



GuideForYou

Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



LINII DIRECTOARE PENTRU LUCRĂTORII DETAȘAȚI ȘI ANGAJATORI



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

MENȚIUNI INTRODUCTIVE:

GuideForYou - Cooperarea partenerilor sociali în Europa pentru a asigura o mai bună reglementare juridică, transparență și acces la informații pentru lucrătorii detașați și lucrătorii detașați temporari "

Acest proiect extrem de interesant și mai ales necesar este un proiect în care s-au investit sau se vor mai investi eforturile partenerilor sociali în cadrul proiectului pentru ca la final să se găsească cele mai bune modalități de colaborare la toate nivelele tripartite și pentru a fi respectate prevederile **Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în domeniul prestării serviciilor** și modificările acesteia, și pentru a se ajunge la un echilibru între interesele economice al angajatorilor și lucrătorilor detașați.

Titularul acestui proiect este Sindicatul metalurgiștilor din Croatia- Industrijski sindikat (SMH-IS)

PARTENERI ÎN ACEST PROIECT SUNT:

1. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.
2. SYNDICAL FEDERATION OF MACHINEBUILDERS AND METALWORKERS CL PODKREPA
3. Confederazione Generale Italiana del Lavoro – Lombardia (CGIL Lombardia)
4. Samostoen Sindikat na rabotnicite od energetika, rudarstvo i industrija na R. Makedonija (SSERI SO AD ELEM)
5. Samostalni sindikat metalaca Srbije (SSMS)
6. Business Confederation of Macedonia (BCM)
7. Asociación Industrial, Técnica y de Comercio – ASITECO
8. Związek Pracodawców Dolnego Śląska (ZPDS)
9. Confederația Patronala din Industrie, Agricultură, Construcții și Servicii din România / Employers' Confederation of Industry, Agriculture, Construction and Services in Romania (CONPIROM)
10. Chamber of Commerce and Industry of Serbia (PKS)
11. FEDERATIA SINDICATELOR DIN METALURGIA NEFEROASA (FSMN)
12. Lithuanian Unification of Metalworkers' Trade Unions (UMTU)
13. Ministry of Labour, Employment, Veteran and Social Affairs

Proiectul "GuideForYou" pune accent pe transpunerea Directivei și monitorizarea acestei transpuneri. În plus, grație discuțiilor comune și separate ale angajatorilor și ale asociațiilor acestora cu reprezentanții sindicatelor, a fost posibilă o dezbatere detaliată a revizuirii Directivei privind detașarea lucrătorilor (1996), care trebuia, și cred că ar trebui să se ofere o mai bună protecție a lucrătorilor, reducerea și egalizarea diferențelor dintre statutul de muncă și juridic al lucrătorilor detașați și lucrătorii locali, mai ales dacă îndeplinesc aceleași sarcini pentru angajator. Proiectul pune în discuție pe ordinea de zi două aspecte legate de egalitatea dintre lucrătorii detașați și cei locali în ceea ce privește durata detașării, dar și aspecte despre un salariu identic pe perioada în care lucrătorul este trimis să lucreze într-o altă țară a UE sau în afara acesteia.

Organizațiile sindicale din Croația, Italia, Serbia, Macedonia, Bulgaria, România, Polonia și Lituania, și organizațiile patronatelor din Serbia, Polonia, Spania și România au discutat despre aceste probleme și vor întreprinde acțiuni comune pentru a sprijini implementarea corectă a Directivei în toate țările. Trebuie să constatăm că nu toate țările din care provin partenerii din proiect sunt membre ale Uniunii Europene. Suntem convingeți că participarea acestor țări în proiect va fi benefică având în vedere faptul că acestea se află în perioada negocierilor de aderare la Uniunea Europeană ceea ce presupune implementarea tuturor directivelor, deci și a acesteia, în legislația muncii și cea socială a țărilor care vor deveni membri UE.

CARE SUNT SCOPURILE PRINCIPALE:

- 1) Dezvoltarea colaborării administrative internaționale între organele naționale corespunzătoare și partenerii sociali în țările partenere pentru a depista neregularitățile în detașarea lucrătorilor în

sectorul metalurgic, dezbaterea privind utilizarea sistemului IMI și schimbul de cele mai bune practici;

2) Creșterea gradului de conștientizare a partenerilor sociali ai părților interesate la nivel național și la nivelul Uniunii Europene în cadrul reglementărilor legale privind detașarea lucrătorilor și activități internaționale comune ale partenerilor sociali.

3) Sprijin pentru lucrătorii detașați și lucrători detașați temporar, angajați de agențiile străine, împreună cu informații și instrucțiuni adecvate pentru a cunoaște piața muncii înainte de detașare și după detașare.

Până în prezent, au fost organizate trei conferințe în cadrul proiectului, două individuale, angajatori și sindicate și o conferință comună la care ambele părți au discutat în comun despre modalitatea de colaborare și drepturile lucrătorilor detașați.

