

MINISTERUL AFACERILOR INTERNE  
ACADEMIA DE POLIȚIE „Alexandru Ioan Cuza”  
Nr. .... din .....

NECLASIFICAT  
Exemplar nr. ....

## **TEZĂ DE DOCTORAT**

**TEMA DE CERCETARE:**

### **DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ**

***-REZUMAT-***

**CONDUCĂTOR DE DOCTORAT:**  
**Prof. univ. dr. Alexandru ȚICLEA**

**DOCTORAND:**  
**Ilie DUMITRU**

*Teză elaborată în vederea obținerii titlului de DOCTOR în DREPT*

**BUCUREȘTI**  
**2017**

## **1. PLANUL TEZEI DE DOCTORAT**

### **ARGUMENT**

#### **1. Considerații introductive**

#### **2. Problematika supusă cercetării**

#### **3. Stadiul actual al cunoașterii în domeniu**

3.1. Repere istorice ale temei de studiu

3.2. Actualitatea temei

3.3. Stadiul cercetării științifice

#### **4. Direcțiile și metodologia de cercetare**

## **CAPITOLUL I – INTRODUCERE ÎN PROBLEMATICA DETAȘĂRII**

### **1. Noțiunea și specificul detașării**

### **2. Delimitarea detașării de alte instituții ale dreptului român al muncii**

2.1. Detașarea națională și delegarea

2.2. Detașarea națională și transferul

2.3. Detașarea națională și trecerea temporară în altă muncă

2.4. Detașarea și clauza de mobilitate

2.5. Munca prin agent de muncă temporară

### **3. Caracteristicile detașării**

3.1. Principalele trăsături ale detașării

3.2. Nerespectarea principiului consensualismului – regula în cazul detașării

3.3. Detașarea – cauză de suspendare sau de modificare a contractului individual de muncă?

### **4. Efectele detașării**

4.1. Efecte în privința salariatului detașat

4.2. Efecte în privința angajatorului cesionar

4.3. Efecte în privința angajatorului cedent

4.4. Înregistrarea detașării în Revisal

## **5. Modificarea detașării**

- 5.1. Considerații generale
- 5.2. Modificarea locului muncii
- 5.3. Modificarea felului muncii
- 5.4. Modificarea duratei detașării

## **6. Suspendarea detașării**

- 6.1. Suspendarea detașării din inițiativa salariatului
- 6.2. Suspendarea detașării din inițiativa angajatorului
- 6.3. Suspendarea de drept a detașării

## **7. Încetarea detașării**

- 7.1. Cauze de încetare a detașării
  - 7.1.1. Expirarea termenului de detașare
    - A. Regula generală
    - B. Funcționarii publici
    - C. Judecătorii și procurorii
    - D. Corpul didactic
    - E. Corpul polițiștilor
    - F. Experții naționali detașați la instituțiile și organismele UE
  - 7.1.2. Revocarea detașării de către angajator/angajatorul cedent
  - 7.1.3. Apariția unuia/unora dintre cauzele întemeiate care justifică refuzul detașării de către lucrător
  - 7.1.4. Concedierea lucrătorului de către angajatorul care a dispus detașarea .
  - 7.1.5. Încetarea raporturilor de muncă prin acordul părților
  - 7.1.6. Încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului
  - 7.1.7. Încetarea de drept a contractului individual de muncă
  - 7.1.8. Aplicarea sancțiunii disciplinare a desfacerii contractului individual de muncă de către angajatorul cesionar
  - 7.1.9. Încetarea misiunii de muncă temporară
- 7.2. Efectele încetării detașării
  - 7.2.1. Efectele încetării detașării naționale a lucrătorilor
  - 7.2.2. Efectele încetării detașării transnaționale a lucrătorilor
- 7.3. Înregistrarea încetării detașării

## **8. Nulitatea detașării**

## **CAPITOLUL II – PARTICULARITĂȚILE DETAȘĂRII TRANSNAȚIONALE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ**

- 1. Noțiunea și importanța legiferării la nivelul Uniunii Europene a detașării transnaționale**
- 2. Detașarea națională și detașarea transnațională în Uniunea Europeană**
- 3. Caracteristicile detașării transnaționale în Uniunea Europeană**
- 4. Formele detașării transnaționale europene și situații exceptate de la aplicarea Directivei 96/71/CE**
  - 4.1. Formele detașării transnaționale europene
  - 4.2. Situații exceptate de la aplicarea Directivei 96/71/CE
- 5. Durata detașării transnaționale în Uniunea Europeană**
- 6. Lucrătorul – concept al legislației europene**
  - 6.1. Cadrul legal și importanța înțelesului termenului
  - 6.2. Noțiunea de lucrător
- 7. Efectele detașării lucrătorilor în cadrul prestării de servicii transnaționale**
  - 7.1 Libertatea de a presta servicii în Uniunea Europeană
  - 7.2. Efecte față de lucrătorul detașat
  - 7.3. Efecte față de angajator
  - 7.4. Proceduri administrative aferente detașării transnaționale în Uniunea Europeană
    - 7.4.1. Proceduri aplicabile întreprinderilor care detașează lucrători în România
    - 7.4.2. Proceduri aplicabile întreprinderilor situate în România care detașează lucrători în alt stat membru UE
  - 7.5. Legea aplicabilă raportului de muncă al lucrătorului detașat în alt stat membru UE

## **CAPITOLUL III - DREPTURILE PROFESIONALE ALE LUCRĂTORILOR DETAȘAȚI TRANSNAȚIONAL**

- 1. Pachetul de drepturi prin care se realizează protecția lucrătorilor detașați**
  - 1.1. Caracterul normelor legale aplicabile
  - 1.2. Durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic
  - 1.3. Durata minimă a concediilor anuale plătite
  - 1.4. Salariul minim, inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare
  - 1.5. Condițiile de punere la dispoziție a salariaților, în special de către agenții de muncă temporară
  - 1.6. Sănătatea și securitatea în muncă

1.7. Măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri

1.8. Egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare

## **2. Excepții de la aplicarea normelor de protecție a lucrătorilor detașați**

# **CAPITOLUL IV - DREPTURILE SOCIALE ALE LUCRĂTORILOR DETAȘAȚI TRANSNAȚIONAL ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ**

