

DETAȘAREA LUCRĂTORILOR ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ, ÎNTRE REALITATE JURIDICĂ ȘI DEMAGOGIE POLITICĂ



Drd. Ilie DUMITRU
avocat, Baroul București

Abstract

Transnational posting of workers within the European Union is a way for the employer to change the place of work of a worker from one Member State to another Member State for a limited period of time. This form of posting of workers has effects not only at the personal level, for the posted worker or the posting employer, but also at the state level, with a multitude of legal, economic and social consequences.

The posting of workers has been regulated at European Union level for more than 20 years by Directive 96/71/EC, and there is currently a debate on a draft amendment to this directive which divided the European states into two parts: the first part composed of the Eastern European states, the poorer ones, and the second part containing the richer Western European states.

The recent events on the European political scene as well as the statements of European leaders showing confusion and the lack of knowledge of the correct and complete meaning of some notions of the posting of workers led us to try to clarify through this article.

Keywords: *posting of workers, labor, migration.*

1. Problematika detașării lucrătorilor în contextul politic european

Sfârșitul lunii august 2017 a consemnat în politica europeană vizita Președintelui Franței, Emmanuel Macron, la București. Principalul subiect al acestei vizite, ca de altfel al întregului turneu din Europa Centrală și de Est al lui Macron (care a inclus Austria, unde a avut întâlniri atât cu cancelarul austriac Christian Kern, cât și cu premierii Cehiei și Slovaciei, Bohuslav Sobotka și Robert Fico) l-a constituit problema detașării lucrătorilor dintr-un stat membru UE în alt stat membru.

La nivelul declarațiilor oficiale, Președinția franceză afirmă că se impune o revizuire a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor întrucât aceasta ar face posibil un „dumping social”, adică locurile de muncă din Franța ar fi ocupate de lucrători polonezi, români, bulgari etc. detașați de întreprinderile lor angaja-

toare est europene și plătiți cu un salariu mai mic decât sunt plătiți lucrătorii francezi, aceasta fiind cauza șomajului și a scăderii veniturilor salariale din Franța.

Această afirmație este neadevărată din punct de vedere juridic, după cum vom explica în cele ce urmează. Fără însă a dezvolta excesiv de mult latura politică a acestui articol, suntem datori să oferim câteva detalii, pentru a fi mai bine înțeleș tot spectrul de interese adunate în jurul temei lucrătorilor detașați.

Emmanuel Macron și-a făcut din problema detașării lucrătorilor, mai precis a blocării (sau cel puțin limitării) accesului lucrătorilor detașați din Europa de Est un instrument politic de recâștigare a susținerii populare. Președintele Franței se află într-o cădere liberă în sondaje, pierzând numai în luna august 14% din cota de încredere în rândurile electoratului francez. Aceasta se datorează reformei Codului muncii francez pe care a inițiat-o. Principala modificare pe care o susține constă în eliminarea contractelor colective la nivel național și la nivel de ramură, urmând a se încheia astfel de înțelegeri numai la nivel de întreprindere. Pentru a recâștiga susținerea muncitorilor francezi, președintele Macron încearcă să le ofere eliminarea de pe piața franceză a muncii a „contracandidaților” din Europa de Est, care muncesc pe bani mai puțini.

Față de această stare de lucruri din Franța, declarația celui de-al optulea președinte al celei de-a cincea Republici franceze, aflat în vizită la București, potrivit căreia a făcut această deplasare fiind preocupat de bunăstarea muncitorilor români și de nivelul lor de salarizare¹, constituie, eufemistic vorbind, dovada unei crase ipocrizii.

În declarațiile publice făcute cu ocazia turneului est european, Emmanuel Macron a mai introdus și afirmații total neadevărate din punct de vedere juridic și economic. Dacă însă ne putem explica poziția sa prin nevoia de a dovedi poporului francez că este preocupat de binele acestuia și că încearcă să oprească „instalatorul polonez” și „șantieristul român” să mai muncească în Franța, este absolut de neînțeleș de ce oficialii români nu au avut măcar o minimă replică prin care să susțină cauza muncitorilor români, mai ales că aveau la îndemână suficiente argumente și nu doar în directiva privitoare la detașare, ci chiar în tratatele fondatoare ale Uniunii Europene și în principiile de funcționare ale acesteia. După cum la fel de inexplicabilă este și lipsa unei minime clarificări din partea reprezentanților statului român la o altă afirmație a președintelui francez, care, referindu-se la lucrători de naționalitate română angajați de întreprinderi franceze pe teritoriul Franței, îi includea în categoria lucrătorilor detașați!

