

# Ghid privind detașarea lucrătorilor

2021 a fost primul an integral în care au fost aplicate **noile cerințe ale Directivei 2018/957/UE**, intrată în vigoare chiar în primul an al pandemiei, dintre care cea mai importantă vizează lucrătorii detașați, care au primit dreptul la o remunerație echivalentă cu aceea primită de un angajat local în țara în care își va desfășura activitatea.

Conform unui comunicat de presă emis de KPMG România, prin care se anunță apariția Ghidului privind detașarea lucrătorilor, pentru multe țări, implementarea Directivei a însemnat creșterea complexității cerințelor de înregistrare sau mecanisme diferite de calcul a duratei de referință a detașării.

„Scopul principal al Ghidului din acest an este acela de a oferi companiilor o privire de ansamblu asupra principiilor generale ce guvernează detașarea lucrătorilor, precum și de a ajuta angajatorii să înțeleagă dacă și cum noua realitate a *muncii de oriunde* poate genera riscuri sau obligații suplimentare organizațiilor sau angajaților mobili”, explică Mădălina Racovițan, Tax Partner și Head of People Services, KPMG în România.



Până în prezent, cu excepția Estoniei, țările UE au transpus Directiva în legislația locală. Conform Ghidului amintit, cerințele de înregistrare a detașărilor pot fi, cu anumite excepții, mai complexe ca în anii anteriori (urmăre a separării misiunilor pe termen scurt – mai puțin de 12 luni, și celor pe termen lung – mai mult de 12 luni). Mai mult, **mecanismul de calcul al duratei detașării** poate fi diferit de la un stat membru la altul. Belgia, Bulgaria, Croația, Cipru, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Malta, Țările de Jos, Polonia, Slovenia, Suedia, de pildă, calculează perioada de referință de 12 luni începând cu data debutului detașării (indiferent de data implementării Directivei), în vreme ce Austria, Republica Cehă, Danemarca, Finlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburg, **România**, Spania, Slovacia calculează perioada de referință de 12 luni începând de la data implementării Directivei.

În ceea ce privește excepțiile referitoare la **cerințele de înregistrare** se menționează cazul Germaniei, unde notificarea detașării la autoritatea competentă nu depinde de durata detașării, ci de încadrarea acesteia într-unul dintre sectoarele relevante și/sau contractele colective de muncă. Norvegia este un alt exemplu de țară în care nu există nicio cerință de înregistrare, indiferent de perioada detașării. În cazul **României**, legislația actuală nu prevede nicio diferențiere, în funcție de durata detașării, în ceea ce privește cerințele de notificare a autorității competente.

Un aspect interesant evidențiat în Ghid se referă la **statutul Marii Britanii**. Deoarece Marea Britanie nu mai este membră a Uniunii Europene, Directiva 2018/957/UE nu se mai aplică detașării lucrătorilor din UE în Regatul Unit sau detașării lucrătorilor din Regatul Unit în UE (prin urmare, drepturile de muncă ale cetățenilor UE care sunt detașați în Regatul Unit vor depinde de legislația domestică din Marea Britanie). Cu toate acestea, Marea Britanie a transpus într-o oarecare măsură Directiva 2018/957/UE în legislația domestică prin emiterea unor regulamente interne (2020) privind lucrătorii detașați, regulamente care au intrat în vigoare la 30 iulie 2020 (data stabilită de directivă) și care preiau parte din prevederile acesteia.

Totodată, potrivit celei mai recente ediții a Ghidului KPMG Global, ultimele luni ale anului 2021 au adus o creștere a mobilității angajaților, și ca o adaptare la *nouă realitate* – în care întâlnim atât angajați detașați, cât și angajați care muncesc „de oriunde”, și în care salariații se concentrează mai mult pe activitatea lor și mai puțin pe locul fix unde își au stabilit biroul. Pentru numeroase organizații, această *nouă realitate* a presupus reevaluarea programelor globale de mobilitate, analiza riscurilor potențiale și creionarea unor procese și proceduri care să ofere siguranța că noile modalități de lucru sunt conforme cu legislația relevantă.

În ceea ce privește **obligațiile generate de situațiile de detașare a angajaților**, analizând datele din acest an, specialiștii KPMG au observat că majoritatea statelor membre ale UE au implementat sisteme electronice care permit înregistrarea detașărilor internaționale. Desigur, mai sunt și țări, printre care și **România**, unde autoritatea competentă

trebuie informată printr-o notificare scrisă care se trimite prin poștă sau e-mail.

Referitor la „**munca de oriunde**”, Ghidul KPMG arată că, în general, acești angajați nu sunt considerați în mod automat lucrători detașați, motiv pentru care prevederile Directivei detașării nu li se aplică.

Cu toate acestea, legislația națională a țării în care angajații își desfășoară activitatea trebuie analizată, deoarece pot exista și în aceste situații cerințe specifice de înregistrare și pot apărea implicații din perspectiva impozitului pe venit, securitatea socială, imigrație.

„În plus, ca în fiecare an, ghidul oferă informații și cu privire la nivelul salariului minim în fiecare dintre statele membre, scopul KPMG fiind acela de a oferi companiilor o perspectivă clară asupra regulilor privind detașarea lucrătorilor de la adoptarea Directivei 2018/957/UE, ca și asupra potențialelor implicații legate de lucrul la distanță”, conchide Mădălina Racovițan. **(C.Ș.)**