

## Înapoi în viitor: cum afectează reparația graniței dintre UE și Marea Britanie mobilitatea salariaților?

*Material de opinie de Monica Țariuc, Senior Manager, Global Employer Services, Deloitte România, și Ana Vlăsceanu, Senior Associate, Reff & Asociații | Deloitte Legal*

Accesul facil la piața muncii și dreptul de a circula fără restricții în orice stat membru al Uniunii Europene (UE) reprezintă două dintre cele mai importante avantaje ale apartenenței la UE pentru cetățeni. Britanicii însă riscă să le piardă începând cu 1 ianuarie 2021, ca urmare a deciziei Marii Britanii de a părăsi UE. Cele două părți încă negociază intens, în această perioadă, un acord post-Brexit care să stabilească noile condiții de relaționare, inclusiv pe piața muncii și în domeniul asigurărilor sociale, după expirarea perioadei de tranziție, la 31 decembrie 2020. Timpul rămas este însă foarte scurt, așadar cei direct implicați ar trebui să se pregătească pentru oricare dintre scenariile posibile.

Primul scenariu, și cel de preferat, este acela în care se ajunge la un acord în timp util, în care să fie prevăzute toate aspectele esențiale. În cazul în care nu se decide un acord la nivelul UE, atunci mai există posibilitatea încheierii de acorduri bilaterale între Marea Britanie și fiecare stat membru. A treia variantă este cea în care nu se ajunge la niciun fel de acord și atunci Marea Britanie va fi tratată de statele membre ca un stat terț din toate punctele de vedere. Acest ultim scenariu pare totuși mai puțin probabil.

### **Determinarea legislației aplicabile relațiilor de muncă, marea provocare a anului viitor**

Atât companiile românești care trimit angajați în Marea Britanie, cât și cele britanice care trimit angajați în România trebuie să se pregătească pentru trecerea în 2021. Majoritatea structurilor de mobilitate curente urmează prevederile Directivei Comisiei Europene (CE) pentru detașarea de personal, ce nu va mai fi aplicabilă post-Brexit în relațiile menționate. Astfel, o mare provocare va consta în determinarea corectă a legislației aplicabile unei relații de muncă transfrontaliere în afara reglementărilor europene actuale privind detașarea în cadrul UE. În cazul României, vor deveni aplicabile exclusiv structurile de mobilitate prevăzute de Codul Muncii: delegare, detașare și/sau clauze de mobilitate. Toate aceste alternative au însă particularități proprii distincte de instituția juridică a detașării în baza directivei CE. Cel mai comun exemplu este cel al obligației de a suspenda contractul individual de muncă, în țara de origine, pe perioada detașării clasice, reglementată de Codul Muncii (spre deosebire de cazul detașării în baza directivei, când contractul de muncă rămâne activ). Astfel, angajatorii vor trebui să își regândească politicile de mobilitate în relația cu Regatul Unit, poate chiar să le alinieze într-o mare măsură celor aplicabile până acum în relația cu state terțe. Determinarea corectă a legislației aplicabile unei relații de muncă nu este doar încă un punct pe listă care trebuie bifat. Nu este vorba doar de un act birocratic, ci despre drepturile pe care le are fiecare angajat în raporturile sale de muncă cu angajatorul, drepturi care pot ține de nivelul de salarizare, sănătate și securitate în muncă, zile de concediu, ore suplimentare, condiții de repatriere, dar și drepturi de asigurări sociale.

Similar, apartenența la un sistem de asigurări sociale pentru contractele de muncă valabile în piața comună este reglementată, în prezent, de legislația europeană (Regulamentul CE 883/2004). În cazul în care se ajunge la un acord, fie comun, fie bilateral, cel mai probabil se va menține, ca regulă, plata contribuțiilor într-un singur stat și se vor detalia criteriile în funcție de care se alege statul beneficiar. Este de așteptat ca aceste reguli să fie oarecum similare în ambele situații (acord comun sau bilateral) și să permită obținerea unor certificate de acoperire sociale (similare celor actuale de tipul A1, care să ofere angajatului posibilitatea să rămână asigurat în statul membru de origine și să fie exceptat de plata contribuțiilor obligatorii în statul gazdă).

Dar, dacă la finalul perioadei de tranziție, aceste aspecte nu sunt clar stabilite, se poate ajunge în situația în care, spre exemplu, angajații britanici care activează în România să fie obligați să se înregistreze aici în scop de asigurări sociale și vice-versa.

[Acest aspect are mai multe implicații.](#) În primul rând, în lipsa unui acord, dubla impunere a veniturilor în scop de asigurări sociale nu poate fi evitată și acest lucru va aduce cu sine costuri suplimentare pentru angajați și

angajatori. Apoi, activitățile temporare, cum sunt cele de mobilitate, nu îndeplinesc de cele mai multe ori condițiile minime de stagiul de cotizare (mai puțin în cazurile în care sunt urmate de un transfer permanent). Astfel, deși se vor achita contribuții de asigurări sociale în România, în lipsa unui stagiul minim de 15 ani, angajatul nu va primi pensie de la statul român. Pentru a rămâne asigurat la un cost cât mai mic, angajatul din Marea Britanie trebuie să găsească soluții în legislația locală. Și pentru angajații români care desfășoară activități în Marea Britanie există soluții, însă acestea presupun costuri suplimentare, fie că vorbim despre asigurare obligatorie sau voluntară.

## **Este telemunca o soluție? Cât de mult se pot complica lucrurile?**

Fenomenul care a luat amploare pe fondul pandemiei de COVID-19 rămâne, cu siguranță, aplicabil în continuare și nu doar pentru structurile afectate de Brexit. Din păcate, însă, majoritatea angajaților și chiar și a angajatorilor încă nu au o privire de ansamblu a tuturor implicațiilor telemuncii, mai ales în condițiile în care aceasta este transfrontalieră. Conceptul de „detașare virtuală” prinde din ce în ce mai mult contur la nivel global, însă, faptic, până nu va fi legiferat, acesta va fi cel mai probabil asimilat unei situații de telemuncă transfrontalieră.

Din multe puncte de vedere, poate părea o structură ușor de implementat: nu mai este nevoie de vize/avize de muncă, nu mai există costuri de relocare și călătorie etc. Apar, însă, varii implicații ale telemuncii în sine: de la securitate IT și securitate în muncă, la costuri fiscale ce pot cuprinde nu doar impozit pe venit și contribuții de asigurări sociale, ci și impozit pe profit asociat riscului de sediu permanent sau probleme de prețuri de transfer.

În concluzie, în contextul pandemiei actuale, Brexit-ul poate fi un (alt) bun motiv pentru a reanaliza politicile de mobilitate internă și a regândi modul de operare din perspectiva forței de muncă. Lucrurile s-au schimbat peste noapte, oamenii s-au adaptat poate mai rapid decât ar fi crezut că o pot face, iar companiile trebuie să țină pasul cu această nouă realitate a relațiilor de muncă.