

Ghid practic

# Legislația

## aplicabilă lucrătorilor

din Uniunea Europeană (UE),  
Spațiul Economic European (SEE)  
și Elveția



Europa socială



Modernised  
EU Social Security Coordination



Comisia  
Europeană





## Cuprins

INTRODUCERE	5
De ce avem nevoie de prezentul ghid?	5
Scurtă prezentare a normelor	5
PARTEA I: DETAȘAREA LUCRĂTORILOR	6
1. Care este sistemul de securitate socială aplicabil salariaților detașați temporar într-un alt stat membru?	6
2. Cum este definită detașarea lucrătorilor în legislația comunitară specifică?	6
3. Ce criterii se aplică pentru a se stabili dacă un angajator își desfășoară în mod obișnuit activitățile în statul „de origine a detașării”?	7
4. Când există o relație directă între întreprinderea de origine a detașării și lucrătorul detașat?	8
5. Ce se întâmplă în cazul lucrătorilor recrutați într-un stat membru în vederea detașării într-un alt stat membru?	9
6. Ce se întâmplă în situația în care un lucrător este detașat pentru a lucra în mai multe întreprinderi?	11
7. Există situații în care aplicarea dispozițiilor privind detașarea este absolut imposibilă?	11
8. Ce se întâmplă în cazul persoanelor care desfășoară activități independente care lucrează temporar într-un alt stat membru?	12
9. Ce criterii se aplică pentru a se stabili dacă o persoană desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în statul de origine a detașării?	12
10. Ce înseamnă activitate „similară”?	13
11. Ce proceduri trebuie urmate în cazul unei detașări?	14
12. Acorduri privind derogările de la legislația care reglementează detașările	14
13. După încheierea unei detașări, când poate o persoană să solicite o nouă detașare?	15
14. Care este poziția în privința detașărilor care au fost deja aprobate și care au început în temeiul Regulamentului (CEE) nr. 1408/71? Sunt aceste perioade luate în considerare pentru perioada de 24 de luni permisă în temeiul Regulamentului (CE) nr. 883/2004?	15
15. Suspendarea sau întreruperea perioadei de detașare	16
16. Comunicarea modificărilor care apar în timpul perioadei de detașare	17
17. Furnizarea informațiilor și monitorizarea conformității	17



## PARTEA II: DESFĂȘURAREA DE ACTIVITĂȚI ÎN DOUĂ SAU MAI MULTE STATE MEMBRE 18

1. Care este sistemul de securitate socială aplicabil persoanelor care lucrează în mod obișnuit în două sau mai multe state membre? 18
2. Când o persoană poate fi considerată ca desfășurând în mod obișnuit o activitate în două sau mai multe state membre? 20
3. Cum este definită activitatea substanțială? 21
4. Activitatea substanțială și lucrătorii din sectorul transporturilor internaționale 23
5. Pentru ce perioadă ar trebui evaluată activitatea substanțială ? 25
6. Ce ar trebui să se întâmple în cazul modificării listelor de serviciu sau a tiparelor de lucru? 25
7. Stabilirea sediului sau a locului de desfășurare a activității 26
8. Ce proceduri trebuie să urmeze o persoană în cazul în care își desfășoară activitatea în două sau mai multe state membre? 27
9. Ce se întâmplă cu persoanele care desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în două sau mai multe state membre? 28
10. Când se poate considera că o persoană desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în două sau mai multe state membre? 29
11. Cum este definită o parte substanțială a activității independente? 29
12. Ce proceduri trebuie să urmeze o persoană care desfășoară o activitate independentă în cazul în care lucrează în două sau mai multe state membre? 30
13. Ce criterii se aplică în momentul stabilirii centrului de interes al activităților? 30
14. În ce situație se află o persoană care este salariată, dar desfășoară și o activitate independentă în state membre diferite? 31
15. Există reglementări speciale în vigoare pentru o persoană care lucrează în mai multe state membre în cazul căreia legislația aplicabilă a fost deja hotărâtă în temeiul Regulamentului nr. 1408/71? 31
16. Începând cu ce dată se aplică legislația aplicabilă în cazul în care o persoană care intră sub incidența dispozițiilor provizorii solicită să fie evaluată în temeiul Regulamentului nr. 883/2004? 33



## Introducere

### De ce avem nevoie de prezentul ghid?

Articolul 76 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 impune statelor membre<sup>1</sup> să comunice între ele și să promoveze schimbul de experiență și de bune practici administrative pentru a facilita aplicarea uniformă a dreptului comunitar. Acest principiu se bazează pe principiul eficacității schimbului de informații între instituții și pe obligația cetățenilor și a angajatorilor de a furniza informații exacte și prompte.

Prezentul ghid are drept scop să ofere, la diferitele niveluri practice și administrative implicate în punerea în aplicare a dispozițiilor comunitare specifice, un instrument de lucru util pentru a sprijini instituțiile, angajatorii și cetățenii în ceea ce privește stabilirea statului membru a cărui legislație se aplică în anumite circumstanțe.

### Scurtă prezentare a normelor

Principiul călăuzitor este acela că persoanele cărora li se aplică regulamentele intră sub incidența legislației unui singur stat membru<sup>2</sup>. În cazul persoanelor salariate sau care desfășoară activități independente, se aplică, de regulă, legislația statului membru în care se realizează activitatea. Acest principiu mai este numit *lex loci laboris*. Persoanele care primesc remunerații în numerar pe termen scurt pentru desfășurarea unei activități salariate sau independente intră, de asemenea, sub incidența legislației statului membru în care are loc activitatea. Orice altă persoană se supune legislației statului membru de reședință.

Cu toate acestea, în anumite situații foarte specifice, se justifică alte criterii decât locul de muncă efectiv. Asemenea situații includ detașarea lucrătorilor într-un alt stat membru pentru o perioadă determinată și cazurile în care o persoană lucrează în două sau mai multe state, precum și anumite categorii de lucrători, cum ar fi funcționarii publici.

Normele pentru stabilirea statului membru a cărui legislație urmează să se aplice sunt prevăzute în articolele 11 – 16 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004<sup>3</sup>, iar dispozițiile aferente de punere în aplicare sunt prevăzute în articolele 14 - 21 din Regulamentul (CE) nr. 987/2009<sup>4</sup> (denumite în continuare, „regulamentele”). Aceste norme sunt interpretate și de către Comisia administrativă pentru coordonarea sistemelor de securitate socială (denumită în continuare „Comisia administrativă”), în Decizia nr. A2.

Prezentul ghid este structurat în două părți:

- Partea I privește detașarea lucrătorilor
- Partea II privește desfășurarea unei activități în două sau mai multe state membre

<sup>1</sup> În continuare, termenul „stat membru” se referă și la statele membre AELS imediat ce Regulamentul (CE) nr. 883/2004 va fi aplicabil acestora.

<sup>2</sup> Articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004

<sup>3</sup> Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială JO L 166, 30.4.2004, corrigendum JO L 200, 7.6.2004, modificat prin Regulamentul (CE) nr. 988/2009, JO L 284, 30.10.2009

<sup>4</sup> Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004, JO L 284, 30.10.2009



## Partea I: Detașarea lucrătorilor

### 1. Care este sistemul de securitate socială aplicabil salariaților detașați temporar într-un alt stat membru?

Există situații în care un angajator dintr-un stat membru („statul de origine a detașării”) dorește să trimită un angajat să lucreze într-un alt stat membru („statul de angajare”)<sup>5</sup>. Angajații aflați în această situație sunt denumiți *lucrători detașați*.

Conform normelor comunitare, lucrătorii care se deplasează pe teritoriul Uniunii Europene trebuie să facă obiectul unei singure legislații în materie de securitate socială<sup>6</sup>. În conformitate cu regulamentele, schema de securitate socială aplicabilă celor care se deplasează în interes de serviciu dintr-un stat membru în alt stat membru este, în general, cea stabilită de legislația statului membru în care se află noul loc de muncă.

Pentru a încuraja cât mai mult posibil libera circulație a lucrătorilor și a serviciilor, pentru a evita complicațiile inutile și costisitoare dar și de altă natură care nu ar fi în interesul lucrătorilor, al întreprinderilor și al administrațiilor, dispozițiile comunitare în vigoare permit anumite excepții de la principiul general menționat mai sus.

Principala excepție este cerința de a menține afilierea lucrătorului la schema de securitate socială a statului membru în care întreprinderea angajatoare își desfășoară în mod obișnuit activitatea (statul de origine a detașării) ori de câte ori respectivul lucrător este trimis de către acea întreprindere într-un alt stat membru (statul de angajare) pe o perioadă de timp care încă de la început este limitată (maximum 24 de luni) și dacă anumite condiții, discutate mai amănunțit în continuare, continuă să se aplice.

Aceste situații – în cazul cărora există excepții de la plata contribuțiilor de asigurare în statul de angajare – cunoscute mai bine sub denumirea de **detașare de lucrători** sunt reglementate de articolul 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004.

Normele, care vizează atât persoanele salariate cât și persoanele care desfășoară activități independente, sunt descrise mai jos.

### 2. Cum este definită detașarea lucrătorilor în legislația comunitară specifică?

În conformitate cu dispozițiile susmenționate din regulament, o persoană care lucrează ca persoană salariată pe teritoriul unui stat membru în numele unui angajator **care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acel stat**, care este trimisă de respectivul angajator într-un alt stat membru pentru a desfășura o activitate **în beneficiul respectivului angajator** continuă să se supună legislației statului de origine a detașării cu condiția ca:

- **durata anticipată a activității în cauză să nu depășească 24 luni**  
și
- **persoana respectivă să nu fie trimisă pentru a înlocui o altă persoană detașată.**

Măsurile de detașare sunt menite să încurajeze angajatorii (și lucrătorii) care necesită persoane care să lucreze temporar în altă țară. Astfel, aceste măsuri nu pot fi utilizate pentru a asigura personalul întreprinderi sau personalul necesar unei activități pe

<sup>5</sup> „Statul de angajare” este statul în care o persoană se deplasează pentru a-și desfășura activitatea în calitate de persoană salariată (sau care desfășoară o activitate independentă) conform definițiilor de la articolul 1 literele (a) și (b) din regulamentul de bază.

<sup>6</sup> Articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004



bază de contract în mod permanent, prin detașarea repetată a mai multor lucrători pe aceleași posturi și în aceleași scopuri.

În consecință, pe lângă caracterul temporar al detașării și pe lângă faptul că aceasta nu are ca scop înlocuirea unui alt lucrător, există o serie de puncte importante care trebuie remarcate cu privire la această regulă specială.

În primul rând, angajatorul trebuie **să își desfășoare în mod obișnuit activitățile** în statul de origine a detașării. În plus, regula potrivit căreia lucrătorul „desfășoară o activitate în numele unui angajator” se referă la faptul că pe parcursul perioadei de detașare trebuie să existe o **relație directă** între angajatorul de origine a detașării și lucrătorul detașat.

### 3. Ce criterii se aplică pentru a se stabili dacă un angajator își desfășoară în mod obișnuit activitățile în statul „de origine a detașării”?

Expresia „care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru” se referă la o întreprindere care, de regulă, desfășoară **activități substanțiale** pe teritoriul statului membru în care este stabilită. Dacă activitățile întreprinderii se limitează la gestionare internă, nu se va considera că întreprinderea își desfășoară în mod obișnuit activitățile în respectivul stat membru. Pentru a stabili dacă o întreprindere desfășoară activități substanțiale, trebuie să se ia în considerare toate criteriile caracteristice activităților desfășurate de întreprinderea în cauză. Criteriile trebuie să fie corespunzătoare caracteristicilor specifice fiecărei întreprinderi și naturii reale a activităților desfășurate.

