

KPMG: Sancțiuni pentru neconformitate în raportarea detașarilor de angajați

Amenda, penalitate de nedeclarare, interzicerea participării la licitațiile publice sau chiar pedeapsa cu închisoarea. Acestea sunt o parte din sancțiunile pe care le risca companiile care detașează angajați în statele membre ale Uniunii Europene pentru nerespectarea obligațiilor de raportare a detașării.

România sancționează cu amenda, de la 5.000 la 9.000 de lei, nedeplinirea notificării, a documentelor care să ateste remunerația totală sau chiar a traducerii documentelor. Tot amenda primesc și agenții economici care depun notificarea cu informații incomplete sau cu informații eronate (de la 3.000 la 9.000 de lei) sau care nu îndeplinesc obligația de a informa în scris salariatul detașat cu privire la anumite informații cerute de lege (10.000 - 20.000 de lei). Un risc suplimentar poate fi obligația de plată a asigurărilor sociale în România (în lipsa documentelor care să demonstreze exceptarea).

”Așa cum se poate constata, pedepsele pentru neconformarea cu obligațiile de raportare diferă foarte mult de la țara la țară. Recomandăm agenților economici care intenționează să detașeze angajați să analizeze cu atenție cerințele impuse de fiecare țară și să se conformeze”, declară **Daniel Jinga**, *Associate Director People Services, KPMG România*.

Astfel, legislația din Germania prevede sancțiuni pentru neconformarea cu obligațiile de notificare a detașării ce pot ajunge până la amenda de 30.000 de euro și interzicerea participării la licitațiile publice.

În Belgia, nerespectarea de către angajator a anumitor reguli – fie cele privind acordarea salariului minim, care variaza în funcție de zonă, de industrie sau de experiență, fie privind timpul maxim de lucru poate determina sancționarea angajatorului sau a reprezentant local cu o amendă penală între 400 și 4.000 euro sau într-o amendă administrativă între 200 și 2.000 euro, în funcție de gravitatea încălcarilor prevederilor legale. Nerespectarea de către angajator a regulilor privind notificarea prealabilă în platforma Limosa (o platformă utilizată de statul belgian pentru gestionarea activităților transfrontaliere) este sancționată în Belgia cu o pedeapsă de cel mai înalt nivel, ce poate consta în închisoare de la șase luni la trei ani plus o amendă penală între 4.800 și 48.000 euro. Mai mult, în Belgia, amenda (penală sau administrativă) este multiplicată cu numărul de angajați aflați în această situație, fără a putea depăși, însă, de o sută de ori maximumul amenzii.

Italia prevede sancționarea lipsei notificării sau transmiterea unor informații eronate cu amenzi între 180 și 3.600 euro, pentru fiecare angajat pentru care n-au fost respectate cerințele legislative. Nenumirea unui reprezentant legal se poate sancționa cu sume între 2.400 și 7.200 euro. Dacă se consideră că detașarea este artificială, amenzile pot pleca de la 50 euro pentru fiecare angajat/pe zi, cu un minim de 5.000 euro și un maxim de 50.000 euro. În cazul în care detașaților nu li respecta drepturile prin legislația privind remunerarea egală cu angajații italieni, angajatorul va fi obligat să plătească diferența, responsabilitatea fiind împărțită între compania gazdă și cea care a detașat angajați în Italia.

În Spania, abaterile grave (cum ar fi absența înregistrării, falsificarea sau tănuirea informațiilor) sunt pasibile de amenzi de la 7.501 la 222.018 euro.

Ca o primă concluzie, putem spune că angajatorii trebuie să fie pregătiți dacă intenționează să detașeze personal, pentru că autoritățile din fiecare țară, o dată cu noile reglementări, au din ce în ce mai multe instrumente de verificare a conformării cu cerințele legislative. Astfel, dacă în trecut puneau accentul pe conformarea formală (verificau mai degrabă birocrația, depunerea documentelor), acum se concentrează și pe substanța (dacă este vorba de o detașare reală sau artificială, dacă încadrarea salariatului este conformă cu calificarea și expertiza acestuia etc). Așadar, este posibil să apară controale din ce în ce mai frecvente și din această perspectivă, iar companiile trebuie să fie pregătite să facă față unor procese de verificare complexe.

”În final, am recomanda tuturor companiilor sa se asigure ca detașările pe care le inițiază către alte state membre UE au substanța, sunt bazate pe decizii reale de business și nu pe structuri artificiale. Totodată recomandăm verificarea constantă a legislației din fiecare stat membru EU, deoarece, chiar dacă Directiva 2018/957/EU oferă cadrul general privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, rămâne la latitudinea fiecărui stat membru să își elaboreze propriile legi pentru a determina modul de aplicare a acestor norme”, a conchis **Madalina Racovițan**, *partener Consultanța Fiscală, Head of People Services, KPMG în România*.