

**Global
Mobility**

Detasarea transnationala a angajatilor in UE si Elvetia

Aprilie 2019
www.globalmobility.ro



Principii privind regimul relatiilor de munca I

Principiul eficacitatii schimbului de informatii intre institutii si privind obligatia cetatenilor si a angajatorilor de a furniza informatii exacte si prompte.

Persoanele carora li se aplica regulamentele intra sub incidenta legislatiei unui singur stat membru - articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004.

Principii privind regimul relatiilor de munca II

In cazul persoanelor salariate sau care desfasoara activitati independente, se aplica, de regula, legislatia statului membru in care se realizeaza activitatea

Persoanele care primesc remuneratii in numerar pe termen scurt pentru desfasurarea unei activitati salariate sau independente intra, de asemenea, sub incidenta legislatiei statului membru in care are loc activitatea.

Exceptii de la principiile enumerate

In anumite situatii, se justifica aplicarea altor criterii decat cel privind locul de munca efectiv.

Asemenea situatii includ detasarea lucratorilor intr-un alt stat membru pentru o perioada determinata si cazurile in care o persoana lucreaza in doua sau mai multe state membre, precum si anumite categorii de lucratori, cum ar fi functionarii publici.

Aceste situatii – in cazul carora exista exceptari de la plata contributiilor de asigurare in statul de angajare – cunoscute sub denumirea de detasare de lucratori sunt reglementate de articolul 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004.



Normele de stabilire a legislației aplicabile

Articolele 11 - 16 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, iar dispozițiile aferente de punere în aplicare sunt prevăzute în articolele 14 -21 din Regulamentul (CE) nr. 987/2009.



Legislatia aplicabila

03

Regulamentul (CE) nr.987/2009 al Parlamentului European si al Consiliului din 16 septembrie 2009 referitor la stabilirea procedurilor de implementare a Regulamentului (CE) nr.883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate sociala.

08

Ordin nr. 374 din 11 noiembrie 2015 privind aprobarea instructiunilor privind eliberarea DA1;

05

Normele metodologice privind detasarea salariatilor in cadrul prestarii de servicii transnationale pe teritoriul Romaniei, aprobate prin H.G nr.337/2017, publicata in Monitorul Oficial nr.411 din 31 mai 2017.

04

Legea nr. 16/2017 privind detasarea salariatilor in cadrul prestarii de servicii transnationale.

06

Legea 53/2003 Codul Muncii;

07

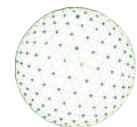
Instructiuni din 11 noiembrie 2015 privind eliberarea si utilizarea documentului portabil DA1.

01

Directiva 96/71/CE din 16.12.1996 privind detasarea lucratorilor in cadrul prestarii de servicii.

02

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 din 29.04.2004 privind coordonarea sistemelor de securitate sociala.



Definitii I

Detasarea salariatilor exista in situatia in care un angajator dintr-un stat membru („statul de origine a detasarii”) doreste sa trimita un angajat sa lucreze intr-un alt stat membru („statul de angajare”).

„**Statul de angajare**” este statul in care o persoana se deplaseaza pentru a-si desfasura activitatea in calitate de persoana salariata (sau care desfasoara o activitate independenta) conform definitiilor de la articolul 1 literele (a) si (b) din Regulamentul nr. 883/2004.

Angajatii aflati in aceasta situatie sunt denumiti lucratori detasati.

Definitii II

Conform normelor comunitare Articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004, **lucratorii care se deplaseaza pe teritoriul Uniunii Europene trebuie sa faca obiectul unei singure legislatii în materie de Securitate sociala.**

Articolul 14 alineatul (1) din Regulamentul nr. 987/2009 impune ca **o persoana care este detasata intr-un alt stat membru sa fie afiliata sistemului de asigurari sociale din statul membru in care este stabilit angajatorul sau, imediat inainte de inceperea activitatii de munca.**



Definirea criteriilor de detasare a lucratorilor in legislatia comunitara



Criteria pentru a stabili daca un angajator isi desfasoara in mod obisnuit activitatile in statul de origine a detasarii:



Locul...

...in care compania de origine a detasarii isi are sediul social si administrativ;



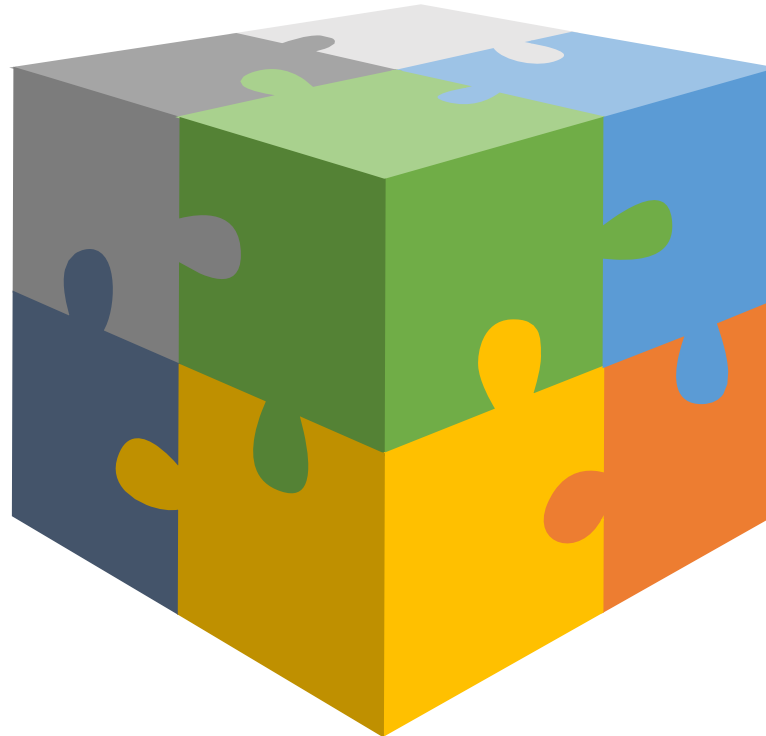
Locul...

