

Noua directiva privind detașarea angajaților, neglijată în contextul pandemiei. Ce schimbări majore aduce?



Până la începutul acestui an, un telefon primit cu doar o zi înainte putea face ca angajatul unei companii să fie în avion la prima oră pentru a îndeplini o sarcină punctuală în altă țară. Contextul economic și infrastructura de transport (aerian, dar nu numai) au stimulat mobilitatea angajaților în special în interiorul Uniunii Europene (UE). În contextul pandemiei de COVID-19, fenomenul s-a temperat simțitor, iar expresia „*Covido ergo Zoom*” (după celebra expresie „*Cuget, deci există*”) pare că ne va mai urmări ceva vreme, chiar și după depășirea crizei sanitare. Dar relațiile online funcționează doar parțial, pentru comunicare și în cazul serviciilor care pot fi livrate și virtual. Însă multe sectoare din economie activează „pe teren” (agricultura, producție de orice fel, logistica etc.), iar pentru acestea, mai devreme sau mai târziu, va fi nevoie de forța de muncă. Mobilitatea trebuie reluată, chiar dacă cu precauție, pentru că este singura soluție pentru ca motoarele economiei să revină la turația maximă.

Comaniile care detașează angajați trebuie să țină cont de faptul că, în perioada de temperare a mobilității, au intrat în vigoare noi reglementări care prevăd înăsprirea cadrului și condițiilor în care angajații își pot desfășura activitatea pe teritoriul altor state UE, fie pentru o zi, o lună sau mai mult.

Una din formele de mobilitate a angajaților este reglementată la nivelul UE încă din 1996, când a fost adoptată Directiva privind lucrătorii detașați (*Posted Worker Directive - PWD*), cu scopul principal de a facilita libertatea de a presta servicii și, în subsidiar, pentru a asigura o protecție de bază pentru angajații trimiși la muncă în altă țară. În vara anului 2018, UE a adoptat o nouă directivă, de revizuire a PWD, care a introdus două principii majore: plata similară pentru munca comparabilă – *Equal Pay for Equal Work* - și obligația de a respecta toate condițiile de muncă aplicabile în țara gazdă, în cazul în care detașarea depășește 12 luni (18 luni, în cazuri excepționale).

Pe scurt, *Equal Pay for Equal Work* presupune că dacă un angajat este trimis de angajatorul sau român să muncească o perioadă la o societate afiliată din altă țară, de exemplu, Germania, în anumite condiții, el trebuie să primească aceeași remunerație minimă ca un cetățean german angajat de către societatea gazdă pe un post comparabil. Această remunerație este stabilită conform legislației în vigoare sau contractelor colective de muncă cu aplicabilitate generală la nivel sectorial (nu doar la nivelul salariului minim, cum se practica anterior adoptării directivei revizuite). Al doilea principiu introdus de noua directivă se referă la detașările pe o perioadă mai lungă de 12 luni (18 luni, în anumite cazuri) și presupune că, după perioada menționată, un lucrător detașat va beneficia de toate condițiile de muncă aplicabile în țara gazdă, cu mici excepții, nu doar de cele de bază stabilite de directivă.

Directiva revizuită a fost implementată în toate statele membre, inclusiv în România, prin modificarea Legii 16/2017, în august 2020. Prin urmare, societățile din țările UE care trimit angajați în alt stat membru trebuie să știe

ca au de îndeplinit anumite obligații în țara gazda, uneori și în cazul unei deplasări de o singură zi. Printre obligațiile principale se numără remunerarea corespunzătoare a angajatului și raportarea acestor călătorii prin depunerea unei notificări la autoritățile din țara de destinație.

Având în vedere complexitatea noilor obligații care apar pentru angajatori în celelalte state membre, precum și sancțiunile pentru neconformare, deloc neglijabile, este de apreciat răgazul oferit de contextul epidemiologic companiilor pentru a-și pregăti din timp infrastructura necesară conformării cu noile cerințe.

Din ce moment al deplasării intervine obligația notificării?

Directiva UE a stabilit doar principiile de bază care trebuie aplicate în cazul detașării lucrătorilor în alt stat membru și a lăsat la aprecierea fiecărei țări adoptarea regulilor concrete care să asigure respectarea principiilor consacrate de aceasta. Din această cauză, regulile aplicabile diferă semnificativ de la țara la țară.