¹ Președintele Macron, citat de presa română, a avut următoarea exprimare: „Întrebarea e ce viitor vă doriți pentru România? Doriți ca salariile din România să rămână la o treime ale celor din Franța? Vă doriți ca munca în mod calificat să se dezvolte insuficient sau vă doriți ca țara dumneavoastră să intre pe deplin în Europa, să aveți calificări mai bune, să atrageți talente, să vă păstrați talentele, să aveți oameni mai bine plătiți care să aibă avantaje sociale și tranziția să se facă pe deplin?” A se vedea, spre exemplu, <http://www.gandul.info/politica/macron-despre-muncitorii-detasati-esecul-negocierilor-nu-va-produce-un-frexit-ci-o-distrugere-a-uniunii-europene-16704283> (accesat la 30.08.2017).

Lucrătorii care din proprie inițiativă părăsesc teritoriul unui stat membru și se angajează la un angajator din alt stat membru se numesc lucrători migrant și nu au nicio legătură cu legislația aplicabilă detașării. Spre deosebire de aceștia, lucrătorii detașați sunt trimiși într-o altă țară de angajatorul lor pentru a efectua o misiune, a executa o lucrare, a instala un echipament/utilaj etc., iar după ce misiunea s-a încheiat, aceștia se întorc în țara lor de origine, fără a rămâne implicați în piața muncii din statul membru gazdă.

2. Evidențe statistice

Ipocrizia președintelui Macron este și mai evidentă dacă privim și la statistici. Statistici care ne vor edifica asupra faptului că problema lucrătorilor detașați nu are niciun efect negativ semnificativ în economia Franței.

Franța este pe locul doi în topul țărilor europene care primesc lucrători detașați, mult în urma Germaniei². Numărul acestora variază între 177.000 și 286.000, în funcție de utilizarea cifrelor de la Comisia Europeană sau de Ministerul Muncii din Franța, dar în orice caz nu depășește 1% din populația activă.

În acest condiții, deși problema este mai degrabă lipsită de semnificație economică și socială, Președintele Franței nu ezită să o folosească demagogic, pentru a recâștiga susținerea francezilor, și nu doar cu prețul modificării unei directive europene esențiale pentru exercitarea libertăților garantate de tratatele fondatoare ale UE, ci chiar susținând descompunerea actualei Uniuni Europene și reconstruirea ei pe alte coordonate, a Europei cu „două viteze” sau a Europei „cercurilor concentrice”³. Dacă tot privește cu admirație (de multe ori nejustificată) spre țările vest europene și liderii lor, clasa politică românească poate va analiza cu mai mare atenție declarațiile publice și proiectele legislative cu impact asupra dreptului Uniunii Europene inițiate de aceștia și le vor folosi inclusiv în scop autodidactic.

Revenind însă la statistici, mai este deosebit de relevantă și naționalitatea lucrătorilor detașați în Franța Conform datelor publicate chiar de Ministerul Muncii din această țară⁴, forța de muncă detașată în Franța se compune din 46.816 de polonezi, 44.456 de portughezi, 35.231 de spanioli, 30.594 de români, 16.847 de italieni, aceștia însumând peste 61% din total.

² Franța primește în total aproximativ 180000 de lucrători detașați, iar Germania primește peste 410000.

³ După revenirea din turneul est european, Emmanuel Macron a avut o întâlnire trilaterală cu prim miniștrii din Luxemburg și Belgia, Xavier Bettel și Charles Michel. Cei trei lideri europeni s-au întâlnit la Luxemburg pentru a discuta dorința lor de a stabili o „nouă ordine europeană”. În acest sens, a se vedea articolul „Macron, Michel, Bettel: tentația avangardei europene”, publicat în cotidianul Le Soir din 30.08.2017.

⁴ A se vedea http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/prestations_de_services_internationales_2015_-_valide.pdf (accesată la 30.08.2017)

Și cu toate acestea, Emmanuel Macron nu a fost în turneu diplomatic în Portugalia, Spania și Italia, ci în statele est europene.

