

DELEGARE VERSUS DETAȘARE. LUCRĂTORII ROMÂNI ÎN EUROPA

Vizita transnațională

**”Promovarea cooperării transnaționale pentru a asigura condiții
de muncă decente și bunăstare lucrătorilor detașați”**

București, 11 octombrie 2017

STATISTICI PRIVIND LUCRĂTORII ROMÂNI DETAȘAȚI ÎN UE

- **46,871** de persoane detașate în 2015 (persoane cărora li s-a eliberat formularul A1), reprezentând **2,3%** din totalul lucrătorilor detașați în UE.
- Numărul cel mai mare a fost atins în 2011, când au fost înregistrați 59,363 de lucrători detașați.
- Domeniile în care sunt detașați lucrătorii români: **construcții – 40,7%, industrie – 38,3%, servicii de afaceri – 7,3%, transport – 5,5%.**
- Țările de destinație – Germania - 37,6%, Spania – 15%, Italia - 13,9%, Belgia - 13,4.



CADRUL LEGISLATIV PRIVIND DETAȘAREA

- Legea nr. 53/2000 - Codul muncii
- Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale
- Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii,
- Directiva 2014/67/UE a Parlamentului European și a Consiliului 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 ("Regulamentul IMI").
- Legislația străinilor, care include prevederile specifice pentru detașarea persoanelor din terțe state în România.



LEGEA NR. 16/2017 PRIVIND DETAȘAREA SALARIAȚILOR ÎN CADRUL PRESTĂRII DE SERVICII TRANSNAȚIONALE

Domeniul de aplicare:

- Art. 5 alin. (2) Prezenta lege se aplică în situația în care întreprinderile iau decizia punerii în aplicare a uneia dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:
 - a) detașarea unui **salariat** de pe teritoriul României, în numele întreprinderii și sub coordonarea acesteia, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și beneficiarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru/Elveției, altul decât România, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea 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, altul decât România, sau pe teritoriul Elveției, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și întreprinderea care face detașarea;
 - 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, altul decât România, ori pe teritoriul Elveției, dacă există un raport de muncă, pe perioada detașării, între salariat și agentul de muncă temporară.



DREPTURI, CONFORM LEGII NR. 16/2017

Salariații detașați de pe teritoriul României în cadrul prestării de servicii transnaționale beneficiază, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, de condițiile de muncă stabilite prin acte cu putere de lege, acte administrative, prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare, valabile în statul membru, altul decât România, sau în Confederația Elvețiană, pe teritoriul căruia/căreia sunt prestate serviciile, cu privire la:

- a) durata maximă a timpului de muncă și durata minimă a repausului periodic;
- b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
- c) salariul minim definit potrivit art. 2 alin. (1) lit. f), inclusiv compensarea sau plata muncii suplimentare;
- d) condițiile de punere la dispoziție a salariaților de către agenții de muncă temporară;
- e) sănătatea și securitatea în muncă;
- f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă pentru femeile însărcinate sau pentru cele care au născut recent, precum și pentru copii și tineri;
- g) egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.



LEGEA NR. 16/2017 NU SE APLICĂ:

- Personalului navigant al întreprinderilor din marina comercială.
- Personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României, care efectuează operațiuni de transport internațional, trimis să lucreze pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru/Elveția, altul decât România și care nu se încadrează în situațiile prevăzute la art. 5 alin. (2).



CODUL MUNCII VERSUS DIRECTIVA DETAȘĂRII

Codul Muncii:

○ Detașarea:

- Se face pentru o durată de maxim un an, cu posibilitatea de prelungire din șase în șase luni, numai cu acordul salariatului;
- **Pe durata detașării contractul de muncă se suspendă;**
- Salariatul detașat se subordonează angajatorului la care s-a dispus detașarea;
- **Plata salariului, a cheltuielilor cu transportul, cazarea și indemnizația de detașare se face de către angajatorul la care s-a dispus detașarea;**
- Se vor aplica condițiile cele mai favorabile între cei doi angajatori (cel care dispune și cel la care se dispune detașarea).
- **Salariatul detașat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de detașare,** în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.
- Detașarea este obligatorie, salariatul neputând refuza executarea detașării, în caz contrar fiind susceptibil a răspunde disciplinar, inclusiv cu desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

Directiva detașării / Legea 16/2017

○ Detașarea

- Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările.
- Lucrătorul este detașat pentru o perioadă limitată în statul gazdă;
- Se menține un raport de lucru cu compania (angajatorul) din statul de origine.
- Angajatorul poate plăti costurile de călătorie, diurnă și cazare în țara UE în care persoana este detașată, dacă acest lucru este prevăzut în legislația țării de origine.
- Ca lucrător detașat, persoana este acoperită de sistemul de securitate socială din țara de origine, pe o perioadă de maximum 2 ani.

