

Punct de vedere

12 ianuarie 2021

Contact: Anda Huțanu

Companie: EY România

Tel: +40 21 402 4000

E-mail: anda.hutanu@ro.ey.com

Coordonarea sistemelor de securitate socială în contextul Brexit începe să prindă contur

Autor: Stela Andrei, Partener Asociat | People Advisory Services, EY România

Semnarea recentă a Protocolului privind coordonarea sistemelor de securitate socială aduce noi provocări pentru angajatorii din statele membre ale Uniunii Europene și din Regatul Unit al Marii Britanii, care vor trebui să aplice atât prevederile anterioare, cât și pe cele noi din această zonă. Lipsa de certitudine cu privire la modul în care se vor aplica noile norme, dar și din modificările operate pentru lucrătorii detașați, completează noul context. Există, însă, și o veste bună – o mare parte din dispozițiile noului protocol par să se alinieze cu cele din regulamentul anterior, aducând, astfel, o oarecare predictibilitate pe piața securității sociale.

Protocolul privind securitatea socială, care face parte din Acordul comercial și de cooperare între Uniunea Europeană și Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, prevede multe dintre aspectele esențiale pentru piața muncii și mobilitatea angajaților după încheierea perioadei de tranziție generată de Brexit.

Reglementările UE acoperă reguli privind contribuțiile în sistemele de securitate socială și acumularea de prestații aplicabilă lucrătorilor. Aceste aranjamente asigurau apartenența la un singur sistem de asigurări sociale în piața comună, reglementată de Regulamentul CE 883/2004, care au continuat să fie aplicabile și pe perioada de tranziție de până la 31 decembrie 2020.

Astfel, protocolul agreat privind coordonarea sistemelor de securitate socială oferă un anumit grad de certitudine referitor la condițiile de relaționare pe piața muncii și în domeniul asigurărilor sociale, începând cu ianuarie 2021, între Marea Britanie și statele membre UE. Persoanele ale căror activități transfrontaliere au început anterior datei de 1 ianuarie 2021 vor beneficia de drepturile derivate din Acordul de retragere (semnat în ianuarie 2020) și li se vor aplica aranjamentele de securitate socială în vigoare înainte de 1 ianuarie 2021.

Elementele noului protocol în domeniul securității sociale sunt în concordanță cu multe dintre dispozițiile actuale ale reglementărilor existente în UE. Cea mai importantă este cea de afiliere la sistemul de securitate socială într-un singur stat, precum și recunoașterea perioadelor de contribuție. Totuși, există unele diferențe și ambiguități dintr-o perspectivă tehnică și de punere în aplicare, care pot rămâne timp de câteva luni sau pe termen chiar și mai lung.

Majoritatea dispozițiilor din noul protocol par să preia, în mare măsură, prevederile Regulamentului CE 883/2004. Astfel, între principalele reglementări putem regăsi patru dispoziții importante: doar legislația de securitate socială a unei singure țări se poate aplica unei persoane la un moment dat,



teoretic împiedicând dubla acoperire și implicit contribuție; principiul „plătește acolo unde lucrezi” continuă să se aplice ca principiu general; regulile pentru marinari și pentru echipajele la bordul aeronavelor rămân neschimbate, iar acoperirea în cazul activităților desfășurate în mai multe state din UE și Marea Britanie rămâne în concordanță cu prevederile existente în Regulamentul deja amintit.

Se pare totuși că există modificări importante ale regulilor pentru lucrătorii „detașați”. Astfel, conform noului acord, acoperirea în statul de origine a detașaiților este limitată doar pentru detașări de până la 24 de luni, aparent, fără existența unei opțiuni de extindere. Anterior, această perioadă putea fi prelungită și până la 5 ani. Chiar și așa, potrivit unor dispoziții tranzitorii limitate, fiecare stat membru al UE are posibilitatea de a opta sau a renunța la aplicarea acestor dispoziții privind legislația aplicabilă pe perioada detașării, prin comunicarea unei astfel de opțiuni până la sfârșitul lunii ianuarie 2021.

Deși reciprocitatea în sistemul de sănătate va continua și Cardul European de Sănătate va rămâne valabil până să fie înlocuit de un nou Card Global de Sănătate, e destul de neclar cum se va aplica această reciprocitate în contextul detașaiților și a lucrătorilor în mai multe state.

Este de subliniat faptul că Protocolul acoperă drepturile la pensie, boală, invaliditate, maternitate și paternitate, precum și cele legate de șomaj. Cum era de așteptat, beneficiile care nu se bazează pe contributivitate au fost excluse. Și viitoarea coordonare a sistemului de securitate socială între Regatul Unit și UE, din perspectivă individuală, va permite agregarea perioadelor de acoperire/rezidență a securității sociale în UE la stabilirea calificării de eligibilitate pentru a beneficia de pensionare în statul membru în care au fost plătite contribuțiile.

Noul acord încheiat între Marea Britanie și UE în decembrie 2020 intră în vigoare provizoriu de la 1 ianuarie 2021, deși o aprobare oficială de către Parlamentul European este preconizată să se întâmple în jurul datei de 1 februarie 2021.

În concluzie, deși noile dispoziții sunt binevenite, este deja clar că vor exista provocări pentru toți angajatorii care vor trebui să analizeze implicațiile pe termen lung atât ale Regulamentului, cât și ale noului Protocol, în funcție de situația angajatului. În plus, este de urmărit poziția României în ceea ce privește detașarea și ce opțiune va lua în considerare.

Despre EY România

EY este una dintre cele mai mari firme de servicii profesionale la nivel global, cu 298.000 de angajați în peste 700 de birouri în 150 de țări și venituri de aproximativ 37,2 miliarde de USD în anul fiscal încheiat la 30 iunie 2020. Rețeaua noastră este cea mai integrată la nivel global, iar resursele din cadrul acesteia ne ajută să le oferim clienților servicii prin care să beneficieze de oportunitățile din întreaga lume.

Prezentă în România din anul 1992, EY este liderul de pe piața serviciilor profesionale. Cei peste 800 de angajați din România și Republica Moldova furnizează servicii integrate de audit, asistență fiscală, strategii și tranzacții, consultanță către companii multinaționale și locale. Avem birouri în București, Cluj-Napoca, Timișoara, Iași și Chișinău. EY România s-a afiliat în 2014 singurei competiții de nivel mondial dedicată antreprenoriatului, EY Entrepreneur Of The Year. Câștigătorul ediției locale reprezintă România în finala mondială ce are loc în fiecare an, în luna iunie, la Monte Carlo. În finala mondială se acordă titlul World Entrepreneur Of The Year. Pentru mai multe informații, vizitați pagina noastră de internet: www.ey.com