

Ghid practic

Privind legislația aplicabilă

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



Declinare a responsabilității:

Comisia administrativă pentru coordonarea sistemelor de securitate socială a întocmit prezentul ghid practic și a convenit asupra lui. Prezentul ghid se dorește a fi un instrument de lucru care să ajute instituțiile, angajatorii și cetățenii să stabilească care este legislația națională care ar trebui să se aplice în anumite situații. El nu reflectă poziția oficială a Comisiei Europene.

Comisia administrativă reunește reprezentanții statelor membre. Norvegia, Islanda, Liechtenstein și Elveția participă în calitate de observatori. Comisia administrativă este responsabilă cu gestionarea chestiunilor administrative, cu interpretarea dispozițiilor din regulamentele referitoare la coordonarea securității sociale, precum și cu promovarea și dezvoltarea colaborării dintre țările UE.

Comisia Europeană participă și ea la reuniuni și le asigură secretariatul.



Cuprins

INTRODUCERE	5
1. De ce avem nevoie de prezentul ghid?	5
2. Scurtă prezentare a normelor	5
PARTEA I: DETAȘAREA LUCRĂTORILOR	7
1. Care este sistemul de securitate socială aplicabil salariaților detașați temporar într-un alt stat membru?	7
2. Cum este definită detașarea lucrătorilor în legislația comunitară specifică?	7
3. Ce criterii se aplică pentru a se stabili dacă un angajator își desfășoară în mod obișnuit activitățile în statul „de origine a detașării”?	8
4. Când există o relație directă între întreprinderea de origine a detașării și lucrătorul detașat?	9
5. Ce se întâmplă în cazul lucrătorilor recrutați într-un stat membru în vederea detașării într-un alt stat membru?	11
6. Ce se întâmplă în situația în care un lucrător este detașat pentru a lucra în mai multe întreprinderi?	12
7. Există situații în care aplicarea dispozițiilor privind detașarea este absolut imposibilă?	12
8. Ce se întâmplă în cazul persoanelor care desfășoară activități independente care lucrează temporar într-un alt stat membru?	14
9. Ce criterii se aplică pentru a se stabili dacă o persoană desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în statul membru de origine a detașării?	15
10. Ce înseamnă activitate „similară”?	15
11. Ce proceduri trebuie urmate în cazul unei detașări?	16
12. Acorduri privind derogările de la legislația care reglementează detașările	17
13. După încheierea unei detașări, când poate o persoană să solicite o nouă detașare?	18
14. Care este poziția în privința detașărilor care au fost deja aprobate și care au început în temeiul Regulamentului nr. 1408/71? Sunt aceste perioade luate în considerare pentru perioada de 24 de luni permisă în temeiul Regulamentului (CE) nr. 883/2004?	18
15. Suspendarea sau întreruperea perioadei de detașare	19
16. Comunicarea modificărilor care apar în timpul perioadei de detașare	20



17. Furnizarea informațiilor și monitorizarea conformității	20
PARTEA II: DESFĂȘURAREA DE ACTIVITĂȚI ÎN DOUĂ SAU MAI MULTE STATE MEMBRE	22
1. Care este sistemul de securitate socială aplicabil persoanelor care lucrează în mod obișnuit în două sau mai multe state membre?	22
2. Când o persoană poate fi considerată ca desfășurând în mod obișnuit o activitate în două sau mai multe state membre?	25
3. Cum este definită activitatea substanțială?	29
4. Activitatea substanțială și lucrătorii din sectorul transporturilor internaționale	30
4.a.Cum se stabilește legislația aplicabilă membrilor echipajelor de zbor și membrilor echipajelor de cabină după 28 iunie 2012?	32
5. Pentru ce perioadă ar trebui evaluată activitatea substanțială?	36
6. Ce se întâmplă în cazul modificării listelor de serviciu sau a tiparelor de lucru?	36
7. Cum se stabilește sediul sau locul de desfășurare a activității?	37
8. Ce proceduri trebuie să urmeze o persoană în cazul în care își desfășoară activitatea în două sau mai multe state membre?	38
9. Ce se întâmplă cu persoanele care desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în două sau mai multe state membre?	40
10. Când se poate considera că o persoană desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în două sau mai multe state membre?	40
11. Cum este definită o parte substanțială a activității independente?	40
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?	41
13. Ce criterii se aplică în vederea stabilirii centrului de interes al activităților?	41
14. În ce situație se află o persoană care este salariată, dar desfășoară și o activitate independentă în state membre diferite?	42
PARTEA III: STABILIREA REȘEDINȚEI	43
1. În ce cazuri „reședința” unei persoane joacă un rol în temeiul Regulamentului nr. 883/2004?	43
2. Cum se definește termenul „reședință”?	43
3. Criterii de stabilire a locului de reședință	45
4. Câțeva exemple în care stabilirea locului de reședință ar putea fi dificilă	46



PARTEA IV: DISPOZIȚII TRANZITORII	52
1. Există reglementări speciale în vigoare pentru situațiile în care legislația aplicabilă a fost deja stabilită în temeiul Regulamentului nr. 1408/71 sau al Regulamentului nr. 883/2004 înainte de 28 iunie 2012?	52
2. 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 noilor norme din Regulamentul nr. 883/2004?	54



Introducere

1. De ce avem nevoie de prezentul ghid?

Articolul 76 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004¹ impune statelor membre² 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.

2. Scurtă prezentare a normelor

Principiul călăuzitor este acela că persoanele cărora li se aplică regulamentele intră sub incidența legislației unui singur stat membru³. 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 (*lex domicilii*).

Cu toate acestea, în anumite situații foarte specifice, se justifică aplicarea altor criterii decât cel privind 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 membre, precum și anumite categorii de lucrători, cum ar fi funcționarii publici.

Stabilirea „reședinței” este importantă în special în ceea ce privește persoanele inactive și activitatea lucrativă derulată în două sau mai multe state membre.

Normele pentru stabilirea statului membru a cărui legislație urmează să se aplice sunt prevăzute în 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. 987/2009⁴ (denumite în continuare „regulamentele”). Aceste norme sunt interpretate și de către Comisia administrativă pentru coordonarea sistemelor de

¹ 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, p. 1, rectificare JO L 200, 7.6.2004, p. 1, astfel cum a fost modificat ultima dată prin Regulamentul (UE) nr. 465/2012, JO L 149, 8.6.2012, p. 4 (denumite în continuare Regulamentul nr. 883/2004 și Regulamentul nr. 465/2012).

² În continuare, termenul „stat membru” se referă și la statele membre AELS care fac parte din SEE, precum și la Elveția.

³ Articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004.

⁴ 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, p. 1, astfel cum a fost modificat ultima dată prin Regulamentul (UE) nr. 465/2012, JO L 149, 8.6.2012, p. 4 (denumit în continuare Regulamentul nr. 987/2009).



securitate socială (denumită în continuare „Comisia administrativă”), în Decizia nr. A2⁵.

Prezentul ghid este structurat în patru părți:

- - Partea I privește detașarea lucrătorilor
- - Partea II privește desfășurarea unei activități în două sau mai multe state membre
- Partea III privește stabilirea reședinței
- Partea IV privește dispozițiile tranzitorii

⁵ Decizia nr. A2 din 12 iunie 2009 privind interpretarea articolului 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului referitor la legislația aplicabilă lucrătorilor salariați detașați și lucrătorilor independenți care lucrează temporar în afara statului competent, JO C 106, 24.4.2010, p. 5 (denumită în continuare Decizia A2 a Comisiei administrative).



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”)⁶. 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 socială⁷. 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 de natură administrativă 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

⁶ „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 nr. 883/2004.

⁷ Articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004.



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.