TRANSPORTATORII ROMÂNI – SURSĂ DE DUMPING SOCIAL?

Studiu de caz



LEGEA NR. 16/2017

- Personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României, care efectuează operațiuni de **transport internațional**, care lucrează pentru o perioadă de timp limitată pe teritoriul unui stat membru/Elveția, i se aplică prevederile art. 43 din Legea nr. 53/2003, și beneficiază de drepturile prevăzute la art. 44 alin. (2) din același act normativ referitoare la delegare.



CE ESTE DELEGAREA?

Codul Muncii - Art. 43 - 44

- “Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă”.

Delegarea:

- Se face pentru o perioadă de maxim 60 de zile, cu posibilitatea de prelungire pe perioade succesive de max. 60 de zile, numai cu acordul salariatului;
- Pe perioada delegării NU se suspendă contractul de muncă;
- Salariatul delegat se subordonează în continuare angajatorului care a dispus delegarea;
- Plata salariului, a cheltuielilor cu transportul, cazarea și indemnizația de delegare se face de către angajatorul care a dispus delegarea;
- Se vor aplica întotdeauna condițiile prevăzute în contractul individual de muncă semnat cu angajatorul care a dispus delegarea.
- Salariul nu poate fi mai mic decât salariul minim brut garantat în plată în România, de **8,735 lei/oră - 2 Euro/oră**.
- Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport și cazare, precum și la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil. Pe perioada delegării în străinătate, persoana delegată are dreptul la o diurnă, în valoare de **35 Euro/zi pentru masă și cazare în valoare de 100-150 Euro/noapte**. Sumele care depășesc aceste valori sunt impozitate.
- Delegarea este o măsură obligatorie pentru salariat, a cărei nerespectare poate atrage răspunderea disciplinară a acestuia, inclusiv desfacerea contractului de muncă.



HOTARARE NR. /1995 PRIVIND UNELE DREPTURI SI OBLIGATII ALE PERSONALULUI ROMAN TRIMIS IN STRAINATATE PENTRU INDEPLINIREA UNOR MISIUNI CU CARACTER TEMPORAR

- Fixează quantumul diurnei și al plafoanelor de cazare neimpozitabile (35 Euro/zi, respectiv 100-150 de Euro/noapte pentru cazare, pentru statele europene), pentru persoanele delegate în străinătate de instituțiile publice.
- Pentru agenții economici privați, precum și pentru fundații și asociații, HG 510/1995 are caracter de recomandare.



TRANSPORTATORII ROMÂNI (I)

- Sunt plătiți cu salariul minim pe economie, de 1065 lei net/lună, 237Euro/lună.
- Primesc o diurnă negociabilă pentru fiecare zi petrecută în străinătate, pentru masă și cheltuieli uzuale, de maxim 35 Euro/zi (HG nr. 518/1995).
- Nu sunt protejați de contracte colective de muncă sectoriale sau la nivel național, angajatorii nefiind obligați prin lege la plata diurnei într-un anumit cuantum.
- Nu dispun de formularul A1 și au dificultăți în cazul în care au nevoie de asistență medicală (începând din 2017 toți șoferii care sunt detașați în Franța și Austria trebuie să prezinte Formularul A1).
- Programul acestora de lucru cuprinde mai multe luni în cursă și o pauză de câteva săptămâni acasă.
- Ziua de lucru a acestora depășește 8 ore/zi, orele suplimentare nefiind plătite.
- Sunt angajați de angajatori români sau europeni, care profită de prevederile legale din România.