Seminarele naționale ar trebui să definească mai precis aplicarea **Directivei 96/71 / CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne, și privind DIRECTIVA 2014/67/EU a PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI din 15 mai 2014. În scopul elaborării publicației finale ar bi necesară **evaluarea Directivei modificate și indicarea practicilor bune și a practicilor nepotrivite în aplicarea acesteia ținând cont de impactul activității tuturor celor trei parteneri sociali din fiecare stat, în parte, din care provin participanții la acest proiect.****

Acest text de discuție ar putea părea, în cadrul formărilor naționale, părtinitor față de lucrători, dar trebuie văzut ca un **interes reciproc** al lucrătorului care nu ar trebui să fie exploatat și care ar trebui să cunoască toate documentele importante pe care trebuie să le obțină de la angajator sau de la instituțiile competente, iar angajatorul nu ar trebui să comită greșeli în aceste documente, deoarece va avea probleme juridice, în primul rând, precum și alte probleme în țara în care detașează lucrătorul. Există exemple și în Croația. De regulă, încălcările Directivei sunt întotdeauna sesizate de sindicate și, în funcție de gravitatea încălcărilor, acestea organizează și oferă sprijin în negocierile cu angajatorii și asociațiile lor, precum și în litigiile în instanță atunci când se ajunge la intentarea de procese în instanță.

Mai precis, **pentru aplicarea Directivei este importantă implementarea ei în legislația de muncă și socială și în acordurile colective de muncă la toate nivelurile de negociere, ca bază fundamentală pentru încheierea unui contract de muncă cu un lucrător care intenționează să lucreze într-o altă țară.**

Care este definiția **lucrătorului detașat**? Lucrătorul detașat este o persoană asigurată pe baza raportului de muncă în țara de origine din care angajatorul o trimite în străinătate pentru a presta servicii pentru angajator, și care, în conformitate cu reglementările privind asigurarea obligatorie și cu acordurile internaționale privind securitatea socială, în timp ce lucrează în străinătate rămâne în sistemul de asigurări obligatorii din țara de origine. Țări terțe sunt considerate țări din afara UE, SEE (Spațiul Economic European), Elveția și țări cu care țara de origine a lucrătorului nu aplică contracte de asigurare socială. Indiferent dacă lucrătorii sunt detașați într-un alt stat membru al UE, într-o țară cu care țara de origine aplică un acord de asigurare socială sau statutul lucrătorului detașat este stabilit la detașarea într-o țară terță, pe perioada în care lucrează în străinătate rămân angajați ai angajatorului intern iar pe baza acestor elemente rămân în sistemul social al statului de origine. În consecință, angajatorul din țară este obligat și pentru această perioadă să calculeze și să plătească contribuțiile. Contribuțiile se plătesc în conformitate cu reglementările speciale ale țării de origine a lucrătorului.

Având în vedere definiția menționată a unui lucrător detașat, atunci când este detașat la muncă în altă țară, angajatorul trebuie să adauge la contractul de muncă al lucrătorului și alte

prevederi pe lângă cele valabile pentru angajatorul din țara de origine. Acestea sunt, cel puțin, următoarele date:

- 1) Perioada de muncă în străinătate;
- 2) Programul de lucru;
- 3) Zilele nelucrătoare și sărbătorile pentru care un lucrător are dreptul să primească salariu, fără să muncească în aceste zile;
- 4) Valuta în care i se va plăti salariul;
- 5) Alte venituri în bani și natură șa care lucrătorul va avea dreptul pe perioada muncii în străinătate;
- 6) Condițiile de revenire în țară.

În loc de datele menționate anterior, se poate face referire, în contractul de muncă, respectiv în dovada privind contractul de muncă încheiat, la legea corespunzătoare, la o altă prevedere, la contractul de muncă sau la regulamentul de muncă în care sunt reglementate aceste aspecte, dacă acest lucru este posibil conform legislației de muncă și legislației sociale din țara de origine.

O copie a cererii de asigurare medicală obligatorie pe perioada muncii în străinătate trebuie predată lucrătorului înainte de a pleca în străinătate, dacă angajatorul este obligat, conform unei prevederi speciale, să îl asigure cu această asigurare.

În cazul în care angajatorul detașează lucrătorul la o societate comercială afiliată în sensul unui regulament special privind societățile comerciale care își desfășoară activitatea în străinătate, angajatorul poate să transfere lucrătorul, cu acordul scris al acestuia, pe o perioadă de doi ani, la această societate, pe baza unui acord încheiat între cei doi angajatori afiliați.

În cazul transferului de lucrători nu se aplică prevederile referitoare la angajarea prin intermediul agențiilor de angajare temporară.

Cele menționate anterior reprezintă totodată și cea mai sumară reglementare posibilă, însă ar trebui reglementate toate complexitatea de drepturi în cadrul raporturilor de muncă a lucrătorilor detașați. De aceea, facem trimitere la acordurile colective valabile la toate nivelele la care au fost încheiate deoarece în acestea este posibil să fie elaborate și completate mai detaliat drepturile lucrătorilor detașați.

Dacă o astfel de posibilitate este stabilită prin lege, atunci este posibilă stipularea mai precisă a drepturilor lucrătorilor detașați prin regulamente de muncă, cu obligația de a se efectua consilierea cu comitetul de întreprindere sau cu sindicatul. Însă, practica mai puțin bună ne învață că asemenea regulamente reprezintă pentru anumite țări un secret de serviciu la angajatori și că procedul de consiliere nu a fost efectuat, chiar dacă astfel se încălca Directiva 2002/14/EC a Parlamentului European și Consiliului din 11 martie 2002 prin care se stabilea cadrul general de consiliere cu angajații și informarea acestora în Comunitatea Europeană.