Aranjamentele privind detașarea sunt menite să încurajeze angajatorii (și lucrătorii) care au nevoie de persoane care să lucreze temporar în altă țară. Astfel, aceste aranjamente nu pot fi utilizate pentru a asigura personalul întreprinderii sau personalul necesar unei activități pe 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 situată. 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 se ia în considerare natura activităților desfășurate de către întreprindere în statul în care este situată. 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 situată:**

- 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)⁸;
- perioada de timp de la înființarea întreprinderii în statul membru de origine a detașării.

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 estimează că lucrările vor 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;

⁸ 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).



- 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;
- competența de a rezilia contractul de muncă (concediere) trebuie să aparțină exclusiv întreprinderii de detașare;
- întreprinderea de detașare trebuie să își păstreze competența 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 rezultatului final 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;
- competența 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 pretențiile lucrătorului la remunerare se adresează exclusiv companiei A. Acest lucru este valabil chiar dacă întreprinderea B rambursează, parțial sau total remunerația către întreprinderea A, scăzând-o din impozit ca cheltuieli de funcționare 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 (1) 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 în domeniul securității sociale din statul membru B se aplică, în principiu, se poate conveni o derogare în ambele cazuri (exemplele b și c) în conformitate cu articolul 16 din Regulamentul 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 privi 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 muncă⁹. 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 implicați¹⁰. 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.

⁹ Articolul 14 alineatul (1) din Regulamentul nr. 987/2009.

¹⁰ Decizia A2 a Comisiei administrative.



- b) Lucrătorul X a început activitatea salariată 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. Ea a locuit în statul membru A imediat înaintea începerii activității sale salariate; era 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 Z intrau sub incidența legislației statului membru A 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 nu se supunea legislației statului de origine a detașării imediat înainte de detașare, în principiu, ea va intra sub incidența legislației statului membru B în care lucrează efectiv.

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 aceeași perioadă 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 ar trebui evaluate conform dispozițiilor 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 existent privind calitatea de asigurat 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.

Interdicția privind înlocuirea unei persoane detașate cu o altă persoană detașată trebuie privită nu doar din perspectiva statului de origine a detașării, ci și din perspectiva statului beneficiar. Lucrătorul detașat nu poate fi înlocuit imediat în statul membru beneficiar A de către un lucrător detașat din cadrul aceleiași întreprinderi din statul membru de origine a detașării B, nici de către un lucrător detașat dintr-o întreprindere diferită cu sediul în statul membru B și nici de către un lucrător detașat dintr-o întreprindere cu sediul în statul membru C.

Din punctul de vedere al instituției competente din statul membru de origine a detașării, condițiile detașării pot părea îndeplinite la momentul evaluării lor. Cu toate acestea, dacă o activitate din cadrul unei întreprinderi beneficiare din statul membru A fost anterior realizată de către un lucrător detașat din cadrul statului membru B, acest lucrător nu poate fi înlocuit imediat cu un lucrător proaspăt detașat din niciun stat membru. Nu are importanță din care întreprindere sau stat membru de origine a



detașării provine lucrătorul nou detașat – un lucrător detașat nu poate fi înlocuit imediat cu un alt lucrător detașat.

Exemplu (contract-cadru pe durată nedeterminată):

X este o agenție de ocupare a forței de muncă specializată în furnizarea de măcelari pentru industria tranșării cărnii în statul membru A. Agenția X încheie un contract cu abatorul Y din statul membru B: X își trimite angajații să desfășoare acolo activitatea de tranșare a cărnii. Remunerația pentru serviciul respectiv este plătită (angajatorului X de către abatorul Y) în funcție de numărul de tone de carne tranșată. Activitatea desfășurată de către diverșii angajați detașați nu este întotdeauna exact aceeași, dar în principiu fiecare angajat detașat ar putea fi plasat în orice post din cadrul procesului de tranșare a cărnii. Durata normală a detașării este de 10 luni pe angajat. Contractul încheiat între angajatorul X și abatorul Y este un contract-cadru care îi permite lui Y să solicite detașarea de măcelari pentru perioade ulterioare (de exemplu, pentru fiecare an); dar contractul-cadru în sine nu are limită de timp. În plus, există și angajatorul Z, stabilit în statul membru C, care își trimite angajații să lucreze la abatorul Y. După o vreme, în urma unei analize reiese că activitatea de tranșare a cărnii din abatorul Y este efectuată, de ani buni, exclusiv și fără întreruperi, de lucrători detașați de la angajatorii X și Z.

Acesta este un exemplu de înlocuire neautorizată a unui lucrător detașat cu un alt lucrător detașat. Documentul portabil A1 ar trebui retras de către instituția emitentă, iar lucrătorul ar trebui să fie supus legislației statului de angajare începând de la data la care instituția competentă din statul de origine a detașării a fost notificată și a primit dovezi referitoare la situația existentă în statul de angajare. În cazul situațiilor frauduloase, retragerea poate avea loc și retroactiv.

Atunci când un lucrător detașat este înlocuit imediat cu un alt lucrător detașat, lucrătorul proaspăt detașat este afiliat la legislația în materie de securitate socială a statului de angajare încă de la începutul activității sale, deoarece excepția prevăzută la articolul 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 nu i se mai aplică.

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 prevede că o persoană care desfășoară **în mod obișnuit o activitate independentă în statul membru care detașează** și care desfășoară o activitate **similară** în statul membru de angajare continuă să fie supusă legislației statului de origine a detașării, cu condiția ca durata anticipată a respectivei activități să nu depășească 24 de luni¹¹.

9. Ce criterii se aplică pentru a se stabili dacă o persoană desfășoară în mod obișnuit o activitate independentă în statul membru 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 situată. 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 aceasta este situată 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 care detașează, 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 aranjamentele privind detașarea „trebuie să fi desfășurat acea activitate pe o anumită perioadă de timp” înainte de data detașării. În acest sens, se 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 caz¹².

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.

¹¹ Articolul 12 alineatul (2) din Regulamentul nr. 883/2004.

¹² Decizia A2 a Comisiei administrative.



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 aceasta 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 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.

- b) 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).

- c) 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. Datorită faptului că activitatea desfășurată în statul Y diferă de activitatea desfășurată în statul X (domenii diferite: X - transport, Y - construcții), C nu poate să beneficieze de dispozițiile articolului 12 alineatul (2) din regulamentul de bază.

- d) D este un avocat penalist care desfășoară o activitate independentă în statul X. Obține o misiune în statul Y, care constă în consilierea unei întreprinderi mari în probleme de guvernare corporatistă. 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.

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 la posibilitatea efectuării unor verificări pe parcursul perioadei de detașare pentru a se asigura îndeplinirea acestor condiții.

În cazul în care un angajat sau o persoană care desfășoară activități independente urmează să fie detașată într-un alt stat membru, acesteia sau angajatorului său i se va elibera de către instituția competentă documentul portabil A1 (fostul certificat E 101). Documentul portabil 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 detașarea, deja, 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 oricăror alte 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, în mod eronat, legislația altui stat membru. Totuși, în astfel de cazuri, detașarea retroactivă trebuie să fie folosită numai în situații 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 legislației căruia 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 speciale¹³.

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, A 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 nr. 1408/71¹⁴? Sunt aceste perioade

¹³ A se vedea și Decizia A2 a Comisiei administrative.

¹⁴ Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați și cu familiile acestora care se deplasează în cadrul Comunității, JO L 149, 5.7.1971, p. 2 (denumit în continuare Regulamentul nr. 1408/71).



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.

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)¹⁵.

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.

¹⁵ A se vedea și Decizia nr. A3 din 17 decembrie 2009 privind cumulul perioadelor neîntrerupte de detașare realizate în temeiul Regulamentului (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului și al Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului, JO C 149, 8.6.2010, p. 3.



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.

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 aranjamentelor detașării sau în ceea ce privește legislația adecvată care ar trebui aplicată în cazurile speciale, sunt stabilite în Decizia A1¹⁶ a Comisiei administrative.

¹⁶ Decizia nr. A1 din 12 iunie 2009 în ceea ce privește stabilirea unei proceduri de dialog și conciliere privind validitatea documentelor, determinarea legislației aplicabile și acordarea de prestații în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului, JO C 106, 24.4.2010, p. 1.

