Noi restricții în domeniul detașărilor transnaționale. Ce prevede noua directivă publicată în iulie 2018

Presiunea statelor dezvoltate ale Uniunii Europene de a modifica cadrul de reglementare privind detașările transnaționales-a materializat, poate mai devreme decât ne așteptam, în adoptarea Directivei (UE) 2018/957 a Parlamentului European și a Consiliului din 28 iunie 2018 de modificare a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii. Această directivă are termen de implementare de către statele membre **30 iulie 2020**.

Aceste schimbări au fost justificate prin nevoia asigurării unui echilibrul între necesitatea de a promova libertatea de a presta servicii și de a asigura condiții de concurență echitabile, pe de o parte, și necesitatea de a proteja drepturile lucrătorilor detașați, pe de altă parte. Ele vor avea ca finalitate limitarea fenomenului de migrare a lucrătorilor dinspre țările "sărace" ale Uniunii către cele "bogate" din simplul motiv că procesul va deveni mult prea costisitor.

Dacă până acum, angajatorii care detașau lucrători în alte state membre UE erau de regulă obligați să plătească salariaților detașați doar "salariul minim" aplicabil în țara gazdă, după implementarea noii directive, vor plăti o "remunerație"care va cuprinde toate elementele salariale obligatorii (nu numai salariul minim de bază) conform legislației statului gazdă precum și a convențiilor colective sau sentințelor arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală în statul gazdă. Astfel, un lucrător român detașat în

Franța ar urma să beneficieze de o remunerație formată din salariul minim precum și indemnizațiile, bonusurile și alte beneficii reglementate de contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul sectorului sau profesiei exercitate de salariatul detașat din zona geografică unde își va desfășura activitatea sau o eventuală convenție colectivă încheiată de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național (care poate fi semnificativ mai mare decât salariul minim pe economie).

Mai mult, din categoria drepturilor minime de care beneficiază lucrătorii detașați vor face parte și indemnizațiile sau rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă pentru cei obligați să călătorească către și de la locul lor de muncă obișnuit în statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați. Acestea se vor acorda conform legislației statului gazdă.

Fenomenul de detașare transnațională la nivelul UE va fi descurajat și de faptul că perioada detașării a fost limitată la 12 luni (care, prin excepție, se poate prelungi la 18 luni). În cazul în care această perioadă este depășită, lucrătorilor detașați trebuie să li se garanteze nu numai drepturile minime (ex, remunerația, durata maxima a timpului de muncă, durata minimă a repausului periodic, durata minimă a concediilor anuale) ci și toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile în statul membru pe teritoriul căruia se desfășoară munca. Practic, prin depășirea acestei perioade, lucrătorul detașat urmează să fie tratat, din punctul de vedere al drepturilor de care beneficiază, ca un salariat local.

Se prevede, totuși, o excepție importantă de la această regulă: după expirarea duratei maxime a detașării continuă să se aplice lucrătorului detașat procedurile, formalitățile și condițiile de încheiere și încetare a contractului de muncă (inclusiv prevederile care reglementează clauzele de ne-concurență) precum și schemele de pensii ocupaționale suplimentare astfel cum acestea sunt reglementate de statul de

origine. Astfel, dacă un salariat român este detașat în Italia pentru mai mult de 12 luni (respectiv 18 luni în cazurile excepționale) încetarea contractului său de muncă se va realiza în condițiile Codului Muncii din România și nu în conformitate cu prevederile specifice din legislația italiană, care sunt mult mai restrictive.

Legiuitorul european a vrut să se asigure că scopul pentru care au fost reglementate aceste restricții nu este eludat, astfel că, noul cadru legal stabilește faptul că, în cazul în care angajatorul care detașează înlocuiește un lucrător detașat cu un alt lucrător detașat care îndeplinește aceeași sarcină în același loc, durata detașării este durata cumulată a perioadelor de detașare a fiecăruia dintre lucrătorii detașați în cauză.

Noua directivă și-a propus să crească și gradul de responsabilizare a autorităților naționale. Astfel, statele membre au obligația de a publica informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în conformitate cu dreptul intern și/sau cu practicile lor naționale, fără întârzieri nejustificate și în mod transparent, pe site-ul național oficial unic, inclusiv informații privind elementele constitutive ale remunerației de care beneficiază un lucrător detașat. Statele membre trebuie să garanteze că informațiile furnizate pe site-ul național oficial unic sunt corecte și actualizate iar Comisia Europeană publică pe site-ul său adresele site-urilor naționale oficiale unice. Din punct de vedere practic această obligație a autorităților naționale prezintă o relevanță demnă de luat în considerare: în cazul în care informațiile furnizate pe site-ul unic nu sunt actualizate iar angajatorul care detașează cu respectarea unor astfel de informații eronate este sancționat, atunci când se stabilesc sancțiunile aplicabile, ar trebui să se țină cont de această împrejurare pentru a se asigura caracterul proporțional al acestor sancțiuni.

Autor: Dragoș Radu, Partener, Radu și Asociații SPRL | EY Law

***

Radu și Asociații SPRL este societatea de avocați din România care face parte din rețeaua globală EY Law, în cadrul căreia își desfășoară activitatea peste 2.100 de avocați din 81 de țări. În România, echipa Radu și Asociații SPRL, formată din 40 de avocați, oferă atât servicii de consultanță juridică (remarcându-se în următoarele arii de practică: drept societar, drept comercial, fuziuni și achiziții, finanțări, drept imobiliar, protecția datelor cu caracter personal și dreptul muncii), cât și asistență și reprezentare în fața autorităților și instanțelor judecătorești românești și internaționale. Experiența noastră a fost recunoscută în mod constant de piață și de publicații de specialitate precum Legal 500, PLC Which Lawyer sau Chambers & Partners.