...in care sunt incheiate majoritatea contractelor cu clientii;



Numarul...

... contractelor executate in statul de origine a detasarii si in statul de angajare;



Locul...

... de recrutare a lucratorului detasat;



Legea...

... aplicabila contractelor semnate de compania de origine a detasarii cu clientii si cu angajatii sai;



Cifra de afaceri...

... realizata de compania de origine a detasarii in statul de origine a detasarii si in statul de angajare in timpul unei perioade tipice;



Criteria pentru determinarea relatiei intre angajatorul de origine a detasarii si lucratorul detasat



Reglementari....

.....in cazul lucratorilor recrutati intr-un stat membru in vederea detasarii intr-un alt stat membru:

Articolul 14 alineatul (1) din Regulamentul nr. 987/2009, impune ca o persoana care este detasata intr-un alt stat membru sa fie afiliata sistemului de asigurari sociale din statul membru in care este stabilit angajatorul sau imediat inainte de inceperea activitatii de munca;

O perioada de cel putin (1) o luna poate fi considerata conforma cu aceasta cerinta;

Nu este necesar ca in timpul acestei perioade respectiva persoana sa fi lucrat pentru angajatorul care solicita detasarea sa.

Daca un angajat va lucra in mai multe companii

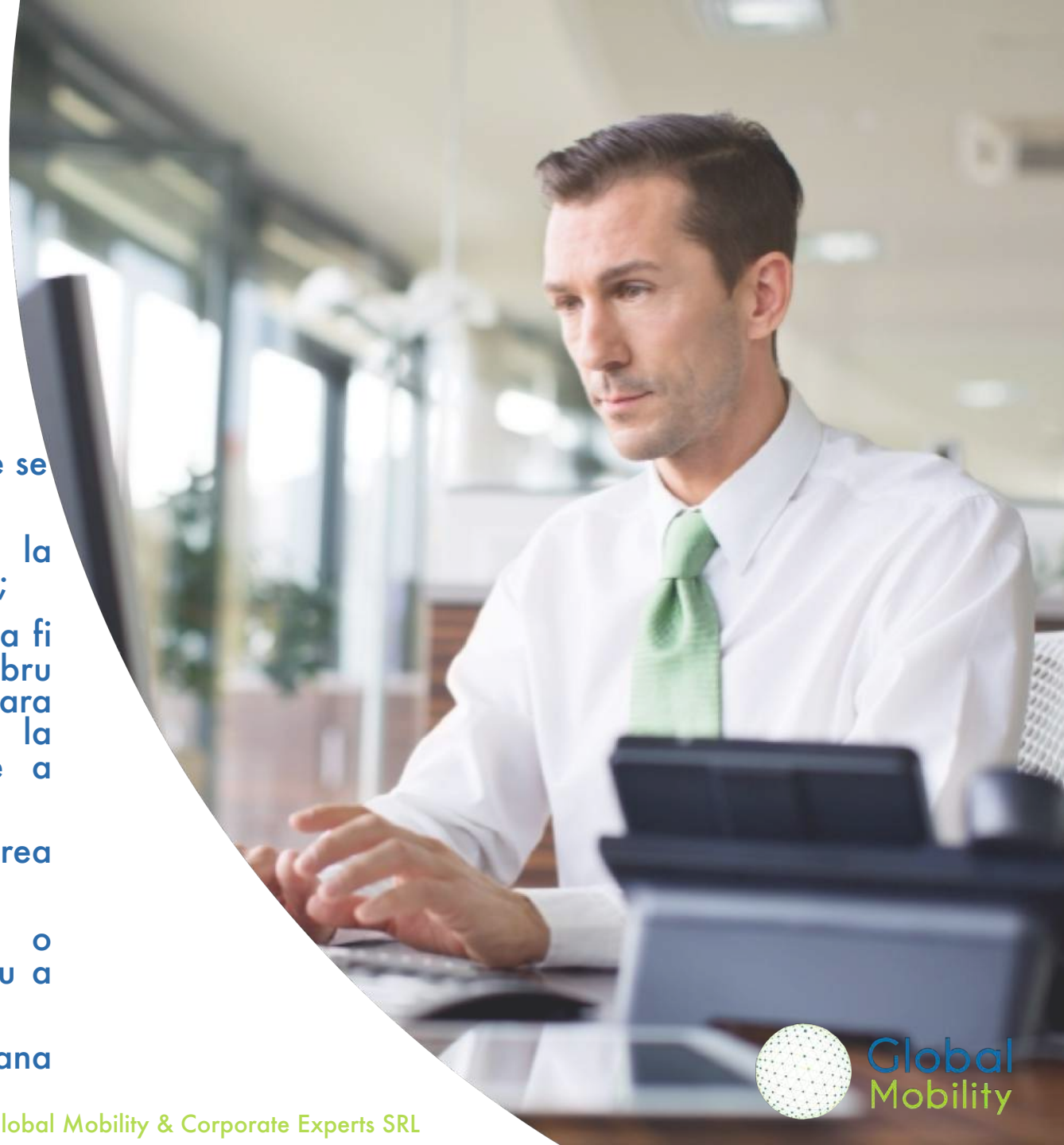
Elementul esential si decisiv in acest caz este ca activitatea salariata sa continue sa se desfasoare in numele intreprinderii de detasare.

Detasarile in diferite state membre care au loc succesiv vor determina in fiecare caz o noua detasare *articolul 12 alineatul (1).

Dispozitiile privind detasarea nu se aplica in cazul in care o persoana este in mod obisnuit angajata simultan in diferite state membre *articolul 13.