## **1. Cadrul general de reglementare**

### **2. Reguli aplicabile tuturor lucrătorilor**

2.1. *Principiul unei legislații unice aplicabile*

2.2. *Principiul egalității de tratament sau al nediscriminării*

2.3. *Principiul cumulării perioadelor*

2.4. *Principiul transferului sau al exportabilității prestațiilor*

### **3. Condiții cerute lucrătorilor detașați**

### **4. Categoriile de prestații sociale**

4.1. Prestațiile pentru boală, maternitate și paternitate asimilate

4.2. Prestații pentru accidente de muncă și boli profesionale

4.3. Ajutoarele de deces

4.4. Prestații de invaliditate

4.5. Pensiile pentru limită de vârstă și urmaș

4.6. Prestațiile de șomaj

4.7. Prestații de pre-pensionare

4.8. Prestații familiale

4.9. Prestații speciale necontributive în bani

### **5. Drepturile membrilor familiilor lucrătorilor detașați**

# **CAPITOLUL V - COOPERAREA DINTRE STATE ÎN DOMENIUL PROTECȚIEI SOCIALE A LUCRĂTORILOR DETAȘAȚI TRANSNAȚIONAL**

## **1. Cooperarea în privința protecției sociale a lucrătorilor detașați dintr-un stat membru în alt stat membru al Uniunii Europene**

1.1. Schimburile de informații între autoritățile și instituțiile statelor membre și persoanele care intră sub incidența regulamentului de bază

1.2. Schimbul de date și valoarea juridică a documentelor eliberate într-un alt stat membru

- 1.3. Divergențe între instituțiile sau autoritățile a două sau mai multe state membre
- 1.4. Certificatul privind legislația în materie de securitate socială
- 1.5. Proiecte de modificare a regulamentelor privind coordonarea sistemelor de securitate socială

## **2. Cooperarea în privința protecției sociale a lucrătorilor detașați în/din state nemembre ale Uniunii Europene.**

2.1. Cooperarea în baza acordurilor bilaterale în domeniul securității sociale încheiate de România

2.2. Cooperarea în baza acordurilor bilaterale și multilaterale în domeniul securității sociale încheiate de Uniunea Europeană cu state nemembre

## **CAPITOLUL VI - DETAȘAREA TRANSNAȚIONALĂ ÎN DREPTUL COMPARAT**

- 1. Detașarea lucrătorilor în Franța**
- 2. Detasarea lucrătorilor în Belgia**
- 3. Detasarea lucrătorilor în Olanda**

## **CAPITOLUL VII - CONCLUZII ȘI PROPUNERI *DE LEGE FERENDA***

- 1. Concluzii**
- 2. Propuneri de lege ferenda**

## **ANEXE**

## **BIBLIOGRAFIE.**

## **2. STADIUL ACTUAL AL CUNOAȘTERII ÎN DOMENIU ȘI STADIUL CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE**

La nivelul Uniunii Europene s-a resimțit încă de acum câteva decenii nevoia unei reglementări unitare asupra detașării lucrătorilor dintr-un stat membru în alt stat membru.

Chiar posibilitatea întreprinderilor de a-și detașa lucrătorii (în sensul în care este această noțiune folosită în limbajul juridic european) a fost văzută ca aflându-se în relație directă cu însăși libertatea lor de a presta servicii oriunde în Uniune, libertate care face parte din conceptul mai larg, dar totodată esențial pentru întreaga construcție europeană, a existenței și funcționării unei piețe unice.

În acest context a apărut Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.

Această Directivă este rezultatul unui echilibru între interesele Uniunii Europene și cele naționale. Pe de altă parte, în prezent, acest echilibru avut în vedere la momentul elaborării Directivei 96/71/CE nu mai este actual din mai multe privințe și, în mare măsură, pare să nu mai corespundă criteriilor de egalitate. În plus, în prezent, chiar și numărul statelor membre UE este aproape dublu (28 în prezent, față de 15 în 1996), ceea ce a dus la o creștere semnificativă a populației și a forței de muncă potențial detașate în alt stat membru. În acest context, de multe ori mecanismele juridice devin uneori nefuncționale sau neconcordante cu realitățile sociale și economice, necesitând o permanentă readaptare a lor. Ori, în materia detașării lucrătorilor, atât legislația românească, dar mai cu seamă cea europeană, au cunoscut chiar recent modificări substanțiale, iar dezbaterile la nivelul forurilor decizionale ale Uniunii Europene se poartă inclusiv asupra unor schimbări structurale în materie, materializate într-un proiect de directivă privind detașarea lucrătorilor.

Pe de altă parte, detașarea europeană este privită de unele state ca un fenomen potențial negativ, întrucât prin intermediul său se ajunge la legalizarea unor situații de dumping social, iar dezideratul unei extinderi a pieței în măsură să asigure oportunități mai bune de comerț și de muncă se pare că este încă departe.

Întrucât la nivelul organismelor decizionale ale Uniunii Europene și mai apoi în cele cu atribuții de elaborare a legislației comunitare s-a observat că în calea prestării libere a serviciilor, facilitată de posibilitatea detașării lucrătorilor, stă cerința legislațiilor naționale ale statelor membre ca toți lucrătorii de pe teritoriul lor să plătească contribuții la sistemele de asigurări sociale ale respectivului stat, detașarea a fost reglementată ca o excepție de la regulă, astfel că, în anumite

condiții, este posibil ca lucrătorul să rămână asigurat în sistemul de asigurări sociale din statul de origine, deși el lucrează în alt stat membru UE.

Problematika aceasta diversă și în același timp cu caracter de noutate pentru sistemul de drept român, mai ales din perspectiva diferențelor de conținut ale unor noțiuni juridice (precum „detașare”, „lucrător”), cât și din punctul de vedere al problemelor apărute în practică, generate atât de modul în care a fost transpusă inițial în dreptul intern directiva europeană, cât și din lipsa de experiență a autorităților administrației publice române de a accepta supremația dreptului Uniunii Europene asupra dreptului național, ne-a determinat să alegem această temă de studiu.

Problematika detașării lucrătorilor în Uniunea Europeană a făcut obiect al cercetărilor științifice din domeniul juridic doar într-o mică măsură și, de cele mai multe ori, incomplet și tangențial.

Pe parcursul studiului nostru am făcut o analiză amplă și cât am putut de completă, în cadrul căreia am aprofundat chiar și unele aspecte conexe detașării lucrătorilor, privită ca modalitate de modificare a unui contract individual de muncă.