Și tot în demascarea ipocriziei macroniene, mai trebuie amintit și clasamentul statelor membre UE care **exportă lucrători detașați în alte state membre**⁵:

1. Polonia – 251.107
2. Germania – 218.006
- 3. Franța – 130.468**
4. Slovenia – 126.153
5. Spania – 86.943
6. Italia – 83.277
7. Slovacia – 80.058
8. Portugalia – 64.020
9. Belgia – 63.467
10. Ungaria – 59.711
11. Austria – 55.320
12. Luxemburg – 50.440
- 13. România – 46.871.**

3. Realitățile juridice europene actuale

Conceptul de „detașare transnațională în Uniunea Europeană” sau, pe scurt, „detașare europeană” acoperă, în principal, situația în care un angajator dintr-un stat membru este interesat să trimită un salariat al său să lucreze într-un alt stat membru atunci când are de prestat un serviciu în acel stat⁶. O astfel de situație se circumscrie **principiului liberei circulații a persoanelor și serviciilor**, care constituie unul din fundamentele Comunității Economice Europene și mai apoi al Uniunii Europene.

Eliminarea, între statele membre, a obstacolelor în calea liberei circulații a persoanelor și a serviciilor a reprezentat unul din obiectivele Comunității Europene și reprezintă și în prezent unul din pilonii construcției europene, consacrat de art. 8 TFUE (fostul art. 3 TCE).

Cu privire la prestarea serviciilor, Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene, interzice orice restricții pe motive de cetățenie sau condiții de reședință.

Construcția pieței interne a permis asigurarea unui mediu dinamic prestării de servicii pe plan transnațional, care a obligat un număr din ce în ce mai mare de întreprinderi să detașeze temporar salariați pe teritoriul unui stat membru, altul decât statul în care sunt angajați în mod obișnuit.

⁵ A se vedea în Le Parisien, articolul din 25.08.2017 cu titlul „Muncitorii detașați: care țări trimit sau primesc cel mai mult în Europa?”, la adresa <http://www.leparisien.fr/economie/travailleurs-detaches-quels-pays-en-voient-ou-en-recoivent-le-plus-en-europe-25-08-2017-7213377.php> (accesată la 30.08.2017).

⁶ O analiză juridică amplă a problematicii detașării lucrătorilor în Uniunea Europeană face obiectul unei cărți finalizate recent de autorul articolului de față, care se și află în curs de apariție, sub titlul „Detașarea lucrătorilor în Uniunea Europeană”.

În contextul căderii Cortinei de Fier și începerii negocierilor de aderare a statelor din Europa de Est, cu un nivel de trai mai redus și cu un cost al forței de muncă mult sub cel din Europa Occidentală, era previzibilă o deplasare de lucrători dinspre Est spre Vest, inclusiv prin mecanismul detașării. De altfel, cu acest tip de evoluție s-a confruntat Uniunea Europeană și în cadrul precedentelor extinderi. Țările nou admise (Grecia, Spania, Portugalia) aveau, la momentul aderării, un nivel de trai mai redus decât cel din state precum Germania, Franța sau Țările de Jos. A fost de așteptat pentru țările fondatoare și pentru cele admise în primele valuri de aderare ca întreprinderile din țările mai sărace să contracteze execuția unor lucrări sau prestarea unor servicii în țările vestice (având avantajul forței de muncă ieftine), detașându-și acolo lucrătorii care să presteze munca și să asigure astfel îndeplinirea obligațiilor contractuale asumate.

Pentru a rezolva problemele apărute în practică ca urmare a acestui tip de mobilitate a forței de muncă, respectiv detașarea transnațională în Uniunea Europeană, Parlamentul European și Consiliul au adoptat Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii⁷.

Această directivă instituie un cadru de reglementare care stabilește un echilibru între obiectivele promovării și facilitării prestării transfrontaliere de servicii, asigurarea protecției lucrătorilor detașați și asigurarea unor condiții de concurență echitabile între competitorii locali și cei străini. Acest cadru formulează un set principal de termeni și condiții pentru încadrarea în muncă în statul membru gazdă, obligatorii de aplicat pentru prestatorii străini de servicii⁸.

Mai precis, întreprinderile care își detașează lucrătorii în alt stat UE sunt obligate să asigure lucrătorilor detașați aceleași condiții de muncă și de încadrare în muncă ca și în statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați lucrătorii, cu privire la următoarele aspecte:

- (a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
- (b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
- (c) **salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare;**
- (d) condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
- (e) securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;
- (f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;
- (g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

⁷ Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii a fost publicată în Jurnalul Oficial L 18/21.01.1997, p. 1-6.

⁸ Art. 3 alin. 1 din Directiva 96/71/CE.