Considerăm că ar fi necesar ca lucrătorii să fie informați și asupra restricțiilor privind angajarea lucrătorilor în străinătate în conformitate cu reglementările din domeniul în care aceștia își desfășoară activitatea, și care se referă la teritoriul UE deoarece acestea nu sunt și, prin urmare, nu trebuie transpuse pe deplin în legislația muncii dintr-o anumită țară, deci se aplică direct Directivele, cu condiția ca acestea să poată fi aplicate ca atare.

În acest sens vom face referire și la aplicarea Directivei revizuite privind durata muncii în statutul de detașare, la modalitate de plată și valoarea salariilor acordate lucrătorilor detașați.

DURATA DE DETAȘARE

În dezbaterile privind Directiva revizuită s-a pus întrebarea cât ar trebui să dureze detașarea, în sensul dacă este vorba de 12 luni cu posibilitatea de prelungire a perioadei de detașare sau în continuare este vorba de 24 de luni. Considerăm însă că durata de detașare a fiecărui lucrător se stipulează prin contractul de muncă și prin alte acte, fiind astfel exprimată și voința lucrătorului. Pe lângă acestea, durata de detașare trebuie privită și din prisma Directivei deoarece

prin Directiva 96/71/EC se reglementează trei forme de detașare: furnizarea directă de servicii a întreprinderii în cadrul contractului de furnizare de servicii, detașarea în contextul unității sau întreprinderii care este parte a aceluiași grup ("detașare în cadrul grupului") și detașarea lucrătorilor prin intermediul agenției pentru angajare temporară cu desfășurarea activității în altă țară membră.

La paragraful 1 al Directive se adaugă un articol nou, 2.a. În acest articol este vorba de Codul muncii care se aplică lucrătorilor detașați dacă detașarea prevăzută sau reală depășește 24 de luni. Nu se pune însă sub semnul întrebării durata posibilă a prestării temporare a serviciilor. Curtea Europeană a considerat în mod consecvent că diferența dintre libertatea de desfășurare a activității și libertatea prestării serviciilor pe bază temporară trebuie stabilită individual, luând în considerare nu doar durata ci și frecvența, periodicitatea și continuitatea prestării serviciilor.

Prin urmare, alineatul 1 al noului articol 2a din Directivă se aplică în cazul în care se preconizează ca durata detașării să depășească 24 de luni sau dacă durata efectivă a detașării depășește 24 de luni. În ambele cazuri, statul membru gazdă este considerat a fi țara în care se desfășoară în mod obișnuit activitatea. Ca urmare a aplicării prevederilor din Regulamentul Roma I.3, rezultă că Legea muncii din statul membru gazdă se aplică la contractul de muncă al acestor salariați detașați, dacă nici una dintre părți nu a ales altă lege. Dacă a fost selectată o altă lege, în conformitate cu aceasta, lucrătorului nu i se poate refuza protecția asigurată de prevederile de la care nu se poate face derogare de comun acord, în conformitate cu legislația statului membru gazdă.

Pentru a evita eludarea reglementărilor, în cazul înlocuirii lucrătorilor în cadrul aceleiași sarcini, la calcularea duratei detașării trebuie luată în considerare durata cumulată a detașării lucrătorilor în cauză. Această regulă se va aplica de fiecare dată când durata cumulată este mai mare de 24 de luni, dar numai pentru lucrătorii care au fost detașați pe o perioadă de cel puțin șase luni, pentru a respecta principiul proporționalității. Având în vedere toate cele menționate mai sus, și cu asumarea angajamentului maxim de a respecta prevederile Directivei, considerăm că perioada de detașare nu este de o importanță crucială pentru reglementările globale și că este necesar să se permită evaluarea reală a industriilor, iar lucrătorilor să li se permită să își exprime voința prin încheierea unui contract de muncă.

SALARIILE ȘI VENITURILE LUCRĂTORILOR DETEAȘAȚI

Salariile și veniturile lucrătorilor detașați sunt de departe o problemă mai complexă iar ei depind chiar și de samovolnicia angajatorilor, mai ales atunci când lucrătorii din statele cu salarii minime mici se detașează la muncă în țări cu salarii minime mari, iar un aspect important este și reglementarea altor venituri care nu sunt stipulate în prevederi sau prin acordurile colective de muncă în țara de origine. Lucrătorii prost plătiți sunt foarte nemulțumiți de astfel de condiții, ceea ce poate duce la diminuarea productivității, la creșterea profiturilor angajatorilor care nu respectă prevederile Directivei, la litigii, dar și la transferul direct la societățile care operează pe teritoriul țării în care a venit lucrătorul detașat. Acest lucru este valabil în special pentru angajatorii care detașează lucrători din țările de est ale Uniunii Europene în țări din Europa Centrală și de Vest.

De aceea este foarte important ca tocmai în acest domeniu să se respecte Directiva revizuită. În afară de asta, prin contractarea unor salarii și venituri mici pentru lucrători la concursurile pentru locuri de muncă iese în evidență concurența neloială a acelor angajatori care nu aplică Directiva în totalitate, față de salariile și veniturile lucrătorilor angajatorilor care aplică această Directivă în totalitate.