Partea II: Desfășurarea de activități în două sau mai multe state membre¹⁷

1. Care este sistemul de securitate socială aplicabil persoanelor care lucrează în mod obișnuit în două sau mai multe state membre?¹⁸

Există reguli speciale pentru persoanele care lucrează în mod obișnuit în două sau mai multe state membre. Acestea sunt prevăzute la articolul 13 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004. La fel ca toate regulile de stabilire a legislației aplicabile, ele au rolul de a garanta aplicabilitatea legislației unui singur stat membru în materie de securitate socială la un moment dat.

În cazul în care o persoană desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată, într-o primă etapă se stabilește dacă o **parte substanțială din activitatea persoanei respective se desfășoară în statul membru de reședință**¹⁹:

- a) dacă răspunsul este **da**, articolul 13 alineatul (1) prevede că se aplică legislația **statului membru de reședință**²⁰.

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 (40% din timpul său de lucru), acesta desfășoară o „parte substanțială” a activității sale în această țară. În acest caz, se aplică legislația din Spania.

- b) dacă răspunsul este **nu**, atunci articolul 13 alineatul (1) prevede că o persoană care lucrează în mod obișnuit în două sau mai multe state membre se supune:

(i) legislației **statului membru în care întreprinderea angajatoare își are sediul sau locul de desfășurare a activității, în cazul în care persoana este angajată de o singură întreprindere sau de către un singur angajator.**

Exemplu:

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

(ii) legislației **statului membru în care își au sediul sau locul de desfășurare a activității întreprinderile angajatoare, în cazul în care persoana este angajată de**

¹⁷ Articolul 13 din Regulamentul nr. 883/2004.

¹⁸ Există dispoziții speciale pentru navigatori, echipajul de zbor și echipajul de cabină, pentru care s-a creat o ficțiune juridică la articolul 11 alineatele (4) și (5) din Regulamentul nr. 883/2004.

¹⁹ A se vedea punctul 3 pentru definiția „părții substanțiale a activității”.

²⁰ 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.



două întreprinderi care au sediul sau locul de desfășurare a activității în același stat membru.

Exemplu:

Domnul Y este cercetător la o universitate din Țările de Jos timp de patru zile pe săptămână. El locuiește în Belgia, chiar lângă graniță și face naveta în Țările de Jos timp de trei zile pe săptămână; în a patra zi lucrează de acasă în Belgia. Pe lângă activitatea pe care o desfășoară la universitate, acesta mai lucrează o zi pe săptămână și pentru o firmă de avocatură din Țările de Jos. Domnul Y lucrează pentru doi angajatori, ambii având sediul în același stat membru (Țările de Jos). Cum Y nu desfășoară o parte substanțială a activității sale în statul membru de reședință, se aplică legislația statului membru în care sunt situați angajatorii. Prin urmare, se aplică legislația olandeză.

iii. legislației statului membru în care **își are sediul sau locul de desfășurare a activității întreprinderea angajatoare**, altul decât statul membru de reședință, în cazul în care persoana este angajată de două întreprinderi, dintre care una își are sediul în statul membru de reședință, iar cealaltă într-un alt stat membru²¹.

Exemplu:

Doamna X este manager la două societăți: una cu sediul în Polonia și una în Republica Cehă. Ea își are reședința în Polonia, lângă granița cu Germania. În fiecare săptămână, aceasta petrece trei zile lucrătoare în Germania pentru compania poloneză. Pentru compania cehă lucrează o zi în Slovacia și o zi în Republica Cehă.

Doamna X nu desfășoară o parte substanțială a activității sale în statul membru de reședință (Polonia). Ea lucrează pentru 2 întreprinderi, dintre care una este situată în statul membru de reședință, iar cealaltă în afara statului membru de reședință. În acest caz, trebuie să se aplice legislația celui alt stat (și anume Republica Cehă).

Această regulă a fost introdusă prin Regulamentul nr. 465/2012 pentru a se evita situația în care demararea unei activități minore, dar mai importantă decât o activitate marginală, pentru un angajator care își are sediul sau locul de desfășurare a activității în statul membru de reședință ar putea determina revenirea la aplicarea legislației din statul de reședință „prin ușa din spate”.

iv. legislației **statului membru de reședință**, în cazul în care persoana **este angajată de diverse întreprinderi sau de diverși angajatori** ale căror **sedii sau locuri de desfășurare a activității se află în state membre diferite, în afara țării de reședință**.

Exemplu:

²¹ Această regulă reprezintă o modificare importantă adusă articolului 13 alineatul (1) după intrarea în vigoare a Regulamentului (UE) nr. 465/2012. Pentru mai multe informații referitoare la modul de abordare a tranzițiilor în legislația aplicabilă, a se vedea punctul 15.



Domnul Y locuiește în Ungaria. El are doi angajatori, unul în Austria și unul în Slovenia. El lucrează o zi pe săptămână în Slovenia. În celelalte patru zile lucrează în Austria.

Chiar dacă Y lucrează pentru diverși angajatori cu sediul în state membre diferite aflate în afara țării sale de reședință (Ungaria), se aplică legislația țării respective deoarece nu se poate identifica un singur stat membru în care să fie situat „sediul sau locul de desfășurare a activității” angajatorilor săi în afara statului membru de reședință.

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. Dna P lucrează de obicei jumătate de zi în Italia și trei zile pe săptămână în Franța. De asemenea, dna P lucrează 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, normele referitoare la persoanele care lucrează în mod obișnuit în două sau mai multe state membre sunt similare celor prevăzute la articolul 14 din Regulamentul nr. 1408/71, dar sunt cuprinse într-o singură dispoziție centrală. Normele revizuite elimină dispozițiile speciale din Regulamentul nr. 1408/71 referitoare la persoanele care lucrează în sectorul transporturilor internaționale feroviare, rutiere și pe căi navigabile interioare, precum și normele speciale aplicabile funcționarilor publici. De asemenea, acestea introduc noțiunea de „parte substanțială a activității” pentru a stabili care este statul membru cu care o persoană are cea mai strânsă legătură în ceea ce privește regimul securității sociale.

Aceste norme se aplică unui număr mare de lucrători, inclusiv persoanelor care desfășoară o activitate independentă (a se vedea alineatul 9), șoferilor de autocamion din sectorul transporturilor internaționale, conductorilor de tren, curierilor internaționali, experților în tehnologia informației, consultanților și altor categorii profesionale care lucrează în două sau mai multe state membre.

Odată cu intrarea în vigoare a Regulamentului nr. 465/2012, condiția de a desfășura „o parte substanțială a activității” reprezintă prima etapă aplicabilă în toate situațiile în care o persoană lucrează în două sau mai multe state membre. Există **o singură excepție**, care decurge din aplicarea practică a acestor norme. În cazul în care reședința unei persoane care lucrează pentru unul sau mai mulți angajatori sau întreprinderi și sediul sau locul de desfășurare a activității angajatorului (angajatorilor) său (săi) sau al întreprinderii (întreprinderilor) angajatoare se află în același stat membru, legislația statului membru de reședință 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 ca o consecință a desfășurării unei activități salariate sau independente²² 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,²³ 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 lung²⁴ dintr-un stat membru și desfășoară o activitate într-un alt stat membru, nu se consideră 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?

Articolul 14 alineatul (5) din Regulamentul nr. 987/2009 prevede că o persoană care „desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată în două sau mai multe state membre” este o persoană care desfășoară, în mod simultan sau alternativ, una sau mai multe activități distincte în două sau mai multe state membre pentru aceeași întreprindere sau angajator sau pentru întreprinderi sau angajatori diferiți.

Dispoziția a fost adoptată pentru a reflecta diversele cauze de pe rolul Curții de Justiție a UE²⁵. Intenția este de a se acoperi toate posibilele cazuri de activități multiple cu un element transfrontalier și de a se face distincția între activitățile care, de regulă, se extind peste teritoriul mai multor state și cele care sunt exercitate în mod excepțional sau temporar.

