

Reguli privind detașarea lucrătorilor între statele UE. Ce obligații au angajatorii?

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

Detașarea lucrătorilor în între statele membre ale Uniunii Europene (UE), în contextul prestării de servicii la nivel transnațional, rămâne în centrul dezbaterilor publice, atât datorită implicațiilor sale practice, având în vedere că stabilește regulile privind principala formă de mobilitate a lucrătorilor pe teritoriul UE, cât și a drepturilor pe care își propune să le garanteze și care, în acest domeniu, se află în conflict. Concret, este vorba de libertatea de a presta servicii în UE, fără limitări legate de respectarea unor reguli suplimentare, cum ar fi standarde de muncă pentru lucrătorii detașați, promovarea concurenței loiale și necesitatea de a asigura totuși protecția drepturilor lucrătorilor detașați. Ce schimbări au apărut recent?

Evoluțiile din piața muncii au impus în permanență noi reglementări din partea autorităților europene pentru a asigura un echilibru între drepturile menționate, mai ales pe fondul aderării la UE a statelor central și est europene, cu forță de muncă mai ieftină. Astfel, Directiva 96/71/CE (*Posted Worker Directive – PWD*), care a instituit inițial regulile privind detașarea, a fost amendată substanțial în anul 2018 prin Directiva 2018/957/UE, marcând o schimbare de viziune cu privire la regulile aplicabile în cazul detașării lucrătorilor în interiorul spațiului unional. Aceste modificări au fost transpuse și în legislația românească prin Legea nr. 172/2020.

Principiul egalității de tratament pentru detașările pe termen lung

Una din cele mai importante reguli adoptate ca urmare a revizuirii PWD și transpuse ca atare în dreptul românesc se referă la obligarea angajatorilor ca, în cazul în care detașarea pe/de pe teritoriul României depășește 12 luni (18 luni, cu titlu de excepție), să respecte, în raporturile cu lucrătorii detașați, toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în statul gazdă.

Prin excepție, principiul egalității de tratament nu se aplică prevederilor referitoare la procedurile, formalitățile și condițiile privind încheierea și încetarea contractelor de muncă, inclusiv a clauzelor de neconcurență, și nici schemelor de pensii ocupaționale, aspecte care rămân reglementate de legislația statului trimițător, chiar dacă detașarea depășește 12 luni (18 luni, cu titlu de excepție).

Este de menționat faptul că în astfel de situații în care durata detașării depășește 12/18 luni, textele de lege nu impun obligația încheierii unui contract de muncă local în statul gazdă, ci doar respectarea condițiilor de muncă aplicabile pe teritoriul statului gazdă.

Din păcate, Legea nr. 172/2020 nu conține clarificări referitor la momentul de la care societatea trimițătoare ar trebui să acorde salariaților detașați toate condițiile de muncă aplicabile în statul gazdă (respectiv de la începutul detașării sau doar după depășirea termenului de 12 luni/18 luni).

Cu toate acestea, conform noii directive PWD, dar și scopului pentru care a fost adoptată (asigurarea unei protecții suplimentare salariaților detașați pe termen lung, care au o legătură mai solidă cu piața muncii din statul gazdă), este posibilă următoarea interpretare: dacă durata inițială a detașării depășește 12 luni (18 luni, ca urmare a unei notificări motivate), societatea trimițătoare ar trebui să acorde salariaților toate condițiile de muncă aplicabile în statul gazdă după expirarea termenului de 12 luni. Totuși, având în vedere că este vorba de o reglementare nouă, există riscul ca, în practică, să se consolideze interpretarea contrară, aceea ca, în cazul detașărilor de peste 12 luni, să fie obligatoriu ca toate condițiile de muncă aplicabile în statul gazdă să fie respectate încă din prima zi a detașării.

În cazul în care durata efectivă a detașării ajunge să depășească 12 luni în urma unor prelungiri, societatea trimițătoare va trebui să acorde salariaților toate condițiile de muncă aplicabile în statul gazdă numai după depășirea perioadei de 12 luni sau, dacă transmite o notificare autorității competente din statul membru gazdă, după depășirea perioadei de 18 luni.

Este important de precizat că regulile se aplică și în cazul în care lucrătorii detașați pe teritoriul României se succed pe aceeași poziție. Astfel, legea stabilește în mod expres că, în cazul în care se înlocuiește un lucrător detașat cu altul care îndeplinește aceeași sarcină în același loc de muncă, durata detașării (deci inclusiv stabilirea momentului de la care se aplică regulile de mai sus) se calculează prin cumularea perioadelor de detașare a fiecăruia dintre lucrătorii în cauză. Într-o atare situație, pentru a stabili dacă lucrătorul detașat îndeplinește aceeași sarcină în același loc de muncă, se va ține cont, în principal, de natura serviciului care urmează să fie prestat, de activitatea care urmează să fie efectuată și de adresa locului de muncă.

Pentru a elimina posibilele confuzii, trebuie precizat că, în toate cazurile, [regulile instituite de legislația română](#) în materie trebuie coroborate și cu prevederile aplicabile în statul membru pe teritoriul/de pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

Rambursarea cheltuielilor legate de detașare

O altă modificare recentă se referă la introducerea regulii potrivit căreia nivelul de rambursare a cheltuielilor de transport, cazare și masă, respectiv al indemnizațiilor pentru lucrătorii detașați pe sau de pe teritoriul României, care sunt mutați temporar de la locul lor de muncă obișnuit din statul gazdă la alt loc de muncă, este cel stabilit de legislația statului gazdă.

În ce privește munca prin agent de muncă temporară, legea din România a instituit principiul egalității de tratament între lucrătorii temporari detașați de un agent de muncă temporară pe/de pe teritoriul României și lucrătorii recrutați direct de întreprinderea utilizatoare situată pe teritoriul statului gazdă. Astfel, agenții de muncă temporară au obligația ca, pe durata detașării, să garanteze lucrătorilor temporari detașați condițiile de muncă aplicabile pe teritoriul statelor gazdă.

Reguli suplimentare referitoare la obligația de informare

Totodată, conform Legii nr. 172/2020, în cazul detașării lucrătorilor de pe teritoriul României pentru o perioadă mai mare de șapte zile consecutive, societatea trimitătoare va avea obligația să ofere lucrătorului o serie de informații suplimentare care completează aspectele prevăzute de art. 18 din Codul muncii. Acestea se referă la elementele constitutive ale remunerației la care are dreptul salariatul conform legislației aplicabile în statul gazdă și nivelul acestora; cuantumul total al remunerației efectiv acordate lucrătorului pe perioada detașării, cu evidențierea distinctă a indemnizației de detașare; cheltuielile efectiv generate de detașare (transport, cazare și masă), precum și modalitatea de acordare sau de rambursare a acestora, respectiv modalitatea de asigurare a transportului, cazării sau mesei, după caz; link-ul către site-ul oficial național unic creat de statul gazdă.

Nu în ultimul rând, este de menționat că Legea nr. 172/2020 conține și o serie de prevederi referitoare la sectorul transportului rutier, care însă vor fi detaliate odată cu transpunerea în dreptul intern a pachetului de mobilitate care, între altele, conține și o directivă care modifică PWD în ce privește detașarea conducătorilor auto în sectorul transportului.