Trebuie subliniat faptul că pe o piață internă competitivă furnizorii de servicii concurează nu numai pe baza costurilor forței de muncă, ci și pe productivitate și eficiență sau pe calitatea și inovația bunurilor și serviciilor lor, și este recomandat ca angajatorii să ia în considerare și aceste elemente foarte importante.

Considerăm că angajatorii care nu au ca scop încălcarea drepturilor lucrătorilor vor fi, de asemenea, de partea sindicatelor și în cadrul dialogului social vor soluționa statutul lucrătorilor spre satisfacție reciprocă, mai ales atunci când există o nevoie permanentă de forță de muncă pe piața forței de muncă. La dezbaterile privind Directiva revizuită a asociației patronale la nivel european, această directivă nu a fost primită cu brațele deschise.

Rămâne însă de stabilit la nivel de angajator ca sindicatele și angajatorul să stabilească de comun acord, fie prin contracte colective, fie prin contracte de muncă drepturile și obligațiile lucrătorilor pe durata detașării lucrătorilor în altă țară. Susțin negocierile colective la nivel de companie deoarece sunt direct legate de angajații unei anumite companii. Contractele colective de ramură la nivel național nu trebuie să includă această materie deoarece se aplică tuturor companiilor în cadrul activității pentru care sunt încheiate, și pentru o parte din companii nu sunt deloc importante aceste prevederi, deoarece nu detașează lucrători la muncă în alte țări.

În orice caz, intenția Directivei revizuite este ca stabilirea normelor privind veniturile din muncă să fie de competența statelor membre, în conformitate cu legile și practicile acestora. Însă, normele naționale privind veniturile din muncă aplicabile lucrătorilor detașați trebuie să fie justificate de necesitatea de a proteja lucrătorii detașați și prin ele nu ar trebui să fie disproporționat limitată prestarea de servicii transfrontaliere. Elementele veniturilor din muncă, conform legislației naționale sau contractelor colective aplicabile în mod universal, trebuie să fie clare și transparente pentru toți furnizorii de servicii. Prin urmare, este justificat să se impună statelor membre obligația de a publica componentele veniturilor din muncă pe o pagină de internet unică prevăzută la articolul 5 din Directiva de punere în aplicare. Trebuie remarcat faptul că statisticile de stat privind numărul lucrătorilor detașați nu există deloc. Fiecare angajator dispune de date privind numărul de lucrători, dar majoritatea angajatorilor nu sunt dispuși să informeze reprezentanții lucrătorilor (sindicatele și comitetele de întreprindere).

Directiva prevede, de asemenea, că legile, prevederile, prevederile administrative sau contractele colective aplicabile în statele membre pot garanta că subcontractarea către întreprinderi nu dă naștere la posibilitatea de a evita normele care garantează anumite condiții și prevederi de angajare referitoare la veniturile din muncă. Acolo unde există astfel de reglementări la nivel național privind veniturile din muncă, statele membre le pot aplica nediscriminatoriu societăților care detașează lucrătorii pe teritoriul lor național, cu condiția să nu restrângă în mod disproporționat prestarea transfrontalieră de servicii.

Pe lângă venituri, este extrem de importantă noua prevedere a Directivei revizuite, care prevede că veniturile din muncă trebuie să acopere toate elementele veniturilor din muncă stipulate ca fiind obligatorii conform legislației naționale, reglementării sau prevederii administrative, contractelor colective sau rezultatelor arbitrajelor, și care sunt declarate universal aplicabile și/sau, în absența unui sistem în temeiul căruia contractele colective sau rezultatele arbitrale sunt declarate universal aplicabile, prin alte contracte colective sau rezultate ale arbitrajelor în statul membru pe teritoriul căruia lucrătorul este detașat.

Având în vedere această circumstanță îndemnăm și lucrătorii și angajatorii către contractele colective, către sentințele judecătorești care au devenit într-un fel și o practică juridică, precum și către alte documente asemănătoare, pentru a se informa despre drepturile lucrătorilor în țara în care sunt trimiși și pentru a evita astfel conflictele inutile. Și aici nu ne referim doar la salariile lucrătorilor ci și la elementele veniturilor din muncă.

Drept exemplu menționăm recunoașterea costurilor de transport la și de la locul de muncă, plata orelor de muncă suplimentare, munca de noapte, plata muncii în zilele de sărbătoare și nelucrătoare prevăzute de lege, concediu plătit și altele asemenea. De asemenea, trebuie remarcat faptul că lucrătorii sunt mai puțin nemulțumiți de salariul contractat atunci când salariul lor este mai mare decât salariul minim și chiar, în unele cazuri, decât salariul minim în țara în care lucrătorul este detașat, însă sunt deosebit de indignați de faptul că nu le sunt plătite alte beneficii la care lucrătorii din țara respectivă au dreptul iar ei sunt privați de ele.

De asemenea, Directiva recomandă transparența, astfel încât statele membre ar trebui să publice pe un site național oficial unic - articolul 5 din Directiva 2014/67 / UE, componentele veniturilor din muncă în conformitate cu litera (c) a acesteia.

