

Detașarea lucrătorilor între statele membre ale UE – aspecte legate de drepturile salariale

Material de opinie de Gabriela Ilie, Managing Associate, și Ana-Maria Vlăsceanu, Senior Associate, Reff & Asociații | Deloitte Legal

Autoritățile europene au acordat o atenție deosebită, în ultimii ani, aspectelor legate de detașarea lucrătorilor pe teritoriul Uniunii Europene, pentru a asigura respectarea drepturilor acestora și a liberei concurențe. În acest context, legislația în domeniu a fost revizuită de mai multe ori, cea mai recentă schimbare constând în adoptarea Directivei 2018/957/UE, care modifică Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (*Posted Worker Directive* – PWD). Noua reglementare a fost transpusă și în legislația românească, în vara acestui an, prin Legea 172/2020, care conține reguli concrete, deși perfectibile, cu privire la detașarea lucrătorilor din și în România.

Directiva 96/71/CE, în forma inițială, reglementa cazurile în care deveneau incidente prevederile sale și stabilea că lucrătorii detașați, deși sunt supuși legislației statului de origine, beneficiază pe durata detașării și de anumite drepturi reglementate prin legislația statului gazdă, precum cele referitoare la durata maximă a timpului de lucru, perioade minime de odihnă, durata minimă a concediului anual plătit, salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare, condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de întreprinderile de muncă temporară.

Pe fondul schimbărilor care au avut loc în piața muncii, Uniunea Europeană a amendat vechea directivă în anul 2018, cu scopul de a preveni consecințele generate de aplicarea abuzivă a prevederilor sale.

Transpunerea noii directive în dreptul român. Ambiguități vechi și reguli noi

Legea nr. 172/2020 reprezintă, în mare măsură, o transpunere fidelă a prevederilor noii directive în legislația românească. Cu toate acestea, mai sunt necesare norme care să detalieze principiile consacrate de directivă, precum și măsura în care prevederile sale se aplică deplasărilor de scurtă durată și cu un scop precis, cum ar fi călătoriile de afaceri sau participarea la cursuri de formare profesională. Companiile interesate așteaptă de multă vreme clarificări pe aceste aspecte, însă, din păcate, au fost omise și cu ocazia elaborării legii actuale.

Pe de altă parte, actul normativ introduce o serie de noutăți, una din cele mai importante fiind **modificarea definiției salariului detașat de pe teritoriul României**, ca fiind salariul unui angajator din România, care desfășoară muncă pe teritoriul altui stat membru sau al Confederației Elvețiene, pentru o perioadă de **maximum 24 de luni**. Așadar, legea instituie o durată maximă a detașării, fără însă a impune o sancțiune expresă pentru încălcarea acestei obligații. Pentru cazurile în care detașarea este necesară pe o perioadă mai lungă, o soluție poate fi încheierea unui contract de muncă în statul gazdă în momentul depășirii perioadei de 24 de luni. Totuși, orice decizie cu privire la structura contractuală trebuie să ia în calcul și aspecte ce țin de asigurările sociale, pentru a nu fi afectate drepturile angajaților. O altă problemă legată de instituirea unei durate maxime a detașării este legată de faptul că legea nu stabilește în mod expres cum se calculează termenul de 24 de luni (dacă se compune numai din perioade de detașare continue sau succesive). Astfel, este important de stabilit dacă întreruperea detașării pe o perioadă limitată conduce la curgerea unui nou termen de 24 de luni sau, dimpotrivă, termenul inițial doar se suspendă în perioada în care detașarea este întreruptă. În ce privește detașările din alte state membre în România, Legea 172/2020 nu a impus o durată maximă a acestora, lăsând decizia la latitudinea statului de origine.

O altă regulă nou introdusă **impune în sarcina angajatorilor obligația de a acorda lucrătorilor detașați de pe sau pe teritoriul României remunerația (nu numai salariul minim) reglementată în statul de destinație atât prin acte cu putere de lege și acte administrative, cât și, dacă există, prin convenții colective sau sentințe arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală (inclusiv plata orelor suplimentare).**

Prin urmare, societatea care trimite angajați în alt stat trebuie să verifice, anterior detașării, pe site-ului oficial al statului gazdă, care sunt elementele obligatorii ale remunerației potrivit legislației locale, contractelor colective general aplicabile sau practicii din statul respectiv. Remunerația acordată angajatului detașat va include, așadar: salariul minim aplicabil în statul gazdă (ca și până acum); sporuri, indemnizații, plăți obligatorii în statul gazdă (spor pentru ore suplimentare, muncă de noapte, muncă în weekend, indemnizație de concediu etc.); indemnizația de detașare (diurna), care trebuie acordată de către angajator pentru a compensa inconvenientele rezultate din îndepărtarea salariatului din mediul său obișnuit, distinct de plata cheltuielilor generate de detașare (transport, cazare, masă).

Totodată, angajatorul trebuie să verifice dacă în statul gazdă este obligatorie acordarea unei indemnizații de detașare, precum și scopul în care aceasta este acordată. În cazul în care indemnizația de detașare nu este destinată acoperirii cheltuielilor generate de detașare (transport, cazare, masă), ea va fi considerată parte a remunerației minime acordate angajatului.

În plus, trebuie menționat că, în funcție de legislația fiecărui stat membru, nerespectarea obligațiilor de mai sus poate atrage [sanțiuni semnificative](#).

Regulile privind salarizarea, valabile doar dacă sunt mai favorabile angajatului decât în țara de origine

Extrem de important este faptul că regulile referitoare la acordarea remunerației minime aplicabile pe teritoriul statului gazdă (dar și a celorlalte drepturi reglementate de Legea nr. 16/2017) se aplică **numai în cazul în care sunt mai favorabile salariatului detașat** decât cele din țara de origine.

Comaniile care detașează lucrători în România sunt obligate, la rândul lor, să verifice care sunt elementele obligatorii ale remunerației potrivit legislației românești sau contractelor colective general aplicabile (salariul minim, care este diferențiat în funcție de studii și de poziția ocupată, în **sectorul construcțiilor** fiind de 3.000 de lei; sporuri, indemnizații, plăți obligatorii; orice alte componente ale remunerației minime reglementate de contractul colectiv de muncă la nivel sectorial).

Indemnizația specifică detașării transnaționale este considerată parte a remunerației, în România, cu excepția cheltuielilor generate de detașare, pe care angajatorul are obligația să le ramburseze salariatului detașat. Totodată, angajatorii care detașează salariați în România sunt obligați să pună la dispoziția inspectorilor de muncă, la cerere, documente din care să rezulte cuantumul total al remunerației aplicabile pe teritoriul României de care va beneficia salariatul pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației specifice, cheltuielile generate de detașare și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora. De asemenea, trebuie să prezinte și contractele de muncă, în copie, sau documente echivalente care să ateste 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, durata timpului de lucru și fișa de prezență.

Nerespectarea obligațiilor menționate atrage răspunderea contravențională a angajatorului care detașează salariați pe teritoriul României, și, de la caz la caz, poate atrage inclusiv răspunderea patrimonială a acestuia. Totodată, acesta și celelalte părți implicate în procesul detașării trebuie să ia în considerare și alte obligații ce pot apărea în România, pe durata detașării, din perspectivă fiscală și în materie de asigurări sociale, pentru a garanta un grad de conformare cât mai ridicat.