Existența activităților substanțiale în statul de origine a detașării poate fi verificată prin intermediul mai multor factori obiectivi, iar următorii au o deosebită importanță. **Trebuie reținut că aceasta nu este o listă exhaustivă, deoarece criteriile trebuie să fie adaptate fiecărui caz în parte și trebuie să ia în considerare natura activităților desfășurate de către întreprindere în statul în care este stabilită. De asemenea, poate fi necesar să fie luate în considerare și alte criterii corespunzătoare caracteristicilor specifice și naturii reale a activităților întreprinderii în statul în care este stabilită:**

- locul în care întreprinderea de origine a detașării își are sediul social și administrația;
- numărul de angajați din cadrul personalului administrativ al întreprinderii de detașare prezenți în statul de origine a detașării și în statul de angajare – prezența exclusivă a personalului administrativ în statul de origine a detașării elimină *per se* aplicabilitatea dispozițiilor privind detașarea în cazul întreprinderii respective;
- locul de recrutare a lucrătorului detașat;
- locul în care sunt încheiate majoritatea contractelor cu clienții;
- legea aplicabilă contractelor semnate de întreprinderea de origine a detașării cu clienții și cu lucrătorii săi;
- numărul contractelor executate în statul de origine a detașării și în statul de angajare;
- cifra de afaceri realizată de întreprinderea de origine a detașării în statul de origine a detașării și în statul de angajare în timpul unei perioade tipice adecvate (de exemplu, o cifră de afaceri de aproximativ 25% din cifra de afaceri totală în statul de origine a detașării poate reprezenta un indicator suficient, însă cazurile în care cifra de afaceri este sub 25% ar impune o analiză mai detaliată)<sup>7</sup>;
- perioada de timp de la stabilirea întreprinderii în statul membru de origine a detașării.

<sup>7</sup> În principiu, cifra de afaceri poate fi evaluată pe baza situațiilor financiare publicate de către întreprindere pentru ultimele 12 luni. Cu toate acestea, în cazul unei întreprinderi stabilite recent, ar fi mai potrivită cifra de afaceri începând cu data la care aceasta și-a început activitatea (sau pentru o perioadă mai scurtă, dacă aceasta ar fi mai reprezentativă pentru întreprindere).



Atunci când se evaluează activitatea substanțială din statul de origine a detașării, instituțiile trebuie să verifice și dacă angajatorul care solicită o detașare este angajatorul real al lucrătorilor implicați. Aceasta are o importanță deosebită în situațiile în care un angajator utilizează o combinație de personal angajat permanent și personal angajat temporar.

#### **Exemplu:**

Întreprinderea A din statul membru X are o comandă pentru realizarea unei lucrări de zugrăvire în statul membru Y. Se preconizează că lucrarea va dura două luni. Pe lângă cei șapte membri ai personalului său permanent, societatea A are nevoie de alți trei lucrători temporari de la o agenție B de recrutare de personal temporar care să fie trimiși în statul membru Y; acești lucrători temporari lucrează deja în cadrul întreprinderii A. Întreprinderea A solicită agenției de muncă B să detașeze acești trei lucrători temporari în statul membru Y împreună cu cei șapte lucrători ai săi.

Cu condiția să fie îndeplinite toate celelalte criterii pentru detașare, lucrătorilor prin agent de muncă temporară li se va aplica în continuare legislația statului membru X – ca și în cazul membrilor personalului permanent. Agenția de muncă temporară B este, în mod evident, angajatorul lucrătorilor temporari.

#### **4. Când există o relație directă între întreprinderea de origine a detașării și lucrătorul detașat?**

Din interpretarea dispozițiilor, din jurisprudența comunitară și din practica zilnică decurg o serie de principii care reglementează situațiile în care există o **relație directă** între întreprinderea de detașare și lucrătorul detașat. Acestea includ următoarele:

- responsabilitatea pentru recrutare;
- trebuie să fie evident faptul că un contract care rezultă din negocierile care au condus la recrutare a fost și continuă să fie aplicabil pe parcursul perioadei de detașare pentru părțile implicate în întocmirea acestuia;
- puterea de a rezilia contractul de muncă (concediere) trebuie să aparțină exclusiv întreprinderii de detașare;
- întreprinderea de detașare trebuie să își păstreze puterea de a stabili „natura” muncii efectuate de către lucrătorul detașat nu în sensul definirii detaliilor tipului de muncă ce urmează a fi efectuată și a modului în care urmează să fie efectuată, ci în sensul mai general de stabilire a produsului finit al respectivei munci sau al serviciului de bază care urmează să fie prestat;
- obligația în ceea ce privește remunerarea lucrătorului aparține întreprinderii care a încheiat contractul de muncă. Aceasta nu aduce atingere niciunui eventual acord între angajatorul din statul de origine a detașării și întreprinderea din statul de angajare în ceea ce privește modul în care sunt efectuate plățile efective către salariat;
- puterea de a impune sancțiuni disciplinare împotriva angajatului aparține întreprinderii de origine a detașării.

#### **Exemple:**

- a) Întreprinderea A cu sediul în statul membru A trimite temporar un lucrător în străinătate pentru a desfășura o activitate în întreprinderea B situată în statul membru B. Lucrătorul continuă să aibă un contract doar cu întreprinderea A, pe baza căruia este îndreptățit să pretindă remunerația





**Soluție:** Întreprinderea A este angajatorul lucrătorului detașat deoarece cererea de remunerație a lucrătorului este adresată doar întreprinderii A. Această situație este valabilă chiar și atunci când întreprinderea B rambursează întreprinderii A parțial sau total remunerația deducând-o din impozit drept cheltuieli de exploatare în statul membru B.

- b) Întreprinderea A cu sediul în statul membru A trimite temporar un lucrător în străinătate pentru a desfășura o activitate în întreprinderea B situată în statul membru B. Lucrătorul continuă să aibă un contract cu întreprinderea A. Cererile sale corespunzătoare privind remunerația sunt adresate și întreprinderii A. Lucrătorul încheie însă un contract suplimentar și cu societatea B și primește remunerație și de la societatea B.

**Soluția a):** Pe durata angajării sale în statul membru B, lucrătorul are doi angajatori. Atunci când lucrează exclusiv în statul membru B, acesta intră sub incidența legislației statului membru B, în temeiul articolului 11 alineatul (3) litera (a) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004. Aceasta presupune că remunerația plătită de către întreprinderea A este luată în considerare pentru a stabili contribuțiile la asigurările sociale plătibile în statul membru B.

**Soluția b):** În cazul în care lucrătorul lucrează periodic și în statul membru A, dispozițiile articolului 13 alineatul (3) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 trebuie să fie utilizate pentru a se stabili dacă este aplicabilă legislația statului membru A sau cea a statului membru B.

- c) Întreprinderea A cu sediul în statul membru A trimite temporar un lucrător în străinătate pentru a efectua o lucrare în întreprinderea B situată în statul membru B. Contractul de muncă încheiat cu întreprinderea A este suspendat pe durata activității lucrătorului în statul membru B. Lucrătorul încheie un contract de muncă cu întreprinderea B pe perioada activității sale în statul membru B și solicită remunerația întreprinderii respective. Soluție: acesta nu este un caz de detașare, având în vedere că o relație de muncă suspendată nu conține suficiente legături în temeiul dreptului muncii pentru a se impune continuarea aplicării legislației statului de origine a detașării. În temeiul articolului 11 alineatul (3) litera (a) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, lucrătorul intră sub incidența legislației statului membru B.

Dacă legislația privind securitatea socială din statul membru B se aplică, în principiu, se poate conveni o derogare în ambele cazuri (exemplele 2 și 3) în conformitate cu articolul 16 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, având în vedere faptul că locul de muncă din statul membru B este de natură temporară, cu condiția ca această excepție să fie în interesul lucrătorului și să se facă o cerere în acest sens. Acest acord necesită aprobarea ambelor state membre implicate.

## 5. Ce se întâmplă în cazul lucrătorilor recrutați într-un stat membru în vederea detașării într-un alt stat membru?

Normele privind detașarea lucrătorilor pot include o persoană care este recrutată în vederea detașării acesteia într-un alt stat membru. Cu toate acestea, regulamentele impun ca o persoană care este detașată într-un alt stat membru să fie afiliată sistemului de asigurări sociale din statul membru în care este stabilit angajatorul său



imediat înainte de începerea activității de muncă<sup>8</sup>. O perioadă de cel puțin **o lună** poate fi considerată conformă cu această cerință, în timp ce perioadele mai scurte necesită o evaluare de la caz la caz luându-se în considerare toți factorii implicați<sup>9</sup>. Încadrarea în muncă de către orice angajator din statul de origine a detașării îndeplinește această cerință. Nu este necesar ca în timpul acestei perioade respectiva persoană să fi lucrat pentru angajatorul care solicită detașarea sa. Condiția este îndeplinită și de către studenții sau pensionarii sau orice persoană care este asigurată ca urmare a rezidenței și afiliată schemei de securitate socială a statului de origine a detașării.

Toate condițiile normale care se aplică detașării lucrătorilor în general se aplică și acestor lucrători.

Câteva exemple pentru a clarifica sensul termenului de afiliere la schema de securitate socială „imediat înainte” de începerea activității sale salariate în cazuri particulare:

- a) La 1 iunie, angajatorul A cu sediul în statul membru A detașează, printre alții, lucrătorii X, Y și Z în statul membru B pentru o perioadă de zece luni în vederea desfășurării unei activități în numele angajatorului A.
- b) Lucrătorul X a început activitatea de muncă la angajatorul A la 1 iunie. Imediat înainte de începerea activității de muncă, acesta a locuit în statul membru A, intrând sub incidența legislației statului membru A deoarece a urmat un curs la o universitate.
- c) Lucrătorul Y și-a început activitatea la angajatorul A tot la 1 iunie. Acesta a locuit în statul membru A imediat înaintea începerii activității sale salariate; acesta era un lucrător vamal și, ca atare, intra sub incidența legislației statului membru C.
- d) Lucrătorul Z care, de asemenea, și-a început activitatea la angajatorul A la 1 iunie a lucrat în statul membru A de la 1 mai. Ca urmare a acestei activități salariate, acesta s-a supus legislației statului membru A. Cu toate acestea, imediat înainte de 1 mai, lucrătorul Z se supusese legislației statului membru B timp de zece ani ca urmare a unei relații de muncă.

**Soluție:** Una dintre cerințele pentru continuarea aplicării legislației statului de origine a detașării este ca legislația privind securitatea socială a statului de origine a detașării să se fi aplicat lucrătorului imediat înainte de detașarea acestuia. Nu se impune, însă, ca lucrătorul să fi fost angajat în cadrul întreprinderii de origine a detașării imediat înainte de detașarea sa. Lucrătorii X și Y intrau sub incidența legislației statului membru imediat înainte de 1 iunie și, prin urmare, îndeplinesc cerința pentru aplicarea continuă a legislației statului de origine a detașării în aceasta privință. Cu toate acestea, lucrătorul Y s-a supus legislației statului membru C imediat înainte de 1 iunie. Dat fiind că acesta nu s-a supus legislației statului de origine a detașării imediat înainte de detașare, în principiu, acesta va intra sub incidența legislației statului membru B în care lucrează efectiv.

<sup>8</sup> Articolul 14 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009

<sup>9</sup> Decizia A2 a Comisiei administrative



## 6. Ce se întâmplă în situația în care un lucrător este detașat pentru a lucra în mai multe întreprinderi?

Faptul că o persoană detașată lucrează în diferite intervale sau în timpul aceleiași perioade în mai multe întreprinderi din același stat membru de angajare nu elimină aplicarea dispozițiilor care guvernează detașarea. Elementul esențial și decisiv în acest caz este ca activitatea salariată să continue să se desfășoare în numele întreprinderii de detașare. În consecință, este necesar să se verifice întotdeauna existența și continuitatea pe parcursul perioadei de detașare a relației directe dintre lucrătorul detașat și întreprinderea de detașare.

