dacă angajatorul obține documentul portabil A1 de la Casa Națională de Pensii Publice, contribuțiile sociale se datorează în România în perioada înscrisă în formular, dar nu mai mult 24 de luni.

III. Detașarea salariaților în România din alte state membre UE

1. Situații de detașare transnațională în România

Detășarea transnațională în România are loc în trei situații:

- a) Detașarea unui salariat pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea.



În acest caz de detașare trebuie să existe un contract încheiat între angajatorul din alt stat membru UE și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul României.

Beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în România are obligația de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă acest contract.

- b) Detașarea unui salariat la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea.



În acest caz, detașarea are loc în baza documentelor încheiate între întreprinderea străină care detașează salariații și unitatea/întreprinderea situată pe teritoriul României, care vor conține inclusiv lista nominală a salariaților detașați.

Angajatorul din România are obligația de a deține aceste documente pe toată perioada în care utilizează salariați străini detașați și de a le pune la dispoziția inspectorilor de muncă ori de câte ori sunt solicitate.

- c) Punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.



2. Obligațiile angajatorilor care detașează transnațional salariați pe teritoriul României

a) Obligația de a asigura salariaților condițiile de muncă din România

Angajatorii care detașează salariați pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale au obligația, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de a acorda salariaților cel puțin condițiile de muncă prevăzute de legislația română și/sau de contractul colectiv de muncă încheiat la nivel sectorial, cu aplicabilitate extinsă la întreg sectorul de activitate, conform prevederilor legale, cu privire la:

- durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- durata minimă a concediilor anuale plătite;
- remunerația aplicabilă pe teritoriul României, inclusiv plata orelor suplimentare, cu excepția contribuțiilor prevăzute de Legea nr. 1/2020 privind pensiile ocupaționale;
- condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară;
- sănătatea, securitatea și igiena în muncă;
- măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;
- egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.
- condițiile privind cazarea salariaților, atunci când sunt oferite de angajator salariaților trimiși să exercite temporar lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu la un alt loc de muncă decât locul lor de muncă obișnuit;
- indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru salariații obligați din rațiuni profesionale să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit din România sau în cazul în care aceștia sunt trimiși temporar de angajatorul lor de la locul lor de muncă obișnuit din România la un alt loc de muncă, în conformitate cu legislația națională sau contractul colectiv de muncă aplicabil.



Suplimentar față de aceste condiții, în cazul în care durata efectivă a detașării depășește 12 luni, salariații detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază de toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală, cu excepția:

- procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;
- schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.

Astfel, după expirarea unei perioade de detașare de 12 luni, angajatorul are obligația să acorde salariaților detașați toate drepturile de care beneficiază salariații din România cu excepția:

- procedurilor, formalităților și condițiilor de încheiere și de încetare a contractului individual de muncă, inclusiv clauzelor de neconcurență;
- schemelor de pensii ocupaționale suplimentare.

Durata detașării transnaționale se calculează pe baza unei **perioade de referință de un an** de la data începerii acesteia. La calculul acestei durate se iau în considerare inclusiv



perioadele în care postul a fost anterior ocupat de un alt salariat detașat în cadrul prestării de servicii transnaționale.

În cazul în care angajatorii din alte state înlocuiesc un salariat detașat cu un alt salariat detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc de muncă, durata detașării se calculează prin cumularea perioadelor de detașare a fiecăruia dintre salariații în cauză.

înlocuire

Pentru a stabili dacă salariatul detașat îndeplinește aceeași sarcină în același loc de muncă se va ține cont, în principal, de natura serviciului care urmează să fie prestat, de activitatea care urmează să fie efectuată și de aceeași adresă a locului de muncă.