TRANSPORTATORII ROMÂNI (II)

- Nu beneficiază de prevederile Regulamentului European nr. 561/2006 privind timpii de conducere și de odihnă ai șoferilor profesioniști.
- Manifestă oboseală, fumat excesiv, irascibilitate ca urmare a stresului și fenomenului de singurătate.
- Sunt expuși riscurilor de furt, accident, staționărilor prelungite în week-end-uri, perioada sărbătorilor legale, vreme extremă.
- Au perioade de livrare foarte scurte, ceea ce îi expune la riscuri de accident, boli profesionale.
- Se află în situații de folosire abuzivă a concepului de detașare. De exemplu, lucrători români, care aveau deja domiciliul în Italia, au fost angajați formal de o societate din România care îi “împrumută” unei societăți italiene și, în fapt, ei primeau în urma acestei intermediere ilicite (care încălca nu numai Directiva detașării, ci și normele de reglementare ale pieței italiene), un salariu mai mic decât angajații italieni.



Home » Trucul muncitorilor detașați: "lucrează în Italia, dar sunt plătiți în România"

Trucul muncitorilor detașați: "lucrează în Italia, dar sunt plătiți în România"

4 anni fa



Caută

Cerca nel sito...



21 friends like this



Belgia: Patron acuzat de dumping social, arestat preventiv

Autor: **Sorin Alexandru** | **marți, 09 mai 2017** | **0** Comentarii



- 10 mai 2017: Patronul unei importante companii belgiene din sectorul transportului rutier de mărfuri, bănuیت că a angajat în condiții precare mii de șoferi proveniți din Europa de Est, în special români, a fost arestat preventiv marți în Belgia, unde autoritățile încearcă să combată dumpingul social, a anunțat justiția din această țară, informează AFP.

- Prejudiciul rezultat în urma neplătii salariilor pentru cei circa 1.100 de șoferi și a taxelor către fiscul belgian este estimat la circa 55 de milioane de euro, sumă ce ar putea fi de fapt mai mare.



OBSTACOLE ADMINISTRATIVE ÎN CALEA DETAȘĂRII LEGALE (I)

Firmele românești de transport obțin formularul A1 de la Casa Națională de Pensii Publice după ce depun în prealabil:

- certificatul de atestare fiscală, eliberat de unitatea teritorială competentă a Agenției Naționale de Administrare Fiscală, din care să rezulte că angajatorul în cauză nu are datorii la bugetul general consolidat;
- certificatul de înregistrare a societății, eliberat de către oficiul teritorial al registrului comerțului;
- declarație pe proprie răspundere a angajatorului din care să rezulte numărul total de salariați încadrați cu contracte individuale de muncă la data solicitării determinării legislației aplicabile, numărul salariaților care își desfășoară activitatea în România și numărul salariaților detașați în alte state;
- certificatul constatator privind situația angajatorului, emis de oficiul teritorial al registrului comerțului pentru luna în curs;
- ultimul bilanț contabil depus și înregistrat la administrația financiară, precum și cele mai recente balanțe de verificare analitice (noiembrie, decembrie 2016, ianuarie 2017), semnate și ștampilate;



OBSTACOLE ADMINISTRATIVE ÎN CALEA DETAȘĂRII LEGALE (II)

- declarație pe propria răspundere a angajatorului prin care să se ateste cifra de afaceri realizată de acesta în România și cea realizată de acesta pe teritoriul altor state în ultimul an, și care să cuprindă și declarație pe propria răspundere a angajatorului prin care să se ateste numărul de încărcări și descărcări de mărfuri, realizate pe teritoriul României și pe teritoriul diferitelor state membre în care aceste operațiuni au avut loc, în ultimul an, respectiv de la data înființării, după caz;
- declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale – declaratia 112 + anexele 1.1 și 1.2;
- copiile actelor de identitate din România al salariaților pe care angajatorul intenționează să-i detașeze temporar pe teritoriul altor state membre UE;
- copiile contractelor individuale de muncă al salariaților pe care angajatorul intenționează să-i detașeze pe teritoriul altui stat.

În comparație cu transportatorii români, firmele poloneze își descarcă în format electronic acest formular și îl pun la dispoziția șoferului după completare, într-un sistem birocratic simplificat și profitând de bazele de date interconectate la nivelul instituțiilor similare poloneze.