Normele comunitare ce elimina aplicarea dispozitiilor privind detasarea

- Intreprinderea in care a fost detasat lucratorul il pune la dispozitia unei alte intreprinderi din statul membru in care se afla aceasta;
- Compania in care a fost detasat lucratorul il pune la dispozitia unei intreprinderi situate intr-un alt stat membru;
- Angajatul este recrutat intr-un stat membru cu scopul de a fi trimis de o intreprindere situata intr-un al doilea stat membru la o intreprindere situata intr-un al treilea stat membru, fara sa fie indeplinite cerintele privind afilierea prealabila la sistemul de securitate sociala al statului de origine a detasarii;
- Lucratorul a incheiat un contract de munca cu intreprinderea in care este detasat;
- Angajatul este recrutat intr-un stat membru de o intreprindere situata intr-un al doilea stat membru pentru a lucra in primul stat membru;
- Lucratorul este detasat pentru a inlocui o alta persoana detasata.



Detasarea conform acordurilor bilaterale

- In relatiile bilaterale dintre Romania si Turcia, durata detasarii este de maxim 24 de luni, cu posibilitatea prelungirii acesteia pana la 60 de luni;
- Pentru Macedonia, durata detasarii este de maxim 24 de luni, cu posibilitatea prelungirii acesteia pana la 48 de luni;
- In cazul Republicii Coreea, durata detasarii este de maxim 36 de luni + inca 24 de luni;
- Pentru Republica Moldova, durata detasarii este de maxim 24 de luni + inca 24 de luni;
- In cazul Canadei, durata detasarii este de maxim 36 de luni + inca 24 de luni.



Ce proceduri trebuie urmate in cazul unei detasari?

- 1 Incheierea actului aditional de detasare, la contractul individual de munca si inregistrarea in aplicatia informatica REVISAL.
- 2 Obtinerea formularului A1.
- 3 Comunicarea transmisa si inregistrata la autoritatile competente din tara de prestare a serviciilor.



Formularul portabil A1

Formularul A1 este un document eliberat de Casa Nationala de Pensii Publice, care atesta ca posesorul acestuia precum si membrii de familie pe care ii are in intretinere, raman afiliati sistemului de securitate sociala din tara de origine (Romania) pe o perioada de maxim 2 ani, in cazul in care acesta isi desfasoara activitatea pe teritoriul altui stat mebru UE.



Cand se elibereaza formularul A1

DETASAREA (in cazul activitatilor dependente/salariate);

PLURI-ACTIVITATEA – situatia in care lucratorul desfasoara simultan:

- * Activitate salariata /sau activitate dependenta in doua sau mai multe state membre;
- * Activitate independenta in doua sau mai multe state membre.

Institutiile publice implicate in procedurile de detasare transnationala

1

CASA NATIONALA DE PENSII PUBLICE

2

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA

3

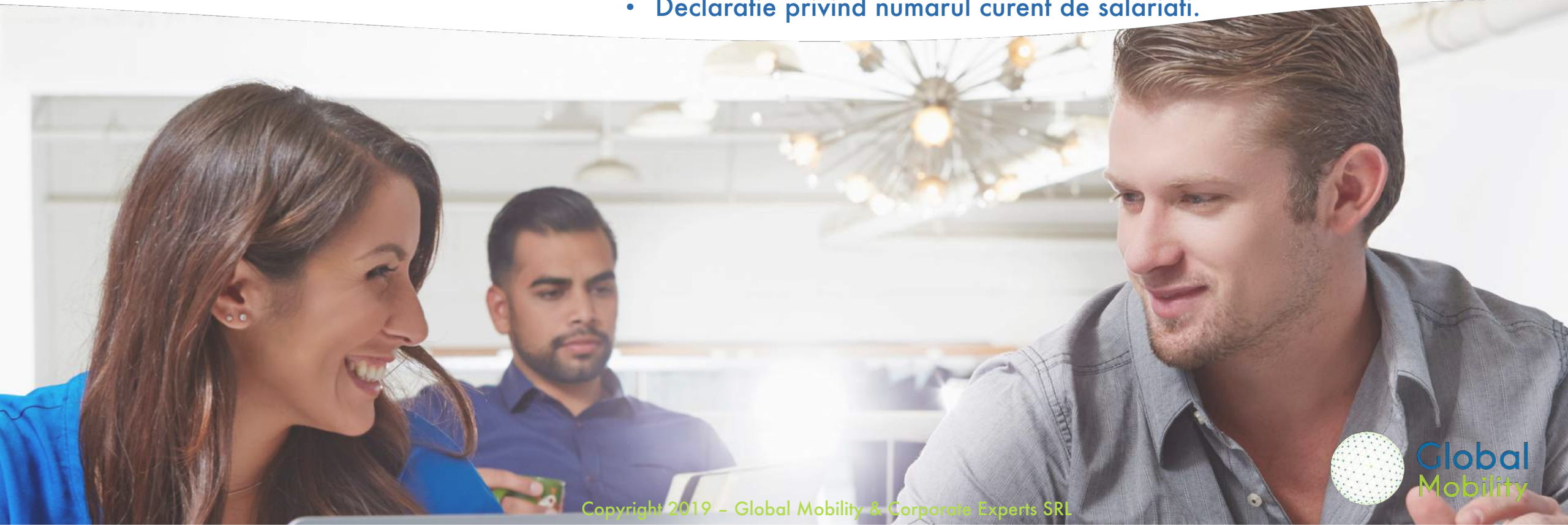
ADMINISTRATIA FINANCIARA

4

INSTITUTIILE SIMILARE DIN STATELE
MEMBRE cu atributii in domeniul
relatiilor de munca

Documentele necesare obtinerii unui Formular A1 - I

- Declaratie pe propria raspundere a angajatorului privind cifra de afaceri;
- Balantele lunare pentru ultimele doua luni;
- Situatiile financiare ale societatii;
- Certificat constatator al societatii –emis de Registrul Comertului;
- Cerere pentru obtinerea Formularului A1;
- Certificatul de inregistrare al societatii emis de Registrul Comertului;
- Certificat de atestare fiscala emis pentru societate;
- Declaratie privind numarul curent de salariati.






Documentele necesare obtinerii unui Formular A1 - II

- Acordul de detasare incheiat intre societate, in calitate de angajator, salariatul, in calitate de detasat, si entitatea din celalalt stat membru la care urmeaza a fi detasat salariatul;
- Contractul individual de munca al salariatului ce urmeaza a fi detasat;
- Cartea de identitate a salariatului care urmeaza a fi detasat;
- Contractele de prestari servicii la care este parte societatea (angajatorul) implementate in Romania anterior perioadei de detasare;
- Cea mai recenta declaratie 112 depusa de societate impreuna cu Anexa 1.1 si Anexa 1.2.

