

**REVISTA ROMÂNĂ DE
DREPTUL MUNCII**
ROMANIAN LABOUR LAW REVIEW

1/2013



Wolters Kluwer
Romania

Detașarea lucrătorilor în Uniunea Europeană – probleme și soluții practice

Vlad IRIMIA

Avocat colaborator Voicu & Filipescu

ABSTRACT

The differences between how posting is defined in the Labor Code and the European legislation respectively, as well as the particular effects generated by the modality on which employers decide in the cases when their employees work abroad raise a series of practical issues both in regard to the possibility to obtain portable documents A, and to the obligations regarding the general register of employees.

Therefore, a series of elements need to be considered prior to posting workers abroad, in order to mitigate any potential impediments that might arise out of the application of Regulation no. 883/2004 on the coordination of social security systems, by also considering the national legal provisions.

Keywords: *posting, portable document A1, general register of employees.*

REZUMAT

Modul diferit în care este definită detașarea în Codul muncii, respectiv la nivelul legislației europene, precum și efectele specifice în funcție de modalitatea adoptată de angajator pentru situațiile în care angajații acestuia își desfășoară activitatea în străinătate ridică diferite probleme practice, atât în ceea ce privește posibilitatea obținerii documentelor portabile A1, cât și referitor la obligațiile privind registrul de evidență a salariaților.

Astfel, câteva elemente ar trebui avute în considerare anterior detașării în străinătate, pentru a preveni eventualele impedimente ce ar putea apărea în legătură aplicarea prevederilor Regulamentului nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, prin raportare și la reglementările legale naționale.

Cuvinte-cheie: *detașare în străinătate, document portabil A1, registrul de evidență a salariaților.*

Integrarea României în spațiul Uniunii Europene și aplicarea reglementărilor comunitare au condus la intensificarea relațiilor comerciale cu diverse persoane sau entități legale care își desfășoară activitatea în afara granițelor României, în cele mai diverse sectoare de activitate. Fără a comenta rațiunile care stau la baza deciziilor partenerilor străini, constatăm că ultimii ani au adus o creștere semnificativă a prezenței salariaților români în diverse țări din Uniunea Europeană, una dintre modalitățile la care apelează societățile din România fiind detașarea salariaților.

Acest articol conține considerații cu privire la: (i) detașarea în străinătate a salariaților români, (ii) obținerea documentului pentru determinarea legislației aplicabile în cazul lucrătorilor migranți și (iii) înregistrarea în Registrul General de Evidență a Salariaților (REVISAL) a detașării în străinătate.

Legislația aplicabilă

Cadrul legal aplicabil în situația detașării unui salariat într-un stat membru al Uniunii Europene este format din următoarele reglementări la nivel național și comunitar:

- (i) Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii („Codul muncii”);
- (ii) Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților;
- (iii) Regulamentul nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului, privind coordonarea sistemelor de securitate socială („Regulamentul nr. 883/2004”);
- (iv) Regulamentul nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului, de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială („Regulamentul nr. 987/2009”);
- (v) Directiva nr. 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului, privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.

Reglementarea detașării

Analiza reglementărilor legale aplicabile evidențiază un prim aspect relevant în legătură cu noțiunea de detașare potrivit legislației naționale, respectiv celei comunitare, și anume modul diferit cum este definită de fiecare dintre acestea.

Codul muncii definește detașarea ca fiind actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. Se stabilește și o perioadă inițială maximă, de un an, pentru care detașarea poate fi dispusă de către angajator, urmând ca această perioadă să poată fi prelungită, în mod excepțional, cu acordul salariatului, din 6 în 6 luni.

Spre deosebire de legea română, art. 12 alin. (1) din Regulamentul nr. 883/2004 prevede că detașarea reprezintă situația în care „un salariat, care desfășoară activitatea într-un stat membru (pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru), este trimis de către angajatorul respectiv în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator”.

Diferența constă în aceea că un salariat detașat potrivit Codului muncii își va desfășura activitatea în interesul unității la care este detașat, fiind subordonat acesteia. Prin urmare, contractul individual de muncă al salariatului detașat va fi suspendat pe toată perioada detașării, salariatul fiind încadrat la angajatorul la care a fost detașat – ceea ce dă naștere obligației de plată a salariului și a celorlalte drepturi de detașare din partea acestui angajator precum și la obligația salariatului detașat de a se subordona angajatorului la care a fost detașat.