Detașările în diferite state membre care au loc succesiv vor determina în fiecare caz o nouă detașare în sensul articolului 12 alineatul (1). Dispozițiile privind detașarea nu se aplică în cazul în care o persoană este în mod obișnuit angajată simultan în diferite state membre. Asemenea aranjamente s-ar încadra pentru evaluare în dispozițiile articolului 13 din regulamentul de bază.

## 7. Există situații în care aplicarea dispozițiilor privind detașarea este absolut imposibilă?

Există o serie de situații în care normele comunitare elimină *a priori* aplicarea dispozițiilor privind detașarea.

În special, atunci când:

- întreprinderea în care a fost detașat lucrătorul îl pune la dispoziția unei alte întreprinderi din statul membru în care se află aceasta;
- întreprinderea în care a fost detașat lucrătorul îl pune la dispoziția unei întreprinderi situate într-un alt stat membru;
- lucrătorul este recrutat într-un stat membru cu scopul de a fi trimis de o întreprindere situată într-un al doilea stat membru la o întreprindere situată într-un al treilea stat membru, fără să fie îndeplinite cerințele privind afilierea prealabilă la sistemul de securitate socială al statului de origine a detașării;
- lucrătorul este recrutat într-un stat membru de o întreprindere situată într-un al doilea stat membru pentru a lucra în primul stat membru;
- lucrătorul este detașat pentru a înlocui o altă persoană detașată;
- lucrătorul a încheiat un contract de muncă cu întreprinderea în care este detașat.

În aceste cazuri, motivele care au determinat excluderea strictă a aplicabilității detașării sunt clare: complexitatea relațiilor care decurg din aceste situații, precum și lipsa asigurării unei garanții în ceea ce privește existența unei **relații directe** între lucrător și întreprinderea de origine a detașării sunt în contradicție totală cu obiectivul privind evitarea complicațiilor și fragmentării administrative a istoricului de asigurări existent care reprezintă rațiunea dispozițiilor aplicabile detașării. De asemenea, este necesar să se prevină folosirea incorectă a dispozițiilor privind detașarea.

În circumstanțe excepționale, poate fi posibilă înlocuirea unei persoane care a fost deja detașată, cu condiția ca perioada permisă pentru detașare să nu se fi încheiat. Un exemplu în care ar putea apărea această situație ar putea fi atunci când lucrătorul a fost detașat pentru o perioadă de 20 de luni, s-a îmbolnăvit grav după 10 luni și a fost necesară înlocuirea sa. În această situație, este rezonabil să se permită unei alte persoane să fie detașată pe perioada celor 10 luni rămase din perioada convenită.



## 8. Ce se întâmplă în cazul persoanelor care desfășoară activități independente care lucrează temporar într-un alt stat membru?

Există situații în care o persoană care în mod normal desfășoară o activitate independentă într-un stat membru („statul de origine a detașării”) dorește să lucreze temporar într-un alt stat membru („statul de angajare”).

La fel ca în cazul angajaților detașați, dacă o persoană care desfășoară activități independente lucrează temporar într-un alt stat membru și ar intra sub incidența legislației statului de angajare, s-ar crea dificultăți administrative și confuzie. De asemenea, această situație poate să nu fie în avantajul persoanei care desfășoară activități independente.

Prin urmare, regulamentele stipulează o regulă specială pentru persoanele care desfășoară activități independente care lucrează temporar într-un alt stat membru. Această regulă seamănă, însă nu este identică, cu regula aplicabilă angajaților detașați.

Regula prevede că o persoană care **desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în statul membru de detașare** și care desfășoară o activitate **similară** în statul membru de angajare continuă să se supună legislației statului de origine a detașării cu condiția ca durata previzibilă a activității în cauză să nu depășească 24 de luni<sup>10</sup>.

## 9. Ce criterii se aplică pentru a se stabili dacă o persoană desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în statul de origine a detașării?

Regulamentele stipulează că o persoană „care desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă” înseamnă o persoană care de obicei desfășoară activități substanțiale pe teritoriul unui stat membru în care este stabilită. În special, această situație se aplică unei persoane care

- și-a desfășurat activitatea independentă pe o anumită perioadă de timp înainte de data la care acesta se deplasează într-un alt stat membru și
- îndeplinește orice cerințe necesare pentru activitatea sa din statul membru în care acesta este stabilită și continuă să mențină acolo mijloacele care îi permit să își exercite activitatea după întoarcere.

Atunci când se stabilește dacă o persoană desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în statul membru de detașare, este important să se analizeze criteriile de mai sus. Aceasta analiză ar putea implica o evaluare care indică dacă persoana:

- are un sediu în statul de origine a detașării;
- plătește impozite în statul de origine a detașării;
- are un număr TVA în statul de origine a detașării;
- este înregistrată la camerele de comerț sau în cadrul organismelor profesionale din statul de origine a detașării;
- are un card profesional în statul de origine a detașării.

Regulamentele impun ca o persoană care desfășoară activități independente și care dorește să beneficieze de măsurile de detașare „trebuie să fi desfășurat acea activitate pe o anumită perioadă de timp” înainte de data detașării. În acest sens, se

<sup>10</sup> Articolul 12 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004



poate considera că o perioadă de două luni este conformă cu această cerință în timp ce perioadele mai scurte vor presupune o evaluare de la caz la caz<sup>11</sup>.

## 10. Ce înseamnă activitate „similară”?

Atunci când se stabilește dacă o persoană se deplasează într-un alt stat membru pentru a desfășura o activitate „similară” celei desfășurate în statul de origine a detașării, trebuie să se ia în considerare natura efectivă a activității. Nu este important modul în care acest tip de activitate este clasificat în statul de angajare, mai exact dacă activitatea este denumită activitate salariată sau independentă.

Pentru a stabili dacă activitatea este „similară”, lucrarea pe care persoana intenționează să o efectueze trebuie să fie stabilită în prealabil înainte de plecarea din statul de origine a detașării. Persoana care desfășoară activități independente trebuie să poată dovedi acest lucru, de exemplu prin prezentarea contractelor privind activitatea.

În general, o activitate independentă din același domeniu ar fi considerată ca fiind o activitate similară. Cu toate acestea, trebuie admis faptul că chiar și în cadrul sectoarelor, activitatea poate fi foarte diversificată și nu întotdeauna poate fi posibilă aplicarea acestei reguli generale.

### Exemple:

- a) A este o persoană care în mod normal lucrează ca tâmplar independent în statul X și se deplasează în statul Y în care lucrează ca măcelar independent. Nu s-ar considera că acesta desfășoară o „activitate similară” deoarece activitatea din statul Y nu este similară în niciun fel cu munca pe care o desfășoară în statul X.
- b) B conduce o societate de construcții în statul X și acceptă comenzi legate de instalarea sistemelor de canalizare și electrice. B a semnat un contract în statul Y pentru lucrări constând în instalarea de sisteme electrice și repararea fundațiilor.
- c) B poate beneficia de dispozițiile articolului 12 alineatul (2) deoarece acesta intenționează să se deplaseze în statul Y pentru a începe o activitate similară, și anume, o activitate din același domeniu (construcții).
- d) C desfășoară activități independente în statul X constând în prestarea de servicii de transport. C se deplasează temporar în statul Y pentru a executa un contract de instalare de sisteme electrice și de reparare a fundației. Deoarece activitatea desfășurată în statul Y diferă de activitatea desfășurată în statul X (sectoare diferite: X – transporturi, Y – construcții), C nu poate beneficia de dispozițiile articolului 12 alineatul (2) din regulamentul de bază.
- e) D este un avocat independent specializat în drept penal în statul X. Acesta obține un contract în statul Y pentru a oferi consiliere unei mari întreprinderi, în domeniul guvernantei corporative. Chiar dacă domeniul în care lucrează este diferit, persoana în cauză continuă totuși să desfășoare activități în domeniul juridic și, prin urmare, poate să beneficieze de dispozițiile privind detașarea.

<sup>11</sup> Decizia A2 a Comisiei administrative.



## 11. Ce proceduri trebuie urmate în cazul unei detașări?

O întreprindere care detașează un lucrător într-un alt stat membru sau, în cazul unei persoane care desfășoară activități independente, persoana însăși trebuie să contacteze instituția competentă din statul de origine a detașării, dacă este posibil înainte de respectiva detașare.

Instituția competentă din statul de origine a detașării trebuie să pună fără întârziere la dispoziția instituției din statul de angajare informații privind legislația care urmează să se aplice. De asemenea, instituția competentă din statul de origine a detașării trebuie să informeze și persoana implicată și angajatorul acesteia, în cazul unei persoane salariate, cu privire la condițiile în care aceștia pot continua să se supună legislației din acel stat și posibilitatea efectuării unor verificări pe parcursul perioadei de detașare pentru a se asigura îndeplinirea acestor condiții.

Unui angajat sau unei persoane care desfășoară activități independente ce urmează să fie detașat într-un alt stat membru sau angajatorului acestuia i se va elibera de către instituția competentă atestatul A1 (fostul certificat E 101). Atestatul certifică încadrarea lucrătorului în regula specială pentru lucrătorii detașați până la o anumită dată. Acesta ar trebui să indice, după caz, și condițiile în care lucrătorul se încadrează în regulile speciale pentru lucrătorii detașați.

## 12. Acorduri privind derogările de la legislația care reglementează detașările

Regulamentele prevăd că perioada de detașare nu poate să dureze mai mult de 24 de luni.

Cu toate acestea, articolul 16 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 permite autorităților competente din două sau mai multe state membre să încheie acorduri care să stipuleze derogări de la normele privind legislația aplicabilă, inclusiv *normele speciale* care reglementează detașările, prezentate mai sus. Acordurile în temeiul articolului 16 necesită acordul instituțiilor din ambele state membre implicate și pot fi folosite doar în interesul unei persoane sau al unei categorii de persoane. Astfel, deși acordurile dintre statele membre pot avea ca rezultat o simplificare a procedurilor administrative, acest obiectiv nu poate fi singurul factor determinant al acestor acorduri, interesele persoanei sau persoanelor implicate prevalând asupra oricărui altor considerente.

De exemplu, dacă se cunoaște faptul că durata anticipată a detașării unui lucrător se va prelungi peste termenul de 24 de luni, trebuie să se încheie un acord în temeiul articolului 16 între statul de origine a detașării și statul (statele) de angajare dacă se dorește ca lucrătorul să continue să se supună legislației aplicabile a statului de origine a detașării. Acordurile în temeiul articolului 16 pot fi utilizate și pentru a permite o detașare retroactivă atunci când aceasta este în interesul lucrătorului implicat, de exemplu atunci când s-a aplicat legislația statului membru nepotrivit. Cu toate acestea, detașarea retroactivă trebuie să fie folosită numai în cazuri cu totul excepționale.

Atunci când se poate preconiza (sau se constată după ce perioada de detașare a început deja) că o activitate va dura mai mult de 24 de luni, angajatorul sau persoana implicată va transmite fără întârziere o cerere către autoritatea competentă din statul membru sub incidența căruia legislație persoana implicată dorește să se afle. Această cerere trebuie să fie trimisă în prealabil ori de câte ori este posibil. Dacă o cerere pentru prelungirea perioadei de detașare peste termenul de 24 luni nu se transmite sau dacă, după transmiterea cererii, statele implicate nu



încheie un acord în temeiul articolului 16 din regulament în vederea extinderii aplicării legislației statului de origine a detașării, legislația statului membru în care persoana lucrează efectiv începe să se aplice imediat ce perioada de detașare se încheie.

