

Coordonarea sistemelor de securitate sociala în contextul Brexit începe sa prinda contur



Semnarea recenta a Protocolului privind coordonarea sistemelor de securitate sociala aduce noi provocari pentru angajatorii din statele membre ale Uniunii Europene și din Regatul Unit al Marii Britanii, care vor trebui sa aplice atât prevederile anterioare, cât și pe cele noi din aceasta zona. Lipsa de certitudine cu privire la modul în care se vor aplica noile norme, dar și din modificarile operate pentru lucratorii detașați, completeaza noul context. Exista, însa, și o veste buna – o mare parte din dispozițiile noului protocol par sa se alinieze cu cele din regulamentul anterior, aducând, astfel, o oarecare predictibilitate pe piața securității sociale.

Protocolul privind securitatea sociala, care face parte din Acordul comercial și de cooperare între Uniunea Europeana și Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, prevede multe dintre aspectele esențiale pentru piața muncii și mobilitatea angajaților dupa încheierea perioadei de tranziție generata de Brexit.

Reglementarile UE acopera reguli privind contribuțiile în sistemele de securitate sociala și acumularea de prestații aplicabila lucratorilor. Aceste aranjamente asigurau apartenența la un singur sistem de asigurari sociale în piața comuna, reglementata de Regulamentul CE 883/2004, care au continuat sa fie aplicabile și pe perioada de tranziție de pâna la 31 decembrie 2020.

Astfel, protocolul agreat privind coordonarea sistemelor de securitate sociala ofera un anumit grad de certitudine referitor la condițiile de relaționare pe piața muncii și în domeniul asigurărilor sociale, începând cu ianuarie 2021, între Marea Britanie și statele membre UE. Persoanele ale caror activități transfrontaliere au început anterior datei de 1 ianuarie 2021 vor beneficia de drepturile derivate din Acordul de retragere (semnat în ianuarie 2020) și li se vor aplica aranjamentele de securitate sociala în vigoare înainte de 1 ianuarie 2021.

Elementele noului protocol în domeniul securității sociale sunt în concordanța cu multe dintre dispozițiile actuale ale reglementărilor existente în UE. Cea mai importanta este cea de afiliere la sistemul de securitate sociala într-un singur stat, precum și recunoașterea perioadelor de contribuție. Totuși, exista unele diferențe și ambiguități dintr-o perspectiva tehnica și de punere în aplicare, care pot ramâne timp de câteva luni sau pe termen chiar și mai lung.

Majoritatea dispozițiilor din noul protocol par sa preia, în mare masura, prevederile Regulamentului CE 883/2004. Astfel, între principalele reglementari putem regasi patru dispoziții importante: doar legislația de securitate sociala a unei singure țari se poate aplica unei persoane la un moment dat, teoretic împiedicând dubla acoperire și implicit contribuție; principiul „platește acolo unde lucrezi” continua sa se aplice ca principiu general; regulile pentru

marinari și pentru echipajele la bordul aeronavelor rămân neschimbate, iar acoperirea în cazul activităților desfășurate în mai multe state din UE și Marea Britanie rămâne în concordanță cu prevederile existente în Regulamentul deja amintit.

Se pare totuși ca exista modificari importante ale regulilor pentru lucratorii „detașați”. Astfel, conform noului acord, acoperirea în statul de origine a detașatilor este limitata doar pentru detașari de până la 24 de luni, aparent, fara existența unei opțiuni de extindere. Anterior, aceasta perioada putea fi prelungita și până la 5 ani. Chiar și așa, potrivit unor dispoziții tranzitorii limitate, fiecare stat membru al UE are posibilitatea de a opta sau a renunța la aplicarea acestor dispoziții privind legislația aplicabila pe perioada detașarii, prin comunicarea unei astfel de opțiuni până la sfârșitul lunii ianuarie 2021.

Deși reciprocitatea în sistemul de sanatate va continua și Cardul European de Sanatate va rămâne valabil până sa fie înlocuit de un nou Card Global de Sanatate, e destul de neclar cum se va aplica aceasta reciprocitate în contextul detașatilor și a lucratorilor în mai multe state.

Este de subliniat faptul ca Protocolul acopera drepturile la pensie, boala, invaliditate, maternitate și paternitate, precum și cele legate de șomaj. Cum era de așteptat, beneficiile care nu se bazeaza pe contributivitate au fost excluse. Și viitoarea coordonare a sistemului de securitate sociala între Regatul Unit și UE, din perspectiva individuala, va permite agregarea perioadelor de acoperire/rezidența a securității sociale în UE la stabilirea calificarii de eligibilitate pentru a beneficia de pensionare în statul membru în care au fost platite contribuțiile.

Noul acord încheiat între Marea Britanie și UE în decembrie 2020 intra în vigoare provizoriu de la 1 ianuarie 2021, deși o aprobare oficiala de catre Parlamentul European este preconizata sa se întâmple în jurul datei de 1 februarie 2021.

În concluzie, deși noile dispoziții sunt binevenite, este deja clar ca vor exista provocari pentru toți angajatorii care vor trebui sa analizeze implicațiile pe termen lung atât ale Regulamentului, cât și ale noului Protocol, în funcție de situația angajatului. În plus, este de urmarit poziția României în ceea ce privește detașarea și ce opțiune va lua în considerare.