În schimb, în cazul detașării potrivit legislației europene, salariatul detașat va presta munca în interesul angajatorului care l-a detașat, fiind în continuare angajatul acestuia. În această situație contractul individual de muncă nu se suspendă, toate drepturile salariale și celelalte drepturi de detașare vor fi acordate de către angajatorul care detașează iar salariatul va rămâne subordonat acestuia.

Determinarea legislației aplicabile în cazul lucrătorilor migranți. Documentul portabil A1

Potrivit Regulamentului nr. 883/2004, persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru al Uniunii Europene se supune legislației din statul membru respectiv – principiu cunoscut sub denumirea de *lex loci laboris*. Una dintre excepțiile de la această regulă este situația salariatului care desfășoară activitatea într-un stat membru (pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru), și care este trimis de către angajatorul respectiv în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator (detașarea potrivit reglementărilor comunitare). În acest caz, salariatul detașat continuă să fie supus legislației statului din care a fost detașat (și pe al cărui teritoriu se află angajatorul care îl detașează) în ceea ce privește sistemul de securitate socială (asigurare pentru pensie, accidente de muncă și boli profesionale, asigurări sociale de sănătate, prestații familiale).

lex loci laboris
documentul portabil A1
lucrători migranți

Pentru stabilirea legislației aplicabile, autoritatea competentă din statul de trimitere va emite documentul portabil A1, la cerere, rolul acestuia fiind acela de a dovedi menținerea salariatului la legislația din statul de trimitere. În situația în care nu există un astfel de document, salariatul își va putea desfășura activitatea în statul în care a fost detașat (documentul portabil A1 nefiind un permis de muncă) dar cu aplicarea principiului *lex loci laboris*, și cu consecințele determinate de acesta.

În aplicarea dispozițiilor comunitare ale Regulamentului nr. 883/2004 și ale Regulamentului nr. 987/2009, autoritățile române nu au adoptat reglementări oficiale în care să fie stabilite condițiile pentru obținerea documentului portabil A1, astfel de condiții fiind stabilite pe baza unor ghiduri practice elaborate la nivel național și comunitar precum și pe baza unor decizii de interpretare ale reglementărilor europene, decizii emise de organisme ce funcționează la nivel european.

Cele mai importante condiții sunt stabilite, totuși, de Regulamentul nr. 883/2004 care prevede că: durata previzibilă a activității salariatului detașat nu trebuie să depășească douăzeci și patru

de luni, salariatul să nu fi fost trimis să înlocuiască o altă persoană detașată iar activitatea acestuia să fie desfășurată pentru angajatorul care l-a detașat.

În afară de elementele indicate mai sus, pentru obținerea documentului portabil A1 de către angajator, autoritățile competente vor analiza o serie de alte condiții, fie în persoana angajatorului care detașează (de ex., sunt analizate activitățile desfășurate de angajator în România și în statul în care va fi detașat salariatul, cifra de afaceri realizată, atât în România, cât și în statul de detașare, numărul total al salariaților, relația dintre angajatorul care detașează și terțul la care salariatul va fi detașat), fie în persoana salariatului detașat (de ex., activitatea salariatului trebuie să fie desfășurată în contul angajatorului care l-a detașat, raportul de subordonare dintre aceștia trebuie să fie menținut pe durata detașării). Menționăm că enumerarea acestor condiții nu este exhaustivă, autoritatea competentă fiind în măsură să decidă în fiecare caz particular dacă și ce fel de documente sau informații adiționale sunt necesare pentru obținerea documentului A1.