### **13. După încheierea unei detașări, când poate o persoană să solicite o nouă detașare?**

După ce un lucrător și-a încheiat perioada de detașare, nu poate fi autorizată o nouă perioadă de detașare pentru același lucrător, aceleași întreprinderi și același stat membru decât după o perioadă de două luni de la data finalizării perioadei de detașare precedente. Derogarea de la acest principiu este totuși permisă în circumstanțe speciale<sup>12</sup>.

Pe de altă parte, dacă lucrătorul detașat nu a putut să își finalizeze activitatea datorită unor evenimente neprevăzute, acesta sau angajatorul său poate solicita o prelungire a perioadei de detașare inițială până la finalizarea respectivei activități (până la 24 de luni în total) fără a lua în considerare pauza necesară de cel puțin două luni. Această cerere trebuie să fie transmisă și fundamentată înainte de sfârșitul perioadei inițiale de detașare.

#### **Exemple:**

- a) Lucrătorul A este detașat din statul membru A către statul membru B pe o perioadă de 12 luni. Pe parcursul acestei perioade, acesta se îmbolnăvește grav timp de trei luni și nu poate să continue și să finalizeze activitatea anticipată în statul membru B. Din cauza faptului că nu a putut să își finalizeze activitatea ca urmare a unor evenimente neprevăzute, lucrătorul sau angajatorul pot solicita o prelungire de trei luni a perioadei inițiale de detașare, care să continue imediat după cele 12 luni inițiale.
- b) Lucrătorul B este detașat din statul membru A în statul membru B pe o perioadă de 24 de luni în vederea realizării unei lucrări de construcții. În timpul acestei perioade, se constată că, din cauza unor dificultăți legate de proiect, lucrarea nu poate fi finalizată până la sfârșitul celor 24 de luni. Chiar dacă lucrătorul B nu poate să finalizeze lucrarea din cauza unor evenimente neprevăzute, statul de origine a detașării nu poate acorda o prelungire a perioadei inițiale de detașare care să continue imediat după cele 24 de luni. Singura modalitate în care se poate soluționa această situație este încheierea de către instituțiile implicate a unui acord în temeiul articolului 16 (a se vedea punctul 12). În absența unui astfel de acord, detașarea se va încheia după 24 de luni.

### **14. Care este poziția în privința detașărilor care au fost deja aprobate și care au început în temeiul Regulamentului (CEE) nr. 1408/71? Sunt aceste perioade luate în considerare pentru perioada de 24 de luni permisă în temeiul Regulamentului (CE) nr. 883/2004?**

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 nu conține nicio dispoziție explicită privind cumulul perioadelor de detașare în conformitate cu vechiul și noul regulament. Cu toate acestea, intenția clară a legiuitorului a fost să prelungească perioada maximă posibilă a detașării până la 24 de luni.

<sup>12</sup> A se vedea și Decizia A2 a Comisiei administrative



Prin urmare, în temeiul noilor regulamente, după ce un lucrător și-a finalizat o perioadă de detașare de 24 de luni în total, nu poate fi aprobată o nouă perioadă de detașare pentru același lucrător, aceleași întreprinderi și același stat membru (cu excepția cazului în care există un acord în temeiul articolului 16)<sup>13</sup>.

Următoarele exemple prezintă modul în care trebuie tratate perioadele finalizate în temeiul ambelor regulamente.

- a) Formularul de detașare E 101 emis din data de 1 mai 2009 până la 30 aprilie 2010 → este posibilă continuarea detașării în temeiul Regulamentului (CE) nr. 883/2004 până la 30 aprilie 2011.
- b) Formularul de detașare E 101 emis din data de 1 martie 2010 până la 28 februarie 2011 → este posibilă continuarea detașării în temeiul Regulamentului (CE) nr. 883/2004 până la 28 februarie 2012.
- c) Formularul de detașare E 101 emis din data de 1 mai 2008 până la 30 aprilie 2009 + formularul E 102 din data de 1 mai 2009 până la 30 aprilie 2010 → nu este posibilă detașarea continuă în temeiul Regulamentului (CE) nr. 883/2004 deoarece perioada maximă de detașare de 24 de luni deja s-a încheiat.
- d) Formularul de detașare E 101 emis din data de 1 martie 2009 până la 28 februarie 2010 + formularul E 102 din data de 1 martie 2010 până la 28 februarie 2011 → nu mai este posibilă nicio prelungire suplimentară în temeiul Regulamentului (CE) nr. 883/2004 deoarece perioada maximă de detașare de 24 de luni deja s-a încheiat.
- e) Cererea pentru o detașare de la data de 1 aprilie 2010 până la 31 martie 2012. Această perioadă nu se încadrează în dispozițiile privind detașarea din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 deoarece este mai mare de 12 luni. Prin urmare, este necesar un acord în temeiul articolului 17.

## 15. Suspendarea sau întreruperea perioadei de detașare

Suspendarea activității în timpul perioadei de detașare, indiferent de motiv (concediu, boală, formare în cadrul întreprinderii de origine a detașării etc.) nu constituie un motiv care ar putea să justifice prelungirea perioadei de detașare pentru o perioadă echivalentă. Prin urmare, detașarea se va finaliza la încheierea perioadei programate indiferent de numărul sau durata evenimentelor care au cauzat această suspendare a activității.

Cu toate acestea, o derogare de la acest principiu este permisă în conformitate cu Decizia nr. A2 în situații speciale, dacă perioada de detașare nu depășește 24 de luni în total (a se vedea punctul 13).

În cazul unei îmbolnăviri timp de o lună, perioada de detașare, care inițial fusese programată să dureze 24 de luni, nu poate fi prelungită la 25 de luni de la începutul detașării.

În cazul suspendării activității pe o perioadă mai îndelungată, persoanele implicate vor decide dacă mențin perioada de detașare programată anterior sau dacă încetează detașarea în vederea pregătirii unei noi detașări a aceleiași persoane, luând în considerare pauza necesară de cel puțin două luni, după cum s-a precizat și la punctul 13, sau a altei persoane dacă sunt îndeplinite criteriile relevante.

<sup>13</sup> A se vedea și Decizia A3 a Comisiei administrative





## 16. Comunicarea modificărilor care apar în timpul perioadei de detașare

Lucrătorul detașat și angajatorul acestuia trebuie să informeze autoritățile din statul de origine a detașării în privința oricăror modificări care au loc în timpul perioadei de detașare, în special:

- dacă detașarea solicitată nu a mai avut, în cele din urmă, loc sau a fost încheiată înainte de termen;
- dacă activitatea este întreruptă, în afară de cazurile de întreruperi scurte ca urmare a îmbolnăvirii, vacanțelor, cursurilor de formare etc. (a se vedea punctele 13 și 15);
- dacă lucrătorul detașat a fost repartizat de către angajatorul său într-o altă întreprindere din statul de origine a detașării, în special în cazul unei fuziuni sau al unei cesionări a întreprinderii.

Instituția competentă din statul de origine a detașării trebuie, dacă este necesar și la cerere, să informeze autoritățile statului de angajare în cazul în care are loc oricare dintre evenimentele de mai sus.

## 17. Furnizarea informațiilor și monitorizarea conformității

Pentru a asigura utilizarea corectă a dispozițiilor privind detașarea, instituțiile competente din statele membre a căror legislație continuă să se aplice lucrătorilor trebuie să se asigure că atât angajatorilor, cât și lucrătorilor detașați li se pun la dispoziție informații adecvate privind condițiile care se aplică detașării (de exemplu, prin intermediul broșurilor informative, site-urilor web), prin care aceștia sunt anunțați că pot face obiectul controalelor directe menite să verifice dacă condițiile care au permis detașarea continuă să existe.

Oferind în același timp întreprinderilor și lucrătorilor toate garanțiile pentru evitarea obstacolelor împotriva liberei circulații a lucrătorilor și libertății de prestare a serviciilor, instituțiile competente din statele de origine a detașării și de angajare, individual sau împreună, își vor asuma răspunderea pentru toate inițiativele privind verificarea existenței și a continuării condițiilor ce caracterizează natura specifică a detașării (relație directă, activități substanțiale, activitate similară, menținerea mijloacelor de continuare a activității independente în statul de reședință etc.).

Procedurile care trebuie urmate atunci când autoritățile competente sunt în dezacord în ceea ce privește valabilitatea măsurilor aferente detașării sau în ceea ce privește legislația adecvată care ar trebui aplicată în cazurile speciale, sunt stabilite în Decizia A1 a Comisiei administrative.



## Partea II: Desfășurarea de activități în două sau mai multe state membre<sup>14</sup>

### 1. Care este sistemul de securitate socială aplicabil persoanelor care lucrează în mod obișnuit în două sau mai multe state membre?

Există o specială pentru persoanele care lucrează în mod obișnuit în două sau mai multe state membre<sup>15</sup>. La fel ca toate regulile pentru stabilirea legislației aplicabile, aceasta are rolul de a garanta aplicabilitatea legislației unui singur stat membru în materie de securitate socială. În consecință, regulamentele prevăd că o persoană care lucrează în mod obișnuit în două sau mai multe state membre intră sub incidența următoarelor legislații:

- (i) legislația **statului membru de reședință**<sup>16</sup> în cazul în care lucrează pentru același angajator<sup>17</sup> în state membre diferite și desfășoară o **parte substanțială a activității sale**<sup>18</sup> în statul membru de reședință;

#### Exemplu:

Domnul X locuiește în Spania. Angajatorul său își are sediul în Portugalia. Domnul X lucrează două zile pe săptămână în Spania și trei zile în Portugalia. Întrucât domnul X lucrează două din cinci zile în Spania, acesta desfășoară o „parte substanțială” a activității sale în această țară. În acest caz, se aplică legislația din Spania.

- (ii) legislația **statului membru de reședință** în cazul în care este angajată de **diferite întreprinderi** sau de **diferiți angajatori** al căror sediu sau loc de desfășurare a activității se află în **state membre diferite**;

#### Exemplu:

Domnul Y locuiește în Ungaria și lucrează pentru doi angajatori, unul din Ungaria, iar celălalt din România. În Ungaria lucrează o zi pe săptămână, iar în restul săptămânii lucrează în România (4 zile). Întrucât domnul Y lucrează pentru angajatori diferiți, stabiliți în state membre diferite, Ungaria, ca stat membru de reședință, este statul membru competent.

- (iii) legislația **statului membru în care întreprinderea angajatoare își are sediul sau locul de desfășurare a activității** în cazul în care persoana **nu desfășoară o parte substanțială a activității sale în statul membru de reședință**.

#### Exemplu:

Doamna Z este angajata unei întreprinderi din Grecia. În statul de reședință, Bulgaria, lucrează o zi pe săptămână, iar în restul

<sup>14</sup> Articolul 13 din Regulamentul nr. 883/2004

<sup>15</sup> În textul următor, termenul „stat membru” va face, de asemenea, referire la statele membre SEE și la Elveția, imediat ce Regulamentul nr. 883/2004 devine aplicabil și în cazul lor: Regulamentul nr. 1408/71 rămâne aplicabil în ansamblul său în raporturile între statele membre UE și țările SEE și Elveția, atât timp cât acordurile respective prevăzute la articolul 90 din Regulamentul nr. 883/2004 nu se modifică.

<sup>16</sup> Articolul 1 litera (j) din Regulamentul nr. 883/2004 definește reședința ca locul în care o persoană locuiește în mod obișnuit. Elementele necesare stabilirii reședinței sunt prevăzute la articolul 11 din Regulamentul nr. 987/2009

<sup>17</sup> Sau pentru diferite întreprinderi sau diferiți angajatori al căror sediu sau loc de desfășurare a activității se află într-un singur stat membru.