Documentele necesare obtinerii unui Formular A1 - III

- **Actele** aditionale subsecvente contractului individual de munca al salariatului ce urmeaza a fi detasat;
- **Adeverinta** privind stagiul de cotizare in ultimele 12 luni, emisa de Casa de pensii judetean;
- **Declaratie** pe propria raspundere a angajatorului care atesta faptul ca salariatul a mai avut sau nu Formularul A1.





Conditii specifice ce trebuie indeplinite de angajator pentru a putea obține Formularul A1

- Angajatul sa fie afiliat sistemului de asigurari sociale din statul membru in care este stabilit angajatorul sau imediat inainte de inceperea activitatii de munca;
- Pe parcursul perioadei de detasare trebuie sa existe o relatie directa intre angajatorul de origine a detasarii si lucratorul detasat;
- Angajatorul care efectueaza detasarea nu poate detasa la un moment dat mai mult de jumatate din numarul total al salariatilor sai;
- durata anticipata a activitatii in cauza nu depaseste 24 de luni;
- salariatul nu este trimis sa inlocuiasca un alt salariat detasat;
- angajatorul care detaseaza lucratori salariati pe teritoriul altui stat membru desfasoara activitate semnificativa pe teritoriul Romaniei.

*** Formularul A1 poate fi emis doar de tara de origine.**

Pentru cine se poate solicita formularul A1?

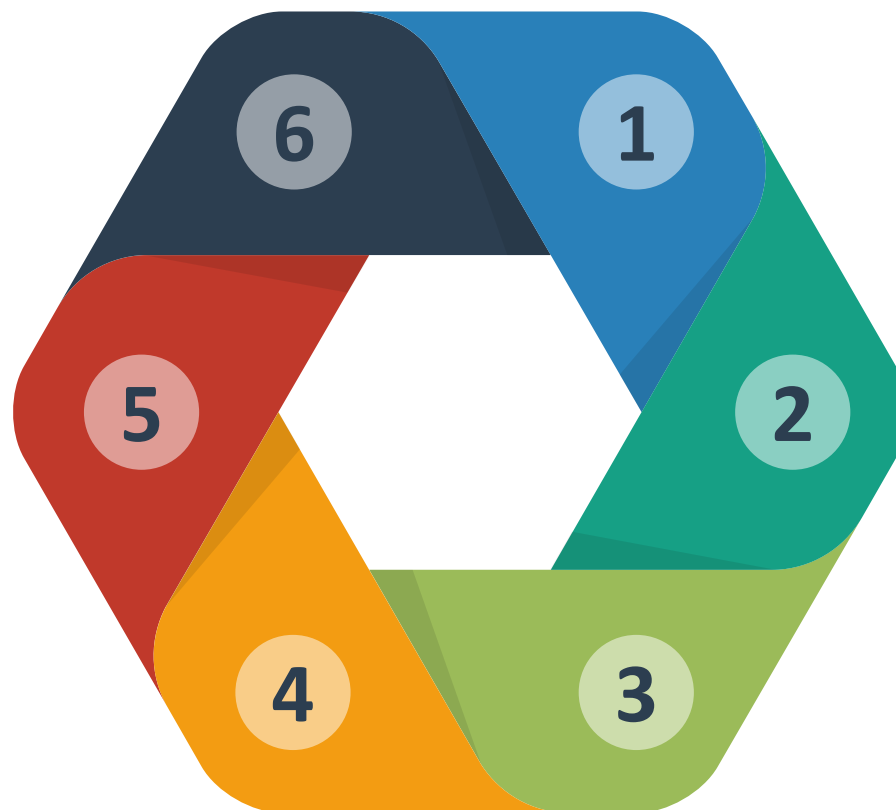


- Angajatul detasat;
- Lucratorul independent detasat;
- Angajatul care lucreaza in doua sau mai multe state;
- Personalul contractual;
- Functionarul public;
- Lucratorul independent in doua sau mai multe state.

* **De retinut:** Pe toata durata detasarii, daca angajatii vor locui in statul in care lucreaza, **trebuie sa solicite si documentul S1** de la institutia de asistenta medicala la care sunt arondati (Casa Nationala de Sanatate-structurile judetene) si sa il transmita cat mai curand institutiei de asistenta medicala competenta din localitatea unde vor lucra.

Conditii specifice ce trebuie indeplinite de angajator pentru a putea obtine Formularul A1

- ✓ lucratorul sa fie afiliat sistemului de asigurari sociale din statul membru in care este stabilit angajatorul sau imediat inainte de inceperea activitatii de munca;
- ✓ pe parcursul perioadei de detasare trebuie sa existe o relatie directa intre angajatorul de origine a detasarii si lucratorul detasat;
- ✓ angajatorul care efectueaza detasarea nu poate detasa la un moment dat mai mult de jumatate din numarul total al salariatilor sai;



- ✓ durata anticipata a activitatii in cauza nu depaseste 24 de luni;
- ✓ salariatul nu este trimis sa inlocuiasca un alt salariat detasat;
- ✓ angajatorul care detaseaza lucratori salariați pe teritoriul altui stat membru desfasoara activitate semnificativa pe teritoriul României;

*Formularul A1 poate fi emis doar de tara de origine!

A hand holding a blue pen over a notebook on a wooden desk. The background is a blurred office setting with a white cup and a notebook.

Regimul juridic DIFERENTIAT al contractelor de munca in cazul detasarii transnationale I

Detasarea conform prevederilor din Codul Muncii:

Locul muncii: schimbarea locului muncii poate fi dispusa unilateral de catre angajator;

Beneficiar: angajatorul la care se detaseaza;

Acordarea drepturilor: angajatorul la care se detaseaza.