Subliniem prevederile articolului 3 lit. c) din Directiva 96/71/CE care demască falsitatea afirmațiilor lui Emmanuel Macron atunci când afirma că lucrătorii români detașați în Franța sunt plătiți cu salarii mizerabile, după bunul plac al angajatorilor lor români. În realitate, toți lucrătorii detașați sunt plătiți cel puțin cu salariul minim din țara în care sunt detașați. Dacă președintele francez apreciază că acest salariu este prea mic, îi stă oricând la îndemână să modifice legislația muncii în vigoare în Franța și să majoreze cuantumul salariului minim pe economie. În acest fel vor câștiga și lucrătorii români detașați în Franța, dar și cei francezi, salarii mai mari.

Detașarea transnațională poate îmbrăca una din cele trei forme prevăzute de art. 1 alin. 3 din Directivă:

a. detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui *contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii* care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării;

b. detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru *la o unitate sau întreprindere care aparține grupului*, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării;

c. detașarea, în calitate de întreprindere cu încadrare în *muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziție un lucrător*, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul și lucrător pe perioada detașării.

Uneori în practică s-a mai făcut confuzie cu termenul maxim de 24 de luni prevăzut de art. 12 din Regulamentul nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, arătându-se că durata maximă a detașării europene ar fi de 24 de luni.

În realitate acest articol se referă la durata maximă în care un lucrător detașat dintr-un stat membru în alt stat membru poate să rămână asigurat în sistemul de asigurări sociale din țara de origine și în care îi rămân aplicabile prevederile legale din acest stat, arătând că: „Persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru, pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru, și care este detașată de angajatorul respectiv în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator continuă să fie supusă legislației primului stat membru, cu condiția ca durata previzibilă a activității să nu depășească douăzeci și patru de luni și să nu fi fost trimisă să înlocuiască o altă persoană”.

Prin această prevedere a regulamentului se promovează libertatea de a presta servicii în beneficiul angajatorilor care detașează lucrători în alte state membre decât cel în care sunt stabiliți, precum și libera circulație a lucrătorilor în alte state

membre. Scopul lui este de a evita, atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori și pentru instituțiile de securitate socială, complicațiile administrative care ar rezulta din aplicarea **regulii generale** stabilite la art. 11 alin. 3 lit. a) din același Regulament nr. 883/2004, potrivit căreia *persoana care desfășoară o activitate salariată sau independentă într-un stat membru se supune legislației din statul membru respectiv*. De aceea, art. 12 alin. 1 stabilește că atunci când este vorba despre perioade de încadrare în muncă de scurtă durată într-un stat membru altul decât statul în care întreprinderea își are înregistrat sediul sau locul de desfășurare a activității sau de statul în care lucrătorul independent își desfășoară în mod normal activitatea, nu se mai aplică regula generală, dacă sunt îndeplinite unele condiții, enunțate și în Decizia nr. A2 din 12 iunie 2009 a Comisiei administrative pentru coordonarea sistemelor de securitate socială:

- prima condiție este existența unei legături directe între angajator și lucrătorul pe care acesta îl angajează;

- a doua condiție este existența unor legături între angajator și statul membru în care acesta este stabilit. De aceea se consideră că posibilitatea de detașare ar trebui să fie limitată doar la întreprinderile care își desfășoară în mod normal activitățile pe teritoriul statului membru a cărui legislație rămâne aplicabilă lucrătorului detașat;

- iar a treia condiție este menținerea legăturii directe între lucrător și angajatorul care a dispus detașarea, întrucât, dacă lucrătorul detașat este pus la dispoziția unei a treia întreprinderi, nu mai pot exista garanții cu privire la realitatea raportului de muncă dintre lucrător și întreprinderea care l-a detașat.

4. Conținutul proiectului din 2016 al noii directive privind detașarea

Pe fondul unor cerințe ale partenerilor sociali europeni în sensul modificării în întregime a directive 96/71/CE, Comisia a publicat la finele lui 2012 o propunere de Directivă privind punerea în aplicare a Directivei 96/71/CE. Așa a apărut **Directiva 2014/67/UE privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE**⁹. Aceasta instituie un cadru general comun de dispoziții, măsuri și mecanisme de control adecvate, necesare pentru o implementare, punere în aplicare și executare mai bună și mai uniformă a Directivei 96/71/CE, inclusiv măsuri pentru a preveni și sancționa orice încălcare și eludare a normelor aplicabile. În același timp, aceasta oferă garanții pentru protecția drepturilor lucrătorilor detașați și înlăturarea obstacolelor nejustificate din calea liberei prestări a serviciilor.