La sfârșitul acestei secțiuni trebuie evidențiat că reprezentanții organizațiilor sindicale din proiect au susținut ferm opinia că pentru munca egală ar trebui să fie contractat și plătit un salariu identic unui lucrător, deși există conștientizarea că lucrătorii din statele membre UE și din statele care nu sunt membre UE care de obicei au salarii minime mai mici, de regulă ar trebui să

stipuleze prin contract și salariul minim pe care l-au stabilit în țările vestice ale Uniunii Europene. Însă, acest lucru nu ar trebui să fie permis, deoarece atunci Directiva ar fi deșeurată și nu ar fi aplicată, iar lucrătorii ar fi fost poziție într-o poziție inegală.

Angajatorii au exprimat în mod clar și precis nevoia de cooperare și prin concluzii și dezbateri, și anume a cooperării reciproce, cu sindicatele, precum și cu guvernele statelor.

Atunci când, pe lângă toate dificultățile și diferențele dintre reglementări și limitări, s-a soluționat **relația contractuală dintre lucrătorul detașat și angajator**, următorul document pe care trebuie să îl aibă lucrătorul, este actul de **asigurare obligatorie a lucrătorului**.

ASIGURAREA OBLIGATORIE A LUCRĂTORULUI DETAȘAT

Contractele internaționale de asigurare socială, în afară de faptul că conțin legislația statelor contractante, sunt valabile și pentru persoane, adică determină cercul persoanelor care își exercită drepturile individuale prin aplicarea lor.

În acest sens, contractele pot fi împărțite în două grupe. **Prima grupă** este constituită din așa numitele contracte închise, iar a **doua grupă** așa-zisele contracte deschise. Contractele din primul grup cuprind doar persoanele care sunt cetățeni ai părților contractante și membrii familiilor lor și, eventual, persoane care au statut de refugiat sau persoane fără cetățenie (apatrizi).

Al doilea grup de contracte de asigurări sociale acoperă toate persoanele care au lucrat și au fost asigurate în statele contractante, indiferent de statutul lor din punct de vedere al cetățeniei, și membrii familiilor lor. Din punct de vedere al domeniului de aplicare la persoane, contractele închise sunt restrictive, deoarece nu includ toate persoanele care au sau au avut însușirea de persoană asigurată și pot constitui un obstacol în calea realizării drepturilor preconizate ale cetățenilor străini.

Această obligație se regăsește în toate contractele internaționale de asigurare socială și aceasta se stabilește conform locului de muncă al persoanei. Asta înseamnă obligativitatea de asigurare (de pensii, de sănătate ș.a) în țara în care se prestează munca. Această obligație reiese și din valabilitatea legislației unei anume stat pe teritoriul acestuia. Contractele de asigurare socială în privința obligației la asigurare nu fac diferența dintre anumite ramuri de asigurare socială, ceea ce înseamnă că, de regulă, o persoană nu poate fi angajată și în țara în care muncește să fie asigurată doar pentru sănătate, iar în țara de origine, adică de proveniență, să rămână asigurată pentru pensie.

Trebuie amintit faptul că obligația de asigurare într-un stat exclude obligația de a se asigura într-o altă țară. Acesta este, de asemenea, unul dintre obiectivele contractelor internaționale de asigurare socială, și anume evitarea plății contribuțiilor duble pentru aceeași muncă. În acest sens, contractele de asigurare socială în ceea ce privește obligația de plată a contribuțiilor au ca obiect încheierea unor acorduri de evitare a dublei impunerii în materie de impozitare.

Deși obligația de asigurare este determinată de locul de muncă, contractele de asigurări sociale se referă la legislația țării în care se desfășoară activitatea, pe baza căreia se stabilește asigurarea obligatorie. Și anume, aceste tratate nu creează drepturi speciale sau noi deoarece sunt implementate conform legislației fiecărei țări și conform sistemului de asigurări sociale (asigurarea de pensie) al fiecărei țări în parte, ci doar se coordonează implementarea acestora atunci când va veni momentul ca acestea să fie realizate. În acest sens, aceste contracte, deși scopul lor principal este realizarea drepturilor din muncă și asigurarea în străinătate, pot acționa și restrictiv.

Aceasta nu este doar o consecință a faptului că în negocierea reglementării relațiilor bilaterale privind asigurarea socială (de pensii) se ajunge mai ușor la limitarea drepturilor (există întotdeauna posibilități de concesiuni motivate de interesele țărilor care negociază), dar și la limitările teritoriale ale anumitor drepturi. Acordurile internaționale privind asigurările sociale, în raport cu, de exemplu Constituția Croației, fac parte din ordinea juridică internă și forța lor juridică este mai presus de legislația națională (lex specialis) și, prin urmare, trebuie să aibă prioritate față de

legislația națională și în această manieră este reglementat în aproape toate statele membre ale Uniunii Europene.

Fiecare stat membru al UE sau stat care nu este membru al UE a încheiat, în general, contracte internaționale de asigurare socială cu alte state. Se pune însă problema diversității contractelor de asigurări sociale, iar lucrătorii care sunt detașați în diferite țări pot realiza și alte drepturi în momentul detașării în diferite țări, ceea ce estimăm a fi parte și lipsă a unor astfel de contracte.

Pentru toate detașările cărora se aplică Regulamentul 883/04, competente sunt autoritățile de stat care aplică sistemul de pensii pentru asigurarea de pensii și tot acestea sunt competente să prelungească perioadele de detașare inițiate în baza contractelor bilaterale, deoarece și la prelungiri se aplică Regulamentul 883/04.