Regimul juridic DIFERENTIAT al contractelor de munca in cazul detasarii transnationale II

Detasarea conform prevederilor din Codul Muncii:

Durata detasarii: 1 an cu posibilitate de prelungire din 6 in 6 luni;

Contractul individual de munca: se suspenda pe toata durata detasarii;

Refuzul salariatului: este acceptat in mod exceptional pentru motive temeinice.

Regimul juridic DIFERENTIAT al contractelor de munca in cazul detasarii transnationale III



*** Detasarea transnationala conform prevederilor din Directiva 96/71/CE si a Legii nr.16/2017:**

Locul muncii: schimbarea locului muncii poate fi dispusa doar cu acordul partilor;

Beneficiar: Angajatorul care detaseaza;

Acordarea drepturilor: Angajatorul care detaseaza;

Durata detasarii: 2 ani cu posibilitate de prelungire;

Contractul individual de munca NU se suspenda pe durata detasarii;

Refuzul salariatului: poate refuza detasarea din orice motiv.

*Detasarea transnationala se opereaza in REVISAL si se transmite prin intermediul aplicatiei informatice a Inspectoratului Teritorial de Munca, in baza H.G 905/2017 art.3 alin.2 lit.(m) si (n).

Determinarea sistemului aplicabil de asigurari sociale I

Desfasurarea de activitati in doua sau mai multe state membre conform Articolului 13 din Regulamentul nr. 883/2004.

In cazul in care o persoana desfasoara in mod obisnuit o activitate salariata, intr-o prima etapa se stabileste daca o parte substantiala din activitatea persoanei respective se desfasoara in statul membru de resedinta.

Determinarea sistemului aplicabil de asigurari sociale II

Desfasurarea de activitati in doua sau mai multe state membre conform Articolului 13 din Regulamentul nr. 883/2004

Daca raspunsul este DA, articolul 13 alineatul (1) prevede ca se aplica legislatia statului membru de resedinta, astfel cum este reglementat si prin articolul 1 litera (j) din Regulamentul nr. 883/2004 care defineste resedinta ca locul in care o persoana locuieste in mod obisnuit.

- ✓ Elementele necesare stabilirii resedintei sunt prevazute la articolul 13 Regulamentul nr. 987/2009.

Determinarea sistemului aplicabil de asigurari sociale III

Desfasurarea de activitati in doua sau mai multe state membre conform Articolului 13 din Regulamentul nr. 883/2004

Daca raspunsul este NU, atunci articolul 13 alineatul (1) prevede ca o persoana care lucreaza in mod obisnuit in doua sau mai multe state membre se supune:

- ✓ Legislatiei statului membru in care intreprinderea angajatoare isi are sediul sau locul de desfasurare a activitatii, in cazul in care persoana este angajata de o singura intreprindere sau de catre un singur angajator;
- ✓ Legislatiei statului membru in care isi au sediul sau locul de desfasurare a activitatii intreprinderile angajatoare, in cazul in care persoana este angajata de doua intreprinderi care au sediul sau locul de desfasurare a activitatii in acelasi stat membru;
- ✓ Legislatiei statului membru in care isi are sediul sau locul de desfasurare a activitatii intreprinderea angajatoare, altul decât statul membru de resedinta, in cazul in care persoana este angajata de doua intreprinderi, dintre care una isi are sediul in statul membru de resedinta, iar cealalta intr-un alt stat membru;
- ✓ Legislatiei statului membru de resedinta, in cazul in care persoana este angajata de diverse intreprinderi sau de diversi angajatori ale caror sedii sau locuri de desfasurare a activitatii se afla in state membre diferite, in afara tarii de resedinta.



Tipuri de lucratori

Normele prevazute in Regulamentul 987/2009 se aplica unui numar mare de lucratori, inclusiv:

- persoanelor care desfasoara o activitate independenta
- **soferilor de autocamion din sectorul transporturilor internationale**
- conductorilor de tren
- curierilor internationali
- expertilor in tehnologia informatiei
- consultantilor
- altor categorii profesionale care lucreaza in doua sau mai multe state membre.

Cand o persoana poate fi considerata ca desfasurand in mod obisnuit o activitate in doua sau mai multe state membre?

Articolul 14 alineatul (5) din Regulamentul nr. 987/2009 prevede ca:

*o persoana care „desfasoara in mod obisnuit o activitate salariata in doua sau mai multe state membre” este o persoana care desfasoara, in mod simultan sau alternativ, una sau mai multe activitati distincte in doua sau mai multe state membre pentru aceeasi intreprindere sau angajator, sau pentru intreprinderi sau angajatori diferiti.



Cand o persoana poate fi considerata ca desfasurand in mod obisnuit o activitate in doua sau mai multe state membre?



- ✓ Activitatile desfasurate simultan includ cazurile in care activitati suplimentare din state membre diferite se desfasoara concomitent in temeiul aceluiasi contract de munca sau in temeiul unor contracte de munca diferite.
- ✓ Activitatile desfasurate in mod alternativ vizeaza situatiile in care activitatile nu se desfasoara simultan pe teritoriul mai multor state membre, ci constau in misiuni de lucru succesive desfasurate in state membre diferite, una dupa alta.

Pentru a se stabili daca activitatile se desfasoara pe parcursul unor perioade succesive trebuie sa se ia in considerare nu numai durata preconizata a perioadelor de activitate, ci si natura muncii in cauza.

Cum este definita activitatea substantiala?

- O „**parte substantiala a activitatii**”, desfasurata intr-un stat membru, inseamna ca o proportie semnificativa a tuturor activitatilor persoanei salariate se desfasoara in statul respectiv, fara sa fie neaparat cea mai importanta a activitatilor respective.
- Pentru a stabili daca o parte substantiala a activitatii unei persoane salariate este desfasurata intr-un stat membru, se tine seama de urmatoarele **criterii orientative: timpul de lucru si/sau remuneratia.**



Cum este definita activitatea substantiala?

Daca in contextul desfasurarii unei evaluari globale reiese ca **cel putin 25% din timpul de lucru al persoanei** este desfasurat in statul membru de resedinta **si/sau cel putin 25% din remuneratia persoanei** este obtinuta in statul membru de resedinta, aceasta indica faptul ca o parte semnificativa a tuturor activitatilor persoanei salariate se desfasoara in statul membru respectiv.

