# GARANȚII LEGALE ACORDATE MEMBRILOR FAMILIEI PERSONALULUI DETAȘAT ÎN MISIUNELE DIPLOMATICE

## LEGAL WARRANTIES GRANTED TO THE FAMILY MEMBERS OF THE STAFF SECONDED IN DIPLOMATIC MISSIONS

*Felicia PĂSCĂLUȚĂ, ORCID:*
*Universitatea de Stat din Moldova*

**CZU: 349.22:347.441.62:341.74**

e-mail: feliciapascaluta79@mail.ru

*Amending the individual employment contract, by completing or revising at least one of its clauses, can, in principle, only be done with the consent of the contracting parties. Secondment can be defined as a temporary change of the workplace (and in some cases also of the specifics of the work) ordered by the employer, with the written consent of the employee, and the assignment of the latter to another unit with the aim of performing some work in its interest. Thus, secondment essentially represents a temporary and partial assignment of the individual employment contract. Taking into consideration the special category of employees who work within the system of diplomatic service institutions, they, as well as their family members, benefit from a series of guarantees and facilities.*

***Cuvinte-cheie****: cesiune, deplasare, detașare, serviciu diplomatic.*

Angajatorul și salariatul trebuie să execute cu bună-credință clauzele contractului individual de muncă, așa cum au fost ele negociate și redactate, pe toată perioada de valabilitate a acestuia. Totuși, se pot ivi situații pe parcursul executării contractului individual de muncă care vor dicta necesitatea modificării unor condiții esențiale ale acestui. Astfel, conform art. 68 alin. 2 din Codul muncii [1], se consideră modificare a contractului individual de muncă orice completare sau modificare care vizează cel puțin una din clauzele contractului individual de muncă prevăzute la art. 49 alin.1 din același Cod. Deci, modificarea contractului individual de muncă, prin completarea sau revizuirea a cel puțin uneia dintre clauzele sale, nu poate fi făcută, în principiu, decât cu consimțământul părților contractante [2, p.149]. În plus, trebuie de menționat că, în domeniul raporturilor juridice de muncă, este prevăzut art. 50 din Codul muncii, principiul general al inadmisibilității schimbării unilaterale a locului de muncă și a specificului muncii, cu posibilele derogări în anumite cazuri prevăzute expres de Codul muncii. Un caz de schimbare temporară a locului de muncă îl constituie detașarea salariatului. Conform art. 71-72 din Codul muncii, detașarea poate fi definită drept 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 cu scopul executării unor lucrări în interesul acesteia. Astfel, detașarea, în esență reprezintă o cesiune temporară și parțială a contractului individual de muncă. Cesiunea este temporară în mod expres – această trăsătură fiind statuată

în textul art.71 alin. 1-3 din Codul muncii – și parțială prin deducție. În ce privește ultima trăsătură, menționăm că angajatorul cedent transmite angajatorului cesionar toate drepturile și obligațiile contractului individual de muncă al salariatului detașat, dar, primul este, oricum, ținut să păstreze locul de muncă (funcția) celui detașat și să-l reprimească în muncă pe data încetării detașării, chiar dacă revine înainte de termenul fixat inițial [3 p.41].

Pentru unele categorii de salariați, indicați în art. 302 Codul muncii, și anume cei care activează în cadrul misiunelor diplomatice și oficiile consulare ale Republicii Moldova, detașarea poate fi dispusă pe o perioadă mai mare decît cea indicată la art. 71 alin. (1), adică de pînă la un an.

Conform Legii nr.761 din 27.12.2001 cu privire la serviciul diplomatic [4], sistemul instituţiilor serviciului diplomatic este format din următoarele structuri:

a) Ministerul Afacerilor Externe şi Integrării Europene, cu statut de instituţie centrală;

b) misiunile diplomatice, inclusiv reprezentanţele permanente de pe lîngă organizaţiile internaţionale, delegaţiile şi misiunile ad-hoc;

c) oficiile consulare;

d) alte unităţi, create în scopul asigurării activităţii instituţiilor serviciului diplomatic, inclusiv pentru instruirea şi reciclarea personalului acestora.

În cazul respectiv, legea prevede o formă complexă denumită „*detaşare prin transfer”,* un raport specific misiunelor diplomatice, ceea ce presupune trecerea temporară pe un termen de 3 ani sau, în cazul şefului 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 Ministerului Afacerilor Externe şi Integrării Europene, la o misiune diplomatică sau la un oficiu consular în scopul exercitării unor atribuţii de serviciu:

a) fără menţinerea funcţiei din care persoana a fost transferată (în cazul persoanelor detaşate din cadrul Ministerului Afacerilor Externe şi Integrării Europene),

b) sau cu suspendarea, pe durata detaşării, din funcţia deţinută anterior (în cazul şefului de misiune diplomatică şi diplomatului specializat, transferaţi din cadrul altor autorităţi sau instituţii).

Detaşarea respectivă se autorizează prin ordin al ministrului afacerilor externe şi integrării europene.