Organele de stat pentru sistemul de pensii vor emite la cererea angajatorului adeverința (certificatul) **A1** după efectuarea procedurii de verificare a condițiilor de detașare.

Certificatul **A1 este un formular tipizat** valabil pe întreg teritoriul Uniunii Europene ca dovadă că lucrătorul este detașat, și că pentru o anumită perioadă nu trebuie să plătească contribuțiile sociale în țara în care muncește deoarece le plătește în țara din care este detașat.

Deci, contribuțiile se plătesc, conform dispozițiilor, în țara de origine, și nu în țara lucrătorul este detașat la muncă.

ASIGURAREA DE SĂNĂTATE PENTRU LUCRĂTORII DETAȘAȚI

Odată cu aderarea fiecărei țări la statutul de membru cu drepturi depline al UE, modalitatea și domeniul de utilizare a asistenței medicale se modifică pe perioada șederii temporare în străinătate a persoanelor asigurate și diferă în funcție de utilizarea acestuia în Uniunea Europeană (UE), în Spațiul Economic European (Liechtenstein, Norvegia și Islanda), în țări din afara UE / EEP, dar cu care țara membră a UE a încheiat un contract internațional de asigurare socială care reglementează problema asistenței medicale (**state contractante**), sau în țări care nu sunt membre a UE / EEP și nici țări contractante (așa-numitele **state terțe**). Astfel, modul și volumul asistenței medicale a lucrătorului detașat vor depinde de țara în care angajatorul său l-a detașat temporar.

În continuare va fi vorba despre asigurarea de sănătate în țările membre ale Uniunii Europene (**EU**) și Spațiului Economic European, deși nici celelalte tipuri de asigurări nu sunt mai puțin important având în vedere globalizarea economiei.

Modul de utilizare a asigurării medicale a persoanelor asigurate a unei țări membre EU/EEP (SEE) pe perioada șederii lor într-o altă țară membră este reglementat prin Regulamentul nr. 883/2004 al Parlamentului European și Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de asigurare socială, cu regulamentul de bază (**Regulamentul 883/04**) și Regulamentul nr. 987/2009 din 16 septembrie 2009 prin care se stabilește procedura de aplicare a Regulamentului nr. 883/04 și care, ca atare, poartă denumirea de regulament de punere în aplicare (**Regulamentul 987/09**).

Regulamentele se aplică în mod direct și **integral și sunt obligatorii** în toate componentelor, astfel încât acestea nu trebuie transpuse în legislația națională. De asemenea, din punct de vedere juridic acestea au întâietate față de reglementările naționale. Regulamentele menționate au înlocuit complet contractele bilaterale de asigurare socială pe care țările anterior aderării membrilor UE le-au semnat cu alte state membre UE / SEE, și prin care era reglementată utilizarea asistenței medicale, astfel încât, în privința protecției medicale, pe perioada detașării într-una din țările membre UE / EEP nu se mai aplică acordurile bilaterale, ci Regulamentele.

Regulamentul 883/04 reglementează dreptul la asistență medicală în cazul rezidenței temporare, al șederii sau al muncii persoanei asigurate pe teritoriul unui alt stat membru al UE / SEE și al tratamentului planificat. Toate dispozițiile Regulamentului privind asistența medicală în timpul șederii temporare într-un alt stat membru se aplică în mod egal lucrătorilor detașați și altor persoane asigurate în țara lor de origine. Regulamentul 883/04 se aplică tuturor

resortisanților/cetățenilor unui stat membru, persoanelor fără cetățenie (apatrizilor) și refugiaților cu reședința într-un stat membru, și cărora li se aplică sau se aplica legislația unuia sau mai multor state membre, precum și membrilor și urmașilor în viață ale familiilor acestora.

În domeniul asistenței medicale, este esențial ca o persoană să poată fi asigurată numai într-un stat membru UE / EEP, și această țară este pentru această persoană așa-numitul "stat competent" și în acesta se află asigurătorul competent al persoanei.

Pentru lucrătorul detașat statul competent este statul în care se află sediul angajatorului care îl detașează la muncă temporară. Prin urmare, pentru lucrătorul detașat pe care angajatorul cu sediul în țară îl detașează temporar la muncă într-un alt stat membru, statul competent va fi țara de origine (țara mamă), iar autoritatea administrativă (ministerul, casa de asigurări de sănătate ș.a.) în funcție de dispozițiile fiecărui stat, va fi asigurătorul competent.

În timpul șederii temporare pe teritoriul unui alt stat membru, asistența medicală a persoanelor se realizează în aceleași condiții ca și pentru persoanele asigurate din statul de reședință, dar pe cheltuiala asigurătorului, iar asistența medicală acordată în conformitate cu Regulamentul persoanelor asigurate poate fi exercitată exclusiv de prestatorii de servicii medicale în cadrul sistemului de asigurări de sănătate, și nu și în sectorul privat.