Activitățile desfășurate simultan includ cazurile în care activități suplimentare din state membre diferite se desfășoară concomitent în temeiul aceluiași contract de muncă sau în temeiul unor contracte de muncă diferite. 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 fracțiune de normă, două activități diferite pentru

²² Cum ar fi, de exemplu, prestațiile de boală în numerar.

²³ Pentru detalii suplimentare, vă rugăm să consultați Recomandarea nr. U1 a Comisiei administrative din 12 iunie 2009, JO C 106, 24.4.2010.

²⁴ Pensiile 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.

²⁵ A se vedea, printre altele, cauza 13/73, *Willy Hakenberg*, Rec., 1973, p. 935, cauza 8/75 *Football Club d'Andlau*, Rec., 1975, p. 739, cauza C-425/93, *Calte Grenzshop*, Rec., 1995, p. I-269.



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. Lucrătorii din sectorul transporturilor rutiere internaționale care conduc prin state membre diferite pentru a livra mărfurile reprezintă un alt exemplu de persoane care lucrează „simultan” în unul sau mai multe state membre. În general, se poate spune că activitățile care coincid reprezintă un aspect normal al sistemelor de lucru și că nu există o disparitate între activitățile desfășurate în unul sau altul dintre statele membre.

Activitățile desfășurate în mod alternativ vizează situațiile în care activitățile nu se desfășoară simultan pe teritoriul mai multor state membre, ci constau în misiuni de lucru succesive desfășurate în state membre diferite, una după alta. Pentru a se stabili dacă activitățile se desfășoară pe parcursul unor perioade succesive trebuie să se ia în considerare nu numai durata preconizată a perioadelor de activitate, ci și natura muncii în cauză. Frecvența acestei alternări nu este relevantă, însă trebuie să existe o anumită regularitate a activității. De exemplu, desfășoară activități în mod alternativ reprezentantul unei societăți comerciale care călătorește an de an într-un stat membru efectuând o activitate comercială timp de nouă luni, iar în cele trei luni rămase din an se întoarce în statul membru de reședință pentru a lucra.

Atunci când i se solicită să stabilească legislația aplicabilă, statul membru de reședință trebuie să efectueze o evaluare adecvată a faptelor relevante și să garanteze că informațiile pe baza cărora a fost furnizat certificatul A1 sunt corecte²⁶.

Pentru această evaluare este în primul rând important să se stabilească dacă perioadele de lucru în mai multe state membre urmează să se succedă cu o anumită regularitate pe parcursul următoarelor 12 luni calendaristice de la momentul stabilirii legislației aplicabile. În scopul respectivei evaluări, o importanță deosebită o are descrierea naturii activității așa cum este menționată în contractul (contractele) de muncă.

În al doilea rând, activitățile descrise în contract(e) trebuie să concorde cu activitățile pe care este probabil să le desfășoare lucrătorul respectiv. Atunci când evaluează faptele în vederea stabilirii legislației aplicabile, instituția poate lua în considerare, dacă este cazul, și:

- modul în care au fost puse anterior în practică contractele de muncă dintre angajator și lucrătorul în cauză;
- modul în care sunt încheiate contractele de muncă (de exemplu, existența unui „contract-cadru” care nu precizează foarte clar în ce stat membru își va desfășura activitatea lucrătorul în mod efectiv); și
- caracteristicile și condițiile activității desfășurate de angajator.

Dacă evaluarea situației de fapt diferă de cea bazată pe contractul de muncă, instituția competentă trebuie să se bazeze pe constatările cu privire la *situația reală* a persoanei, astfel cum a fost evaluată, și nu pe contractul de muncă²⁷. Mai mult, dacă după ce a eliberat certificatul A1 instituția competentă descoperă că situația de lucru reală diferă de situația descrisă în contract și are dubii cu privire la corectitudinea faptelor pe care

²⁶ A se vedea prin analogie cauza C-202/97, *Fitzwilliam*, Rec., 2000, p. I-883, punctul 51 și C-178/97, *Banks*, Rec., 2000, p. I-2005, punctul 38, precum și hotărârea Curții de Justiție din 4 octombrie 2012, *Format*, C-115/11, nepublicată încă în Repertoriu [2012].

²⁷ Hotărârea Curții de Justiție din 4 octombrie 2012, *Format*, C-115/11, nepublicată încă în Repertoriu [2012].



se bazează certificatul A1, va trebui să reanalizeze temeiurile care au stat la baza emiterii acestuia și, dacă este necesar, să retragă certificatul.

Exemplul 1

Domnul X are reședința în Estonia și lucrează pentru o societate de construcții estonă care subcontractează lucrări. El lucrează în mod intermitent, în temeiul unor așa-numite „contracte-cadru”. Potrivit clauzelor contractului, i se poate solicita să lucreze în Finlanda, Estonia, Letonia și Lituania. Unde va fi trimis și pentru cât timp depinde de disponibilitatea activității respective și de cerințele misiunii. Mai întâi, domnul X lucrează timp de două luni în Letonia. La încheierea misiunii, contractul-cadru este reziliat. După ce așteaptă timp de două luni o nouă misiune, lucrătorul demarează o nouă activitate în Lituania, timp de zece luni, în temeiul unui nou contract-cadru.

În această situație, domnul X lucrează într-un singur stat membru la un moment dat, în temeiul fiecărui contract. Contractele nu se succedă imediat, iar pe baza clauzelor fiecărui contract în parte nu se poate anticipa dacă domnul X va lucra efectiv în două sau mai multe state membre pe parcursul unei perioade de 12 luni calendaristice. Deși clauzele contractului-cadru sugerau că domnul X ar putea lucra în mod simultan sau alternativ în state membre diferite, acest lucru **nu s-a reflectat în situația sa profesională reală**. Situația profesională reală nu demonstrează un tipar de lucru periodic în două sau mai multe state membre; așadar, în scopul stabilirii legislației aplicabile, această persoană nu desfășoară „în mod obișnuit” activități în două sau mai multe state membre.

Exemplul 2

Domnul Z își are reședința în Ungaria și are două ocupații pe parcursul anului. Din luna noiembrie a unui an până în luna aprilie a anului următor lucrează în Austria, ca instructor de schi, pentru o întreprindere austriacă. După aceea se întoarce în Ungaria, unde este angajat de o fermă să recolteze legume în perioada cuprinsă între mai și octombrie. Are două contracte de muncă, câte unul cu fiecare angajator.

Pentru a se stabili dacă această persoană desfășoară activități în mod obișnuit în două sau mai multe state membre sau dacă doar lucrează într-un anumit stat membru la un moment dat, activitățile predictibile trebuie să reprezinte activități salariate desfășurate, nu numai punctual, pe teritoriul mai multor state membre. Se va considera că această persoană lucrează în două sau mai multe state membre numai dacă există indicii că tiparul său de lucru va rămâne stabil în următoarele 12 luni calendaristice. În cazul muncii sezoniere, predictibilitatea activităților care urmează să fie desfășurate în următorul stat membru de activitate este relevantă. Există deja un contract de muncă încheiat cu un alt angajator în alt stat membru? Dacă nu, rezultă cumva din situația profesională în ultimele douăsprezece luni că persoana are **un tipar de lucru repetitiv** între statele membre implicate? Există perioade intermitente între activitățile desfășurate într-un alt stat membru și ar putea acestea să întrerupă ritmul „obișnuit” de lucru în două state membre? Dacă nu se descoperă un indiciu clar al unui tipar de lucru repetitiv, legislația aplicabilă va trebui stabilită în temeiul fiecărui contract și pentru fiecare stat membru în parte și nu în temeiul articolului 13 din Regulamentul nr. 883/2004.