Perioada de 12 luni poate fi prelungită până la 18 luni în situația transmiterii de către angajator a unei notificări motivate la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială prestează activitatea salariații detașați, cel târziu în ziua anterioară împlinirii termenului.

prelungire

Modelul notificării și condițiile de transmitere ale notificării sunt stabilite prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

Salariații temporari puși la dispoziția unui utilizator român beneficiază de condițiile de bază de muncă și de angajare referitoare la durata timpului de lucru, munca suplimentară, repausul zilnic și săptămânal, munca de noapte, concediile și sărbătorile legale și salarizarea aplicabile salariaților temporari sunt, pe durata misiunii de muncă temporară la un utilizator, cel puțin acelea care s-ar aplica salariaților în cazul în care aceștia ar fi fost recrutați direct de către utilizatorul respectiv pentru a ocupa același loc de muncă. Toate condițiile de bază de muncă și de angajare stabilite prin legislație, regulamentul intern, contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și prin orice alte reglementări specifice aplicabile utilizatorului sunt aplicabile în mod direct și salariaților temporari pe durata misiunii de muncă temporară.

Utilizatorul stabilit sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul României informează, în scris, agentul de muncă temporară cu privire la remunerație, condițiile de muncă, încadrare în muncă pe care le aplică la nivelul întreprinderii.

b) Obligația de a notifica inspectoratul teritorial de muncă

Angajatorii care detașează salariați în România au obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea o declarație privind detașarea transnațională a salariaților cu minimum o zi lucrătoare înainte începerii activității.



De asemenea, acești angajatori au obligația de a transmite inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială urmează să se desfășoare activitatea, orice modificare a elementelor prevăzute în declarația privind detașarea transnațională a salariaților în termen de 5 zile lucrătoare de la data producerii acesteia.

Netransmiterea către inspectoratul teritorial de muncă a declarației constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 9.000 lei.



c) Obligații privitoare la documentele de detașare

Angajatorii care detașează salariați în România au obligația:

- de a deține și de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora, precum și de a păstra într-un loc accesibil și identificabil în mod clar pe teritoriul





României, pe perioada detașării transnaționale, copii, în format electronic sau pe suport hârtie, ori copii ale documentelor echivalente privind:

- contractul de muncă sau un document echivalent, iar în cazul în care este necesar ori relevant, informații suplimentare referitoare la durata angajării, moneda în care se face plata salariului, prestațiile în natură sau în bani de care beneficiază salariatul pe durata detașării transnaționale, condițiile care reglementează repatrierea salariatului;
- salariul și dovada plății acestuia;
- durata timpului de lucru și fișa de prezență;

- de a furniza documentele, după terminarea perioadei de detașare, la cererea Inspecției Muncii sau a inspectoratelor teritoriale de muncă, în termen de cel mult 20 de zile lucrătoare de la momentul primirii solicitării. Obligația se menține timp de 3 ani după terminarea perioadei de detașare transnațională;
- de a furniza o traducere în limba română a documentelor;
- de a desemna o persoană care să asigure legătura cu autoritățile competente naționale și care să trimită și să primească documente și/sau avize, dacă este cazul.

3. Tratatul fiscal aplicabil veniturilor salariale plătite salariaților detașați pe teritoriul României

În ceea ce privește impozitul pe veniturile salariaților detașați trebuie să distingem după cum statul din care se efectuează detașarea a încheiat sau nu cu România convenție pentru evitarea dublei impuneri.

a) Detașarea se efectuează dintr-un stat cu care România a încheiat convenție pentru evitarea dublei impuneri.

În acest caz, veniturile sunt impozabile în statul din care salariatul este detașat dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- detașarea este dispusă dintr-un stat cu care România are încheiată convenție pentru evitarea dublei impuneri;
- veniturile sunt plătite de către sau în numele unui angajator rezident în statul membru UE din care salariatul este detașat sau care are sediu permanent în acel stat;
- salariatul este prezent în România pentru o perioadă mai mică decât numărul de zile prevăzut în convenția pentru evitarea dublei impuneri încheiată între România și statul respectiv.

Exemplu

- Un salariat este detașat din Belgia în România. Termenul prevăzut de Convenția încheiată între Guvernul României și Guvernul Regatului Belgiei pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe capital este de 183 de zile în orice perioadă de 12 luni, începând sau sfârșind în anul fiscal vizat.
- Dacă salariatul este prezent în România pe o perioadă care depășește termenul de 183 de zile, impozitul se datorează în România, iar angajatorul din Belgia care efectuează plata veniturilor din salarii nu are obligația calculării, reținerii și virării impozitului pe venitul din salarii, întrucât dreptul de impunere revine României. Impozitul se datorează în Belgia dacă salariatul este prezent în România pe o perioadă mai mică de 183 de zile.

b) Detașarea se efectuează într-un stat cu care România nu a încheiat convenție pentru evitarea dublei impuneri

În acest caz, veniturile sunt impozabile în România întrucât sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- veniturile sunt obținute din activitate dependentă, desfășurată într-un stat cu care România nu are încheiată convenție pentru evitarea dublei impuneri sau persoanele respective nu sunt vizate de o convenție de evitare a dublei impuneri;
- veniturile sunt plătite de către sau în numele unui angajator rezident în România sau care are sediu permanent în România.