Am acordat o atenție însemnată unuia dintre elementele deosebit de critice ale procesului de implementare eficientă a reglementărilor Uniunii Europene în materie de detașare, care a fost dintotdeauna și a rămas și în prezent, chiar dacă s-au făcut pași în această direcție, cooperarea dintre statele membre și coordonarea sistemelor naționale de asigurări sociale.

### **3. CARACTERUL DE NOUTATE AL TEMEI DE CERCETARE ȘI METODELE FOLOSITE**

**Elementele de noutate**, care au determinat principalele direcțiile de aprofundare din conținutul tezei de doctorat, au constat în:

- a. Analiza diferențelor conceptuale dintre detașarea reglementată de Codul muncii român și detașarea transnațională de lucrători în cadrul prestării de servicii la nivelul Uniunii Europene;**
- b. Analiza detașării transnaționale în Uniunea Europeană din perspectiva acuzațiilor de ”dumping social” aduse efectelor produse de aplicarea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor;**
- c. Analiza proiectului de directivă de modificare a actualei directive privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;**

- d. **Analiza cadrului legal referitor la cooperarea dintre statele membre, schimbul de informații dintre ele și, mai ales, coordonarea între sistemele naționale de securitate socială;**
- e. **Analiza critică a modului de transpunere în dreptul național a reglementărilor UE în domeniul detașării lucrătorilor.**

În ce privește metodologia cercetării științifice necesare pentru atingerea scopului demersului nostru științific și îndeplinirii obiectivelor, au fost utilizate în procesul elaborării prezentei teze următoarele metode de cercetare științifică:

a. **metoda istorică** - a fost folosită pentru a observa atât migrației forței de muncă și a familiilor lucrătorilor, cât și evoluția reglementărilor naționale, europene și intenționale în domeniul detașării lucrătorilor și a cooperării internaționale în privința coordonării sistemelor de securitate socială la nivelul Uniunii Europene, dar și pe plan internațional;

b. **metoda logică și metoda comparativă** au fost utilizate atât pentru analizarea normelor juridice existente în diferite state membre ale Uniunii Europene, cât și pentru studiul formelor în care diferite state membre UE au transpus în dreptul intern legislația europeană privitoare la detașarea lucrătorilor în alt stat membru;

c. **metoda sociologică** a vizat analizarea impactului asupra societăților naționale, asupra bunăstării națiunilor și nivelului de trai al populațiilor, a migrației lucrătorilor, respectiv a detașării lor în alt stat membru UE;

d. **metodele statistice** au relevat evoluțiile integrării europene și a mișcărilor de lucrători între statele membre, atât ca număr, cât și ca efect la nivelul economiilor naționale și a nivelului de trai;

e. **metodele cantitative** au fost și ele utilizate pentru sistematizarea reglementărilor și jurisprudenței în materia detașării lucrătorilor, dar mai ales a coordonării sistemelor naționale de securitate socială;

f. **metoda deductivă** a fost și ea utilă pentru valorificarea argumentelor, motivațiilor, explicațiilor, conceptelor și teoriilor elaborate în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, dar și în jurisprudența națională.

În ceea ce privește limitele teritoriale ale temei abordată în teză, acestea depășesc sfera dreptului român și se extind într-o măsură semnificativă la legislația Uniunii Europene în domeniul detașării lucrătorilor pentru ca, în capitolul de drept comparat, să fie analizate în detaliu cadrul normativ din trei state membre în materia drepturilor profesionale ale lucrătorilor detașați. Totodată, prezentând acordurile bilaterale și multilaterale dintre state, au fost prezentate și analizate inclusiv astfel de acte juridice internaționale.

#### 4. STRUCTURA TEZEI

Detașarea lucrătorilor în Uniunea Europeană este o teză de doctorat structurată în 7 capitole, pe o întindere totală de 281 de pagini.

Fiecare capitol are cel puțin 3 secțiuni, împărțite la rândul lor, de cele mai multe ori, în subsecțiuni.

Ultimul capitol, al șaptelea, este consacrat concluziilor și propunerilor de lege ferenda.

La final sunt adăugate anexele tezei, în principal diverse formulare utilizate de autoritățile române sau străine în domeniul analizat, urmate de bibliografia română și străină care a stat la baza cercetării științifice și la elaborarea tezei.

Tratarea instituției detașării lucrătorilor în Uniunea Europeană este realizată având în vedere doctrina și practica judiciară atât română cât și cea străină, în mod particular cea europeană, până la data de 15.06.2017.

#### 5. SINTEZA LUCRĂRII:

Am început lucrarea prin expunerea rațiunilor, a aceluia *argumentum* care ne-a determinat să alegem tema ce a făcut obiectul studiilor noastre doctorale și, implicit, și ale prezentei tezei.

În **primul capitol**, intitulat **Introducere în tematica detașării**, am analizat această noțiune de drept al muncii așa cum este ea reglementată de legislația română, în special de Codul muncii, dar și de alte acte normative speciale, arătând care este specificul ei și delimitând-o de alte concepte sau instituții ale dreptului român al muncii, precum: delegarea, transferul, trecerea temporară în altă muncă, clauza de mobilitate și munca prin agent de muncă temporară.

În cadrul secțiunii dedicate principalelor trăsături ale detașării am insistat asupra unei realități juridice care, deși contravine caracterului consensual al contractului individual de muncă, constituie regula în cazul detașării. Codul român al muncii permite angajatorului să dispună detașarea lucrătorului și să modifice astfel contractul de muncă, fără a fi necesar consimțământul acestuia din urmă.

Efectele detașării reglementate de dreptul român au fost și ele analizate în acest prim capitol, dintr-o triplă perspectivă: efecte în privința salariatului detașat, efecte în privința angajatorului cesionar și efecte în privința angajatorului cedent.

Deasemenea, am consacrat un spațiu larg analizei modificării, suspendării și încetării detașării.

Principalele modificări posibile ale detașării (locul muncii, felului muncii și durata detașării) au constituit obiect al studiului nostru în a cincea secțiune, pentru ca apoi să analizăm suspendarea detașării, atât cea de drept, cât și cea care intervine din inițiativa uneia dintre părți (salariat sau angajator).

Dintre cauzele încetării detașării o întindere mai mare a analizei a fost necesară pentru cea referitoare la expirarea (împlinirea) termenului de detașare. Aceasta deoarece sunt diferențe majore ale întinderii acestui termen, în funcție de domeniul de activitate sau categoria de lucrător: funcționarii publici, judecătorii și procurorii, cadrele didactice, polițiștii, experții naționali detașați la instituțiile și organismele UE etc.

