

EXPUNERE DE MOTIVE

Pentru angajatorii români este foarte important să aibă un sistem predictibil și neinterpretabil referitor la cuantumul obligațiilor sociale de plată, ce trebuie achitate în sistemul național, fără riscul unor recalculări și fără riscul aplicării unor penalități sau accesorii în mod retroactiv.

În acest sens menționăm următoarele:

Pentru a putea detașa muncitori pe teritoriul altui stat membru UE, societățile trebuie să obțină formularul A1. Acest formular se obține respectând prevederile Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și cele ale Regulamentului (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009, regulamente care se aplică în relația dintre statele membre UE și Spațiul Economic European (SEE).

Printre condițiile ce trebuie respectate la eliberarea formularului menționăm:

- pe parcursul perioadei de detașare trebuie să existe o relație directă între angajatorul din țara de origine a detașării și lucrătorul detașat;

- lucrătorul să fie afiliat sistemului de asigurări sociale din statul membru în care este stabilit angajatorul său imediat înainte de începerea activității de muncă;

- achitarea contribuțiilor sociale la sistemul asigurărilor sociale din țara de origine pentru lucrătorul pentru care se solicită formularul A1;

- menținerea raportului de subordonare dintre angajatorul din România și lucrătorul detașat;

- menținerea contractului individual de muncă, încheiat între angajatorul din România și lucrătorul în cauză, inclusiv a obligației de achitare a salariului;

- După obținerea acestui formular, angajatorul din România poate detașa muncitori în alte state membre UE, cu respectarea condițiilor detașării, respectiv cele prevăzute în legislația în vigoare și anume:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 28/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, care menționează la art. 7 alin. (1) lit.c) ca muncitorului detașat trebuie să i se asigure salariul minim din țara în care este detașat, iar conform art. 3 alin. (1) lit.c), pe timpul detașării muncitorii au dreptul la o indemnizație specifică detașării - indemnizație acordată în vederea compensării inconvenientelor cauzate de detașare;

- Directiva Europeană 96/71/CE, în art. 3 alin. (1) lit.c) face și ea referire la salariul minim. Salariul minim este definit de fiecare stat în parte. Astfel, Directiva 2014/67/UE din 15 mai 2014 menționează la alineatul 35 că această indemnizație de detașare face parte din acel salariu minim din țara în care lucrătorul este detașat. Conform art. 3 alineatul 1 litera c), din Directiva 2014/67/UE din 15 mai 2014, pentru salariul minim acordat în țara în care este detașat (ce se compune din salariul aferent

contractului individual de muncă menținut de angajatorul din România plus indemnizația pe perioada detașării) nu se aplică sistemelor complementare de pensii.

De asemenea, în Codul fiscal, articolul 296⁴ definește „Baza de calcul a contribuțiilor sociale de la lit.a) veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege;”

și lit.m) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați pe perioada delegării și detașării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește limita a de 2,5 ori nivelul legal stabilit prin hotărâre a Guvernului pentru personalul din instituțiile publice. Aceste prevederi se aplică și în cazul salariaților reprezentanțelor din România ale persoanelor juridice străine;”

Coroborate, prevederile mai sus menționate conduc la concluzia că pe perioada detașării unui muncitor în alt stat, acesta primește salariul stabilit în contractul individual de muncă, la data obținerii formularului A1, precum și o indemnizație de deplasare care întregeste salariul minim din țara de detașare. Întrucât acea indemnizație nu face parte din salariu, baza de calcul pentru obligațiile sociale o reprezintă salariul din contractul individual de muncă, în conformitate cu dispozițiile art. 296⁴ din Codul fiscal.

Pentru toate aceste considerente, apreciem că se impune modificarea Legii nr. 344/2006 în ceea ce privește art. 7 lit.c), în sensul de a reglementa natura juridică și fiscală a drepturilor bănești acordate angajaților care și-au desfășurat și își desfășoară activitatea pe teritoriul altei țări decât cea unde angajatorul își are sediul social principal în baza formularului A1.

Față de cele prezentate, am inițiat propunerea legislativă, pe care o supunem spre dezbateră și adoptare Parlamentului în procedură de urgență.

INIȚIATORI,

Deputat PSD - Ioan STAN

Deputat PSD - Gavril MÎRZA

Deputat PSD - Liviu HARBUZ