Atunci cand se stabileste statul membru a carui legislatie urmeaza sa se aplice, trebuie sa se tina seama si de situatia estimata pentru urmatoarele 12 luni calendaristice.

Activitatea substantiala a lucratorilor din sectorul transporturilor internationale

- dispozitiile generale care se aplica **persoanelor salariate care lucreaza in doua sau mai multe state membre se aplica si in cazul angajatilor din sectorul transporturilor internationale;**
- pentru determinarea „partii substantiale a activitatii” pentru acest grup de lucratori, se considera ca timpul de lucru este cel mai adecvat criteriu pe care sa se bazeze o decizie;
- angajatii din transporturi au stabilite tipare de lucru, rute(foi) de parcurs, durate estimate ale transportului.
- pentru emiterea unei decizii privind legislatia aplicabila, transportatorii trebuie sa prezinte argumente rezonabile (ex. furnizarea listelor de servicii, programul de calatorie sau a altor informatii specifice) pentru a imparti activitatea intre timpul alocat desfasurarii activitatii in statul de resedinta si timpul alocat desfasurarii de activitati in alte state membre.





Activitatea substantiala a lucratorilor din sectorul transporturilor internationale

In cazul transportului rutier, se poate pune accent pe numarul de incarcari si descarcari de marfuri si diferitele tari în care aceste operatiuni au loc.

Exemplu:

Un sofer de autocamion locuieste in Romania si este angajat de o societate de transport din Olanda. Activitatile lucratorului se desfasoara in principal in Olanda, Belgia, Germania si Austria. Intr-o perioada data, de exemplu o saptamana, acesta incarca si descarca autocamionul de cate cinci ori. In total, exista 10 elemente (5 incarcari, 5 descarcari). In cursul acestei saptamani, efectueaza o incarcare si o descarcare in Romania, statul sau de resedinta. Aceasta insumeaza doua elemente care reprezinta 20% din total, indicand, astfel, ca in statul de resedinta (Romania) nu se desfasoara o parte substantiala a activitatii salariate. Prin urmare, se va aplica legislatia din Olanda, deoarece acesta este statul membru in care isi are sediul angajatorul.





Activitatea substantiala a lucratorilor din sectorul transporturilor internationale

Normele specifice aplicabile lucratorilor din sectorul transporturilor internationale prevazute in Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 **NU** au fost preluate de noile regulamente. In consecinta, aceleasi dispozitii generale care se aplica persoanelor salariate care lucreaza in doua sau mai multe state membre se aplica si in cazul lucratorilor din sectorul transporturilor internationale.

Lucratorii din sectorul transporturilor rutiere internationale care conduc prin state membre diferite pentru a livra marfurile reprezinta un exemplu de persoane care lucreaza „simultan” in unul sau mai multe state membre.

Activitatea substantiala a lucratorilor din sectorul transporturilor internationale



Exista o derogare in ceea ce ii priveste pe navigatori, pe membrii echipajelor de zbor si ai echipajelor de cabina.

Regulamentul nr. 465/201232, care se aplica incepand cu 28 iunie 2012, se refera la „baza de resedinta” ca fiind singurul criteriu decisiv de stabilire a legislatiei în materie de securitate sociala aplicabila membrilor echipajelor de zbor si membrilor echipajelor de cabina. Prin introducerea notiunii de „baza de resedinta”, legislatorul a creat o fictiune juridica, la articolul 11 alineatul (5) din Regulamentul nr. 883/2004, în scopul simplificarii procesului de stabilire a legislatiei aplicabile personalului aeronautic navigant. Legislatia aplicabila este legata în mod direct de „baza de resedinta”, deoarece aceasta este locatia în care persoana se afla fizic si cu care aceasta are o legatura strânsa în ceea ce priveste angajarea sa.

Prin urmare, toate contractele noi incheiate cu membrii echipajelor de zbor si ai echipajelor de cabina dupa 28 iunie 2012 au fost evaluate pe baza noului articol 11 alineatul (5). **In conformitate cu articolul 19 alineatul (1) din Regulamentul nr. 987/2009, legislatia aplicabila ecatre statul membru unde este amplasata „baza de resedinta”, in cazul în care persoana în cauza are o singura baza de resedinta stabila. Este stabilita si documentul portabil A1 este eliberat decatre statul membru unde este amplasata „baza de resedinta”, in cazul în care persoana în cauza are o singura baza de resedinta stabila.**



Activitatea substantiala a lucratorilor din sectorul transporturilor internationale

**Derogarea in ceea ce ii
priveste pe navigatori, pe
membrii echipajelor de zbor
si ai echipajelor de cabina se
regaseste transpusa in
legislatia nationala in Art.9
din Legea nr.16/2017 care
prevede:**

ART. 9 Personalului angajatorilor stabiliti pe teritoriul Romaniei, care efectueaza operatiuni de transport international, fiind trimisi sa lucreze pentru o perioada de timp limitata pe teritoriul unui stat membru, altul decat Romania, sau pe teritoriul Elvetiei, si care nu se incadreaza in situatiile prevazute la art. 5 alin. (2), i se aplica prevederile art. 43 din Legea nr. 53/2003, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, si beneficiaza de drepturile prevazute la art. 44 alin. (2) din acelasi act normativ.

Formularul S1

Certificatul eliberat de Casa Nationala de Sanatate, care atesta dreptul la asistenta medicala in tara in care o persoana locuieste, atunci când aceasta nu coincide cu tara in care persoana respectiva este asigurata.

Necesar pentru lucratori detasati, lucratori transfrontalieri, pensionari, functionari publici si membrii de familie aflati in intretinerea acestora.

Persoanele din categoria celor mentionati anterior vor depune formularul la orice casa de asigurari de sanatate din tara in care vor locui.

Formularul E 106/S1

Se elibereaza de catre institutia competenta de la locul de munca pentru a permite lucratorului și membrilor familiei sale sa beneficieze de prestațiile in natura de asigurare de boala sau maternitate.

