



NR.11278 /CLCA/19.11.2018

Avizat: INSPECȚIA MUNCII

COMUNICAT DE PRESA,

Ref.: Detașarea cetățenilor români în afara teritoriului României . Detașarea în Uniunea Europeană.

Atunci când angajatorul român decide detașarea unui salariat într-o altă țară membră a Uniunii Europene și a Spațiului Economic European, acesta va trebui să realizeze o procedură diferită față de detașarea în sensului **Codului Muncii**.

Chiar dacă termenul de detașare este același și în legislația românească, și în cea europeană, aceștia nu trebuie confundați, întrucât detașarea transnațională se apropie mai mult de delegare decât de detașare, așa cum sunt acestea definite de **Codul Muncii** (art. 43, respectiv art. 45).

art.43:”Delgarea reprezintă exercitarea temporară,din dispozitia angajatului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului de muncă”

art.45:”Detasarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de munca, din dispozitia angajatorului, la un alt angajator, in scopul executarii unor lucrari in interesul acestuia. În mod exceptional, prin detașare se poate modifica și felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului “.

Astfel, conform art. 12 alin. 1 din Regulamentul (CE) 883/2004, regulament UE cu aplicabilitate directă în țara noastră, salariatul detașat este:

“(1) 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.”

Astfel, în cadrul detașării transnaționale (sau detașarea în cadrul prestării de servicii transnaționale), așa cum este definită ea în Regulament, salariatul, pe perioada detașării, continuă să muncească pentru angajatorul care a dispus detașarea, pe când în cazul detașării în sensul **Codul Muncii**, salariatul, pe durata

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

detașării, va presta munca pentru angajatorul la care s-a dispus detașarea, după cum rezultă din textul **art. 45** alin. 1, respectiv **art. 47** alin. 1 din **Codul Muncii**:

Art. 45 alin. 1: *“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 (...).”*

Art. 47 alin. 1: *“Drepturile convenite salariatului detașat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detașarea.”*

În plus, pe întreaga perioadă a detașării transnaționale, obligațiile de plată ale salariatului împreună cu întocmirea pontajului, a ștatelor de plată, a virării taxelor și contribuțiilor sociale, vor fi îndeplinite în continuare de către angajatorul român care a dispus detașarea. Având în vedere aceste considerente rezultă că, pe întreaga perioadă a acestui tip de detașare, contractul de muncă al salariatului român nu este suspendat, acesta figurând în continuare la angajatorul român care a dispus detașarea.

Există unele excepții fiscale în cazul în care între România și statul membru UE unde se dispune detașarea transnațională există Tratat de evitare a Dublei Impuneri ce permit aplicarea prevederilor fiscale mai favorabile salariatului, caz în care ponderea taxelor poate diferi.

Spre deosebire de detașarea transnațională, pe perioada detașării, așa cum este aceasta definită în **Codul Muncii**, angajatorul la care s-a dispus detașarea se va ocupa de îndeplinirea obligațiilor față de salariatul detașat și doar în cazul acesta nu le îndeplinește va interveni angajatorul care a dispus detașarea în vederea îndeplinirii acestora. În plus, pe durata acestui tip de detașare, contractul individual de muncă al salariatului detașat va apărea drept suspendat la angajatorul care a dispus detașarea.

Legea nu interzice o detașare la un angajator străin (din cadrul unui stat membru UE) în sensul **Codului Muncii**, dar, în acest caz, salariatul detașat se va supune prevederilor din țara în care este detașat, astfel acesta va datora taxe și contribuții sociale statului unde s-a dispus detașarea.

Mai jos puteți găsi pașii recomandați a fi îndepliniți pentru a detașa un salariat român într-o altă țară din cadrul Uniunii Europene:

Anterior detașării transnaționale

1. Anterior dispunerii detașării transnaționale, angajatorul român va întocmi un act adițional la contractul individual de muncă al salariatului ce urmează să fie detașat privind exercitarea **temporară** (maximum 24 de luni) a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor sale de serviciu în afara locului lor de muncă, ci în cadrul unor servicii cu caracter transnațional, menționând:

- Durata detașării;

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

• Moneda în care vor fi plătite drepturile salariale și modalitatea de plată; - *există și opțiunea ca, pe perioada detașării transnaționale, salariul să fie plătit de angajatorul la care s-a dispus o astfel de detașare, dar acest lucru trebuie menționat expres în actul adițional din contractul individual de muncă. Chiar dacă se optează pentru această posibilitate, aceasta nu îl scutește pe angajatorul român care a dispus detașarea să își îndeplinească obligațiile privind îintocmirea statelor, a taxelor și impozitelor, precum și declararea și virarea acestora către autoritățile fiscale competente.*

• Condițiile de climă;

• Dispoziții principale privind legislația muncii din țara unde s-a dispus detașarea. Astfel, salariatul român va beneficia de cel puțin nivelul minim de reglementare din țara respectivă și, în cazul în care există lucrători comparabili la angajatorul străin (adică lucrători care dețin aceeași poziție ca și salariatul român detașat), de dreptul de nivelul acestora cu privire la:

-perioadele maxime de lucru/minime de odihnă;
-durata concediilor anuale plătite;
-salariul;
-tratamentul orelor suplimentare;
-sănătatea și securitatea în muncă;
-măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, copiilor și tinerilor;
-egalitatea de tratament între bărbați și femei;
-orice alte dispoziții în materie de discriminare;

• obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală;

• condițiile de repatriere a salariatului român;

2. Angajatorul român se va interesa care sunt principalele prevederi naționale ale statului în care se dispune detașarea, pentru a verifica dacă nu trebuie să comunice vreunei autorități detașarea salariaților săi;

3. Angajatorul român va încheia o înțelegere sau o convenție de prestări servicii cu angajatorul din statul membru UE în baza căreia se dispune detașarea transnațională a salariatului român;

4. Angajatorul român va îndeplini formalitățile necesare în vedere obținerii certificatului A1 de la Casa de Pensii. Acest certificat este elbierat pentru o perioadă maximă de 24 de luni. În baza acestui certificat, salariatul dovedește că România este țara în care își are rezidența în mod normal și își va achita contribuțiile sociale aici. - ***în cazul acestui tip de detașare, certificatul A1 devine obligatoriu, în caz contrar, salariatul datorează contribuții sociale în țara în care este detașat. Acest certificat este obligatoriu și în cazurile în***

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

care în statul membru UE unde urmează salariatul să își desfășoare activitatea sunt necesare permisele de muncă.

5. Angajatorul român va înregistra în **REVISAL** (Registrul General de Evidență al Salariaților) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate, durata normală a timpului de muncă și repartizarea acestuia, salariul, sporurile și cuantumul acestora, explicând în câmpul “*alte detalii*” - “**detașat în cadrul prestării de servicii transnaționale în țara (...)**” și va transmite informațiile către Inspectoratul Teritorial de Muncă în termenul prevăzut de lege.

În timpul detașării transnaționale:

1. Angajatorul va întocmi lunar pontajele și statele de plată;
2. Angajatorul român va declara taxele și contribuțiile sociale ce sunt reținute în numele salariatului român detașat, precum și taxele și contribuțiile datorate de angajatorul român (în baza **declarației 112**) și va efectua, în termenele prevăzute de legislația română aplicabilă, plata acestor taxe și contribuții;
3. Angajatorul român ia măsuri ca salariații detașați să respecte disciplina muncii, având grijă să își îndeplinească obligațiile contractuale asumate față de societatea unde s-a dispus detașarea transnațională;
4. Numește o persoană (din rândul salariaților români detașați) care să țină legătura cu autoritățile din România.