⁹ 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. 1024/2012 al Parlamentului European și al Consiliului privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”), publicată în Jurnalul Oficial nr. L 159/28.05.2014.

Deși termenul-limită de transpunere a Directivei privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE a fost 18 iunie 2016, iar Comisia avea la dispoziție încă 3 ani, până la 18 iunie 2019, pentru a prezenta Parlamentului, Consiliului și Comitetului Economic și Social European un raport privind punerea în aplicare și implementarea acesteia și să propună, după caz, amendamentele și modificările necesare, totuși, în cursul anului 2016, chiar înainte de termenul limită de transpunere a Directivei 2014/67/UE, a prezentat o **propunere de revizuire a Directivei 96/71/CE**, în vederea abolirii practicilor neloiale și promovării principiului conform căruia aceeași muncă desfășurată în același loc trebuie remunerată la fel.

Practic, principalul obiectiv al revizuirii propuse este **introducerea principiului egalității remunerației**.

Proiectul de directivă pentru modificarea în sensul celor de mai sus a Directivei 96/71/CE a generat reacții diferite, divizând statele membre, partenerii sociali și chiar întreprinderile. Aceasta deoarece, după cum se reține de Comitetul Economic și Social European în avizul emis¹⁰, *directiva propusă nu ar trebui să submineze competitivitatea sau să creeze noi obstacole pentru prestatorii de servicii transfrontaliere. Revizuirea ar trebui să garanteze totodată o concurență loială în interiorul pieței unice și să împiedice discriminarea lucrătorilor în funcție de naționalitatea acestora.*

Un număr de paisprezece camere ale parlamentelor naționale au trimis Comisiei avize motivate, arătând că propunerea acesteia de revizuire a Directivei privind detașarea lucrătorilor nu respectă principiul subsidiarității, declanșând astfel mecanismul „cartonașul galben”¹¹. Cu toate acestea, Comisia Europeană și-a menținut propunerea.

Decizia Comisiei Europene de a respinge procedura „cartonaș galben” și a continua procedura revizuirii Directivei privind detașarea lucrătorilor a avut la bază inclusiv concluziile unui studiu contractat de Parlamentul European la solicitarea Comitetului Economic și Social European. În acest studiu¹² se face o analiză a Directivei europene privind detașarea lucrătorilor, evidențiindu-se situația curentă și principalele aspecte ce țin de detașarea lucrătorilor în Uniunea

¹⁰ Avizul CESE privind Propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

¹¹ „Cartonașul galben” este un mecanism prin intermediul căruia parlamentele naționale ale statelor membre UE sesizează o eventuală nerespectare a principiului subsidiarității.

Principiul subsidiarității definește condițiile în care Uniunea are prioritate de acțiune în raport cu statele membre și are ca temei de drept art. 5 alin. 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (Tratatul UE) și Protocolul nr. 2 privind aplicarea principiilor subsidiarității și proporționalității.

„Cartonașul galben” acordat în mai 2016 împotriva propunerii de revizuire a Directivei privind detașarea lucrătorilor este cel de-al treilea în istoria Uniunii Europene.

¹² Studiul poate fi analizat la adresa [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/579001/IPOL_STU\(2016\)579001_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/579001/IPOL_STU(2016)579001_EN.pdf) (accesată la 15.06.2017)

Europeană, problemele și provocările majore privind detașarea transnațională, dar și posibilitățile de îmbunătățire a cadrului legislativ¹³.

Argumente mai concrete care justifică, în opinia Comisiei¹⁴ elaborarea unui asemenea proiect de modificare a Directivei 96/71/CE privesc faptul că de la momentul adoptării acesteia și până în prezent, situația economică și cea a pieței muncii din Uniunea Europeană s-au schimbat în mod considerabil. În ultimele două decenii, piața unică s-a dezvoltat, iar diferențele salariale s-au accentuat. Întreprinderile au profitat de această situație utilizând detașarea ca modalitate de exploatare a acestor diferențe. În plus, în condițiile în care întreprinderile care detașează lucrători trebuie să respecte doar regula referitoare la salariul minim din statul membru gazdă, apar frecvent diferențe salariale mari între lucrătorii detașați și lucrătorii locali, în special în statele membre cu un nivel relativ ridicat de salarizare. Potrivit datelor statistice disponibile la nivelul UE, lucrătorii detașați câștigă cu până la 50% mai puțin decât lucrătorii locali în anumite sectoare și state membre. Iar diferențele semnificative dintre salarii distorsionează condițiile de concurență echitabile între întreprinderi, subminând astfel buna funcționare a pieței unice. În consecință, în opinia Comisiei, cadrul legislativ instituit prin directiva din 1996 nu mai face față în totalitate acestor noi realități.