Pentru interpretarea anumitor prevederi ale Regulamentului nr. 883/2004 a fost emisă de către Comisia Administrativă de Coordonare a Sistemelor de Securitate Socială^[1] o decizie^[2] prin care sunt stabilite criterii importante ce vor fi avute în vedere pe parcursul procedurii de emitere a documentului portabil A1 precum și ulterior, pe durata detașării. Astfel, printre altele, Decizia A2 prevede: (i) câteva criterii ce vor fi avute în vedere pentru a stabili existența relației directe dintre salariatul detașat și angajatorul care îl detașează; (ii) că scurta întrerupere a activității salariatului detașat în statul în care a fost trimis (întrerupere cauzată, spre exemplu, de concediu, boală etc.) nu va constitui o întrerupere a perioadei de detașare, așa cum este ea definită de art. 12 alin. (1) din Regulamentul nr. 883/2004; (iii) că o nouă perioadă de detașare pentru același salariat, același terț din statul în care a fost detașat și același stat de detașare, va fi acordată după trecerea unui termen de două luni de la expirarea termenului pentru detașarea inițială.

Nu în ultimul rând, precizăm că autoritatea competentă din România este în măsură să retragă documentele portabile emise în situația în care condițiile pentru emiterea acestora nu sunt îndeplinite (fie pentru că documentul a fost emis cu rezerva de a îndeplini ulterior anumite condiții solicitate de către autoritate, fie pentru că pe durata detașării au survenit modificări ce afectează condițiile în care a fost emis documentul A1).

Înregistrarea detașării în Registrul general de evidență a salariaților

Modificările legislative intrate în vigoare în cursul anului 2011 au lăsat exclusiv în seama angajatorului român obligația de a ține o evidență și de a înregistra contractele individuale de muncă precum și anumite elemente componente ale acestuia. Pentru aceasta, fiecare angajator are însărcinarea de a înființa și transmite, la Inspectoratul Teritorial de Muncă, un registru general de evidență a salariaților, în condițiile stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 500/2011.

^[1] Comisia Administrativă de Coordonare a Sistemelor de Securitate Socială este constituită pe lângă Comisia Comunităților Europene și este compusă dintr-un reprezentant al guvernului din fiecare dintre statele membre. Rolul său este stabilit prin Regulamentul nr. 883/2004.

^[2] Decizia numărul A2 din data de 12 iunie 2009, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. C 106/5 din data de 24 aprilie 2010.

Potrivit prevederilor legale menționate, în acest registru (întocmit în formă electronică) se vor completa următoarele elemente, în ordinea angajării: (i) elementele de identificare a tuturor salariaților; (ii) data angajării; (iii) perioada detașării și denumirea angajatorului la care se face detașarea; (iv) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România (COR) sau altor acte normative; (v) tipul contractului individual de muncă; (vi) durata normală a timpului de muncă și repartizarea acestuia; și (vi) salariul de bază lunar brut și sporurile, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă.

În funcție de elementul ce urmează a fi înregistrat, Hotărârea Guvernului nr. 500/2011 stabilește, la articolul 4, anumite termene de completare și înregistrare în registru, termene distincte pentru înregistrările efectuate în cazul unor noi contracte individuale de muncă sau pentru modificările ce apar pe parcursul executării unor contracte de muncă deja înregistrate.

În strânsă legătură cu obligațiile de înregistrare în registrul de evidență sunt obligațiile stabilite de Codul muncii în cazul în care salariatul va fi detașat sau va desfășura activitatea în străinătate. Astfel, pe lângă informațiile pe care angajatorul este obligat să le transmită salariatului potrivit dispozițiilor art. 17, înainte de plecarea în străinătate, acesta trebuie să-i comunice, în timp util, și informații referitoare la: (i) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate; (ii) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum și modalitățile de plată; (iii) prestațiile în bani și/sau în natură aferente desfășurării activității în străinătate; (iv) condițiile de climă; (v) reglementările principale din legislația muncii din acea țară; (v) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală; (vi) condițiile de repatriere a lucrătorului, după caz.

detașare
Codul muncii
document portabil A1

Având în vedere că durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate, moneda de plată a drepturilor salariale și celelalte prestații aferente vor trebui incluse în contractul de muncă, părțile sunt obligate să încheie un act adițional la contractul de muncă, în situația în care aceste elemente apar pe parcursul desfășurării unui contract existent.

Întrucât anumite elemente trebuie înregistrate în registrul de evidență al salariaților, inclusiv în situația în care un salariat își va desfășura activitatea în străinătate, câteva chestiuni cu relevanță practică se impun a fi precizate.