Dacă se constată că o persoană desfășoară în mod neregulat activități în diferite state membre, această situație va fi reglementată de articolul 13 în măsura în care activitatea în state membre diferite reprezintă o parte intrinsecă din tiparul de lucru, iar intervalul dintre perioadele de activitate nu este atât de îndelungat sau de așa natură încât să modifice tiparul de lucru astfel încât persoana să nu mai lucreze „în mod obișnuit” în două sau mai multe state membre. Într-adevăr, este posibil ca, la prima evaluare realizată în vederea stabilirii legislației aplicabile în următoarele douăsprezece luni calendaristice, incertitudinea sau neregularitatea tiparului de lucru să conducă la concluzia că persoana nu desfășoară în mod obișnuit o activitate în două sau mai multe state membre. Cu toate acestea, dacă pe parcursul următoarelor douăsprezece luni calendaristice se poate identifica un tipar de lucru repetitiv similar, atunci se poate considera că persoana lucrează în două sau mai multe state membre.

Exemplul 3

Doamna Z lucrează pentru o companie de circ cu sediul în Italia. Aceasta a încheiat un contract pe perioadă nedeterminată cu societatea. În mod normal, ea merge în turnee prin statele membre între lunile ianuarie și mai, având un sejur de aproximativ o lună în fiecare stat membru, deși este dificil de anticipat când și unde va lucra.

Atunci când statul membru de reședință trebuie să ia o decizie cu privire la legislația aplicabilă, se poate **prevedea** că doamna Z va desfășura în mod obișnuit activități în străinătate în baza contractului său de muncă. Prin urmare, cazul său poate fi privit ca un caz în care activitățile se desfășoară în mod obișnuit în mai multe state membre. Legislația aplicabilă se va stabili în conformitate cu dispozițiile articolului 13 din Regulamentul nr. 883/2004 coroborat cu articolul 14 alineatul (10) din Regulamentul nr. 987/2009.

Pentru a face distincția între activități multiple și detașare, durata și natura activității în unul sau mai multe state membre sunt hotărâtoare (este vorba de o activitate permanentă sau cu caracter punctual, ad hoc sau temporar).

Pentru a evita o posibilă manipulare a normelor care reglementează legislația aplicabilă, **activitățile marginale** nu se iau în considerare la stabilirea legislației aplicabile în temeiul articolului 13 din Regulamentul nr. 883/2004.

Activitățile 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 lucrătorului²⁸ și/sau mai puțin de 5 % din remunerația sa totală trebuie considerate activități 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 activități marginale. O persoană care desfășoară „activități de mică anvergură” într-un stat membru și, de asemenea,

²⁸ 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.



lucrează 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 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 marginală determină afilierea la un sistem de securitate socială, contribuțiile se plătesc în statul membru competent pentru venitul global rezultat din toate activitățile desfășurate. În acest fel se evită abuzul în cazul în care, de exemplu, o persoană este obligată să lucreze o perioadă foarte scurtă de timp într-un alt stat membru pentru a se evita aplicarea legislației din „primul” stat membru. În astfel de cazuri, activitățile marginale nu se vor lua în considerare la stabilirea legislației aplicabile. Activitățile marginale trebuie evaluate separat pentru fiecare stat membru și nu pot fi cumulate.

Procedura prevăzută la articolul 16 din Regulamentul nr. 987/2009 rămâne aplicabilă tuturor situațiilor în care o persoană desfășoară o activitate într-un stat și o activitate marginală în altul. Aceasta decurge din textul articolului 16, care se aplică **în toate situațiile** în care o persoană desfășoară o *activitate* în două sau mai multe state membre, indiferent de tiparul de lucru.

3. Cum este definită activitatea substanțială?²⁹

O „**parte substanțială a activității**”, 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 substanțială a activității unei persoane salariate este desfășurată într-un stat membru, se ține seama de următoarele criterii orientative:

- timpul de lucru; și/sau
- remunerația.

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 membru 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 urmează să se aplice, **trebuie** să se țină seama și de situația estimată pentru următoarele 12 luni calendaristice³⁰. Cu toate acestea, performanța anterioară constituie, de asemenea, o apreciere solidă a comportamentului viitor și, astfel, atunci când decizia nu poate fi întemeiată pe tipare planificate de lucru sau pe liste de

²⁹ Articolul 14 alineatul (8) din Regulamentul nr. 987/2009.

³⁰ Articolul 14 alineatul (10) din Regulamentul nr. 987/2009.



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 corespunzător mai scurtă.

Exemplu:

Domnul X este consultant în informatică. El lucrează în Austria și Belgia pentru o societate cu sediul în Belgia. Locuiește în Austria, unde își desfășoară cel puțin 25 % din activitate. Întrucât locuiește în Austria și îndeplinește cerința potrivit căreia o parte substanțială a activității sale se desfășoară în Austria, se aplică legislația statului respectiv. A se vedea punctul 1 litera (a) 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. [Punctul 1 litera (b) subpunctul (i)]

Domnul P este tâmplar. El lucrează pentru o societate al cărei sediu social se află în Franța și de la care primește o remunerație. Domnul P are reședința în Spania, dar în ultimele 12 luni calendaristice a desfășurat numai 15 % din activitate acolo. Cel mai probabil tiparul său de lucru va fi același în următoarele 12 luni calendaristice. Se aplică legislația franceză; a se vedea punctul 1 litera (b) subpunctul (i) de mai sus.

Domnul T este angajat de două societăți de transport ale căror sedii sociale se află în Țările de Jos. Domnul T nu a lucrat niciodată în Țările de Jos. Companiile asigură șoferi de camion pentru diverse societăți de transport internațional. Domnul T nu lucrează nici în Țările de Jos, nici în Polonia, unde își are reședința. Deoarece nu desfășoară o parte substanțială a activității sale în statul membru de reședință și își primește tot venitul de la companiile din Țările de Jos, se aplică legislația statului membru în care își are sediul social angajatorul său (în afara statului membru de reședință, respectiv Țările de Jos). A se vedea punctul 1 litera (b) subpunctul (ii) de mai sus.

Doamna Z este avocat. Dânsa lucrează pentru două firme de avocatură diferite, una cu sediul în Italia și cealaltă cu sediul în Slovenia, care este și statul în care locuiește. Ea desfășoară cea mai mare parte a activității sale în Italia (40 %) și nu desfășoară o parte substanțială a activității în statul de reședință (20 %). Nici quantumul total al remunerației din Slovenia nu se ridică la 25 %. Deoarece sediul social al unuia dintre angajatorii săi se află în afara statului membru de reședință, se aplică legislația italiană. A se vedea punctul 1 litera (b) subpunctul (iii) de mai sus.

Doamna Y este avocat. Ea 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. Locuiește în Ungaria. În acest caz, se aplică legislația din Ungaria. A se vedea punctul 1 litera (b) subpunctul (iv) de mai sus.

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 preluate 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. Există o derogare în ceea ce îi privește pe navigatori, pe membrii echipajelor de zbor și ai echipajelor de cabină. **La punctul 4a se găsesc mai multe informații despre legislația aplicabilă membrilor echipajelor de zbor și ai echipajelor de cabină după intrarea în vigoare a Regulamentului nr. 465/2012 la 28 iunie 2012.**

Acest punct al ghidului este menit 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 lucrătorii din transporturi ca pentru angajații transfrontalieri „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 servicii 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 amploarea 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 punctul 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.

Exemplu:



Un șofer de autocamion locuiește în Germania și este angajat de o societate de transport din Țările de Jos. Activitățile lucrătorului se desfășoară în principal în Țările de Jos, Belgia, Germania și Austria. Într-o perioadă dată, de exemplu o săptămână³¹, 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 Țările de Jos, 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 părți substanțiale a activității, 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.

4.a. Cum se stabilește legislația aplicabilă membrilor echipajelor de zbor și membrilor echipajelor de cabină după 28 iunie 2012?