În ceea ce privește drepturile acordate în perioada detașării, art.71 și 72 din Codul muncii reglementează drepturile la un nivel superior din perspectiva doar a salariatului, nu și careva drepturi și garanții acordate membrilor familiei lui, și anume:

- salariatul detașat are dreptul la compensarea cheltuielor de transport și cazare, precum și la o indemnizație specială în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv și/sau cu cel individual de muncă, art. 71 alin. (4) din Codul muncii;
- dacă la noul loc de muncă condițiile de salarizare sau timpul de odihnă diferă de cele care beneficia salariatul la unitatea cedentă, salariatului i se vor aplica condițiile mai favorabile art. 72 alin. (4) din Codul muncii;

- salarizarea, în caz de detașare, va fi efectuată de unitatea cesionară. În caz că aceasta se află în imposibilitate de plată, obligația de retribuire a muncii prestate revine unității cedente cu dreptul la acțiune de regres împotriva unității cesionare art. 72 alin. (1) din Codul muncii.

Luînd în considerație categoria specială de salariați care activează în cadrul sistemului instituţiilor serviciului diplomatic, aceștea, cît și membrii familiilor lor beneficiază de un șir de garanții și facilități:

membrilor personalului misiunii diplomatice sau ai oficiului consular, precum şi membrilor familiilor lor, care îi însoţesc în misiune, li se asigură *achitarea integrală a cheltuielilor de transport* (indiferent de mijlocul de transport utilizat) ce ţin de plecarea în şi revenirea din misiune, precum şi, o dată pe an, a cheltuielilor ce ţin de revenirea în ţară în concediu. În cazul în care timpul necesar acestor deplasări depăşeşte 24 de ore, li se achită integral cheltuielile de cazare. Costul cheltuielilor de transport pentru o persoană nu poate depăşi costul mediu (în cazul în care există cîteva rute aeriene) al unui bilet de avion econom clasă;

achitarea *cheltuielilor de revenire în ţară* se asigură membrului personalului misiunii diplomatice sau al oficiului consular, precum şi membrilor familiei acestuia şi în cazul decesului rudelor lor directe sau prin alianţă de gradele I şi II;

la plecarea în misiune şi la întoarcerea în ţară, membrilor titulari ai misiunii, precum şi membrilor familiilor lor care îi însoţesc, li se achită *plata pentru transportarea bagajelor* (indiferent de mijlocul de transport utilizat) cu o greutate de 80 kg pentru fiecare persoană, dar nu mai mult de 240 kg pentru întreaga familie, cu excepţia bagajelor transportate gratuit, conform normelor-limită stabilite de compania de transport;

modul de detaşare, *normele de diurnă şi cazare* a membrilor titulari ai misiunii şi a membrilor familiilor lor, specificaţi la punctul 13 al prezentului Regulament [5], sînt reglementate de actele legislative şi normative în vigoare cu privire la detaşarea angajaţilor întreprinderilor, instituţiilor şi organizaţiilor din Republica Moldova. Membrii familiei angajatului beneficiază de norma diurnei din categoria I şi plafonul de cazare A;

în cazul *reţinerii întemeiate a colaboratorului şi a membrilor familiei sale* în drum pe teritoriu străin, atestată de documente corespunzătoare (temeiuri motivate pot fi considerate accidentele, defectarea transportului, îmbolnăviri, staţionări imprevizibile la vamă sau alte cazuri de staţionare forţată), acestora li se achită diurna şi cazarea pentru toată perioada aflării în drum;

persoanele care însoţesc membrul titular, în perioada aflării acestuia în misiune vor fi specificate în ordinul ministrului afacerilor externe şi integrării europene privind detaşarea acestuia în misiune, cu indicarea vîrstei şi a gradului de rudenie. În cazul *naşterii copilului membrului titular al misiunii* în perioada aflării în misiune, membrul titular va informa în scris despre aceasta Direcţia personal, legislaţie şi contencios, care va completa ordinul ministrului afacerilor externe şi integrării europene privind detaşarea colaboratorului vizat în misiunea diplomatică prin includerea copilului ca membru al

familiei colaboratului doar în urma prezentării copiei certificatului de naştere a copilului (eliberat sau recunoscut pe teritoriul Republicii Moldova);

pentru perioada aflării în misiune, membrilor titulari ai misiunii, pe lîngă salariul în monedă naţională, li se acordă o *indemnizaţie de funcţie neimpozabilă*, în valută străină. Cuantumul acestei indemnizaţii de funcţie se stabileşte pentru fiecare misiune în parte şi se aprobă prin hotărîre de Guvern. La stabilirea cuantumului minim al indemnizaţiei se va ţine cont de indicii preţului de consum, indicii nivelului de trai, minimumul de existenţă şi indicii costului vieţii, calculaţi de instituţiile de specialitate pentru remunerarea lucrătorilor internaţionali. Indemnizaţia în valută străină se calculează numai pentru perioada aflării în misiune peste hotare. Plata indemnizaţiei se efectuează de la data trecerii frontierei Republicii Moldova pînă la data eliberării din funcţie. Pentru perioada aflării membrului misiunii în Republica Moldova în concediu, la tratament medical în deplasări, indiferent de motiv, indemnizaţia în valută nu se plăteşte. În caz de spitalizare sau tratament ambulatoriu în ţara de reşedinţă a misiunii, titularului misiunii şi/sau membrilor familiilor lor indemnizaţia în valută li se menţine. Nu se menţine indemnizaţia în valută străină titularului misiunii şi/sau membrilor familiilor lor pentru perioada aflării în concediu de odihnă sau concediu fără plată;