Efectele încetării detașării, atât în ipoteza detașării naționale, cât și a celei transnaționale sunt analizate și ele în penultima secțiune, pentru a încheia capitolul cu nulitatea detașării.

**Capitolul al doilea** este dedicat studiului **particularităților detașării transnaționale în Uniunea Europeană**, respectiv a detașării unui lucrător dintr-un stat membru în alt stat membru UE. Acesta este de altfel capitolul central al tezei, capitolul în jurul căruia gravitează toate celelalte.

În primul rând a fost necesară o explicație a diferențelor conceptuale dintre cele două forme de detașare, respectiv detașarea în înțelesul Codului român al muncii și detașarea în înțelesul Directivei 96/71/CE și a legii naționale de transpunere a ei în dreptul intern român.

Construcția pieței unice a Uniunii Europene a permis asigurarea unui mediu favorabil și dinamic pentru prestarea de servicii la nivel transnațional, iar aceasta a făcut ca un număr din ce în ce mai mare de întreprinderi să detașeze temporar salariați pe teritoriul unui stat membru, altul decât statul în care sunt angajați în mod obișnuit, pentru a presta acolo servicii contractate de întreprinderea angajatoare sau a livra și instala produse ale acesteia.

Această ipoteză de lucru presupune însă intersectarea a trei sisteme de drept (dreptul statului de origine al detașării, dreptul statului în care se prestează munca, la care se adaugă și legislația europeană) care generează pentru salariatul detașat o incertitudine majoră în legătură cu drepturile sale. De aceea, legiuitorul european a considerat necesar să intervină pentru a oferi protecție lucrătorilor detașați, elaborând directiva 96/71/CE, care constituie principala reglementare în domeniul detașării europene a lucrătorilor.

Am analizat *in extenso* cele trei forme ale detașării transnaționale europene, respectiv (i) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui *contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii* care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării, (ii) detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru *la o unitate sau întreprindere*

*care aparține grupului*, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării, (iii)detașarea, în calitate de întreprindere cu încadrare în *muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziție un lucrător*, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul și lucrător pe perioada detașării.

În secțiunea dedicată duratei detașării europene am încercat să lamurim confuzia care se face de multe ori în practică și regăsită chiar și în unele publicații, unde se menționează că ar avea o durată maximă de 24 de luni, cu posibilitatea prelungirii, în mod excepțional. Am explicat și argumentat juridic că, durata maximă a detașării nu este determinată de prevederile Directivei 96/71/CE, ci de prevederile legislației naționale căreia i se supune raportul juridic de muncă dintre întreprinderea angajatoare și lucrătorul detașat. Pentru determinarea legii aplicabile, Codul civil român face trimitere la dreptul Uniunii Europene. Regulamentul (CE) nr. 593/2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Regulamentul Roma I) își produce efecte directe și imediate și în România, astfel că legea care determină durata maximă a detașării este legea aleasă de părți a fi aplicabilă întregului contract de muncă sau numai unei părți din acesta.

Ne-au preocupat deopotrivă și procedurile administrative necesare a fi îndeplinite în ipoteza detașării transnaționale a lucrătorilor, atât a celor care vin să lucreze în România, cât și a celor care sunt detașați din România să lucreze în alt stat membru UE.

Pentru că orice teză de doctorat, deși reprezintă o sinteză a unor cercetări doctrinare, teoretice, trebuie să își găsească și o aplicare practică, să poată fi utilă și practicienilor din domeniul de analiză, ne-am aplecat și asupra perspectivelor de modificare a cadrului legislativ european din domeniul detașării lucrătorilor. Legiuitorul român, autoritățile și instituțiile care au drept de inițiativă legislativă trebuie să anticipeze evoluțiile dreptului european, pentru a evita adoptarea unor acte normative care nu concordă cu tendințele Uniunii Europene. Ne exprimăm astfel speranța ca teza noastră de doctorat să contribuie, cel puțin în segmentul de legislație care afectează lucrătorii detașați, la evitarea situațiilor în care acte normative adoptate și intrate în vigoare să fie, într-un final, abrogate sau modificate din cauza apariției unei reglementări europene contrare sau diferite, determinând astfel o instabilitate legislativă și o impredictibilitate și mai mare decât cea existentă în prezent în România.

**In proiectul Comisiei europene de adoptare a unei directive care să modifice Directiva 96/71/CE** se propun unele schimbări care, pentru considerentele expuse imediat mai sus, nu trebuie pierdute din vedere de niciun for decizional din România, cu atât mai puțin de cel/cele cu atribuții în procesul de adoptare a actelor normative. Principala schimbare propusă se referă la **nivelul de salarizare** la care are dreptul un lucrător detașat. Directiva actuală prevede

că lucrătorii detașați au dreptul de a beneficia numai de **salariul minim** din statul în care e detașat, în timp ce proiectul de directivă propune aplicarea aceluiași norme privind remunerarea din statul membru gazdă, astfel cum sunt stabilite prin lege sau prin convenții colective de aplicare generală în acel stat. Prin urmare, lucrătorii detașați și cei locali vor fi **supuși aceluiași norme în ceea ce privește salarizarea**. Se mai are în vedere ca, în toate sectoarele economice, normele stabilite prin convenții colective de muncă de aplicare generală să devină obligatorii și pentru lucrătorii detașați.

Cel de-al **treilea capitol** al tezei este consacrat studiului **drepturilor profesionale ale lucrătorilor detașați transnațional în Uniunea Europeană**. Este vorba de acele drepturi de care beneficiază lucrătorii detașați în alt stat membru UE și care sunt strâns legate de muncă, precum : timpul de lucru și timpul de odihnă, durata concediului de odihnă, salariul minim, sănătatea și securitatea în muncă, protecția pe perioada sarcinii și lăuziei etc.

Ca o urmare firească, **drepturile sociale ale lucrătorilor detașați transnațional în Uniunea Europeană** sunt analizate în **capitolul al patrulea**.

Din perspectiva protecției sociale a lucrătorilor, inclusiv a lucrătorilor detașați, am explicat principiile cărora li se supune întreaga legislație europeană și nu numai. Este vorba de *principiul unei legislații unice aplicabile, principiul egalității de tratament sau al nediscriminării, principiul cumulării perioadelor și principiul transferului sau al exportabilității prestațiilor*.

