

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



**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 forța 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 lucratorii detașați, toate condițiile de munca și de încadrare în munca aplicabile în statul gazda.

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

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

Din pacate, Legea nr. 172/2020 nu conține clarificari referitor la momentul de la care societatea trimițatoare ar trebui sa acorde salariaților detașați toate condițiile de munca aplicabile în statul gazda (respectiv de la începutul detașării sau doar dupa depășirea termenului de 12 luni/18 luni).

Cu toate acestea, conform noii directive PWD, dar și scopului pentru care a fost adoptata (asigurarea unei protecții suplimentare salariaților detașați pe termen lung, care au o legatura mai solida cu piața muncii din statul gazda), este posibila urmatoarea interpretare: daca durata inițiala a detașării depășește 12 luni (18 luni, ca urmare a unei notificari motivate), societatea trimițatoare ar trebui sa acorde salariaților toate condițiile de munca aplicabile în statul gazda dupa expirarea termenului de 12 luni. Totuși, având în vedere ca este vorba de o reglementare noua, exista riscul ca, în practica, sa se consolideze interpretarea contrara, aceea ca, în cazul detașarilor de peste 12 luni, sa fie obligatoriu ca toate condițiile de munca aplicabile în statul gazda sa fie respectate înca din prima zi a detașării.

În cazul în care durata efectiva a detașării ajunge sa depășeasca 12 luni în urma unor prelungiri, societatea trimițatoare va trebui sa acorde salariaților toate condițiile de munca aplicabile în statul gazda numai dupa depășirea perioadei de 12 luni sau, daca transmite o notificare autorității competente din statul membru gazda, dupa depășirea perioadei de 18 luni.

Este important de precizat ca regulile se aplica și în cazul în care lucratorii detașați pe teritoriul României se succed pe aceeași poziție. Astfel, legea stabilește în mod expres ca, în cazul în care se înlocuiește un lucrator detașat cu altul care îndeplinește aceeași sarcina în același loc de munca, durata detașării (deci inclusiv stabilirea momentului de la care se aplica regulile de mai sus) se calculeaza prin cumularea perioadelor de detașare a fiecaruia dintre lucratorii în cauza. Într-o atare situație, pentru a stabili daca lucratorul detasat

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, cazarii sau mesei, dupa caz; link-ul catre site-ul oficial național unic creat de statul gazda.

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