Regulamentul nr. 465/2012³², care se aplică începând cu 28 iunie 2012, se referă la „baza de reședință” ca fiind singurul criteriu decisiv de stabilire a legislației în materie de securitate socială aplicabilă membrilor echipajelor de zbor și membrilor echipajelor de cabină³³. Prin introducerea noțiunii de „bază de reședință”, legislatorul a creat o ficțiune juridică, la articolul 11 alineatul (5) din Regulamentul nr. 883/2004, în scopul simplificării procesului de stabilire a legislației aplicabile personalului aeronautic navigant. Legislația aplicabilă este legată în mod direct de „baza de reședință”, deoarece aceasta este locația în care persoana se află fizic și cu care aceasta are o legătură strânsă în ceea ce privește angajarea sa.

Prin urmare, toate contractele noi încheiate cu membrii echipajelor de zbor și ai echipajelor de cabină după 28 iunie 2012 trebuie evaluate pe baza noului articol 11 alineatul (5). În conformitate cu articolul 19 alineatul (1) din Regulamentul nr. 987/2009, legislația aplicabilă este stabilită și documentul portabil A1 este eliberat de

³¹ Scopul acestui interval de timp este pur ilustrativ și de simplificare; el nu prejudică stabilirea perioadei de 12 luni în acest sens. Acest aspect este discutat în cadrul punctului 3.

³² Regulamentul (UE) nr. 465/2012 al Parlamentului European și al Consiliului din 22 mai 2012 de modificare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004, JO L 149, 8.6.2012, p. 4.

³³ Baza de reședință este locația desemnată de către operator/transportatorul aerian în conformitate cu Regulamentul (CEE) nr. 3922/91 pentru membrul echipajului ca fiind locul de unde acesta începe și încheie în mod normal o perioadă de serviciu sau o serie de perioade de serviciu și unde, în condiții normale, operatorul nu asigură cazarea respectivului membru al echipajului.



către statul membru unde este amplasată „baza de reședință”, în cazul în care persoana în cauză are o singură bază de reședință stabilă. Membrii echipajelor de zbor și ai echipajelor de cabină care au fost angajați înainte de 28 iunie 2012 nu sunt afectați de noile norme dacă situația lor rămâne neschimbată, iar ei nu solicită să li se aplice noua normă (a se vedea Partea IV din prezentul ghid).

Exemplul 1

O membră a echipajului de cabină este angajată la 1 septembrie 2012. Aceasta este rezidentă în Belgia și lucrează de la o bază de reședință din Eindhoven, Țările de Jos, pentru o companie aeriană cu sediul social în Ungaria. În temeiul noii norme instituite prin articolul 11 alineatul (5), ea se supune legislației olandeze privind securitatea socială. Instituția competentă din Țările de Jos trebuie să îi informeze pe ea și pe angajatorul său cu privire la obligațiile prevăzute în legislația țării respective și să le asigure asistența necesară în vederea efectuării formalităților corespunzătoare. Instituția competentă din Țările de Jos trebuie să furnizeze, la cererea persoanei în cauză sau a angajatorului, un atestat³⁴ potrivit căruia se aplică legislația sa și să indice, dacă este cazul, până la ce dată și în ce condiții este aplicabilă aceasta.

Dacă membrii echipajelor de zbor sau ai echipajelor de cabină au două sau mai multe baze de reședință în state membre diferite, instituția desemnată din statul membru de reședință este cea care stabilește statul competent pe baza normelor conflictuale prevăzute la articolul 13 din Regulamentul nr. 883/2004³⁵. Același lucru este valabil și în cazul membrilor echipajelor de zbor și ai echipajelor de cabină angajați pentru scurte misiuni succesive de numai câteva luni în state membre diferite (de exemplu, care sunt angajați prin intermediul agențiilor de ocupare a forței de muncă). Dacă aceștia și-au schimbat periodic baza de reședință în perioada de 12 luni calendaristice anterioare ultimei stabiliri a legislației aplicabile sau dacă există probabilitatea să își schimbe în mod periodic baza de reședință în următoarele 12 luni calendaristice, situația lor trebuie evaluată în conformitate cu articolul 13 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004. În aceste situații se aplică procedura stabilită la articolul 16 din Regulamentul nr. 987/2009, ceea ce înseamnă că instituția desemnată în statul membru de reședință este cea care stabilește legislația aplicabilă pentru persoana în cauză.

Exemplul 2

Un pilot își are reședința în Trier, Germania, și lucrează pentru două companii aeriene diferite cu sediul social în Luxemburg și în Germania. Baza de reședință desemnată de compania aeriană A este aeroportul din Luxemburg, iar cea desemnată de compania B este aeroportul din Frankfurt pe Main. În temeiul ficțiunii juridice introduse prin articolul 11 alineatul (5) din Regulamentul nr. 883/2004 se consideră că acesta desfășoară o activitate profesională în cele două state membre unde își are bazele de

³⁴ Documentul portabil A1.

³⁵ Procedura de stabilire a legislației aplicabile este descrisă la articolul 16 din Regulamentul nr. 987/2009.



reședință, respectiv Germania și Luxemburg. În acest caz excepțional, în care există două baze de reședință, legislația aplicabilă trebuie să se stabilească de către statul membru de reședință în conformitate cu normele conflictuale prevăzute la articolul 13 din Regulamentul nr. 883/2004 (articolul 16 din Regulamentul nr. 987/2009). Aceasta înseamnă că instituția desemnată din statul membru de reședință va evalua dacă o parte substanțială a activității globale a pilotului se desfășoară în Germania. În acest scop, în cazul personalului aeronautic navigant instituția poate utiliza numărul de decolări și de aterizări, cu locațiile acestora. În funcție de rezultatul acestei evaluări se va aplica legislația germană dacă o parte substanțială a activității globale se desfășoară acolo, iar în caz contrar se va aplica legislația din Luxemburg.

Schimbarea temporară a bazei de reședință, de exemplu din cauza cererilor sezoniere din anumite aeroporturi, sau deschiderea de către operator a unei noi „baze de reședință” într-o altă țară nu conduce la schimbarea automată a legislației aplicabile pentru persoana în cauză. Misiunile pe termen scurt pot fi reglementate de dispozițiile privind detașarea, care permit o detașare de până la 24 de luni fără a fi necesară schimbarea legislației aplicabile, cu condiția să fie îndeplinite condițiile de detașare³⁶.

În cazul în care o situație nu poate fi reglementată cu ajutorul dispozițiilor privind detașarea și există o schimbare frecventă sau periodică a bazelor de reședință, aceasta nu ar trebui să conducă în mod automat la modificări frecvente în legislația aplicabilă membrilor echipajelor de zbor și ai echipajelor de cabină. Din articolul 14 alineatul (10) al Regulamentului nr. 987/2009 rezultă că legislația aplicabilă se stabilește pe baza unei estimări a activității din următoarele 12 luni calendaristice și, în principiu, aceasta ar trebui să rămână stabilă în perioada respectivă. După cum se arată în considerentul 18b din Regulamentul nr. 465/2012 și după cum se prevede la punctul 6 din prezentul ghid, trebuie să se evite așa-numitul efect de „yo-yo”. Aceasta înseamnă că stabilirea legislației aplicabile personalului aeronautic navigant nu trebuie să facă obiectul unei revizuirii pe o perioadă de cel puțin 12 luni de la ultima decizie privind legislația aplicabilă, cu condiția să nu apară o schimbare majoră în situația persoanei în cauză, ci numai o modificare a tiparelor de lucru uzuale.

Exemplul 3

O agenție de ocupare temporară a forței de muncă având sediul în Cipru, care activează în sectorul aviatic, recrutează în luna august un pilot care este trimis imediat să lucreze pentru o companie aeriană care operează pe teritoriul UE. Zborurile companiei aeriene sunt programate în funcție de nevoile industriei de voiaj. Compania aeriană operează zboruri din Spania, iar în septembrie și octombrie pilotul își va avea baza la Madrid. După această perioadă, pilotul va fi trimis în Italia, unde va lucra timp de alte două luni pentru o altă companie aeriană de la baza de reședință din Roma. Practic, baza de reședință a pilotului se schimbă o dată la câteva luni între diferite state membre.