Fiecare categorie de prestații sociale a fost analizată, iar regulile aplicabile în cazul în care un lucrător se supune mai multor legislații naționale în ceea ce privește, pe de o parte, contribuțiile sociale datorate, iar pe de altă parte, prestațiilor sociale la care are dreptul, au fost și ele prezentate în amănunt.

**Cooperarea dintre state în domeniul protecției sociale a lucrătorilor detașați transnațional** a făcut obiectul nostru de studiu în cel de-al **cincilea capitol** al tezei.

Dificultatea valorificării drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor europeni, în special a dreptului la libera circulație și la libertatea de stabilire, precum și principiile de funcționare ale pieței unice (implicit și a pieței unice a forței de muncă) a determinat Uniunea Europeană să reglementeze și să implementeze sisteme de schimburi de informații între autoritățile și instituțiile statelor membre. Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (numit și "Regulamentul de bază"), precum și Regulamentul (CE) nr. 987/2009 (numit și "Regulamentul de implementare" sau "Regulamentul de punere în aplicare"), care stabilește procedurile de implementare a celui dintâi, sunt acte normative consistente și deosebit de vaste ca arie de reglementare. De aceea, studiul acestor mecanisme de cooperare între statele membre UE în domeniul protecției sociale a lucrătorilor și a membrilor

famiiliilor lor nu putea să rămână în afara tezei noastre de doctorat. În plus, pentru că în prezent, schimburile de informații, globalizarea și internaționalizarea schimburilor comerciale sunt realități incontestabile și incontestabile, am extins studiul nostru legat de problematica acestui capitol și asupra cooperării în domeniul protecției sociale a lucrătorilor dintre state non-UE.

Capitolul **al șaselea** l-am dedicat unei analize de drept comparat, prezentând cadrul legislativ din trei state membre UE (Franța, Belgia și Olanda), referitor la drepturile profesionale ale lucrătorilor detașați acolo din alte state membre.

În fine, **ultimul capitol** l-am consacrat **concluziilor și propunerilor de lege ferenda**.

Acesta conține atât un rezumat al concluziilor la care am ajuns în privința problematicilor secvențiale din fiecare capitol, cât și concluzii cu caracter general, referitoare la tema de studiu și la contextul social, economic, politic și geopolitic, care determină sau cel puțin poate determina schimbări ale cadrului normativ actual. Desigur că am formulat și propriile noastre *de lege ferenda*.

## **6. BIBLIOGRAFIE**

### **I. Legislație**

*Legislație internațională:*

1. Convenția privind statutul refugiaților, semnată la Geneva la 28 iulie 1951
2. Convenția privind statutul apatrizilor, semnată la New York la 28 septembrie 1954
3. Convenția dintre Republica Populară Română și Uniunea Republicilor Sovietice Socialiste, privind colaborarea în domeniul prevederilor sociale, semnată la București la 24 decembrie 1960
4. Acordul dintre România și Republica Turcia în domeniul securității sociale, semnat la Ankara la 6 iulie 1999
5. Acordul dintre România și Republica Macedonia în domeniul asigurărilor sociale, semnat la București la 27 februarie 2006
6. Acordul dintre România și Republica Moldova în domeniul securității sociale, semnat la București la 27 aprilie 2010
7. Acordul în domeniul securității sociale dintre România și Canada, semnat la Ottawa la 19 noiembrie 2009
8. Înțelegerea în domeniul securității sociale dintre Guvernul României și Guvernul Quebecului, semnată la Quebec la 19 noiembrie 2013
9. Acordul dintre România și Republica Coreea în domeniul securității sociale, semnat la Seul la 11 septembrie 2008

10. Acordul dintre România și Republica Albania în domeniul securității sociale, semnat la București la 27 februarie 2015
11. Acordul dintre România și Statul Israel în domeniul securității sociale, semnat la Ierusalim la 28 februarie 2011
12. Convenția dintre Republica Populară Română și Uniunea Republicilor Sovietice Socialiste, privind colaborarea în domeniul prevederilor sociale semnată în 1961

#### *Legislație europeană*

13. Tratatul privind Uniunea Europeană
14. Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene
15. Tratatul de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice
16. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene
17. Tratatul de la Lisabona (2007)
18. Regulamentul (UE) nr. 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii
19. Regulamentul (UE) nr.305/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 9 martie 2011 de stabilire a unor condiții armonizate pentru comercializarea produselor pentru construcții
20. Regulamentul (CE) nr.883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială
21. Regulamentul (CE) nr.987/2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004
22. Regulamentul (CEE) nr.1408/71 referitor la aplicarea sistemelor de securitate socială salariaților, lucrătorilor independenți și membrilor familiilor acestora care se deplasează în interiorul Comunității
23. Regulamentul (CEE) nr.574/72 de stabilire a modalităților de aplicare a Regulamentului Consiliului nr. 1408/71
24. Regulamentul (CEE) nr.1612/68 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității
25. Regulamentul (CE) nr.593/2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I)
26. Regulamentul (UE) nr.1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”)
27. Regulamentul (CE) nr. 561/2006 privind armonizarea anumitor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere, de modificare a Regulamentelor (CEE) nr. 3821/85 și (CE) nr. 2135/98 ale Consiliului și de abrogare a Regulamentului (CEE) nr. 3820/85 al Consiliului
28. Regulamentul (UE) nr. 165/2014 privind tahografele în transportul rutier, de abrogare a Regulamentului (CEE) nr. 3821/85 al Consiliului privind aparatura de înregistrare în transportul rutier și de modificare a Regulamentului (CE) nr. 561/2006 al Parlamentului European și al Consiliului privind armonizarea anumitor dispoziții ale legislației sociale în domeniul transporturilor rutiere
29. Regulamentul (CEE) nr. 3.922/91 privind armonizarea cerințelor tehnice și a procedurilor administrative în domeniul aviației civile
30. Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii
31. Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a

- Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne
32. Directiva 89/391/CEE privind securitatea și sănătatea în muncă
  33. Directiva 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă
  34. Directiva 2009/104/CE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă
  35. Directiva 2006/54/CE privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă
  36. Directiva 2010/41/EC privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata sarcinii și a maternității și de abrogare a Directivei 86/613/CEE
  37. Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru
  38. Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară.
  39. Directiva 91/383/CEE de completare a măsurilor destinate să promoveze îmbunătățirea securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătorilor care au un raport de muncă pe durată determinată sau un raport de muncă temporară
  40. Directiva 2004/38/CE privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora, de modificare a Regulamentului (CEE) nr. 1612/68 și de abrogare a Directivelor 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE și 93/96/CEE
  41. Directiva 99/92/CE privind cerințele minime pentru îmbunătățirea protecției sănătății și securității lucrătorilor expuși unui potențial risc în medii explozive
  42. Directiva 92/58/CEE privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și sănătate la locul de muncă
  43. Directiva 89/656/CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă
  44. Directiva 89/654/CEE privind cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă
  45. Directiva 2001/95/CE privind siguranța generală a produselor
  46. Directiva 89/686/CEE privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la echipamentul individual de protecție
  47. Directiva 2001/95/CE privind siguranța generală a produselor
  48. Directiva 79/7/CEE privind aplicarea dreptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale
  49. Directiva 2010/41/UE privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului

*Legislație națională:*

50. Constituția României
51. Legea nr. 53/2003 - Codul muncii
52. Legea nr. 10/1972 – Codul muncii
53. Legea nr.3/1950 – Codul muncii
54. Legea nr.61/2011 a dialogului social
55. Legea nr. 360/2002 privind Statutul polițistului
56. Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici
57. Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar
58. Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor
59. Legea nr. 123/2006 privind Statutul personalului din serviciile de probațiune
60. Legea nr. 293/2004 privind Statutul funcționarilor publici cu statut special din Administrația Națională a Penitenciarelor
61. Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă
62. Legea nr.24/1976 privind recrutarea și repartizarea forței de muncă
63. Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale
64. Legea nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale
65. Legea nr. 105/2012 privind detașarea experților naționali la instituțiile și organismele Uniunii Europene
66. Legea educației naționale nr. 1/2011
67. Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă
68. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați
69. Legea-cadru nr. 284 din 28 decembrie 2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice
70. Legea nr. 17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice
71. Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale
72. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap
73. Legea nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite - vătămătoare, grele sau periculoase
74. Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice
75. Ordonanța de Urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă
76. Ordonanța de Urgență nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă
77. Ordonanța nr. 37/2007 privind stabilirea cadrului de aplicare a regulilor privind perioadele de conducere, pauzele și perioadele de odihnă ale conducătorilor auto și utilizarea aparatelor de înregistrare a activității acestora
78. Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
79. Hotărârea Guvernului nr. 234/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă
80. Hotărârea Guvernului nr. 1.212/2011 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă

81. Hotărârea Guvernului nr. 281/1993 cu privire la salarizarea personalului din unitățile bugetare
82. Hotărârea Guvernului nr. 1017 din 30 decembrie 2015 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată
83. Hotărârea Guvernului nr. 1 din 6 ianuarie 2017 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată
84. Hotărârea Guvernului nr. 1.256/2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară
85. Hotărârea Guvernului nr. 1.860/ 2006 privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării, în cadrul localității, în interesul serviciului
86. Hotărârea Guvernului nr. 518 din 10 iulie 1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar
87. Hotărârea Guvernului nr. 500/ 2011 privind registrul general de evidență a salariaților
88. Hotărârea Guvernului nr. 600/2007 privind protecția tinerilor la locul de muncă
89. Hotărârea Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare
90. Hotărârea Guvernului nr. 1.578/2002 privind condițiile în baza cărora polițistul are dreptul la concedii de odihnă, concedii de studii și învoiri plătite, concedii fără plată, bilete de odihnă, tratament și recuperare
91. Hotărârea Guvernului nr. 1.946/2004 privind condițiile în baza cărora funcționarul public cu statut special din sistemul administrației penitenciare are dreptul la concedii de odihnă, concedii de studii, învoiri plătite și concedii fără plată, bilete de odihnă, tratament și recuperare
92. Hotărârea Guvernului nr. 442/1992 privind concediul de odihnă al ofițerilor, maiștrilor militari și subofițerilor în activitate din forțele armate
93. Hotărârea Guvernului nr. 1.425/2006 privind aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006
94. Hotărârea Senatului României nr. 16 din 7 martie 2017 referitoare la Propunerea de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului de modificare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004
95. Hotărârea Camerei Deputaților nr. 110 din 18 octombrie 2016 privind adoptarea opiniei referitoare la Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, către Consiliu și către parlamentele naționale privind Propunerea de directivă de modificare a directivei privind detașarea lucrătorilor, în ceea ce privește principiul subsidiarității, în conformitate cu Protocolul nr. 2 COM (2016) 505
96. Ordinul Ministrului Administrației și Internelor nr. 298/2011 privind procedura și cazurile de modificare și/sau suspendare a raporturilor de serviciu ale polițiștilor
97. Ordinul Ministrului Administrației și Internelor nr. 300 din 21.06.2004 privind activitatea de management resurse umane în unitățile Ministerului Administrației și Internelor

98. Ordinul Ministrului Internelor și Reformei Administrative nr. 577/2008 privind programul de lucru al polițiștilor, formele de organizare a acestuia și acordarea repausului săptămânal
99. Ordinul Ministrului Transporturilor nr. 256 din 29 martie 2013 de aprobare a Normelor privind serviciul continuu maxim admis pe locomotivă, efectuat de personalul care conduce și/sau deservește locomotive în sistemul feroviar din România
100. Ordinul Ministrului Transporturilor nr. 490/2008 pentru aplicarea cerințelor minime privind anumite aspecte legate de condițiile de muncă ale lucrătorilor mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar
101. Ordinul Ministrului Transporturilor nr. 1.074/2008 pentru aprobarea Reglementării aeronautice civile române "Limitări privind timpul de muncă și cerințe de odihnă pentru personalul aeronautic civil navigant
102. Ordinul Ministrului Finanțelor nr. 1.977 din 9 decembrie 2013 privind modificarea Ordinului viceprim-ministrului, ministrul finanțelor publice, al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății nr. 1.045/2.084/793/2012 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a "Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate".
103. Ordinul Presedintelui CNPP nr. 727 din 8 septembrie 2016, pentru aprobarea Procedurii de exceptare de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate a persoanelor fizice care nu au calitatea de contribuabil la sistemul de asigurări sociale de sănătate, precum și a modelului și conținutului formularului 603 "Declarație pe propria răspundere pentru exceptarea de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate".

