

Cuprins

I. Cadrul juridic al deplasării lucrătorilor în spațiul UE

1. Dreptul Uniunii Europene
2. Acte normative reglementate în România

II. Detașarea salariaților din România în alte state membre UE

1. Cazuri de detașare transnațională din România
2. Obligațiile angajatorilor cu privire la detașarea transnațională de pe teritoriul României
3. Documentul portabil A1
4. Cardul european de sănătate și documentul portabil S1
5. Tratatamentul fiscal aplicabil veniturilor acordate salariaților detașați transnațional
 - a) Tratatamentul fiscal aplicabil diurnei
 - b) Tratatamentul fiscal aplicabil veniturilor salariale
6. Cazul conducătorilor auto
7. Posibilitatea de prelungire a detașării
8. Sfaturi pentru angajatorii care detașează transnațional salariați

III. Detașarea salariaților din alte state membre UE în România

1. Cazuri de detașare transnațională pe teritoriul României
2. Obligațiile angajatorilor cu privire la detașarea transnațională pe teritoriul României
3. Obligațiile angajatorilor din România la care sunt detașați salariați transnațional
4. Drepturile salariaților detașați transnațional în România
5. Drepturile salariaților temporari detașați transnațional pe teritoriul României
6. Tratatamentul fiscal aplicabil veniturilor salariale plătite salariaților detașați pe teritoriul României
7. Declararea veniturilor salariaților detașați în România
8. Protecția salariaților detașați în România
9. Evaluarea riscurilor cauzate de nerespectarea prevederilor legale privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.
10. Contravenții privind angajatorii care detașează salariați în România
11. Contravenții privind angajatorii care detașează salariați din România în alte state membre UE

IV. Detașarea conducătorilor auto

1. Cadrul legislativ
2. Situații în care deplasarea conducătorilor auto nu este considerată detașare conform Ghidului elaborat de Comisia Europeană
3. Obligațiile angajatorilor conducătorilor auto detașați în spațiul UE
4. Întrebări și răspunsuri privind înregistrarea în platforma IMI

I. Cadrul juridic al deplasării lucrătorilor în spațiul UE

Detașarea transnațională este reglementată de legislația internă, dar și de dreptul Uniunii Europene.

1. Dreptul Uniunii Europene

- Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;
- Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 mai 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1.024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne;
- Directiva (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;
- DIRECTIVA (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană;
- În ceea ce privește securitatea socială, condițiile de asigurare a lucrătorilor detașați (în sensul Directivei 96/71/CE) sunt reglementate de articolele 12, 13 și 16 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și de Regulamentul de punere în aplicare (CE) nr. 987/2009. Aceste regulamente oferă un cadru juridic care stabilește în ce stat membru trebuie să fie asigurat lucrătorul detașat, precum și alte condiții care trebuie îndeplinite pentru ca persoana să rămână sub incidența legislației privind securitatea socială din statul membru în care aceasta desfășoară în mod normal o activitate ca angajat. Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului

2. Acte normative reglementate în România

- Legea nr. 16 din 17 martie 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, publicată în Monitorul Oficial nr. 196 din 21 martie 2017, intrată în vigoare la data de 20 mai 2017;
- Codul muncii, republicat în Monitorul Oficial nr. 345 din 18 mai 2011;
- Hotărârea Guvernului nr. 337/2017 pentru aprobarea Normelor metodologice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României, publicată în Monitorul Oficial nr. 411 din 31 mai 2017;

II. Detașarea salariaților din România în alte state membre UE

1. Cazuri de detașare transnațională din România

Legea nr. 16/2017 definește salariatul detașat de pe teritoriul României ca fiind salariatul unui angajator stabilit pe teritoriul României, care, pe o perioadă limitată de timp, dar nu mai mult de 24 de luni, conform art. 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, desfășoară muncă pe teritoriul unui stat membru UE sau al Spațiului Economic European, altul decât cel în care își are sediul angajatorul său, sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pe perioada executării contractului încheiat cu angajatorul din celălalt stat membru.

Detașarea transnațională din România are loc în trei situații:

a) Detașarea unui salariat de pe teritoriul României, în numele angajatorului și sub coordonarea acestuia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și angajatorul care face detașarea.

b) Detașarea unui salariat de pe teritoriul României la o unitate sau la o întreprindere care aparține grupului de întreprinderi, situată pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea.

Grupul de întreprinderi este format din două sau mai multe întreprinderi recunoscute ca fiind afiliate.

Este recunoscută ca fiind afiliată direct sau indirect unei alte întreprinderi o întreprindere care îndeplinește cel puțin una dintre următoarele condiții:

- a) deține majoritatea capitalului subscris al celeilalte întreprinderi;
- b) controlează majoritatea voturilor atașate acțiunilor emise de cealaltă întreprindere;
- c) poate numi mai mult de jumătate dintre membrii consiliului de administrație, de conducere sau de supraveghere al celeilalte întreprinderi;
- d) este administrată pe o bază comună cu cealaltă întreprindere de către o altă întreprindere.

c) Punerea la dispoziție a unui salariat, de către un agent de muncă temporară, la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.

ATENȚIE!

Detașarea transnațională prevăzută în legislația comunitară și transpusă în România prin Legea nr. 16 din 17 martie 2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale nu are același regim juridic cu detașarea prevăzută la art. 45 din Codul muncii.

Astfel, potrivit art. 45 din Codul muncii, detașarea este 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. În mod excepțional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului, iar în conformitate cu dispozițiile art. 47 alin. (1) din același act normativ, drepturile cuvenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea. Totodată, potrivit art. 52 alin. (1) lit. d) din Codul muncii, contractul individual de muncă se suspendă din inițiativa angajatorului pe durata detașării.

Detașarea transnațională presupune detașarea unui salariat de pe teritoriul României în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia. Contractul individual de muncă încheiat de salariatul detașat cu societatea care l-a detașat nu se suspendă, ca în cazul detașării prevăzute de Codul muncii. Acest aspect rezultă din dispozițiile art. 2 alin. (3) din Legea nr. 16/2017, care statuează, că pe întreaga perioadă a detașării, salariatul detașat își va păstra (deci nu se suspendă, ca în cazul detașării reglementate de Codul muncii) raportul de muncă direct cu angajatorul care l-a detașat.

Prin urmare, atât drepturile salariale, cât și celelalte contribuții datorate către stat se achită de către angajatorul care l-a detașat, și nu de către beneficiarul serviciilor, ca în cazul detașării reglementate de Codul muncii.

DE REȚINUT!

În cazul detașării transnaționale, contractul individual de muncă nu se suspendă! Salariații care sunt trimiși temporar la muncă într-un alt stat membru, dar care nu prestează servicii acolo, nu sunt angajați detașați.

Spre exemplu, nu sunt detașați transnațional salariații care efectuează deplasări în interes de serviciu în alt stat membru UE pentru a participa la conferințe, reuniuni, târguri etc.

Acești salariați nu intră sub incidența reglementărilor privind detașarea transnațională.

În ceea ce privește coordonarea sistemelor de securitate socială, Regulamentele (CE) nr. 883/2004 și nr. 987/2009 prevăd că, pentru fiecare activitate profesională transfrontalieră (inclusiv „deplasări în interes de serviciu”), angajatorul sau orice lucrător independent în cauză are obligația de a informa statul membru competent (de origine), ori de câte ori este posibil în prealabil, și de a obține un document portabil A1 (DP A1). Această obligație vizează orice activitate economică, chiar dacă este doar de scurtă durată. Aceste regulamente nu prevăd excepții nici în cazul deplasărilor în interes de serviciu.