Proiectul de modificare are în vedere în mod direct câteva elemente cheie ale Directivei 96/71/CE:

A. Salarizarea lucrătorilor detașați

Principala modificare propusă are în vedere **nivelul de salarizare** la care are dreptul un lucrător detașat. Directiva actuală prevede că lucrătorii detașați au dreptul de a beneficia numai de **un salariu minim**, în timp ce proiectul de directivă propune aplicarea aceluiași norme privind remunerarea din statul membru gazdă, astfel cum sunt stabilite prin lege sau prin convenții colective de aplicare generală în acel stat. Prin urmare, lucrătorii detașați și cei locali vor fi **supuși aceluiași norme în ceea ce privește salarizarea**.

Se explică această modificare prin aceea că remunerația de cele mai multe ori nu include doar salariul minim, ci și alte elemente, cum ar fi primele, indemnizațiile sau creșterile salariale în funcție de vechime. Va fi necesar ca statele membre să precizeze în mod transparent toate astfel de elemente care compun remunerația pe teritoriul lor, iar acelea care sunt stabilite prin lege sau prin convenții colective de aplicare generală vor trebui să fie luate în considerare la stabilirea salariilor lucrătorilor detașați.

¹³ A se vedea și sinteza Blocului Național Sindical la adresa <http://www.bns.ro/2015-04-20-09-24-30/260-comisia-europeana-trebuie-acum-sa-urgenteze-revizuirea-directivei-privind-detasarea-lucratorilor> (accesată la 15.06.2017).

¹⁴ Fișă informativă „Revizuirea directivei privind detașarea lucrătorilor”, http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-16-467_ro.htm (accesată la 10.06.2017).

Mecanismele de stabilire a salariilor din statele membre nu ar fi afectate în niciun fel, dar în schimb s-ar reuși ca lucrătorii detașați să fie tratați conform aceleiași norme ca lucrătorii locali în ceea ce privește salarizarea¹⁵.

În al doilea rând, tot cu efecte în privința salarizării, propunerea Comisiei mai are în vedere ca, în toate sectoarele economice, **normele stabilite prin convenții colective de muncă** de aplicare generală să devină obligatorii și pentru lucrătorii detașați.

În prezent, această obligație subzistă numai pentru sectorul construcțiilor, fiind lăsată ca o opțiune pentru statele membre dacă o aplică sau nu. Statele membre vor avea în continuare libertatea să transforme sau nu convențiile colective în norme de aplicare generală, dar dacă o fac, acea convenție trebuie să se aplice și lucrătorilor detașați.

Tot în legătură cu salarizarea, se mai propune ca, în cadrul lanțurilor de subcontractare, statele membre să aibă libertatea de a aplica, în cazul lucrătorilor detașați, aceleași norme privind salarizarea care sunt obligatorii pentru contractantul principal, inclusiv atunci când aceste norme rezultă din convenții colective fără aplicare generală.

Se explică această propunere de modificare prin situația unor proiectelor de mare amploare, când întreprinderile lucrează cu mulți subcontractanți. În astfel de proiecte, statele membre pot impune contractantului principal să accepte numai subcontractanți care respectă normele în materie de salarizare, de exemplu pe cele care decurg din convențiile colective. Modificarea propusă ar permite statelor membre să impună astfel de condiționări și subcontractanților care detașează lucrători pe teritoriul lor¹⁶.

B. Norme privind agențiile de muncă temporară

Se mai dorește prin noua directivă ca principiul egalității de tratament cu lucrătorii locali să se aplice inclusiv în cazul lucrătorilor detașați prin agenții de muncă temporară.

¹⁵ Spre exemplu, în baza directive noi va trebui ca unui lucrător detașat în sectorul construcțiilor din Belgia să i se acorde în mod obligatoriu nu numai salariul minim din acest domeniu, ci și o serie de elemente ale remunerației prevăzute de convenția colectivă de aplicare generală din sectorul construcțiilor:

- indemnizație pentru condiții meteorologice nefavorabile;
- indemnizație pentru mobilitate;
- plată suplimentară pentru execuția de lucrări speciale;
- indemnizație pentru uzura instrumentelor etc.