³⁶ A se vedea articolul 12 din Regulamentul nr. 883/2004, Decizia A2 a Comisiei administrative și Partea I a acestui ghid.



Acest exemplu ilustrează o situație în care se aplică articolul 13 din Regulamentul nr. 883/2004 și articolul 16 din Regulamentul nr. 987/2009 (activități alternative de la baze de reședință situate în state membre diferite în termen de 12 luni calendaristice înainte sau după stabilirea legislației aplicabile). Legislația aplicabilă urmează să fie stabilită de către statul membru de reședință al pilotului în conformitate cu articolul 13 din Regulamentul nr. 883/2004 și va rămâne stabilă pe o perioadă de cel puțin 12 luni calendaristice de la ultima stabilire a legislației aplicabile [a se vedea articolul 14 alineatul (10) din Regulamentul nr. 987/2009 și punctul 6 din prezentul ghid].

Concluzia exemplului nr. 2 ar fi aceea că legislația aplicabilă se stabilește de către instituția desemnată din statul membru de reședință al pilotului, iar în funcție de evaluarea elementelor menționate la punctul 4 se aplică fie legislația statului de reședință, fie legislația statului unde se află sediul social al angajatorului sau locul de desfășurare a activității acestuia. Presupunând că nu se desfășoară o parte substanțială a activității în statul membru de reședință și că angajatorul cipriot este o companie reală, după cum se explică la punctul 7, se aplică legislația cipriotă. În cazul personalului aeronautic navigant cu grad ridicat de mobilitate angajat în sectorul aviatic, de exemplu prin intermediul agențiilor de ocupare a forței de muncă, se sugerează ca legislația aplicabilă să se stabilească pe o perioadă de cel mult 12 luni calendaristice pentru a se garanta efectuarea unei reevaluări periodice a tiparelor de lucru ale persoanei și a legislației aplicabile acesteia.

Noțiunea de „bază de reședință” a membrilor echipajelor de zbor și ai echipajelor de cabină se regăsește în dreptul UE. Utilizarea sa în Regulamentul nr. 883/2004 ca punct de referință la stabilirea legislației aplicabile este, ca și regulamentul însuși, limitată la teritoriul UE. Noțiunea nu se poate aplica dacă persoana în cauză – chiar dacă este resortisant al UE – își are baza de reședință în afara UE, iar din aceasta întreprinde zboruri către diverse state membre ale UE. În acest caz continuă să se aplice norma conflictuală generală privind lucrul în două sau mai multe state membre.

În cazul în care un resortisant al UE își are reședința într-o țară terță, dar lucrează ca membru al unui echipaj de zbor sau al unui echipaj de cabină dintr-o bază de reședință aflată într-un stat membru, statul membru respectiv are jurisdicție asupra activităților globale desfășurate de persoana respectivă în UE. Un resortisant al unei țări terțe care își are reședința legală într-un stat membru al UE și care lucrează ca membru al unui echipaj de zbor sau al unui echipaj de cabină de la o bază de reședință aflată într-un alt stat membru intră sub incidența domeniului de aplicare material al articolului 1 din Regulamentul (UE) nr. 1231/2010³⁷. În consecință, statul membru în care se află baza de reședință devine competent în temeiul articolului 11 alineatul (5) din Regulamentul nr. 883/2004.

³⁷ Regulamentul (UE) nr. 1231/2010 al Parlamentului European și al Consiliului din 24 noiembrie 2010 de extindere a Regulamentului (CE) nr. 883/2004 și a Regulamentului (CE) nr. 987/2009 la resortisanții țărilor terțe care nu fac obiectul regulamentelor respective exclusiv pe motive de cetățenie, JO L 344, 29.12.2010, p. 1 (denumit în continuare Regulamentul nr. 1231/2010).



5. Pentru ce perioadă ar trebui evaluată activitatea substanțială?

A se vedea punctul 3, definiția „activității substanțiale”.

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 persoanei 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) din Regulamentul 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. Situația estimată se bazează pe rezultatul evaluării contractului de muncă, în combinație cu orice activități despre care se poate anticipa că vor fi desfășurate de către persoană la momentul solicitării certificatului A1 (a se vedea punctul 2 de mai sus);
- 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 pe contracte și pe activitatea desfășurată în ultimele 12 luni, pe care le 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 va 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 acestui punct se referă numai la tiparul de lucru al unei persoane. 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, persoana și/sau angajatorul său sau instituția competentă din statul membru în care persoana își desfășoară activitățile au obligația de a informa în acest sens instituția desemnată din statul de reședință pentru a reanaliza aspectele privind



determinarea legislației aplicabile. Instituția desemnată trebuie să reanalizeze modul de stabilire a 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. Cum se stabilește sediul sau locul de desfășurare a activității?

În cazul în care o persoană 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.

Înțelesul termenului „**sediul sau loc de desfășurare a activității**” în sensul titlului II din Regulamentul nr. 883/2004 a fost definit la articolul 14 alineatul (5a) din Regulamentul nr. 987/2009 ca fiind sediul sau locul de desfășurare a activității în care se adoptă deciziile principale ale întreprinderii și în care se exercită funcțiile administrației sale centrale.

Această definiție este derivată din numeroasele orientări în jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene și din alte regulamente UE. 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 (cauza *C-73/06 Planzer Luxembourg*), 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 locului sediului activității economice a unei societăți presupune luarea în considerare a unui grup de factori, în fruntea căruia figurează sediul statutar, locul administrației centrale, locul întrunirii administratorilor 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 considerare³⁸.”

³⁸ Cauza C-73/06, *Planzer Luxembourg*, Rec., 2007, p. I-5655, punctul 61.



Ca o clarificare a definiției de la articolul 14 alineatul (5a) din Regulamentul nr. 987/2009, instituția din locul de reședință poate lua în considerare următoarele criterii, 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 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 salariate³⁹. 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, punctul 4 din prezentul 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 reședință⁴⁰. 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

³⁹ A se vedea, de asemenea, cauza C-29/10, *Koelzsch*, 2011, nepublicată încă, punctele 42-45. În cazul transportului rutier, Regulamentul (CE) nr. 1071/2009 de stabilire a unor norme comune privind condițiile care trebuie îndeplinite pentru exercitarea ocupației de operator de transport rutier și de abrogare a Directivei 96/26/CE a Consiliului (în vigoare de la 4 decembrie 2011) impune, printre altele, ca întreprinderile „care exercită ocupația de operator de transport rutier [...] să aibă un sediu real și stabil pe teritoriul unui stat membru”. Aceasta presupune existența unui sediu în care să se afle documentele referitoare la activitatea de bază, contabilitate, directorii de personal, timpul afectat șofatului și odihnei, precum și orice alt document la care autoritatea competentă trebuie să aibă acces pentru a verifica respectarea condițiilor prevăzute în Regulamentul (CE) nr. 1071/2009.

⁴⁰ Lista instituțiilor de securitate socială din statele membre este disponibilă la http://ec.europa.eu/employment_social/social-security-directory/



a documentelor electronice structurate (DES)⁴¹ 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.

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 titularului⁴²). 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 A1 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 portabile⁴³.

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.

⁴¹ DES = document electronic structurat. A se vedea articolul 4 din Regulamentul nr. 987/2009.

⁴² A se vedea articolul 19 alineatul (2) din Regulamentul nr. 987/2009.

⁴³ A se vedea <http://ec.europa.eu/social/>



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 la punctele 11 și 13.

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. Această determinare se face fără a se lua în considerare tipul activităților. Nu se ține seama de activitățile de mică anvergură sau auxiliare care sunt ne semnificative în termeni de timp și rentabilitate economică la determinarea legislației aplicabile în temeiul titlului II din Regulamentul nr. 883/2004⁴⁴. 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 similară în două sau mai multe state membre. În prima situație, persoana desfășoară o activitate într-un alt stat membru o singură dată și 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.