În baza regulii stabilite de art. 11 alin. (3) lit. a) din Regulamentul (CE) 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004, salariații detașați datorează contribuții sociale în România, acesta fiind statul în care prestează activitate.

Pentru a nu se datora contribuții sociale în România, persoanele care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor trebuie să prezinte documentul portabil A1 eliberat de instituția competentă din țara sub a cărei legislație rămân supuse.

Dacă salariatul, cetățean al unui stat membru UE, își desfășoară activitatea în România și nu deține documentul portabil A1, pentru veniturile salariale se datorează, în România, contribuțiile sociale aferente veniturilor salariale.

4. Declararea veniturilor salariaților detașați în România

Declararea veniturilor salariale primite de salariații detașați în România este reglementată prin Ordinul Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3.706/27 decembrie 2016 pentru aprobarea Procedurii de înregistrare a acordurilor încheiate de angajatori nerezidenți care nu au sediu social, sediu permanent sau reprezentanță în România și care datorează contribuțiile sociale obligatorii pentru salariații lor, potrivit prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și ale acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, precum și a altor aspecte procedurale.

Conform dispozițiilor legale cuprinse în acest ordin, în ceea ce privește declararea veniturilor plătite din străinătate salariaților detașați în România pot exista două situații:

a) Angajatorul care detașează salariați în România încheie cu respectivii salariați un acord prin care salariatul detașat preia obligația angajatorului de a declara și a plăti contribuțiile sociale.

În acest caz, în primul rând salariatul se va înregistra fiscal în România. Înregistrarea se realizează prin formulare diferite, după cum salariatul deține sau nu cod numeric personal:

- formularul 020 „Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni pentru persoanele fizice române și străine care dețin cod numeric personal”, pentru actualizarea vectorului fiscal, având bifate în capitolul IV „Date privind activitatea desfășurată” căsuța „Angajator”, precum și în capitolul V „Date privind vectorul fiscal” secțiunile referitoare la impozitul pe venitul din salarii și contribuțiile sociale – persoanele fizice române sau persoanele fizice străine care dețin cod numeric personal (CNP);
- formularul 030 „Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni pentru persoanele fizice care nu dețin cod numeric personal”, în vederea înregistrării fiscale și/sau actualizării vectorului fiscal, având bifate în capitolul IV „Date privind

înregistrare
fiscală

înregistrare
fiscală

activitatea desfășurată” căsuța „Angajator”, precum și în capitolul V „Date privind vectorul fiscal” secțiunile referitoare la impozitul pe venitul din salarii și contribuțiile sociale – persoanele fizice care nu dețin cod numeric personal.

Salariatul declară impozitul pe venit și contribuțiile sociale în formularul 112. Salariatul nu mai depune formularul 224.

Obligațiile declarative și de plată a contribuțiilor sociale le revin salariaților detașați numai pentru perioada stipulată în acordul încheiat cu angajatorul.

Angajatorii din alte state membre UE care au încheiat acorduri cu salariații detașați în România transmit o copie a acordului, tradusă în limba română, certificată de traducători autorizați, direct organului fiscal competent pentru administrarea salariatului sau pot împuternici angajatul să îndeplinească această obligație.

Salariații detașați care au fost împuterniciți să transmită organului fiscal competent informații privind acordul încheiat depun la organul fiscal, odată cu declarația de înregistrare fiscală, o copie, tradusă în limba română, certificată de traducători autorizați, a acordului încheiat cu angajatorul, referitor la obligația declarării și plății contribuțiilor sociale obligatorii.