Astfel, regulile cu privire la stabilirea momentului în care intervine obligativitatea notificării autorităților din statul gazda sunt foarte variate și de cele mai multe ori depind de scopul și durata călătoriei – de la prima zi a deplasării, la 91 de zile. Spre exemplu, în Austria, notificarea devine obligatorie din prima, a cincea sau din a 60-a zi a deplasării, în Bulgaria și Danemarca - din prima sau a opta zi, iar Olanda are un sistem extrem de complex, cu șapte praguri diferite. În România, lucrurile sunt mai simple – în lipsa unui prag expres menționat, se presupune că orice călătorie care face obiectul directivei trebuie notificată, indiferent dacă durează o zi sau mai multe.

Și sancțiunile pentru neconformarea cu obligațiile de raportare diferă foarte mult de la țara la țară. În Germania, aceasta poate ajunge până la amenda de 30.000 de euro și interzicerea participării la licitațiile publice, în Franța, până la 4.000 de euro/angajat, iar în Spania, abaterile grave (cum ar fi absența înregistrării, falsificarea sau tăinuirea informațiilor) sunt pasibile de amenzi de la 6.251 la 187.515 de euro. Prin urmare, o bună gestionare și planificare a deplasărilor realizate de angajații proprii este soluția pentru limitarea riscurilor care apar.

Totodată, angajatorii trebuie să țină cont că autoritățile și-au schimbat abordarea și, dacă în trecut puneau accentul pe conformarea formală (verificau mai degrabă depunerea notificării), acum se concentrează și pe substanța (dacă este vorba de o detașare reală sau dacă nu s-ar fi impus mai degrabă încheierea unui contract de muncă cu entitatea din țara gazda, cu implicațiile aferente). Așadar, este posibil să apară controale în această zonă, iar companiile românești, în special, trebuie să țină cont de faptul că sistemele/procese de verificare din celelalte state sunt mai performante decât cele din România.

Angajații care călătoresc în scop de afaceri sunt supuși regulilor directivei?

Întrebarea care apare tot mai des în acest context este legată de angajații care călătoresc în scop de afaceri (business travelers) - în ce măsură sunt aceștia supuși regulilor PWD? Răspunsul nu este atât de simplu pe cât ar părea, pentru că depinde de trei aspecte: regulile din țara gazda, scopul călătoriei și durata șederii. Aceste variabile generează foarte multe combinații, astfel că, pentru companiile cu un număr mare de angajați mobili, soluțiile bazate pe tehnologie devin indispensabile. Mai mult, gestionarea și conformarea devin foarte dificile pentru călătoriile scurte, pentru că, de cele mai multe ori, informațiile privind astfel de deplasări nu ajung la departamentul resurse umane în timp util sau chiar deloc.

Practic, pentru angajatorii ai căror angajați călătoresc în alte state UE (pe termen scurt sau lung), gestionarea a 26 de procese și reguli de conformare diferite, care atrag sancțiuni considerabile chiar și pentru simple erori administrative, constă în analizarea a mii de potențiale combinații pentru a asigura conformarea deplină la regulile aplicabile.

Pentru angajatorii români, toate aceste aspecte sunt relevante prin prisma faptului că cele mai multe obligații care deriva din legislație sunt în sarcina angajatorului din statul de origine. Consecințele nerespectării cerințelor PWD

sunt multiple și variaza de la avertismente și amenzi în cuantum redus, pâna la atragerea raspunderii penale a administratorului angajatorului în cazuri grave. În plus, și în calitate de companie gazda, un angajator poate fi responsabil pentru persoanele detașate sau cele care vin în calatorie de afaceri și amendat pentru munca nedeclarata în cazul în care nu respecta prevederile PWD.

Prin urmare, acesta poate fi considerat un moment oportun pentru a analiza și dezvolta un proces optim pentru gestionarea populației mobile și a obligațiilor de conformare, astfel încât, în anticiparea reluării calatoriilor pe scara larga, acesta sa poata fi implementat ușor în corelație cu planurile de desfășurare și de dezvoltare a diferitelor afaceri în interiorul UE.