## II. Doctrină

### *Tratate, cursuri, monografii*

1. Matéo ALALUF și Estelle KRZESLO, *Protection sociale et emploi*, Editura Editions de l'Université de Bruxelles, Bruxelles, 2005
2. Francine ALEXANDER și Cécile DELRÉE, *Manuel de législation sociale*, Editura De Boeck Education, Louvain-la-Neuve, 2015
3. Christian ARNSPERGER și Philippe VAN PARIJS, *Éthique économique et sociale*, Editura La Decouverte, Paris, 2000
4. Alexandru ATHANASIU și Luminita DIMA, *Dreptul muncii*, Editura All Beck, București, 2005
5. Grégoire BROUHNS, *Introduction au droit public belge et européen de l'économie*, Editura Larcier, Bruxelles, 2003.
6. Anaëlle DONETTE-BOISSIÈRE, *Leçon de Droit social international et européen*, Editura Ellipses, Paris, 2015
7. Luminița DIMA, *Relații de muncă și industriale în Uniunea Europeană*, Editura CH Beck, București, 2012
8. Louis DOLLOT, *Les migration humaines*, Presses Universitaires de France, Paris, 1970
9. Valer DORNEANU, *Dreptul muncii. Partea generală*, Editura Universul Juridic, București, 2012

10. Jean-François DRAPERI, *Comprendre l'économie sociale. Fondements et enjeux*, Editura Dunod, Paris, 2007.
11. Liviu FILIP, *Curs de dreptul muncii*, Casa de editură Venus, Iași, 2003
12. Augustin FUEREA, *Dreptul Uniunii Europene – principii, acțiuni, libertăți*, Editura Universul juridic, București, 2016
13. Bernard GAZIER, Jean-Luc OUTIN, Florence AUDIER, *L'economie sociale. Formes d'organisation et Institutions - Volume I*, Editura L'Harmattan, 1999.
14. Sanda GHIMPU și Alexandru ȚICLEA, *Dreptul muncii*, Ediția a IIa, Editura All Beck, București, 2001
15. Sanda GHIMPU și Alexandru ȚICLEA, *Dreptul muncii - Ediția a II-a revizuită și adăugită*, Casa de Editură și Presă „Șansa”, București, 1995
16. Costel GÎLCĂ, *Codul muncii comentat și adnotat*, Editura Rosetti Internațional, București, 2013
17. Costel GÎLCĂ, *Dreptul comunitar al muncii. Transpunerea în dreptul muncii român*, Editura Rosetti International, București, 2012.
18. Claudia-Ana MOARCĂȘ-COSTEA, *Drepturile sociale ale lucrătorilor migranți*, Editura C.H. Beck, București, 2011
19. Marian NICOLAE, *Codex iuris civiles*, Tomul 1, Noul Cod civil. Ediție critică, Editura Universul Juridic, București, 2012
20. Denisa-Oana Pătrașcu, *Munca prin agent de muncă temporară*, Editura Leadermark, București, 2012.
21. Andrei POPESCU, *Dreptul internațional și european al muncii*, ediția a 2a, Editura CH Beck, București, 2008
22. Adrian-Claudiu POPOVICIU, *Lucrătorul în dreptul european*, Editura CH Beck, București, 2014
23. Titus PRESCURE și Roxana MATEFI, *Drept civil. Partea generală. Persoanele*, Editura Hamangiu, 2012
24. Ionel REGHINI, Serban DIACONESCU, Paul VASILESCU, *Introducere în dreptul civil*, Editura Hamangiu, 2013
25. Marc RIGAUX, *Droit du travail ou droit de la concurrence sociale?*, Editura Bruylant, Bruxelles, 2009.
26. Pierre RODIÈRE, *Traité de droit social de l'Union européenne*, Editura LGDJ, Paris, 2008.
27. Dumitru SANDU, *Lumile sociale ale migrației românești în străinătate*, Editura Polirom, 2010
28. Ion Traian ȘTEFĂNESCU, *Tratat teoretic și practic de drept al muncii*, Ediția a IIIa revăzută și adăugită, Editura Universul Juridic, București, 2014
29. Alexandru ȚICLEA, *Tratat de dreptul muncii*, Ediția a VIII-a revizuită și adăugită, Ed. Universul Juridic, București, 2014
30. Alexandru ȚICLEA, *Tratat de dreptul muncii*, Ediția a IXa, Universul Juridic, București, 2015
31. Alexandru ȚICLEA, *Codul muncii comentat*, ediția a V-a, Editura Universul juridic, București, 2013
32. Alexandru ȚICLEA și Laura GEORGESCU, *Dreptul securității sociale*, Curs universitar, Editura universul juridic, București, 2013

33. Ovidiu ȚINCA, *Drept social comunitar, Drept comparat. Legislația româna*, Ed. Lumina Lex, București, 2005
34. Brîndușa VARTOLOMEI, *Dreptul muncii*, Editura Universul Juridic, București, 2016
35. Nicolae VOICULESCU, *Dreptul social european*, Editura Universul Juridic, București, 2014
36. Nicolae VOICULESCU, Vasile NEAGU, *Protecția drepturilor lucrătorilor în dreptul internațional și european*, Editura Universitară, București, 2016
37. Claude WANTIEZ și Antoine RASNEUR, *Introduction au droit social*, ediția a 6-a, Editura De Boeck & Larcier, Bruxelles, 2003
38. \*\*\* *Dicționarul explicativ al limbii române*, Academia Română, Institutul de Lingvistică „Iorgu Iordan”, Editura Univers Enciclopedic, București, 1998