În primul rând, înainte de a trimite un salariat în afara României, angajatorul va trebui să decidă modalitatea pe care o alege în această privință. Mai exact, salariatul va fi detașat în sensul noțiunii definite de Codul muncii, sau va fi o detașare potrivit reglementărilor europene. Problemele ar putea apărea având în vedere și intenția angajatorului de a obține pentru salariatul detașat documentul portabil A1.

(1) Detașarea potrivit Codului muncii are ca efect, așa cum am menționat, suspendarea contractului de muncă pe durata detașării. Acesta va fi subordonat angajatorului la care a fost detașat, în interesul căruia își va desfășura activitatea. O astfel de detașare se va înregistra în registrul de evidență al salariaților, angajatorul având obligația de a înregistra, separat, și suspendarea contractului de muncă (ca urmare a detașării) precum și celelalte elemente care suferă modificări cu această ocazie (eventual durata timpului de muncă, salariul și sporurile etc.).

În această situație, însă, având în vedere faptul că pe toată durata detașării salariatul nu va mai fi subordonat angajatorului care detașează (iar munca va fi prestată în interesul angajatorului la care a fost detașat), nu se păstrează o legătură directă între cele două părți în toată această perioadă. Din această cauză, documentul portabil A1 nu va putea fi emis de către autoritatea competentă, urmând ca salariatului să i se aplice legea din statul în care a fost detașat, potrivit principiului *lex loci laboris*.

(2) Dacă salariatul a fost detașat, în sensul prevăzut de Regulamentul nr. 883/2004 și Directiva nr. 96/71/CE, angajatorul nu are obligația de a înregistra nici detașarea și nici suspendarea contractului de muncă (întrucât aceasta nu intervine) în registrul de evidență al salariaților. Trebuie, însă, avute în vedere și celelalte elemente obligatorii a fi înregistrate în acest registru – elemente care pot fi modificate cu această ocazie – pentru a fi prevenite orice riscuri de neconformare cu prevederile legale.

Apare ca fiind evidentă posibilitatea obținerii documentului portabil A1 pentru salariatul detașat, având în vedere tocmai ideea menținerii unei relații permanente de subordonare a acestuia cu angajatorul care detașează precum și faptul că activitatea desfășurată în afara României va fi în interesul angajatorului de aici (una dintre condițiile de obținere a documentului A1).

Concluzie privind opțiunile angajatorilor. Riscuri

Având în vedere distincția ce se face în privința noțiunii de detașare, condițiile pe care angajatorul și salariatul trebuie să le îndeplinească pentru obținerea documentului ce atestă legislația aplicabilă în ceea ce privește sistemul de securitate socială, precum și obligațiile angajatorului de ținere și înregistrare în registrul de evidență al salariaților, angajatorii din România vor trebui să aibă în vedere la momentul stabilirii relațiilor contractuale cu partenerii străini opțiunile lor în ceea ce privește modalitățile în care vor fi aduse la îndeplinire obligațiile asumate, prin intermediul salariaților români.

Contractele încheiate cu partenerii din afara României vor trebui să indice destul de clar activitățile care vor fi efectiv prestate pe teritoriul străin, persoanele care vor fi detașate, perioada în care activitățile vor fi desfășurate. De asemenea, aceste contracte vor trebui să precizeze și care vor fi relațiile între salariații detașați și angajatorul din România, respectiv cel din afara țării, precum și obligațiile acestora, astfel încât să poată fi stabilită relația de subordonare.

În situația în care apar neconcordanțe sau nu sunt îndeplinite condițiile necesare, angajatorii ar putea risca să nu obțină documentul portabil A1 (deși ar putea avea un interes serios în a-l obține), sau să-l obțină cu foarte mare greutate. Mai mult, în funcție de mecanismul contractual ales, angajatorii pot fi supuși riscului unor sancțiuni din partea autorităților în situațiile în care nu își îndeplinesc obligațiile legale (ne referim la sancțiunile pentru nerespectarea obligațiilor privind registrul de evidență al salariaților precum și la sancțiunile ce pot fi aplicate ca urmare a cooperării dintre instituțiile din România și cele din cadrul Uniunii Europene, în ceea ce privește sistemele de securitate socială).

**detașare |
angajator |
document portabil A1**