RĂSPUNSUL STATELOR EUROPENE

Impunerea unui salariu minim, pentru evitarea „*dumpingului social*”:

- **Franța** (Decretul nr. 2016-418 de aplicare a salariului minim din Franța în domeniul transporturilor începând cu 01.07.2016) - Salariul minim de referință (ex. șoferi) pornește de la **9,68 euro/oră, până la 10 euro/oră.**
- **Germania** (Legea salariului minim din 2014 -BGBI.I.S.1348)- Salariul minim de referință este de **8,5 euro/oră.** În cazul în care se constată ca salariul minim nu a fost plătit salariatului, sancțiunea aplicată va fi de până la 500.00 Euro
- **Austria** (*Legea pentru combaterea dumpingului social și salarial (Lohn– und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz 2011)* – salariul minim este între **8,27 și 10,22 euro/oră.** În cazul în care se constată ca salariul minim nu a fost plătit salariatului, sancțiunea aplicată va putea fi între 1.000 € și 10.000 € pentru un salariat.



PREVEDERI PRIVIND REPAOSUL SĂPTĂMÂNAL

- În mai 2017 a intrat în vigoare în **Germania** legea privind interzicerea efectuării perioadei de repaus săptămânal normală în cabina autovehiculului.
- În iulie 2014 a fost adoptată în **Franța**, Legea nr.2014-790 privind lupta pentru combaterea concurenței sociale neloiale prin care este interzis conducătorilor auto să efectueze perioada de repaus săptămânal normală în cabina vehiculului. Nerespectarea acestei legi se consideră infracțiune și este pasibilă de amendă de 30.000 euro și un an de închisoare.
- În iunie 2014 a intrat în vigoare în **Belgia** decretul regal prin care se interzice efectuarea perioadei de repaus săptămânal normală în cabina vehiculului. Sancțiunea pentru nerespectarea acestei prevederi poate ajunge la 1800 euro.



REVIZUIREA DIRECTIVEI DETAȘĂRII

- Campania președintelui Macron pentru revizuirea directivei privind detașarea lucrătorilor: *„Deci foarte concret nu accept ca transportatori francezi să facă dumping social angajând salariați care vin din țări cu costuri reduse ale forței de muncă, pentru că asta înseamnă o încălcare a regulilor europene în transportul rutier, și aici vom merge până la capăt”*. Polonia, Ungaria, Cehia, Bulgaria, România, Slovacia sunt de acord să discute dar se opun propunerilor președintelui francez de revizuire a Directivei.
- Înființarea unei ”autoritate comune” de control a punerii în aplicare ”peste tot” în UE a dispozițiilor care încadrează recursul la muncitori detașați, dispoziții acuzate în prezent că favorizează dumpingul social – propunerea Președintelui Comisiei Europene Jean-Claude Juncker.



RĂSPUNSUL TRANSPORTATORILOR

- O DECLARAȚIE COMUNĂ, adoptată în 2017, a asociațiilor transportatorilor din Bulgaria, Republica Cehă, Danemarca, Grecia, Estonia, Ungaria, Irlanda, Letonia, Lituania, Olanda, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Spania - împotriva aplicării Directivei Detașării Lucrătorilor (96/71/EC) la operațiunile de transport internațional în UE, avertizând asupra riscurilor de presiune asupra șoferilor de a deveni conducători auto independenți și de creștere a migrației lucrătorilor în țări europene, pentru a eluda regulile de detașare, precum și de preluarea unor piețe europene de către companiile de transport existente în afara UE.



CONCLUZII

- Amenințată cu procedura de infringement, România a transpus în totalitate Directiva detașării, prin Legea nr. 16/2017.
- Codul Muncii nu este armonizat în totalitate cu prevederile Legii nr. 16/2017 și a Directivei detașării.
- Legea nu este aplicabilă personalului angajatorilor stabiliți pe teritoriul României care efectuează operațiuni de transport internațional, aceștia intrând sub incidența prevederilor Codului Muncii cu privire la delegare, ceea ce îi expune pe aceștia la condiții de muncă și salarizare mult sub cele europene.
- Prevederile Codului Muncii privind delegarea și barierele administrative în calea obținerii formularului A1 determină firmele să apeleze la delegare, ocolind Directiva detașării, numărul lucrătorilor români delegați în Europa fiind semnificativ mai mare decât al celor detașați. Această situație se regăsește în multe sectoare de activitate: construcții, prelucrarea cărnii, industrie, servicii.



VĂ MULȚUMESC.

- Rodica Novac, Asociația pentru Dialog, Ocupare și Migrație CONECT, office@asociatiaconect.ro
- www.asociatiaconect.ro

DETAȘAREA: CARE SUNT DREPTURILE DUMNEAVOASTRĂ?

De către **Chihaia Dumitru** - 14 noiembrie 2016



Distribuți pe Facebook



Distribuți pe Twitter