¹⁶ Spre exemplu, o întreprindere de construcții din Italia dorește să subcontracteze serviciile unei întreprinderi de construcții locale și ale unei întreprinderi similare din România. Dacă, potrivit legislației italiene, contractantul poate subcontracta doar întreprinderilor care respectă convențiile la nivel de întreprindere cu privire la salarizare, atunci aceeași condiție va putea fi impusă și subcontractantului român.

Deja în actualul stadiu al legislației UE lucrătorii puși la dispoziție de o agenție de muncă temporară trebuie să fie supuși, pe plan național, aceluiași condiții de lucru și de încadrare în muncă ca cele aplicabile colegilor din întreprinderea căreia îi sunt puși la dispoziție.

Însă acest principiu nu se aplică întotdeauna și lucrătorilor detașați de o agenție de muncă temporară dintr-un alt stat membru. De aceea, noua directivă își propune să asigure egalitatea de tratament în materie de salarizare și pentru lucrătorii detașați prin agenții de muncă temporară.

Astfel, atunci când un lucrător temporar este detașat la o întreprindere care aplică o convenție colectivă fără aplicare generală (cum ar fi un contract colectiv de muncă la nivel de unitate sau de ramură), termenii și condițiile cele mai favorabile vor trebui să se aplice și lucrătorilor detașați printr-o agenție de muncă temporară stabilită într-un alt stat membru.

C. Detașarea pe termen lung

Se mai intenționează ca lucrătorii detașați pentru o perioadă mai lungă de doi ani să se supună cel puțin sub incidența normelor obligatorii de protecție din legislația muncii a statului membru gazdă.

În prezent există deja în legislația privind coordonarea sistemelor de securitate socială o prevedere referitoare la durata detașării mai mare de 24 de luni, care are drept efect supunerea lucrătorilor detașați aflați într-o astfel de situație mai multor dispoziții esențiale ale dreptului muncii din statul membru gazdă, cum ar fi cele legate de sănătate, siguranță și igienă sau de egalitatea de tratament între bărbați și femei.

Totuși sunt și alte aspecte, cum ar fi protecția împotriva concedierilor abuzive, care rămân în afara sferei de aplicare a dreptului din statul în care muncesc, aplicându-se în continuare în privința lor legislația muncii din statul membru de origine.

Proiectul de modificare prevede ca lucrătorii detașați pe termen lung (peste 24 de luni) să fie tratați exact în același mod ca lucrătorii locali din statul membru gazdă cu privire la majoritatea aspectelor legate de legislația muncii. Această măsură s-ar aplica încă din prima zi a detașării în situația când se anticipează că lucrătorii vor fi detașați pentru mai mult de 24 luni, iar în toate celelalte cazuri, măsura se va aplica imediat ce durata detașării depășește 24 de luni.

5. Contraargumente la Proiectul de directivă privind modificarea Directivei 96/71/CE

Propunerea de revizuire a directivei detașării lucrătorilor în cadrul prestării de servicii a generat luări de poziții dintre cele mai diverse, uneori chiar adverse, constituindu-se ad-hoc două tabere, inclusiv la nivel de stat.

Austria, Belgia, Franța, Germania, Luxemburgul, Țările de Jos și Suedia au semnat o scrisoare comună prin care au solicitat sprijin pentru modernizarea directivei privind detașarea lucrătorilor.

O poziție diametral opusă au exprimat Bulgaria, Republica Cehă, Estonia, Ungaria, Lituania, Letonia, Polonia, Slovacia și România care, tot printr-o scrisoare comună au susținut că o revizuire a Directivei din 1996 este prematură și și-au exprimat îngrijorarea în ce privește faptul că principiul remunerației egale pentru aceeași muncă ar putea fi incompatibil cu piața unică, deoarece **diferențele de salarizare constituie un element legitim al avantajului competitiv pe care îl au prestatorii de servicii**. Prin urmare, lucrătorii detașați ar trebui să intre în continuare sub incidența legislației statului membru de origine în ceea ce privește securitatea socială și nu ar trebui să se ia nicio măsură pentru revizuirea legăturilor dintre detașarea lucrătorilor și coordonarea securității sociale în acest sens.