Se aplica și studenților pe perioada de efectuare a studiilor pe baza de bursa in alt stat UE/SEE/CE - recunoscute fiind bursele ERASMUS, precum și membrilor familiei somerului.



Salarizarea angajatilor detasati

Salarizarea angajatilor detasati este definita de prevederile **Art.2 alin(1) lit.f), g) si h)** coroborat cu **Art.11** din Legea nr.16/2017 astfel:

Salariul minim aplicabil pe teritoriul unui stat membru sau pe teritoriul Confederației Elvețiene, pentru salariatul detașat de pe teritoriul României **este cel definit de legislația și/ori practica statului membru**, altul decât România, sau Confederației Elvețiene, pe teritoriul caruia/careia este detașat salariatul;

Cheltuieli generate de detasare - orice cheltuieli cu transportul, cazarea si masa, efectuate în scopul detasarii;

Indemnizatie specifica detasarii transnationale - indemnizatia destinata sa asigure protectia sociala a salariatilor acordata in vederea compensarii inconvenientelor cauzate de detasare, care constau in indepartarea salariatului de mediul sau obisnuit;

Art. 11.

Orice indemnizatie specifica detasarii transnationale este considerata parte a salariului minim, **in masura in care nu este acordata cu titlu de rambursare a cheltuielilor generate de detasare, respectiv cheltuielile de transport, cazare si masa.**

Salarizarea angajatilor detasati

Prevederile referitoare la salarizarea lucratorilor detasati sau care desfasoara activitate pe teritoriul statelor UE/Confederatia Elvetiana asa cum se regasesc in Legea nr.16/2017 reprezinta:

- ✓ **TRANSPUNEREA** in legislatia nationala a prevederilor Directivei 2014/67/UE a Parlamentului European si a Consiliului din 15.05.2014 privind asigurarea respectarii aplicarii Directivei 96/71/CE privind detasarea lucratorilor in cadrul prestarii de servicii si de modificare a Regulamentului (UE) nr.1024/2012 privind cooperarea administrativa prin intermediul Sistemului de informare al pietei interne("Regulamentul IMI").

Anterior intrarii in vigoare a Legii nr.16/2017, **TRANSPUNEREA** legislatiei europene se regasea in Legea nr.344/2006 privind detasarea salariatilor in cadrul prestarii de servicii transnationale, actualizata prin O.G nr.28 din 30.06.2015.



**Spete
relevante**



Exemplu practic pentru a stabili daca un angajator isi desfasoara in mod obisnuit activitatile in statul „de origine a detasarii”

Intreprinderea A din statul membru X are o comanda pentru realizarea unei lucrari de zugravire in statul membru Y.

Se estimeaza ca lucrarile vor dura doua luni. Pe langa cei sapte membri ai personalului sau permanent, societatea A are nevoie de alti trei lucratori temporari de la o agentie B de recrutare de personal temporar care sa fie trimisi in statul membru Y;

Acesti lucratori temporari lucreaza deja in cadrul intreprinderii A.

intreprinderea A solicita agentiei de munca B sa detaseze acesti trei lucratori temporari in statul membru Y impreuna cu cei sapte lucratori ai sai.

Cu conditia sa fie indeplinite toate celelalte criterii pentru detasare, lucratorilor prin agent de munca temporara li se va aplica in continuare legislatia statului membru X – ca si in cazul membrilor personalului permanent.

Agentia de munca temporara B este, in mod evident, angajatorul lucratorilor temporari.

Exemple pentru determinarea relatiei directe între intreprinderea de origine a detasarii si lucratorul detasat



Intreprinderea A cu sediul in statul membru A trimite temporar un lucrator in strainatate pentru a desfasura o activitate in intreprinderea B situata in statul membru B.

Lucratorul continua sa aiba un contract doar cu intreprinderea A, pe baza caruia este indreptatit sa pretinda remuneratia.

Solutie:

Intreprinderea A este angajatorul lucratorului detasat, deoarece pretentiile lucratorului la remunerare se adreseaza exclusiv companiei A.

Acest lucru este valabil chiar daca intreprinderea B ramburseaza, partial sau total remuneratia catre intreprinderea A, scazând-o din impozit ca cheltuieli de functionare in statul membru B.

Exemple pentru determinarea relatiei directe intre intreprinderea de origine a detasarii si lucratorul detasat



Intreprinderea A cu sediul in statul membru A trimite temporar un lucrator in strainatate pentru a desfasura o activitate in intreprinderea B situata in statul membru B. Lucratorul continua sa aiba un contract cu intreprinderea A.

Cererile sale corespunzatoare privind remuneratia sunt adresate si intreprinderii A. Lucratorul incheie insa un contract suplimentar si cu societatea B si primeste remuneratie si de la societatea B.

Solutia a): Pe durata angajarii sale in statul membru B, lucratorul are doi angajatori. Atunci când lucreaza exclusiv in statul membru B, acesta intra sub incidenta legislatiei statului membru B, in temeiul articolului 11 alineatul (3) litera (a) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004. Aceasta presupune ca remuneratia platita de catre intreprinderea A este luata in considerare pentru a stabili contributiile la asigurarile sociale platibile in statul membru B.

Solutia b): in cazul in care lucratorul lucreaza periodic si in statul membru A, dispozitiile articolului 13 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 trebuie sa fie utilizate pentru a se stabili daca este aplicabila legislatia statului membru A sau cea a statului membru B.

Exemple pentru a clarifica sensul termenului de afiliere la schema de Securitate sociala „imediat inainte” de inceperea activitatii sale salariate in cazuri particulare

La 1 iunie, angajatorul A cu sediul in statul membru A detaseaza, printre altii, lucratorii X, Y si Z in statul membru B pentru o perioada de zece luni in vederea desfasurarii unei activitati in numele angajatorului A.

Lucratorul X a inceput activitatea salariate la angajatorul A la 1 iunie. Imediat inainte de inceperea activitatii de munca, acesta a locuit in statul membru A, intrând sub incidenta legislatiei statului membru A deoarece a urmat un curs la o universitate.