La încetarea obligației de declarare și de plată a contribuțiilor sociale, persoana fizică rezidentă sau nerezidentă are obligația depunerii declarației de mențiuni, pentru eliminarea din vectorul fiscal a obligațiilor declarative privind impozitul pe venitul din salarii și a contribuțiilor sociale.

b) Angajatorul care detașează salariați în România nu încheie cu respectivii salariați un acord prin care salariatul detașat preia obligația angajatorului de a declara contribuțiile sociale.

formularul
112

În acest caz, angajatorii au obligația achitării contribuțiilor sociale datorate de angajatori, a reținerii și plății contribuțiilor sociale individuale, precum și a depunerii lunare/trimestriale a formularului 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.

Angajatorii se înregistrează fiscal direct sau prin împuternicit.

Angajatorii care se înregistrează prin împuternicit au obligația desemnării unui împuternicit potrivit art. 18 din Codul de procedură fiscală, care depune declarația de înregistrare fiscală la organul fiscal competent, având completată secțiunea „Categorii de obligații fiscale de declarare, cu caracter permanent” cu obligațiile declarative privind contribuțiile sociale.

formularul
015

Angajatorii care se înregistrează direct depun la organul fiscal central competent formularul (015) „Declarație de înregistrare fiscală/Declarație de mențiuni/Declarație de radiere pentru contribuabilii nerezidenți care nu au sediu permanent în România”, cod 14.13.01.10.11/n, având completată secțiunea „Categorii de obligații fiscale de declarare, cu caracter permanent” cu obligațiile declarative privind contribuțiile sociale.

1. Reglementări

Legislația internă împotriva discriminării cuprinde:

- Codul muncii, cu modificările ulterioare între care Legea nr. 151/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 658 din 24 iulie 2020;
- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în Monitorul Oficial nr. 166 din 7 martie 2014, cu modificărilor ulterioare;
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial nr. 326 din 5 iunie 2013, cu modificările ulterioare;
- Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002, publicată în Monitorul Oficial nr. 713 din 7 august 2020;
- Hotărârea Guvernului nr. 262/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial, nr. 333 din 02 mai 2019;
- Ordonanța Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 750 din 27 octombrie 2003, cu modificările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii publicată în Monitorul Oficial nr. 385 din 21 mai 2008.

legislație
națională

La nivel european au fost adoptate:

- Directiva 2000/43/CE cu privire la implementarea principiului tratamentului egal între persoane, indiferent de originea rasială sau etnică;
- Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă;
- Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă;
- Directiva 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii.

directive
europene

2. Formele discriminării

a) Discriminarea directă

Potrivit art. 5 alin. (3) din Codul muncii, astfel cum a fost modificat prin Legea nr. 151/2020, constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile de discriminare, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.





Discriminarea directă este cea mai ușor de constatat, de definit și de probat dintre formele discriminării. **Discriminarea directă apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât este, a fost sau ar fi o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza unuia dintre criteriile protejate.**

Un tratament diferit nu înseamnă neapărat un tratament mai puțin favorabil. Deci proba necesară, cât privește tratamentul, este dublă: caracter diferit + caracter dezavantajos.

• **Exemplu**

- *Intră în noțiunea de „tratament nefavorabil”: un salariu mai mic pentru aceeași muncă;*
- *o sancțiune aplicată discriminatoriu; un beneficiu neacordat tuturor; refuzul unei angajări/promovări etc.*

b) Discriminarea indirectă

Codul muncii prevede în art. 5 alin. (4) că discriminarea indirectă reprezintă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile de discriminare, în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

Interzicerea discriminării indirecte constituie reacția legiuitorului la tendința de migrare a conduitei discriminatorii din zona manifestă în cea tacită. **Discriminarea indirectă este situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în mod semnificativ în special persoanele aparținând unei anume categorii corelate cu un criteriu protejat, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare.**

În cazul discriminării indirecte, conduita este neutră, iar angajatorul nu a avut neapărat intenția de a discrimina. Totuși, efectul discriminatoriu s-a produs.