*Articole, publicații, lucrări de cercetare*

39. Șerban BELIGRĂDEANU, *Posibilitatea transferului în cazul persoanelor încadrate prin contract individual de muncă (II)*, în revista Dreptul nr.1/2007
40. Raluca DUMITRIU, *Perspective privind obiectul dreptului muncii și delimitarea acestuia de alte ramuri de drept*, în revista Dreptul nr. 3/2014
41. Raluca DIMITRIU, *Considerații în legătură cu flexibilizarea timpului de muncă al salariaților*, în revista Dreptul nr. 7/2008
42. Laura-Cristiana NEGURĂ, *Dreptul Uniunii Europene – o nouă tipologie juridică*, teză de doctorat, Universitatea Nicolae Titulescu, București, 2014
43. Denisa PĂTRAȘCU, *Analiză de drept comparat referitor la transpunerea Directivei 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului privind detașarea lucrătorilor în cadrul furnizării de servicii*
44. Mitică PURCARU, *Studiu privind detașarea lucrătorilor. Norme europene și naționale*, în Revista română de Dreptul muncii nr. 10/2015
45. Tudorel ȘTEFAN și Beatrice ANDREȘAN-GRIGORIU, *Drept comunitar*, Editura CH Beck, București, 2007
46. Ana ȘTEFĂNESCU, *„Detașarea” lucrătorilor români în țările UE – reglementare, noțiuni, subdiviziuni, specific, „nucleu dur”, alocații specifice, procedură*, în Revista română de Dreptul muncii nr.6/2015
47. Cătălin ȚACU, *Detașarea, termen juridic plurivalent*, în Revista română de Dreptul muncii nr.1/2015
48. Alexandru ȚICLEA, *Acte normative noi – Codul muncii*, în Revista română de Dreptul muncii nr.1/2003
49. Alexandru ȚICLEA, *Particularități ale contractului de muncă temporară*, în Revista Română de Dreptul Muncii nr.10/2014
50. Claudia Mihaela VÎLCU, *Migrația părinților la muncă în străinătate și efectele ei asupra copiilor rămași în țară*, teză de doctorat, Universitatea din Craiova, Facultatea de drept și științe sociale - Domeniul Sociologie, Craiova, 2015
51. Valeriu ZANFIR, *Noul Cod al muncii – evoluție reală sau formală?*, în revista Raporturi de Munca nr. 5/2003
52. \*\*\*, *Studiul Posting of Workers Directive – current situation and challenges*, Parlamentul European, Direcția generală Politici Interne, Brussels, 2016

53. \*\*\*, *Ghidul practic privind legislația aplicabilă din Uniunea Europeană (UE), Spațiul Economic European și Elveția*, Bruxelles, 2013
54. \*\*\*, *Coordonarea sistemelor de securitate socială în statele non-membre ale UE din Europa de Sud-Est - Analiză juridică*, Organizația Internațională a Muncii, 2013
55. \*\*\*, *Revista Română de Dreptul Muncii*, nr. 5/2010
56. \*\*\*, *Revista Română de Dreptul Muncii*, nr. 1/2012
57. \*\*\*. *Hotărâri recente ale Curții de Justiție a Uniunii Europene în materia Dreptului social*, vol.I, Editura Universitară, București, 2014.

### **III.Practică judiciară**

1. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 10 februarie 2011, pronunțată în cauzele conexate C-307/09, C-308/09, C-309/09
2. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 19 iunie 2008, pronunțată în Cauza C-319/06
3. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 23 noiembrie 1999, pronunțată în Cauzele conexate C-369/96 și C-376/96
4. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 10 februarie 2011, pronunțată în cauzele conexate C-307/09 și C-309/09
5. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Ordonanța din 16 iunie 2010, pronunțată în Cauza C-298/09
6. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 12 septembrie 2000, pronunțată în cauzele conexate C-180/98, C-184/98
7. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 10 ianuarie 2006, pronunțată în cauza C-222/04
8. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 8 iunie 1999, pronunțată în Cauza C-337/97
9. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 3 iulie 1986, pronunțată în Cauza 66/85
10. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 3 iunie 1986, pronunțată în Cauza 139/85
11. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 23 martie 1982, pronunțată în Cauza 53/81
12. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 20 noiembrie 2001, pronunțată în Cauza 268/99
13. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 27 iunie 1996, pronunțată în Cauza 107/94
14. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 7 septembrie 2004, pronunțată în Cauza 456/02
15. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 31 mai 1989, pronunțată în Cauza 344/87
16. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 10.09.2015, pronunțată în cauza C-266/14
17. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 20 ianuarie 2009, pronunțată în cauzele conexate C-350/06 și C-520/06

18. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 26 iunie 2001, pronunțată în cauza C-173/99
19. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 18 martie 2004, pronunțată în cauza C-342/01
20. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 16 martie 2006, pronunțată în cauzele conexe C-131/04 și C-257/04
21. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 6 aprilie 2006, pronunțată în cauza C-124/05
22. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 15 martie 2001, pronunțată în cauza C-165/98
23. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 24 ianuarie 2002, pronunțată în cauza C-164/99
24. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 12 februarie 2015, pronunțată în cauza C-396/13
25. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 7 noiembrie 2013, pronunțată în cauza C-522/12
26. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 16 martie 2006, pronunțată în cauzele conexe C-131/04 și C-257/04
27. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 22 mai 2014, pronunțată în cauza C-539/12
28. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 15 ianuarie 2002, pronunțată în cauza C-55/00
29. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 4 mai 1999, pronunțată în cauza C-262/96
30. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 11 decembrie 2007, pronunțată în cauza C-438/05
31. Curtea de Justiție a Uniunii Europene, Hotărârea din 18 decembrie 2007, pronunțată în cauza C-341/05
32. Curtea Constituțională, Decizia nr. 150/2010, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 164/15 martie 2010
33. Curtea Constituțională, Decizia nr. 1267/2011, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 885/14 decembrie 2011
34. Curtea Constituțională, Decizia nr. 383 din 23 martie 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 281/21 aprilie 2011
35. Curtea de Apel București, secția a VII-a civilă și pentru cauze privind conflictele de munca și asigurări sociale, Decizia civilă nr. 846/R/2008
36. Tribunalul București - Secția a VIII-a Conflicte de munca și asigurări sociale, Sentința civilă nr. 2681 din data de 29.03.2010

#### **IV. Surse bibliografice Internet**

1. <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html>
2. [https://ec.europa.eu/commission/index\\_ro](https://ec.europa.eu/commission/index_ro)
3. <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

4. [https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j\\_6/ro/](https://curia.europa.eu/jcms/jcms/j_6/ro/)
5. [http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl\\_pck2015.home](http://www.cdep.ro/pls/proiecte/upl_pck2015.home)
6. <http://cnipmmr.ro/>
7. <http://www.bns.ro/>
8. <http://www.juris.ro/reviste-numere/Raporturi-de-munca/>
9. <http://www.wolterskluwer.ro/info/articole/revista-romana-de-dreptul-muncii/>