Lucratorul Z care, de asemenea, si-a inceput activitatea la angajatorul A la 1 iunie a lucrat in statul membru A de la 1 mai. Ca urmare a acestei activitati salariate, acesta s-a supus legislatiei statului membru A. Cu toate acestea, imediat inainte de 1 mai, lucratorul Z se supusese legislatiei statului membru B timp de zece ani ca urmare a unei relatii de munca.



Exemple pentru a clarifica sensul termenului de afiliere la schema de Securitate sociala „imediat inainte” de inceperea activitatii sale salariate in cazuri particulare

Solutie:

Una dintre cerintele pentru continuarea aplicarii legislatiei statului de originea detasarii este ca legislatia privind securitatea sociala a statului de origine a detasarii sa se fi aplicat lucratorului imediat inainte de detasarea acestuia. Nu se impune, insa, ca lucratorul sa fi fost angajat in cadrul intreprinderii de origine a detasarii imediat inainte de detasarea sa.

Lucratorii X si Z intrau sub incidenta legislatiei statului membru A imediat inainte de 1 iunie si, prin urmare, indeplinesc cerinta pentru aplicarea continua a legislatiei statului de origine a detasarii in aceasta privinta. Cu toate acestea, lucratorul Y s-a supus legislatiei statului membru C imediat inainte de 1 iunie. Dat fiind ca nu se supunea legislatiei statului de origine a detasarii imediat inainte de detasare, in principiu, ea va intra sub incidenta legislatiei statului membru B in care lucreaza efectiv.



Exemple privind detasarile succesive

Lucratorul A este detasat din statul membru A catre statul membru B pe o perioada de 12 luni. Pe parcursul acestei perioade, acesta se imbolnaveste grav timp de trei luni si nu poate sa continue si sa finalizeze activitatea anticipata in statul membru B. Din cauza faptului ca nu a putut sa isi finalizeze activitatea ca urmare a unor evenimente neprevazute, A sau angajatorul pot solicita o prelungire de trei luni a perioadei initiale de detasare, care sa continue imediat dupa cele 12 luni initiale.

Lucratorul B este detasat din statul membru A in statul membru B pe o perioada de 24 de luni in vederea realizarii unei lucrari de constructii. in timpul acestei perioade, se constata ca, din cauza unor dificultati legate de proiect, lucrarea nu poate fi finalizata pâna la sfârșitul celor 24 de luni.

Chiar daca lucratorul B nu poate sa finalizeze lucrarea din cauza unor evenimente neprevazute, statul de origine a detasarii nu poate acorda o prelungire a perioadei initiale de detasare care sa continue imediat dupa cele 24 de luni.

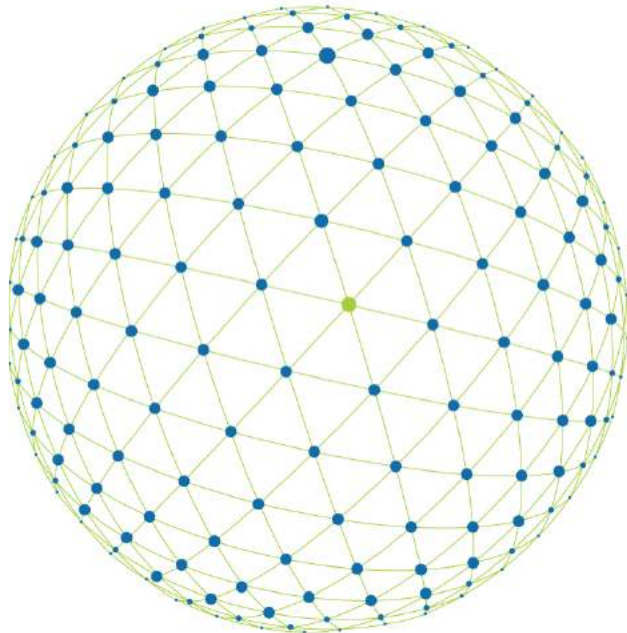


Despre Global Mobility & Corporate Experts

Suntem o companie de consultanta specializata in servicii de imigrare si mobilitate globala, servicii de resurse umane si dreptul muncii, drept corporativ si comercial, servicii de consultanta fiscala si contabilitate.

Echipa noastra dovedeste o experienta consistenta in aceste domenii, dezvoltata in ultimii 15 ani de activitate, acoperind urmatoarele sectoare economice: auto, imobiliare, constructii, telecomunicatii, tehnologie si FMGC.

Oferim servicii integrate entitatilor multinationale si locale, in conditii prompte si de calitate ridicata si in termenii cei mai avantajosi.



Global Mobility

Despre Gabriela Plesa, General Manager



Gabriela este Consilier Juridic definitiv cu o experienta profesionala de 15 ani in domeniu, specializata in domeniul imigrarilor si al mobilitatii internationale, resurselor umane si in domeniul dreptului muncii-litigii de munca, acoperind diverse sectoare economice: industria auto, IT, industrie extractive si petroliera, constructii civile si dezvoltatori imobiliari, FMCG.

De-a lungul carierei, a coordonat procedurile de angajare/obtinere a dreptului de sedere in Romania pentru un numar de aproximativ 2.000 angajati straini din state non-UE si UE precum si procedure de detasare transfrontaliera a angajatilor romani.

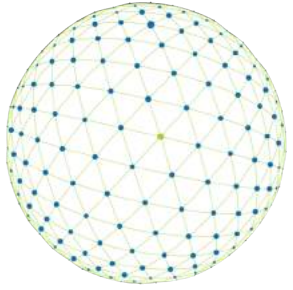
Si a fost implicata in proceduri de detasare atat catre state UE cat si non-UE. Aria ei de competenta profesionala cuprinde, de asemenea, domeniul dreptului civil, comercial si consultanta corporate.

gabriela.plesa@globalmobility.ro

+40720.412.378

www.globalmobility.ro





Global
Mobility

Multumim!

www.globalmobility.ro