Dreptul la aceeași asistență medicală al persoanei asigurate se realizează pe baza Cardului European de Asigurări de Sănătate (CEAS) sau în limba engleză *European Health Insurance Card (EHIC)*. Cardul este eliberat gratuit și se eliberează pentru o perioadă de un an, **dar lucrătorilor detașați li se emite pentru întreaga perioadă de detașare (pentru o perioadă de maximum doi ani)**. Declararea (sau înregistrarea) detașării este dovedită prin completarea formularului A1 din partea textului privind asigurarea de pensie.

IMPOZITAREA SALARIILOR LUCRĂTORILOR DETAȘAȚI

Salariile lucrătorilor sunt supuse impozitării în conformitate cu legislația națională a statului de origine. Indiferent dacă salariile sunt plătite în țară (în țara de origine) sau într-o altă țară în care salariatul este detașat, sursa venitului este aceeași și este impozitată ca venit din încadrarea în muncă la angajator. Prin aderarea unei anumite țări la Uniunea Europeană, modul de impozitare a salariilor nu se modifică în raport cu reglementările aplicabile în țara de origine. La fel ca înainte, **dacă o anumită țară a încheiat cu o altă țară un tratat internațional privind evitarea dublei impuneri, acordurile internaționale au prioritate față de prevederile reglementărilor fiscale din țara de origine.**

De exemplu, Croația a încheiat și aplică acorduri internaționale de evitare a dublei impuneri cu 54 de țări, dintre care 24 sunt membre ale Uniunii Europene și trei sunt membre ale Spațiului Economic European (SEE). O parte din acord a fost preluată prin succesiune din fostul stat. Acest lucru ar fi valabil și în cazul țărilor care se află acum în negocierile de aderare la Uniunea Europeană, așadar este bine să subliniem aici acest lucru mai ales că o parte a partenerilor din acest proiect sunt din țări care se află în procesul negocierilor de aderare.

Deși toate contractele conțin dispoziții similare privind impozitarea veniturilor, aspect subliniat în mod special la conferințe, totuși, în aplicarea dispozițiilor unui anumit contract, în practică, dispozițiile relevante care reglementează impozitarea veniturilor din încadrarea în muncă trebuie citite.

În aceste contracte, salariile sunt menționate sub denumiri diferite dar și similare:

"Muncă prestată la angajator (muncă din încadrare)" sau "activitate personală non-personală/nesamostalna osobna djelatnost" sau "raport muncă" etc. În conformitate cu dispozițiile de bază ale articolelor din contract, salariile și prestațiile similare pe care un rezident al unui Stat Contractant le obține din angajare **sunt impozabile numai în acel stat**, cu excepție făcând situația când este vorba de angajare în celălalt stat contractant. **Dacă este vorba de o astfel de situație, adică angajare într-un alt stat, venitul pentru această muncă poate fi impozitat în acel celălalt stat.**

Când se va impozita salariul în țara de reședință (țara de origine) sau în țara în care lucrătorul este detașat, este statuat în prevederile conform cărora trebuie îndeplinite **trei condiții**.

Acestea sunt: **1. durata muncii până în 183 de zile în țara în care este detașat, care în anumite țări este reglementat diferit;**

2. salariul să fie plătit de angajatorul din țară sau plătit în numele lui de angajatorul din țara în care este detașat; 3. salariul să nu greveze unitatea de activitate permanentă sau sediul permanent pe care angajatorul o are în această altă țară.

Pentru majoritatea țărilor condiția ca salariul să fie impozitat în țara de origine este ca perioada de **183 de zile** începe și se încheie în **anul calendaristic sau fiscal**.

Prin urmare, ar trebui să se acorde atenție perioadei fiscale care poate diferi în anumite țări. În unele țări, perioada fiscală este un an calendaristic. În altele, perioada fiscală începe de la 1 iulie a anului curent și până la 30 iunie anul viitor, sau altfel, doar că nu este un an calendaristic.

Și în termeni simpli, în cazul în care țara de origine a semnat un acord de evitare a dublei impuneri cu o anumită țară, diferența de impozit o plătește lucrătorul în țara de origine în cazul în care rata de impozitare după care a fost impozitat salariul în țara de detașare este mai mică decât cea din țara de origine. Un astfel de calcul al impozitului pe venit (venit din încadrare în muncă) este, desigur, influențat și de faptul dacă perioada fiscală este considerată a fi anul calendaristic ca și în țara de origine sau o altă perioadă fiscală. Printre lucrători nu se știe aproape nimic până în momentul când contribuabilii nu primesc o decizie fiscală din partea Administrației Fiscale privind calcularea așa-numitei datorii fiscale pentru anul calendaristic. Datoria fiscală, conform prevederilor, trebuie să fie achitată în termen de 8 zile, iar o plângere referitoare la calculul diferenței fiscale nu întârzie executarea sau plata impozitului. Deci, există unele surprize destul de neplăcute pentru lucrători după primirea calculului impozitului într-o țară cu rata de impozitare mai mare ba chiar și cu rate de impozitare considerabil mai mari.

Pana acum, la conferințele desfășurate, din discuțiile desfășurate a reieșit clar că cel mai mic impozit pe salarii este în România iar cel mai mare în Croația. Însă, Croația, cu cea de-a treia reformă fiscală care a început să se aplice începând cu 1.1.2019 a extins limitele inferioare ale impozitului pe salariile și veniturile mai mari, astfel încât este de așteptat o modificare pozitivă în procesul de reducere a impozitului și din veniturile salariale ale lucrătorilor detașați.