<sup>18</sup> A se vedea secțiunea 3 pentru definiția „activității substanțiale”.



săptămânii lucrează în Grecia. Întrucât o zi pe săptămână reprezintă 20 % din activitate, doamna Z nu desfășoară o „parte substanțială” a activității sale în Bulgaria. Se va aplica, deci, legislația din Grecia.

- (iv) În cazul în care o persoană desfășoară o activitate salariată în două sau mai multe state membre pentru un angajator cu sediul în afara teritoriului Uniunii Europene, iar persoana locuiește într-un stat membru în care nu desfășoară o activitate substanțială, aceasta intră sub incidența legislației statului membru de reședință.

#### **Exemplu:**

Doamna P locuiește în Belgia. Întreprinderea la care este angajată își are sediul în Statele Unite. De obicei, doamna P lucrează în fiecare săptămână o jumătate de zi în Italia, trei zile în Franța, iar o zi pe lună în Statele Unite. Pentru activitățile profesionale din Italia și Franța se aplică legislația din Belgia în temeiul articolului 14 alineatul (11) din Regulamentul nr. 987/2009.

Prin natura lor, aceste norme sunt similare celor prevăzute la articolul 14 din Regulamentul nr. 1408/71, dar într-o formă simplificată. Mai precis, normele revizuite elimină dispozițiile speciale din Regulamentul nr. 1408/71 referitoare la membrii echipajului sau personalului de bord și introduc noțiunea de „parte substanțială a activității”.

Prin urmare, aceste norme se aplică unui număr mare de lucrători, inclusiv persoanelor care desfășoară o activitate independentă (a se vedea secțiunea 9). De exemplu, personalul companiilor aeriene, șoferii de autocamion din sectorul transportului internațional, conductorii de tren, curierii internaționali, informaticienii și alte categorii profesionale care lucrează, de exemplu, două zile într-un stat membru și celelalte trei într-un alt stat membru, sunt acoperiți, în ansamblu, de aceste norme.

În cazul în care reședința unei persoane care lucrează în mai multe state membre și sediul sau locul de desfășurare a activității angajatorului său se află în același stat membru, legislația acestui stat membru se va aplica întotdeauna. În acest caz, nu este necesar să se stabilească dacă în statul membru de reședință se realizează sau nu o parte substanțială a activității.

În temeiul articolului 11 alineatul (2) din Regulamentul nr. 883/2004, persoanele cărora li se acordă o prestație în bani sau ca o consecință a desfășurării unei activități salariate sau independente<sup>19</sup> se consideră că desfășoară activitatea respectivă. O persoană careia i se acordă simultan o prestație pe termen scurt dintr-un stat membru și desfășoară o activitate salariată într-un alt stat membru se consideră că desfășoară două activități în două state membre diferite, caz în care se aplică prevederile de la articolul 13. În cazul în care prestația care se acordă în statul membru de reședință decurge dintr-o „parte substanțială” a activităților persoanei, atunci aceasta se va supune legislației statului membru de reședință.

Cu toate acestea, statele membre au convenit că persoanele cărora li se acordă ajutoare de șomaj în statul membru de reședință și care desfășoară concomitent o activitate profesională sau comercială cu fracțiune de normă într-un alt stat membru ar trebui să se supună exclusiv legislației statului membru de reședință atât în ceea ce privește plata contribuțiilor, cât și în ceea ce privește acordarea prestațiilor<sup>20</sup>,

<sup>19</sup> Cum ar fi, de exemplu, prestațiile de boală în numerar sau ajutoarele de șomaj.

<sup>20</sup> Pentru detalii suplimentare, vă rugăm să consultați Recomandarea nr. U1 a Comisiei administrative din 12 iunie 2009, JO C 106, 24.4.2010.



recomandând încheierea de acorduri privind această soluție în temeiul articolului 16 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004.

În situația în care o persoană primește concomitent o prestație pe termen lung<sup>21</sup> dintr-un stat membru și desfășoară o activitate într-un alt stat membru, nu se va considera că desfășoară activități în două sau mai multe state membre, iar legislația aplicabilă se stabilește în conformitate cu normele articolului 11 alineatul (3) din Regulamentul nr. 883/2004.

## 2. Când o persoană poate fi considerată ca desfășurând în mod obișnuit o activitate în două sau mai multe state membre?<sup>22</sup>

Regulamentele prevăd că o persoană care „desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată în două sau mai multe state membre” este o persoană care:

- (a) în timp ce își menține o anumită activitate într-un stat membru, desfășoară, în mod simultan, o activitate distinctă pe teritoriul unuia sau mai multor state membre, indiferent de durata sau natura respectivei activități distincte;
- (b) exercită, în mod continuu, activități alternative, cu excepția activităților de mică anvergură (marginale), în două sau mai multe state membre, indiferent de frecvența sau periodicitatea alternării.

Dispoziția a fost adoptată pentru a reflecta diversele cazuri deja tratate de Curtea de Justiție a UE, intenția fiind aceea de a include toate cazurile posibile de activități multiple cu un element transfrontalier și de a face distincție între activitățile desfășurate pentru un singur angajator și activitățile desfășurate pentru doi sau mai mulți angajatori al căror sediu sau loc de desfășurare a activității se află pe teritoriul unor state membre diferite.

**Prima situație** [litera (a)] include cazurile în care activități suplimentare din state membre diferite sunt desfășurate concomitent deoarece, în același timp, sunt în vigoare mai multe contracte de muncă. Cea de-a doua activitate sau activitatea suplimentară ar putea fi desfășurată pe perioada concediului de odihnă, în week-end sau, în cazul activității cu fracțiuni de normă, două activități diferite pentru doi angajatori diferiți pot fi desfășurate în aceeași zi. De exemplu, un vânzător dintr-un stat membru s-ar supune în continuare acestei prevederi în cazul în care ar lucra ca șofer de taxi în week-end într-un alt stat membru.

**A doua situație** [litera (b)] vizează persoanele cu un singur contract de muncă ce desfășoară, în mod obișnuit, activități pentru angajatorul lor pe teritoriul mai multor state membre. Frecvența acestei alternări nu este relevantă. Cu toate acestea, pentru a evita o posibilă manipulare a legislației aplicabile, activitățile de mică anvergură (marginale) se exclud. Aceasta contribuie la evitarea întrebuirii incorecte a legislației aplicabile dacă, de exemplu, un angajator încadrează o persoană numai într-un stat membru, însă, pentru a asigura aplicarea legislației unui alt stat membru prin intermediul articolului 13 din Regulamentul nr. 883/2004, obligă persoana în cauză să lucreze pentru o foarte scurtă perioadă și într-un alt stat membru. În aceste cazuri, activitatea de mică anvergură nu este luată în considerare în momentul stabilirii legislației aplicabile.

<sup>21</sup> Pensii de invaliditate, pentru limită de vârstă sau de urmaș, pensiile acordate în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale sau prestațiile de boală în numerar care acoperă tratamentul pe o perioadă nedeterminată.

<sup>22</sup> Articolul 14 alineatul (5) din Regulamentul nr. 987/2009.



**Activitățile de mică anvergură (marginale)** sunt activitățile cu caracter permanent, dar ne semnificative în termeni de timp și rentabilitate economică. Se sugerează că, orientativ, activitățile reprezentând mai puțin de 5 % din timpul de lucru obișnuit al lucrătorului<sup>23</sup> și/sau mai puțin de 5 % din remunerația sa totală trebuie considerate activități de mică anvergură (**marginale**). De asemenea, natura activităților, cum ar fi activitățile secundare, care nu sunt independente și care sunt desfășurate la domiciliu sau în serviciul activității principale, poate sugera că acestea se referă la întreprinderi mici. O persoană care desfășoară „activități de mică anvergură” (**marginale**) într-un stat membru și, de asemenea, lucrează pentru același angajator într-un alt stat membru nu poate fi considerată că desfășoară în mod obișnuit o activitate în două sau mai multe state membre și, prin urmare, nu intră sub incidența articolului 13 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004. În acest caz, persoana este tratată, **în sensul stabilirii legislației aplicabile**, ca desfășurând o activitate într-un singur stat membru. În cazul în care activitatea de mică anvergură determină afilierea la un sistem de securitate socială, contribuțiile se plătesc în statul membru competent pentru venitul global rezultat din toate activitățile desfășurate.

Ceea ce nu se menționează în mod explicit este situația unei persoane care desfășoară mai multe activități diferite, însă numai una la un anumit moment, fiind evident că aceste activități reprezintă doar angajamente alternative de foarte scurtă durată desfășurate periodic. De exemplu, un cântăreț de operă semnează un contract pe termen lung cu statul membru de reședință, iar pentru sezonul de vară încheie un contract pe termen scurt cu un teatru de operă dintr-un alt stat membru. După executarea contractului pe termen scurt, acesta va încheia un nou contract cu un teatru de operă din statul membru de reședință. Dacă se acceptă faptul că acest cântăreț de operă va exercita în mod obișnuit astfel de activități pe termen scurt în străinătate și ulterior va relua activitatea în statul membru de reședință – aceste cazuri pot fi, de asemenea, considerate o activitate desfășurată în mai multe state membre, iar legislația aplicabilă se stabilește în conformitate cu dispozițiile articolului 13 din Regulamentul nr. 883/2004 în coroborare cu articolul 14 alineatul (10) din Regulamentul nr. 987/2009.

În ceea ce privește **distincția între activități multiple și detașare**, durata și natura activității dintr-unul sau mai multe state membre (fie cu caracter permanent, fie cu caracter ad-hoc ori temporar<sup>24</sup>) este decisivă.

### 3. Cum este definită activitatea substanțială?<sup>25</sup>

O „**parte semnificativă a activității salariate**” desfășurată într-un stat membru înseamnă că o proporție semnificativă a tuturor activităților persoanei salariate se desfășoară în statul respectiv, fără să fie neapărat cea mai importantă a activităților respective.

Pentru a stabili dacă o parte semnificativă a activității unei persoane salariate este desfășurată într-un stat membru, se ține seama de următoarele criterii orientative:

- timpul de lucru<sup>26</sup>; și/sau
- remunerația

<sup>23</sup> În conformitate cu Directiva 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru prin „timp de lucru” se înțelege orice perioadă în care lucrătorul se află la locul de muncă, la dispoziția angajatorului și își exercită activitatea sau funcțiile, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale. În acest context, timpul de gardă, în care lucrătorul trebuie să fie prezent fizic la locul specificat de angajator, se consideră în totalitate ca timp de lucru, indiferent dacă în acest timp de gardă persoana în cauză nu desfășoară în mod continuu nicio activitate profesională.

<sup>24</sup> Articolul 14 alineatul (7) din Regulamentul nr. 987/2009

<sup>25</sup> Articolul 14 alineatul (8) din Regulamentul nr. 987/2009

<sup>26</sup> A se vedea nota de subsol nr. 23



Dacă în contextul desfășurării unei evaluări globale reiese că cel puțin 25 % din timpul de lucru al persoanei este desfășurat în statul membru de reședință și/sau cel puțin 25 % din remunerația persoanei este obținută în statul membru de reședință, aceasta **indică** faptul că o **parte semnificativă a tuturor activităților persoanei salariate se desfășoară** în statul respectiv.

Deși este obligatoriu să se țină seama de timpul de lucru și/sau de remunerație, acestea nu sunt exhaustive, alte criterii putând fi, de asemenea, luate în considerare. Este de responsabilitatea instituțiilor desemnate să țină seama de toate criteriile relevante și să realizeze o evaluare globală a situației persoanei salariate înainte de a lua o decizie în privința legislației aplicabile.