în perioada aflării titularului misiunii şi a şoţului/soţiei în *deplasare de serviciu în ţările terţe cu durata de o zi,* precum şi în ziua plecării/sosirii în/din deplasare în ţările terţe, indemnizaţia se achită în mărime de 50% din suma indemnizaţiei pentru o zi. În celelalte zile de aflare în deplasare de serviciu în ţările terţe, titularului misiunii şi soţiei/soţului indemnizaţia în valută străină nu se menţine. Cheltuielile de deplasare (diurnă, transport şi cazare) a soţiei sau soţului şefului misiunii, care îl (o) însoţeşte în deplasarea de serviciu, din considerente protocolare, în ţările terţe, în ţara de reşedinţă sau alte ţări de acreditare, se achită din contul misiunii, cu permisiunea ministrului afacerilor externe şi integrării europene;

în temeiul Legii cu privire la serviciul diplomatic (capitolul VI articolul 27 punctul 4), membrii titulari ai misiunii sînt *asiguraţi în străinătate cu locuinţă de serviciu*, în conformitate cu funcţia deţinută şi numărul membrilor familiei care domiciliază împreună cu el;

la sosire în misiune, membrilor titulari ai misiunii, precum şi membrilor familiilor lor care îi însoţesc peste hotare şi se află la întreţinerea membrului titular al misiunii, li se perfectează, din contul devizului de cheltuieli al misiunii, *poliţa de asigurare medicală în temeiul* Legii cu privire la serviciul diplomatic art.27 alin.(2). În cazul în care contractul de asigurare medicală nu este încă încheiat, cheltuielile de *tratament în situaţii de urgenţă*, ce necesită acordarea neîntîrziată a ajutorului medical membrilor titulari ai misiunii şi/ sau membrilor familiilor lor sînt suportate de misiune cu acordul Ministerului Afacerilor Externe şi Integrării Europene.

Referitor la *asigurarea cu pensii şi protecţia socială,* soţiei (soţului) membrului personalului misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare care îl însoţeşte pe parcursul aflării acestuia în misiune i se menţine locul de muncă la instituţia, organizaţia sau

întreprinderea în care este angajată (angajat), indiferent de tipul de proprietate, de forma juridică de organizare şi de subordonare a acesteia. La cererea salariatului, angajatorul va suspenda în mod obligatoriu raportul de serviciu/ de muncă. Perioada de însoţire în misiune a soţiei (soţului) membrului personalului misiunilor diplomatice sau al oficiilor consulare se include în stagiul de cotizare, cu condiţia achitării contribuţiilor de asigurări sociale de stat.

Pe lîngă cele menționate anterior, plus valoare o constituie și negocierile asupra proiectului Acordului dintre Guvernul Republicii Moldova și Guvernul Regatului Suediei privind angajarea la o muncă remunerată a membrilor de familie a membrului misiunii diplomatice sau oficiului consular. Actualitatea acordului rezidă în tendințele statelor de a crea mecanisme menite să asigure posibilitatea membrilor familiilor personalului misiunilor diplomatice și oficiilor consulare de a fi plasați în câmpul muncii în statele unde a fost detașat personalul respectiv. Prin astfel de Acorduri se asigură dreptul la muncă prevăzut de legislațiile statelor, pe de o parte și, se contribuie la protecția familiei, pe de altă parte.

Republica Moldova a încheiat/semnat tratate similare cu SUA, Polonia, Ungaria, Turcia, Portugalia, Franța, Germania, Canada, România și Regatul Belgiei și, se află în proces de negociere a unor noi acorduri bilaterale în acest domeniu cu Olanda și Spania.

**Bibliografie:**

1. Codul muncii al Republicii Moldova, adoptat prin Legea RM nr. 154-XV din 28 martie 2003. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova, 29.07.2003, nr. 159-162.
2. Virgil I. Câmpianu, Dreptul muncii, București, Ed. Didactică și Pedagogică, 1967.
3. Constantin Jornescu, Țașuli Zega, Delegarea, detașarea și transferul, București, Editura Științifică și Enciclopedică, 1979.
4. Legea nr. 761 din 27.12.2001 cu privire la serviciul diplomatic. Publicat : 02-02-2002 în Monitorul Oficial Nr. 20 art. 80
5. Hotărîrea Guvernului nr. 987 din 11.08.2003 despre aprobarea Regulamentului privind activitatea administrativ-financiară a instituțiilor serviciului diplomatic al Republicii Moldova peste hotare. Publicat : 19-08-2003 în Monitorul Oficial Nr. 182-185 art. 1031