Așadar, discriminarea indirectă afectează o categorie de persoane aflate în conexiune cu un criteriu protejat. Diferențierea operată pe baza unui criteriu neutru poate ascunde o astfel de conexiune cu un criteriu protejat, de exemplu:

- Vechimea (→ vârstă)
- Program de lucru (→ religie – atunci când se impune desfășurarea activității în zile de sărbătoare religioasă)
- Înălțime (→ gen – atunci când se impune o înălțime minimă, aceeași pentru bărbați și pentru femei, pentru ocuparea unor poziții spre exemplu militare)
- Cunoașterea perfectă a unei limbi → naționalitate (atunci când vorbirea cursivă în limba respectivă nu este impusă de exigențele fișei postului).

În cazul discriminării directe nu se pune problema unei justificări. Aici, la discriminarea indirectă, **răspunderea este înlăturată prin proba existenței unui scop legitim.**

Aceasta atrage pentru instanțe aplicarea regulilor proporționalității, pentru a stabili în ce măsură conduita angajatorului nu este disproporționată, prin raportare la obiectivul urmărit și la mijloacele folosite pentru atingerea acestuia. Dincolo de caracterul legitim al obiectivului însuși, mijloacele utilizate trebuie să fie adecvate și necesare. În



raporturile de muncă, aceasta ar putea reprezenta o „cerință profesională esențială și determinantă”.

Astfel, potrivit art. 5 alin. (9), nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

De semnalat că, în cauza Bilka, Curtea de Justiție a UE a decis că, pentru a dovedi că o măsură este obiectiv justificată, angajatorul trebuie să demonstreze că acțiunile care duc la un tratament diferențiat:

- corespund unei „reale necesități a întreprinderii”;
- sunt adecvate pentru obținerea obiectivului urmărit de întreprindere;
- sunt necesare pentru atingerea scopului urmărit.



• Exempu

- *Dimpotrivă, nu constituie o justificare legitimă:*
- *– costurile ridicate. Firește că a discrimina este mai ieftin decât a nu discrimina; în nicio împrejurare însă aceasta nu constituie o justificare pentru a o face;*
- *– solicitarea provenită din partea clienților;*
- *– lipsa intenției. Nu contează intenția cu care a fost luată măsura sau decizia, ci rezultatul acesteia;*
- *– tradițiile, pattern-ul cultural, obiceiurile religioase. Acesta creează adesea un context propice discriminării (spre exemplu, a discriminării de gen sau a celei pe criteriul orientării sexuale); cu atât mai mult nu pot fi invocate pentru a o justifica.*

c) Hărțuirea

Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile de discriminare care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator (art. 5 alin. (5) din Codul muncii).



Constituie subspecii ale hărțuirii:

- hărțuirea sexuală;
- hărțuirea psihologică, definită ca fiind orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane.
- hărțuirea morală, definită ca fiind orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:
 - a) conduită ostilă sau nedorită;



D 50/004 Discriminarea în muncă

- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.



Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

Potrivit Legii nr. 167/2020, fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.



Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

ATENȚIE!

Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă. Nerespectarea acestei obligații se sancționează cu amendă de 30.000 lei la 50.000 lei.



Hărțuirea morală la locul de muncă săvârșită de către un angajat, prin lezarea drepturilor sau demnității unui alt angajat, se pedepsește cu amendă de la 10.000 lei la 15.000 lei.

Ori de câte ori va constata săvârșirea unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, instanța de judecată sau, după caz, Consiliul Național al Discriminării poate, în condițiile legii:

- a) să dispună obligarea angajatorului la luarea tuturor măsurilor necesare pentru a stopa orice acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă cu privire la angajatul în cauză;
- b) să dispună reintegrarea la locul de muncă a angajatului în cauză;
- c) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unei despăgubiri în cuantum egal cu echivalentul drepturilor salariale de care a fost lipsit;
- d) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a unor daune compensatorii și morale;
- e) să dispună obligarea angajatorului la plata către angajat a sumei necesare pentru consilierea psihologică de care angajatul are nevoie, pentru o perioadă rezonabilă stabilită de către medicul de medicină a muncii;
- f) să dispună obligarea angajatorului la modificarea evidențelor disciplinare ale angajatului.



Dacă măsura a fost dispusă de către Consiliul Național de Combatere a Discriminării, neaducerea la îndeplinire se sancționează cu amendă de la 100.000 lei la 200.000 lei; plata amenzii nu exonerează angajatorul de aducerea la îndeplinire a obligației dispuse.

d) Ordinul sau instigarea de a discrimina

Potrivit art. 5 alin. (8) din Codul muncii, orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile de discriminare, împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.