Pe lângă criteriile de mai sus, atunci când se stabilește statul membru a cărui legislație se va aplica, **trebuie** să se țină seama și de situația estimată pentru următoarele 12 luni calendaristice<sup>27</sup>. Cu toate acestea, performanța anterioară constituie, de asemenea, o măsură sigură a comportamentului viitor și, astfel, atunci când decizia nu poate fi întemeiată pe tipare planificate de lucru sau pe liste de serviciu, ar fi echitabil să se analizeze situația din ultimele 12 luni, analiză care să fie apoi utilizată pentru evaluarea activității substanțiale. În cazul unei întreprinderi abia recent înființate, evaluarea poate fi întemeiată pe o perioadă de timp mai scurtă corespunzătoare.

#### De exemplu:

Domnul X este consultant în informatică. Acesta lucrează în Austria și Belgia pentru o societate cu sediul în Belgia și locuiește în Austria, unde desfășoară o parte semnificativă a activității sale, și anume, cel puțin 25 % din activitatea sa se realizează în Austria și/sau 25 % din remunerația sa rezultă de aici. Întrucât locuiește în Austria și îndeplinește cerința potrivit căreia o parte semnificativă a activității sale salariate se desfășoară în Austria, se aplică legislația statului respectiv. A se vedea secțiunea 1 punctul (i) de mai sus. Dacă, pe de altă parte, s-ar realiza în Austria mai puțin de 25 % din activitate (sau din remunerația obținută), legislația aplicabilă ar fi cea a statului membru în care societatea își are sediul sau locul de desfășurare a activității.

Doamna Y este avocat și lucrează în Austria pentru un cabinet de avocatură cu sediul în Austria și, de asemenea, lucrează în Slovacia pentru un alt cabinet de avocatură cu sediul în Slovacia. Doamna Y locuiește în Ungaria, deci legislația aplicabilă este legislația din Ungaria. A se vedea secțiunea 1 punctul (ii) de mai sus.

Doamna Z este avocat și lucrează pentru două cabinete de avocatură diferite, unul în Italia, iar celălalt în Slovenia, acesta din urmă fiind și statul de reședință al doamnei Z. Cea mai mare parte a activității sale se desfășoară în Italia și nu îndeplinește cerința activității substanțiale în statul său de reședință. Cu toate acestea, legislația care se aplică este cea a statului de reședință, deoarece doamna Z este angajata a două societăți diferite al căror loc de desfășurare a activității se află în state membre diferite. A se vedea secțiunea 1 punctul (ii) de mai sus.

<sup>27</sup> Articolul 14 alineatul (10) din Regulamentul nr. 987/2009



Domnul P este pilot. Acesta lucrează pentru o societate cu sediul în Franța de unde își primește și remunerația. Domnul P locuiește în Spania, însă nu desfășoară o parte semnificativă a activității sale în acest stat. Legislația aplicabilă este cea din Franța. A se vedea secțiunea 1 punctul (iii) de mai sus.

Domnul T este angajatul unei societăți cu sediul în Țările de Jos, însă nu a lucrat niciodată în Țările de Jos. Societatea furnizează șoferi de autocamion mai multor societăți de transporturi internaționale. Angajatul nu lucrează în Țările de Jos și nici în Polonia, statul său de reședință. Întrucât nu desfășoară nicio parte a activității sale în statul membru de reședință, se aplică legislația din Țările de Jos.

#### **4. Activitatea substanțială și lucrătorii din sectorul transporturilor internaționale**

Astfel cum s-a menționat deja, normele specifice aplicabile lucrătorilor din sectorul transporturilor internaționale prevăzute în Regulamentul nr. 1408/71 nu au fost preluat de noile regulamente. În consecință, aceleași dispoziții generale care se aplică persoanelor salariate care lucrează în două sau mai multe state membre se aplică și în cazul lucrătorilor din sectorul transporturilor internaționale. Această secțiune a ghidului este menită să ofere asistență în ceea ce privește tratarea regimurilor de lucru specifice care se aplică în sectorul transporturilor internaționale. Cu toate acestea, dacă dintr-o evaluare inițială reiese în mod clar că un lucrător desfășoară o activitate substanțială în statul de reședință, nu ar mai fi necesar ca instituțiile să aplice criteriile speciale propuse la paragrafele următoare.

În **evaluarea „părții substanțiale a activității”** pentru acest grup de lucrători, se consideră că timpul de lucru este cel mai adecvat criteriu pe care să se bazeze o decizie. Cu toate acestea, se recunoaște că este posibil ca determinarea împărțirii activității între două sau mai multe state membre să nu fie întotdeauna la fel de simplă pentru lucrători din transporturi ca pentru angajații „standard”. În consecință, o examinare mai atentă a regimurilor de lucru se poate dovedi necesară pentru a stabili legislația aplicabilă în cazurile în care programul de lucru din statul membru de reședință este dificil de estimat.

Unii lucrători din transporturi au stabilite tipare de lucru, rute de parcurs și durate estimate ale transportului. O persoană care urmărește să obțină o decizie privind legislația aplicabilă ar trebui să prezinte argumente rezonabile (de exemplu, prin furnizarea listelor de serviciu sau a calendarelor de călătorie sau a altor informații) pentru a împărți activitatea între timpul alocat desfășurării activității în statul de reședință și timpul alocat desfășurării de activități în alte state membre.

Atunci când programul de lucru din statul membru de reședință nu este disponibil sau când circumstanțele nu stabilesc în mod clar desfășurarea unei părți substanțiale a activității în statul membru de reședință, se poate utiliza o metodă diferită de cea a programului de lucru pentru a stabili dacă în statul membru de reședință se desfășoară sau nu o parte substanțială a activității. În acest sens, se sugerează defalcarea activității în elemente sau incidente diferite și adoptarea unei hotărâri privind amplexarea activității din statul de reședință pe baza numărului de elemente înregistrate în statul respectiv ca procent din numărul total de incidente dintr-o anumită perioadă (conform descrierii de la secțiunea 3, evaluarea ar trebui să se bazeze cât mai mult pe tiparele de lucru dintr-o perioadă de 12 luni)



În cazul transportului rutier, s-ar putea pune accent pe numărul de încărcări și descărcări de mărfuri și diferitele țări în care aceste operațiuni au loc, astfel cum se ilustrează în exemplul următor.

#### Exemplul 1:

Un șofer de autocamion locuiește în Germania și este angajat de o societate de transport din Olanda. Activitățile lucrătorului se desfășoară în principal în Olanda, Belgia, Germania și Austria. Într-o perioadă dată, de exemplu, o săptămână (am considerat o săptămână din considerente de simplitate, însă se poate opta pentru altă perioadă<sup>28</sup>), acesta încarcă și descarcă autocamionul de câte cinci ori. În total, există 10 elemente (5 încărcări, 5 descărcări). În cursul acestei săptămâni, efectuează o încărcare și o descărcare în Germania, statul său de reședință. Aceasta însumează două elemente care reprezintă 20 % din total, indicând, astfel, că în statul de reședință nu se desfășoară o parte substanțială a activității salariate. Prin urmare, se va aplica legislația din Olanda, deoarece acesta este statul membru în care își are sediul angajatorul.

În cazul companiilor aeriene, în locul numărului de încărcări și descărcări, se poate utiliza numărul de decolări și aterizări, precum și locațiile acestora.

#### Exemplul 2:

Un membru al echipajului de zbor al unei companii aeriene care locuiește în Regatul Unit este încadrat de un angajator al cărui sediu/loc de desfășurare a activității se află în Olanda. Acesta își începe și încheie programul la o **bază (def. - locul de îmbarcare și debarcare)** din Amsterdam, deplasarea la și de la locul de muncă nefăcând parte din programul de lucru. În cursul unei singure zile acesta zboară pe ruta Amsterdam – Londra – Amsterdam – Barcelona – Amsterdam – Roma – Amsterdam. Pe parcursul acestei zile există 12 elemente. O șesime din activitate (o aterizare și o decolare) se realizează în Regatul Unit, ceea ce nu constituie o parte substanțială a activității. Prin urmare, se va aplica legislația din Olanda, deoarece acesta este statul membru în care își are sediul angajatorul.

Având în vedere gama largă de regimuri de lucru posibile în acest sector, ar fi imposibil să se propună un sistem de evaluare care să acopere toate situațiile. În momentul evaluării unei activități substanțiale, regulamentele prevăd în mod special o evaluare a timpului de lucru și a remunerației. Cu toate acestea, regulamentele stipulează ca acestea să fie utilizate ca indicatori în cadrul unei evaluări globale a situației unei persoane. În consecință, instituțiile desemnate responsabile pentru stabilirea legislației aplicabile pot utiliza alte criterii de evaluare decât cele prezentate în regulamente și prezentul ghid pe care le consideră mai adecvate situațiilor particulare cu care se confruntă.

<sup>28</sup> Scopul acestui interval de timp este pur ilustrativ și nu prejudică stabilirea perioadei de 12 luni în acest sens. Acest aspect este discutat în cadrul secțiunii 3.





## 5. Pentru ce perioadă ar trebui evaluată activitatea substanțială ?

A se vedea [punctul 3](#). Cum este definită activitatea substanțială.

## 6. Ce se întâmplă în cazul modificării listelor de serviciu sau a tiparelor de lucru?

Este recunoscut că regimurile de lucru, de exemplu, pentru lucrătorii din sectorul transporturilor internaționale se pot modifica frecvent. Nu ar fi nici practic, nici în interesul lucrătorului să se analizeze legislația aplicabilă de fiecare dată când se modifică lista de serviciu. În consecință, odată adoptată o decizie privind legislația aplicabilă, aceasta nu ar trebui, în principiu și cu condiția ca informațiile puse la dispoziție de angajator sau de persoana în cauză să fie reale, să fie revizuită cel puțin în cursul următoarelor 12 luni. Aceasta nu aduce atingere dreptului unei instituții de a revizui o decizie adoptată în cazul în care consideră că aceasta este întemeiată.

Obiectivul este acela de a asigura stabilitatea juridică și de a evita așa-numitul efect de „yo-yo”, în special pentru lucrătorii foarte mobili, cum ar fi cei din sectorul transporturilor internaționale.

### Prin urmare:

- Legislația aplicabilă în temeiul articolului 13 alineatul (1) al Regulamentului nr. 883/2004 se stabilește și, în principiu, rămâne stabilă pentru următoarele 12 luni calendaristice.
- Se ia în considerare situația estimată pentru următoarele 12 luni calendaristice.
- În cazul în care nu există indicii ale unor modificări substanțiale ale tiparelor de lucru în următoarele 12 luni, instituția desemnată își întemeiază evaluarea globală a activității desfășurate în ultimele 12 luni, pe care o utilizează pentru a preconiza situația pentru următoarele 12 luni.
- Cu toate acestea, în cazul în care persoana în cauză consideră că situația sa din punct de vedere al tiparului de lucru s-a modificat sau se va modifica substanțial, persoana în cauză sau angajatorul acesteia poate solicita o reevaluare a legislației aplicabile, înainte de expirarea perioadei de 12 luni.
- În cazul în care nu există activitate profesională derulată anterior sau raporturile de muncă durează mai puțin de 12 luni, singura opțiune posibilă este aceea de a utiliza datele deja disponibile și de a solicita persoanelor în cauză să furnizeze orice informații relevante. În practică, aceasta ar conduce la utilizarea tiparelor de lucru stabilite la începutul raporturilor de muncă sau a activității preconizate pentru următoarele 12 luni.