RECOMANDĂRI, CONCLUZII ȘI CONSTATAȚII

- 1.** Mobilitatea lucrătorilor pe teritoriul Europei și în lume nu este o noutate pentru țările din care provin organizațiile în acest proiect și aceste mobilități s-au desfășurat în decursul a mai multor ani și secole. S-au intensificat în mod deosebit odată cu globalizarea economiei. Întrebarea care se pune este dacă toți lucrătorii au realizat aproximativ aceleași drepturi la angajatorii lor din străinătate.

Până în anul 1996 lucrătorii erau în totalitate dependenți, în sensul statutului de muncă și legal, de angajatorii care îi angajau fără nicio obligație și fără orice drepturi, mai ales fără drepturi foarte bine reglementate. Însă, la 16 decembrie 1996, Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene au adoptat **Directiva 96/71 / CE privind detașarea de lucrători în domeniul prestării de servicii. Aceasta stabilește un cadru obligatoriu din punct de vedere juridic pentru toate statele membre ale Uniunii Europene.** Directiva 96/71 / CE prin care se stabilesc condiții aproximativ egale pentru lucrătorii care urmează să lucreze într-un alt stat membru al Uniunii Europene decât cel de origine sau în Spațiul Economic European necesită, de asemenea, și aplicarea altor reglementări (Regulemente, acorduri etc.) care stabilesc anumite drepturi pentru cetățenii detașați.

2. Lucrătorii nu sunt pe deplin informați cu privire la drepturile lor, atât în ceea ce privește statutul legal de muncă precum și asigurările de sănătate și de pensie, iar angajatorii nu le explică aceste aspecte atunci când pleacă la muncă în țări din UE, SEE sau țări terțe. Ținând cont mai ales de aceste elemente ar fi necesar să se elaboreze proiecte privind aceste drepturi și, în final, ar trebui elaborat un ghid pentru fiecare țară în care un lucrător poate fi detașat. Motivul îl constituie condițiile diferite în ceea ce privește salariile și veniturile contractate și impozitarea salariilor și câștigurilor, deoarece acordurile de evitare a dublei impuneri diferă de la țară la țară.

3. Accesul la datele valabile privind lucrătorii detașați este o condiție prealabilă pentru o discuție productivă despre specificitățile lor și despre necesitatea de protecție. Nu există date oficiale iar cele existente sunt insuficiente pentru o abordare mai serioasă a analizelor și a reacțiilor ulterioare în sensul unor cerințe mai stricte pentru aplicarea Directivei și mai ales a Directivei revizuite. Ar trebui să fie stabilit urgent un sistem de monitorizare comun la nivelul UE și la nivelul fiecărui stat membru pentru a colecta date privind numărul de lucrători detașați și condițiile lor de angajare și de muncă, prin integrarea surselor deja disponibile (de exemplu, sistemul de securitate socială care se ocupă de emiterea formularului E101 sau diferite proceduri de alertă deja disponibile) și completarea golurilor existente.

4. Este necesar să se creeze un spațiu de reprezentare și negociere colectivă în statele care trimit lucrători și cei care le primesc. Negocierea colectivă trebuie pur și simplu dezvoltată în acest segment. Acest lucru ar asigura faptul că, condițiile și drepturile lucrătorilor au fost convenite și cunoscute în prealabil și ar contribui la limitarea eventualelor abuzuri, la crearea unor condiții de angajare echitabile dar și a concurenței. Acest lucru ar putea fi realizat într-o varietate de moduri, de exemplu prin extinderea dreptului la oferire de informații și consiliere a lucrătorilor detașați într-o companie care primește lucrători, permițând lucrătorilor detașați să se alăture contractelor specifice și astfel ar crește conștientizarea lor prin informarea despre drepturile lor prin intermediul organizațiilor partenerilor sociali și / sau organismelor de securitate socială.

5. Colaborarea dintre partenerii sociali ai țărilor care trimit și țărilor care primesc lucrători poate constitui o bază bună pentru colectarea de informații și prevenirea abuzurilor.

6. Consolidarea rolului partenerilor sociali la nivel național și european, în vederea instituirii unui sistem de supraveghere și crearea unui spațiu pentru reglementarea condițiilor de angajare și de muncă a lucrătorilor detașați ar contribui la o mai bună abordare a drepturilor lucrătorilor.

Atât sindicatele, cât și angajatorii, în calitate de parteneri sociali, trebuie să fie mai interesați de reglementări, sisteme, de modul în care acestea se aplică lucrătorilor, dar și să aibă un impact asupra adoptării sau încheierii acestora.

7. Acest tip de proiect trebuie dezvoltat în continuare pentru a familiariza lucrătorii cu drepturile lor și angajatorii cu angajamentele lor, iar guvernele și parlamentele ar crea un cadru legal pentru întreaga lor activitate.



Mutual cooperation of social partners in Europe on ensuring better legal provisions, transparency and access to information for posted workers and posted temporary agency workers



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

**With financial support
from European Union**

The contents of this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and do not necessarily reflect the opinion of the European Union.

This project is co-financed by the Croatian Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this publication are the sole responsibility of Sindikat metalaca Hrvatske - Industrijski sindikat and can in no way be taken to reflect the views of the Government Office for Cooperation with NGOs.