În plus, este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă. Nerespectarea acestei interdicții se sancționează cu amendă de la 50.000 lei la 200.000 lei

În practică, se admite că nu ar trebui avute în vedere doar ordinele cu caracter obligatoriu, ci și situațiile în care există o preferință expresă sau o încurajare de a trata persoanele mai puțin favorabil din cauza unuia dintre criteriile protejate.

e) Discriminarea prin asociere

Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificate potrivit criteriilor de discriminare, este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.



Exemplu

În Cauza C-303/06 Coleman, s-a pus problema discriminării mamei unui copil cu dizabilități, care a fost tratată mai puțin favorabil la locul de muncă decât celelalte mame. Discriminare prin asociere constituie și conduita discriminatorie a angajatorului în raport cu soția liderului de sindicat. Deși aceasta nu este în mod direct protejată de legislația împotriva discriminării sindicale, ar putea fi totuși afectată de o conduită dezavantajoasă, din cauza raporturilor sale de familie.

f) Victimizarea

Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Conceptul de victimizare poate fi interpretat pe două nivele:

- ca formă a discriminării. Prin interzicerea victimizării se străjuiește de fapt protecția împotriva discriminării, care ar deveni goală de conținut dacă astfel de represalii ar rămâne nesancționate;
- ca o aplicație a unei protecții mai largi, anume cea care privește avertizorii. Astfel, este interzis tratamentul advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție, nu numai atunci când se invocă încălcarea principiului tratamentului egal și al discriminării, dar și atunci când se invocă încălcarea oricărei alte norme legale.



3. Criterii de discriminare

Criteriile în raport cu care orice act de discriminare este interzis sunt cuprinse în art. 5 alin. (2) din Codul muncii: criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, ori-

**criterii
protejate**

gine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată. Anterior Legii nr. 151/2020, o parte dintre aceste criterii nu erau prevăzute în cod: criteriul cetățeniei (se vorbea doar despre apartenența națională), limba, boală cronică necontagioasă, infectare HIV și apartenența la o categorie defavorizată.

Noțiunea de „categorie defavorizată” privește acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor din cauza originii sociale, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare din cauza unor cauze specifice, cum ar fi statutul de refugiat sau azilant.

Dreptul Uniunii Europene cuprinde, la rândul său, lista limitativă de criterii protejate: religia sau credința, dizabilitatea, vârsta sau orientarea sexuală (Directiva 2000/78/CE), rasa sau originea etnică (Directiva 2000/43/CE), sexul (Directiva 2006/54/EC; 2004/113/CE).

Dimpotrivă, lista de criterii protejate prevăzută de Convenția europeană a drepturilor omului este deschisă, art. 14 prevăzând că „Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

Între tratamentul dezavantajos și caracteristica protejată trebuie să existe o legătură de cauzalitate.

4. Conduite interzise

Este interzisă nu numai conduita care urmărește aplicarea unui tratament discriminatoriu (ca scop), dar și conduita care urmărește un alt obiectiv, dar are ca efect afectarea egalității de drepturi. Conduitele discriminatorii sunt interzise:

- la angajarea în muncă. Politicile de recrutare vor trebui să respecte normele de interzicere a discriminării. Deși criteriul fundamental pentru încadrarea în muncă rămâne capacitatea profesională, totuși, angajatorul nu ar putea introduce în mod nejustificat propriile criterii, esențial deosebite de cele uzuale în acel domeniu. Angajatorul ar putea încheia un contract de muncă cu luarea în considerare a religiei, sexului, rasei sau originii sociale a angajatului în acele circumstanțe în care consideră, cu bună-credință, că aceste particularități ar fi necesare pentru desfășurarea normală a operațiunilor cerute în executarea contractului de muncă în discuție;
- la promovare;
- la acordarea de beneficii salariale sau extra-salariale;
- în cazul selecției personalului, în vederea unei concedieri colective sau individuale;
- în decizia de concediere. În acest sens, art. 59 lit. a) a fost modificat prin Legea nr. 151/2020, pentru o corelare a criteriilor de discriminare cu cele cuprinse în art. 5 alin. (2).