Trebuie remarcat că regimurile prezentate în cadrul acestei secțiuni se referă numai la tiparul de lucru al unui angajat. În cazul în care se produce orice altă modificare semnificativă în situația unei persoane în termen de 12 luni de la adoptarea deciziei privind legislația aplicabilă, de exemplu, schimbarea locului de muncă sau a domiciliului, lucrătorul și/sau angajatorul său au obligația de a informa în acest sens instituția desemnată pentru a reanaliza aspectele privind determinarea legislației aplicabile.

După cum s-a precizat deja, revizuirea unei decizii privind legislația aplicabilă este, desigur, întotdeauna privilegiul exclusiv al instituției desemnate în cazul în care consideră că aceasta este întemeiată. În cazul în care, în cursul analizei inițiale a solicitării de stabilire a legislației aplicabile, nu au fost furnizate informații eronate în



mod intenționat, atunci orice modificări rezultate dintr-o astfel de revizuire ar trebui să producă efecte numai de la data curentă.

## 7. Stabilirea sediului sau a locului de desfășurare a activității

În cazul în care o persoană salariată care lucrează în mai multe state membre nu desfășoară o parte substanțială a activității sale în statul membru de reședință, atunci se aplică legislația statului membru în care angajatorul sau întreprinderea angajatoare își are sediul sau locul de desfășurare a activității.

Termenul de „**sediul sau loc de desfășurare a activității**” nu este definit în Regulamentul nr. 883/2004, însă există numeroase orientări în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene și în alte regulamente UE pentru a veni în sprijinul factorilor de decizie în stabilirea locației sau a locului de desfășurare a activității întreprinderii angajatoare.

Ca principiu general, operațiunile de tip „paravan”, în care asigurarea socială a angajaților este asociată unei societăți care desfășoară exclusiv activități de administrare fără a fi transferate atribuțiile decizionale efective, nu ar trebui considerate ca îndeplinind cerințele din acest domeniu. Următoarele orientări sunt menite să asiste instituțiile în evaluarea cererilor în care acestea consideră că este posibil să se confrunte cu o operațiune de tip „paravan”.

Într-o cauză privind domeniul impozitării (*Planzer Luxembourg Sarl C-73/06*), Curtea de Justiție s-a pronunțat că termenul de „sediul” înseamnă locul în care sunt adoptate deciziile esențiale privind direcția generală a unei societăți și unde sunt exercitate funcțiile de administrare centrală a acesteia. Curtea de Justiție a dezvoltat această decizie în următorii termeni:

„Determinarea sediului sau a locului de desfășurare a activității economice a unei societăți presupune luarea în considerare a mai multor factori, cei mai importanți fiind sediul legal locul în care se află sediul administrativ, locul în care se reunesc administratorii societății și acela, de obicei identic, în care se decide politica generală a acestei societăți. Alte elemente, precum domiciliul administratorilor, locul întrunirii adunărilor generale, de păstrare a documentelor administrative și contabile și de derulare principală a activităților financiare, în special bancare, pot fi, de asemenea, luate în considerare.”<sup>29</sup>

Termenul de „sediul social sau loc de desfășurare a activității” poate fi diferit de la un sector la altul și poate fi adaptat în funcție de domeniul în care se aplică, spre exemplu, în operarea de servicii aeriene<sup>30</sup> sau în sectorul transportului rutier<sup>31</sup>.

Având în vedere cele de mai sus, este evident că, pentru a fi considerat drept sediul social sau loc de desfășurare a activității unei întreprinderi, trebuie îndeplinite o serie

<sup>29</sup> Cauza C-73/06, *Planzer Luxembourg*, [2007] Clg. p. I-5655, punctul 55.

<sup>30</sup> În cazul serviciilor aeriene, „sediul principal” este definit în Regulamentul nr. 1008/2008 ca fiind „locul în care se află sediul central sau sediul social al unui transportator aerian comunitar, în statul membru în care se exercită principalele funcții financiare și de control operațional ale transportatorului comunitar, inclusiv gestionarea menținerii capacității de navigație aeriană”.

<sup>31</sup> În cazul transportului rutier, Regulamentul nr. 1071/2009 (care va intra în vigoare la 4 decembrie 2011) impune, printre altele, că întreprinderile „care exercită ocupația de operator de transport rutier trebuie să aibă un sediu real și stabil pe teritoriul unui stat membru”. Aceasta presupune un sediu în care să fie păstrate documente legate de activitatea principală, contabilitate, gestionarea personalului, duratele de condus și de repaus, precum și orice alte documente la care autoritatea competentă trebuie să aibă acces pentru a stabili conformitatea cu condițiile prevăzute în Regulamentul nr. 1071/2009.



de condiții. Se propune analizarea următoarelor criterii de către instituția locului de reședință, pe baza informațiilor disponibile, sau în strânsă cooperare cu instituția din statul membru în care angajatorul își are sediul sau locul de desfășurare a activității:

- locul în care întreprinderea în care își are sediul social și administrația;
- perioada de timp de la înființarea întreprinderii în statul membru;
- numărul de angajați cu atribuții de ordin administrativ care lucrează în cadrul biroului în cauză;
- locul în care sunt încheiate majoritatea contractelor cu clienții;
- biroul care dictează politica societății și chestiunile operaționale;
- locul în care se exercită principalele funcții financiare, inclusiv bancare;
- locul desemnat în temeiul regulamentelor UE ca fiind responsabil pentru gestionarea și păstrarea evidențelor impuse de reglementările care vizează domeniul de activitate al întreprinderii;
- locul de recrutare a lucrătorilor.

Dacă, ținând seama de criteriile prezentate mai sus, instituțiile nu pot elimina complet suspiciunea că sediul reprezintă o operațiune „paravan”, atunci persoana în cauză ar trebui să fie supusă legislației statului membru în care se află locația cu care aceasta are cele mai strânse raporturi în ceea ce privește desfășurarea unei activități salariate. Această locație este considerată a fi sediul social sau locul de desfășurare a activității la care este încadrată persoana în cauză în sensul regulamentelor.

În cadrul acestui proces, nu trebuie omis faptul că sediul respectiv *angajează* efectiv persoana în cauză, cu care se stabilește un raport direct în sensul părții I.4 a prezentului ghid.

## 8. Ce proceduri trebuie să urmeze o persoană în cazul în care își desfășoară activitatea în două sau mai multe state membre?

O persoană angajată în mod obișnuit în două sau mai multe state membre trebuie să informeze cu privire la acest lucru instituția desemnată din statul membru de reședință<sup>32</sup>. O instituție dintr-un alt stat membru care primește, în mod eronat, o astfel de notificare trebuie să o transmită, fără întârziere, instituției desemnate din statul membru de reședință al persoanei. În cazul în care există o divergență de opinii între instituțiile din două sau mai multe state membre legată de reședința persoanei în cauză, aceasta ar trebui mai întâi soluționată între instituții prin utilizarea procedurii și a **documentelor electronice structurate (DES)**<sup>33</sup> relevante în vederea stabilirii statului membru de reședință.

Instituția desemnată din **statul membru de reședință** trebuie să stabilească statul membru a cărui legislație să se aplice, ținând seama, totodată, de procedurile prevăzute în prezentul ghid. Legislația aplicabilă trebuie stabilită fără întârziere și, inițial, aceasta trebuie să aibă caracter provizoriu. Instituția locului de reședință trebuie să informeze ulterior instituțiile desemnate din fiecare stat membru în care se desfășoară o activitate și în care angajatorul își are sediul sau locul de desfășurare a activității cu privire la această determinare prin intermediul **DES-urilor** corespunzătoare. Legislația aplicabilă devine definitivă în cazul în care nu este contestată în termen de două luni de la data la care instituția desemnată din statul membru de reședință informează instituțiile desemnate din celelalte state membre implicate cu privire la această determinare.

<sup>32</sup> Lista instituțiilor de securitate socială din statele membre este disponibilă la [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social-security-directory/](http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/)

<sup>33</sup> **DES = document electronic structurat. A se vedea articolul 4 din Regulamentul nr. 987/2009.**



Atunci când legislația care urmează a fi aplicată a fost deja convenită între statele membre în cauză în temeiul articolului 16 alineatul (4) din Regulamentul nr. 987/2009, se poate formula de la început o decizie definitivă. În aceste situații, nu se va aplica cerința privind luarea unei decizii provizorii.

Instituția competentă din statul membru a cărui legislație este stabilită ca fiind aplicabilă informează fără întârziere persoana în cauză în acest sens. Instituția poate utiliza fie o scrisoare, fie documentul portabil A1 (certificat privind legislația în materie de securitate socială care se aplică titularului<sup>34</sup>). În cazul în care instituția competentă emite un document portabil A1 pentru a informa persoana cu privire la legislația aplicabilă, aceasta poate face acest lucru fie cu titlu provizoriu, fie cu titlu definitiv. În cazul în care instituția emite un document portabil A1 pentru a indica faptul că determinarea legislației are caracter provizoriu, aceasta trebuie să emită un nou document portabil A1 persoanei în cauză odată ce stabilirea a devenit definitivă.

De asemenea, o instituție poate opta să emită imediat un document portabil cu titlu definitiv pentru a informa persoana în cauză, însă, în cazul în care competența acestui stat membru este contestată, iar competența finală diferă de cea inițial stabilită de instituția desemnată din statul membru de reședință, atunci documentul portabil A1 trebuie retras imediat și înlocuit cu un document portabil A1 emis de statul membru care a fost stabilit în cele din urmă ca fiind competent. Mai multe informații cu privire la documentul portabil A1 sunt disponibile în Orientările privind utilizarea documentelor portabile<sup>35</sup>.

O persoană angajată în mod obișnuit în două sau mai multe state membre care nu notifică instituția desemnată din statul membru în care locuiește cu privire la această situație se va supune, de asemenea, procedurilor de la articolul 16 din Regulamentul nr. 987/2009 de îndată ce instituția din statul membru de reședință este informată cu privire la situația persoanei.

## **9. Ce se întâmplă cu persoanele care desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în două sau mai multe state membre?**

Există o prevedere specială pentru persoanele care desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în două sau mai multe state membre care stipulează că o persoană aflată în această situație intră sub incidența:

- legislației statului membru de reședință în cazul în care persoana desfășoară o parte substanțială a activității sale în statul membru respectiv;
- legislației statului membru în care se află centrul de interes al activității sale în cazul în care nu locuiește într-unul dintre statele membre în care își desfășoară o parte substanțială a activității sale.

Criteriile de evaluare a activității substanțiale și a centrului de interes al unei persoane sunt prezentate în secțiunile 11 și 13.

<sup>34</sup> A se vedea articolul 19 alineatul (2) din Regulamentul nr. 987/2009

<sup>35</sup> A se vedea <http://ec.europa.eu/social/>



## 10. Când se poate considera că o persoană desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în două sau mai multe state membre?

O persoană care „desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în două sau mai multe state membre” este, în special, o persoană care desfășoară în mod simultan sau alternativ una sau mai multe activități independente separate pe teritoriile a două sau mai multe state membre. Natura activităților nu este relevantă la momentul determinării, însă nu se ține seama de activitățile de mică anvergură sau auxiliare care sunt ne semnificative în termeni de timp și rentabilitate economică pentru determinarea legislației aplicabile în temeiul titlului II din Regulamentul nr. 883/2004. Activitățile rămân relevante pentru aplicarea legislației naționale în materie de securitate socială; în cazul în care activitatea de mică anvergură determină afilierea la sistemul de securitate socială, contribuțiile se plătesc în statul membru competent pentru venitul global rezultat din toate activitățile desfășurate.