În concordanță cu poziția exprimată la nivel oficial de Parlamentul României, confederația patronală română Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR) a transmis un punct de vedere tranșant împotriva proiectului de revizuire a Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, motivat astfel:

- Există un cadru legal amplu în domeniu: Directiva 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii a stabilit deja un set de norme obligatorii și restrictive privind termenii și condițiile de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați, iar Directiva 2014/67/CE a instituit norme suplimentare privind detașarea lucrătorilor, prin abordarea unor probleme legate de fraudă, eludarea normelor și de schimbul de informații între statele membre;

- Este necesară o amplă și riguroasă analiză a datelor disponibile în ceea ce privește provocările și specificitatea prestării serviciilor la nivel transfrontalier și realizarea Testului IMM pentru modificarea cadrului legal în domeniu;

- „Libera circulație a serviciilor” este un principiu fundamental ale pieței interne din Uniune, consacrat în Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE);

- Principiul potrivit căruia pentru lucrătorii detașați să se aplice aceleași norme de salarizare ca cele pentru salariații locali este incompatibil cu o piață unică veritabilă, în cadrul căreia dezvoltarea economică durabilă este determinată de întreprinderi eficiente, inovatoare și competitive, diferențele de salarizare constituind un element legitim al avantajului competitiv pe care îl au prestatorii de servicii;

- Principiul potrivit căruia pentru lucrătorii detașați să se aplice aceleași norme de salarizare precum cele pentru salariații locali nu este fezabil în practică, deoarece:

- a. Furnizorii de servicii transfrontaliere suportă costuri care nu sunt asumate de către furnizorii locali de servicii;

b. Angajatorii locali plătesc pentru angajații lor doar salariile personalului, impozitele și contribuțiile de asigurări;

c. Pentru lucrătorii detașați, angajatorii trebuie să plătească:

- salariile personalului, impozitele și contribuțiile de asigurări;

- cheltuielile de transport, cazare, diurnă pentru lucrătorii detașați;

- cheltuielile cu serviciile de informare cu privire la condițiile pieței în alt stat membru, cu identificarea și negocierea cu parteneri externi;

- cheltuielile cu serviciile de consultanță pentru parcurgerea procedurilor necesare cu personalul detașat transfrontalier (obținerea Formularului A1 etc.).

d. Diferențele semnificative dintre salarii nu distorsionează condițiile de concurență echitabile între întreprinderi, costul total (incluzând salarii, diurne, cheltuieli de transport, cheltuieli administrative) al unui furnizor de servicii transfrontaliere nefiind semnificativ mai mic decât cel suportat de întreprinderile locale, iar profitul unui prestator transfrontalier având marje foarte scăzute, pentru a fi competitiv.

e. Trebuie luate în considerare diferențele existente în mod obiectiv între statele membre, care rezultă din nivelurile diferite de dezvoltare economică, sistemele fiscale, reglementările legislației muncii și a sistemelor de protecție socială.

f. Lucrătorii detașați trebuie să rămână în continuare sub incidența legislației statului membru de origine în ceea ce privește securitatea socială și că nu ar trebui să se ia nicio măsură pentru revizuirea legăturilor dintre detașarea lucrătorilor și coordonarea securității sociale în acest sens.

g. Activitatea lucrătorilor detașați este de natură temporară. Acești lucrători nu beneficiază de drepturile de asigurări stabilite pentru salariații din țările în care prestează serviciul. După perioada de detașare, salariații se întorc în țara lor de origine.

h. Aplicarea principiului ca pentru lucrătorii detașați să se aplice aceleași norme de salarizare ca cele pentru salariații locali va crește semnificativ efortul administrativ și cheltuielile IMM-urilor privind informarea și aplicarea legislației muncii din statul respectiv, fiecare stat având ample reglementări în domeniul relațiilor de muncă.

CNIPMMR atrage atenția că revizuirea Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, prin instituirea principiului ca pentru lucrătorii detașați să se aplice aceleași norme de salarizare ca cele pentru salariații locali, va limita drastic pentru IMM-urile din România libertatea de a presta servicii pe piața unică, cu efecte negative semnificative constând în reducerea activității și/sau închiderea întreprinderilor, concedieri importante de salariați și pierderea forței calificate de muncă, reducerea veniturilor bugetare din impozite și

contribuții, creșterea cheltuielilor bugetare pentru ajutorul de șomaj și pentru alte ajutoare sociale.

Și cu toate acestea, iată că în august 2017, Președintele Franței pornește un turneu est european în care exprimă solicitări de modificare și mai drastică a Directivei 96/71/CE, cerând, printre altele, limitarea duratei maxime a detașării la 12 luni.

Iar forurile decizionale din România, printre care și Președintele țării, nu dau nicio replică, niciun contrargument.

Dumnezeu să binecuvânteze și România!