Trebuie avut în vedere să nu se facă confuzie între detașările temporare prevăzute la articolul 12 alineatul (2) din Regulamentul nr. 883/2004 și dispozițiile privind persoanele care desfășoară o activitate în două sau mai multe state membre. În prima situație, persoana desfășoară o activitate într-un alt stat membru pentru o perioadă determinată. În a doua situație, activitățile desfășurate în state membre diferite reprezintă o parte obișnuită a modului în care persoana își exercită activitatea independentă.

## 11. Cum este definită o parte substanțială a activității independente?

O „parte substanțială a activității independente” desfășurate într-un stat membru de reședință înseamnă că o proporție semnificativă a tuturor activităților persoanei care exercită o activitate independentă este desfășurată în statul respectiv, fără ca aceasta să fie neapărat cea mai importantă a activităților respective.

Pentru a stabili dacă o parte substanțială a activității unei persoane care exercită o activitate independentă este desfășurată într-un stat membru, **trebuie** să se țină seama de:

- cifra de afaceri;
- timpul de lucru;
- numărul de servicii prestate; și/sau
- venit

Dacă în contextul desfășurării unei evaluări globale reiese că un procent de cel puțin 25 % dintre criteriile de mai sus sunt îndeplinite, aceasta indică faptul că o parte semnificativă a tuturor activităților persoanei se desfășoară în statul membru de reședință.

Deși este obligatoriu să se țină seama de aceste criterii, ele nu sunt exhaustive, putând fi luate în considerare și alte criterii.

### Exemplu:

Un zidar X desfășoară activități independente în Ungaria, care este și statul său de reședință. Uneori, în week-end, acesta își oferă serviciile ca persoană ce desfășoară o activitate independentă unei societăți agricole din Austria. Zidarul X lucrează cinci zile pe săptămână în Ungaria și cel mult două zile pe săptămână în Austria. Prin urmare, X desfășoară o parte substanțială a activităților sale în Ungaria, iar legislația aplicabilă este legislația ungară.



## 12. Ce proceduri trebuie să urmeze o persoană care desfășoară o activitate independentă în cazul în care lucrează în două sau mai multe state membre?

Procedurile de urmat în vederea stabilirii legislației aplicabile în cazul unei persoane care desfășoară o activitate independentă și care lucrează în două sau mai multe state membre sunt identice cu cele care se aplică în cazul unei persoane salariate, astfel cum se prezintă la secțiunea 8. de mai sus. Persoana care desfășoară o activitate independentă ar trebui să contacteze în nume propriu instituția din statul membru de reședință.

## 13. Ce criterii se aplică în vederea stabilirii centrului de interes al activităților?

În cazul în care o persoană nu locuiește într-unul dintre statele membre în care își desfășoară o parte substanțială a activității, aceasta intră sub incidența legislației statului membru în care se află centrul de interes al activităților sale.

Centrul de interes al activităților trebuie stabilit ținând seama de toate aspectele legate de activitățile persoanei respective, în special de **următoarele criterii**:

- localitatea în care se află sediul stabil și permanent de unde persoana în cauză își desfășoară activitățile;
- natura obișnuită sau durata activităților desfășurate;
- numărul de servicii prestate; și
- intenția persoanei în cauză, așa cum rezultă din toate circumstanțele.

Pe lângă criteriile de mai sus, atunci când se stabilește legislația statului membru a cărui legislație să se aplice, trebuie să se țină seama și de situația estimată pentru următoarele 12 luni calendaristice. De asemenea, performanța anterioară poate fi luată în considerare în măsura în care prezintă o imagine suficient de corectă a activității independente desfășurate de persoana în cauză.

### De exemplu:

Doamna XY desfășoară activități independente. Partea substanțială a activităților sale este desfășurată în Austria, însă doamna XY exercită o activitate independentă și în Slovacia. Statul membru de reședință este Austria. Legislația din Austria este aplicabilă deoarece aceasta locuiește și desfășoară o parte substanțială a activităților sale în acest stat membru.

Domnul YZ desfășoară o activitate independentă. Acesta își desfășoară o parte a activității în Belgia și o parte în Olanda. Domnul YZ locuiește în Germania. Nu deține un sediu stabil permanent, însă lucrează în mare parte în Olanda, stat în care realizează cea mai mare parte a venitului său. Intenționează să își stabilească afacerea în Olanda, fiind în curs de a obține un sediu permanent. Domnul YZ se supune legislației olandeze deoarece nu locuiește în niciunul dintre statele membre în care își desfășoară activitatea, dar intenția sa, susținută de circumstanțe, inclusiv de planurile sale viitoare, este de a stabili în Olanda centrul de interes al activității sale.



#### 14. În ce situație se află o persoană care este salariată, dar desfășoară și o activitate independentă în state membre diferite?

O persoană care desfășoară, în mod obișnuit, o activitate salariată și o activitate independentă în state membre diferite, intră sub incidența legislației statului membru în care desfășoară activitatea salariată. Atunci când, pe lângă activitatea independentă, persoana desfășoară și o activitate salariată în mai multe state membre, se vor aplica criteriile prevăzute la articolul 13 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004, prezentate la secțiunea 1.

#### 15. Există reglementări speciale în vigoare pentru o persoană care lucrează în două sau mai multe state membre în cazul căreia legislația aplicabilă a fost deja determinată în temeiul Regulamentului nr. 1408/71?

Articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004 prevede că, în cazul în care, ca urmare a aplicării noului regulament, o persoană trebuie să fie supusă legislației unui alt stat membru decât cel deja stabilit în conformitate cu Regulamentul nr. 1408/71, decizia anterioară va continua să se aplice cu condiția ca situația relevantă să nu se modifice.

Prima cerință pentru aplicarea articolului 87 alineatul (8) este aceea că, în urma intrării în vigoare a Regulamentului nr. 883/2004, o persoană este supusă legislației unui alt stat membru decât cel deja stabilit în conformitate cu titlul II din Regulamentul nr. 1408/71<sup>36</sup>.

Cea de-a doua cerință a articolului 87 alineatul (8) este aceea ca situația relevantă să rămână neschimbată.

Scopul acestei prevederi este acela de a preveni modificarea frecventă a legislației aplicabile ca efect al intrării în vigoare a noului regulament și de a permite o „aterizare lină” pentru persoana în cauză în ceea ce privește legislația aplicabilă în cazul în care există o discrepanță între legislația aplicabilă (statul membru competent) în temeiul Regulamentului nr. 1408/71 și legislația aplicabilă în temeiul Regulamentului nr. 883/2004.

Dezbaterile din cadrul Comisiei administrative au arătat că toate instituțiile desemnate trebuie să elaboreze și să aplice coerent norme simple astfel încât criteriile utilizate să fie percepute ca echitabile, funcționale și transparente.

În temeiul Regulamentului nr. 1408/71, instituția desemnată a statului membru competent are obligația de a emite un certificat persoanei în cauză care să ateste că aceasta intră sub incidența legislației sale (articolul 12a din Regulamentul nr. 574/72). În temeiul Regulamentului nr. 883/2004, instituția desemnată din statul membru competent informează, de asemenea, persoana în cauză și emite, la cerere, un atestat privind legislația aplicabilă [articolul 16 alineatul (5) și articolul 19 alineatul (2) din Regulamentul nr. 987/2009]. Întrucât ultimul stat membru competent stabilit în temeiul Regulamentului nr. 1408/71 și care a emis certificatul privind legislația aplicabilă dispune de cele mai bune mijloace pentru a verifica dacă situația a rămas neschimbată după intrarea în vigoare a Regulamentului nr. 883/2004, **s-a convenit ca:**

<sup>36</sup> Comisia administrativă a convenit că articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004 se aplică și pentru barcagii de pe Rin în cazul cărora legislația aplicabilă a fost stabilită anterior în conformitate cu articolul 7 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71.



- Dacă este cazul, ultimul stat membru competent stabilit în temeiul Regulamentului nr. 1408/71 și care a emis certificatul privind legislația aplicabilă (formularul E101) evaluează măsura în care situația relevantă rămâne neschimbată și furnizează un nou atestat privind legislația aplicabilă în cazul în care situația nu s-a modificat (documentul portabil A1).

O schimbare a situației relevante se referă la situația de fapt a persoanei în cauză care a fost decisivă pentru cea mai recentă determinare a legislației aplicabile în temeiul Regulamentului nr. 1408/71. **Prin urmare:**

- Schimbarea „situației relevante” la care se face referire la articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004 înseamnă că după intrarea în vigoare a Regulamentului nr. 883/2004, unul dintre criteriile/elementele decisive pentru stabilirea legislației aplicabile în temeiul Titlului II din regulamentul nr. 1408/71 s-a modificat, iar această schimbare ar face ca persoana în cauză să se supună legislației unui stat membru altul decât cel mai recent stabilit în conformitate cu Titlul II din Regulamentul nr. 1408/71. Ca regulă, un nou loc de muncă, în sensul schimbării angajatorului, rezilierea unuia dintre contractele de muncă sau schimbarea transfrontalieră a reședinței reprezintă o schimbare a situației relevante. În cazurile în care există diferențe de opinii, instituțiile implicate încearcă să găsească o soluție comună.
- Expirarea unui atestat privind legislația aplicabilă (formularul E101, documentul portabil A1) nu se consideră a fi o schimbare a „situației relevante”.
- O persoană care dorește să intre sub incidența legislației statului membru care ar fi aplicabilă în temeiul Regulamentului nr. 883/2004 trebuie să adreseze o cerere în conformitate cu articolul 87 alineatul (8) din prezentul regulament instituției desemnate din acel stat membru sau instituției desemnate din statul membru de reședință în cazul în care aceasta desfășoară o activitate în două sau mai multe state membre.

#### **Exemplu:**

Începând cu data de 1 ianuarie 2010, o persoană desfășoară o activitate salariată pentru un singur angajator în Franța, statul în care locuiește, și în Spania, statul în care se află sediul angajatorului. În Franța, aceasta exercită numai 15 % din activitate. Franța este statul membru competent numai în conformitate cu articolul 14 alineatul (2) litera (b) punctul (i) din Regulamentul nr. 1408/71, însă nu și în conformitate cu articolul 13 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 883/2004. Aceasta înseamnă că se aplică articolul 87 alineatul (8) și că persoana continuă să se supună legislației franceze după intrarea în vigoare a Regulamentului nr. 883/2004, cu excepția cazului în care optează pentru legislația din Spania în virtutea articolului 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004.

În ceea ce privește aplicarea Regulamentelor nr. 883/2004 și 987/2009 pe baza articolului 90 din Regulamentul nr. 883/2004, trebuie menționat că, ori de câte ori există o relație care implică Elveția sau statele membre SEE sau activități, indiferent de proporția lor, care se realizează în Elveția sau în cadrul SEE, se aplică





Regulamentul nr. 1408/71 în ansamblul său până când acordurile corespunzătoare sunt modificate în temeiul Regulamentului nr. 883/2004.

**16. Începând cu ce dată se aplică legislația aplicabilă în cazul în care o persoană care intră sub incidența dispozițiilor provizorii solicită să fie evaluată în temeiul Regulamentului nr. 883/2004?**

După cum s-a precizat anterior, o persoană în cazul căreia legislația aplicabilă a fost stabilită în conformitate cu Regulamentul nr. 1408/71 poate solicita să intre sub incidența legislației aplicabile în temeiul Regulamentului nr. 883/2004. În cazul în care persoana a depus cererea până la data de 31 iulie 2010, schimbarea legislației aplicabile ar trebui să producă efecte începând cu data de 1 mai 2010, adică data de la care noile regulamente au devenit aplicabile. Dacă cererea a fost primită ulterior datei de 31 iulie 2010, adică după trei luni de la data la care noile regulamente au devenit aplicabile, orice decizie formulată produce efecte din prima zi a lunii următoare celei în care a fost depusă cererea.