⁴⁴ Articolul 14 alineatul (5b) din Regulamentul 987/2009 prevede că activitățile marginale nu se iau în considerare în niciuna dintre situațiile reglementate la articolul 13 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004.



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 punctul 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 statul membru a cărui legislație urmează să se aplice, trebuie să se țină seama și de situația estimată pentru următoarele 12 luni calendaristice. De asemenea, situația anterioară poate fi luată în considerare în măsura în care prezintă o imagine suficient de corectă a activității independente desfășurate de persoana în cauză.

Exemplu:

Doamna XY desfășoară activități independente. 60 % din activitățile sale sunt desfășurate în Austria, însă doamna XY exercită o activitate independentă și în Slovacia, reprezentând 40 % din timpul său de lucru. Statul membru de reședință este Austria. Legislația din Austria este aplicabilă deoarece aceasta desfășoară o parte substanțială a activităților sale în statul membru de reședință.

Domnul Z desfășoară o activitate independentă. Acesta își desfășoară o parte a activității în Belgia și o parte în Țările de Jos. Domnul Z locuiește în Germania. Nu are un sediu stabil permanent, însă lucrează în mare parte în Țările de Jos, stat în care realizează cea mai mare parte a venitului său. Intenționează să își stabilească afacerea în Țările de Jos, fiind în curs de a obține un sediu permanent. Deși domnul Z nu desfășoară o parte substanțială a activității sale în Țările de Jos, intenția sa, susținută de circumstanțe, inclusiv de planurile sale viitoare, este de a stabili în Țările de Jos centrul de interes al activității sale. Prin urmare, domnul Z se supune legislației Olandei.

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 punctul 1 de mai sus, pentru a se stabili care stat membru are jurisdicție asupra activității desfășurate ca persoană salariată.



Partea III: Stabilirea reședinței

1. În ce cazuri „reședința” unei persoane joacă un rol în temeiul Regulamentului nr. 883/2004?

Normele conflictuale privind legislația aplicabilă din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 sunt, în principal, bazate pe principiul *lex loci laboris*. Aceasta înseamnă că, în general, orice persoană care desfășoară o activitate salariată sau independentă într-un stat membru se supune, în primul rând, legislației statului în care activitatea economică este efectiv realizată (articolul 11 alineatul (3) litera (a) din Regulamentul nr. 883/2004).

Lex domicilii, și anume legislația țării de reședință, se aplică totuși

- în cazul în care o persoană nu desfășoară o activitate economică (de exemplu, pensionari, copii, studenți) în conformitate cu articolul 11 alineatul (3) litera (e) din Regulamentul nr. 883/2004 sau
- în cazul în care o persoană desfășoară activități economice în două sau mai multe state membre sau atunci când un lucrător are mai mulți angajatori [articolul 13 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004].⁴⁵

„Reședința” joacă, de asemenea, un rol major ca normă conflictuală în cazul unui posibil cumul de prestații:

Articolul 17: dreptul la prestații de boală în natură în cazul reședinței într-un stat membru, altul decât statul membru competent;

Articolul 23: dreptul la prestații de boală în natură pentru pensionari;

Articolul 58: acordarea unui supliment;

Articolul 65: dreptul la prestații de șomaj în cazul unui șomer rezident într-un alt stat membru decât statul competent;

Articolul 67: dreptul la prestații familiale pentru membrii familiei care își au reședința într-un alt stat membru;

Articolul 68: reguli de prioritate în cazul cumulului drepturilor la prestații familiale;

Articolul 70: prestații speciale în numerar de tip necontributiv.

2. Cum se definește termenul „reședință”?

Articolul 1 literele (j) și (k) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 face distincție între „reședință” și „ședere”: Reședința este definită ca locul în care o persoană este rezidentă *în mod obișnuit*, iar ședere înseamnă reședința *temporară*.

Curtea de Justiție a afirmat că, în acest sens, statul membru de „reședință” este „statul în care persoanele în cauză își au reședința obișnuită și în care se regăsește centrul intereselor acestora”, adăugând că „în acest context, ar trebui să se ia în considerare în

⁴⁵ Cu excepția cazului în care alte elemente sunt decisive în temeiul articolului respectiv.



special situația familială a salariatului, motivele care l-au determinat să se mute, durata și continuitatea reședinței sale, faptul (dacă este cazul) că are un loc de muncă stabil și intenția sa, așa cum reiese din toate circumstanțele”.⁴⁶

Centrul obișnuit al intereselor trebuie să fie determinat pe baza datelor, având în vedere toate circumstanțele care determină alegerea concretă a unei țări drept statul său de reședință.⁴⁷

Această înțelegere a termenul „reședință” are un unic sens la nivelul Uniunii⁴⁸, și anume se aplică *per definitionem* în mod identic la toate prestațiile în scopul aplicării Regulamentului nr. 883/2004 și a Regulamentului nr. 987/2009⁴⁹. Aceasta înseamnă că, ori de câte ori aceste două regulamente se referă la termenul „reședință”, definiția europeană se aplică în special tuturor dispozițiilor din regulamentele care sunt menite să soluționeze posibile conflicte de drept.

Cu toate acestea, întrucât aceste două regulamente nu armonizează, ci doar coordonează sistemele de securitate socială ale statelor membre, statele membre pot, în principiu, să prevadă (în legislația lor națională) condiții suplimentare pentru dreptul la o anumită prestație sau pentru acoperirea într-un anumit sistem de securitate socială, atâta timp cât aceste criterii sunt compatibile cu legislația Uniunii Europene și, în special, cu principiul fundamental al egalității de tratament și nediscriminării migranților. În cazul în care astfel de condiții suplimentare se referă la perioade minime de ședere, articolul 6 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 prevede că perioadele realizate în alte state membre sunt, în măsura în care este necesar, luate în considerare.

Unele condiții suplimentare ar putea proveni din faptul că legislația națională tratează „reședința” în statul membru în conformitate cu o definiție la nivel național a „reședinței”. O atare definiție la nivel național ar putea necesita criterii mai puține, diferite sau suplimentare, de exemplu în ceea ce privește dreptul la o prestație care trebuie, de asemenea, să respecte legislația UE.⁵⁰

Termenul „ședere”⁵¹ este caracterizat de natura sa temporară și de intenția persoanei să se întoarcă la locul său de reședință, de îndată ce obiectivul de bază al șederii în altă țară a fost atins. Prin urmare, „șederea” necesită prezența fizică a persoanei în cauză în afara locului său de reședință obișnuit.

Întrucât normele privind legislația aplicabilă se bazează pe principiul conform căruia orice persoană care intră sub incidența regulamentelor este supusă legislației unui singur stat membru⁵², se poate deduce din acest principiu că orice astfel de persoană poate avea doar un singur loc de reședință în sensul regulamentelor⁵³.

⁴⁶ Cauza C-90/97 *Swaddling*, Rec. 1999, p. I-1075, punctul 29.

⁴⁷ Cauza C-76/76 *di Paolo* [1977] Rec. 315, punctele 17-20, și cauza C-102/91 *Knoch* [1992], Rec. I- 4341, punctele 21 și 23.

⁴⁸ Cauza C-90/97 *Swaddling*, Rec. 1999, p. I-1075, punctul 28.

⁴⁹ Conceptul de la baza termenului „reședință” este același în scopul aplicării Regulamentului nr. 1408/71 și a Regulamentului nr. 574/72.

⁵⁰ În ceea ce privește introducerea unui „test pentru dreptul de reședință” (right-to-reside test), se face trimitere la cauza C-140/12 *Brey*, nepublicată încă, și la jurisprudența Curții de Justiție în materie.

⁵¹ Sau orice formă a prezenței într-un stat membru care nu reprezintă reședința obișnuită.

⁵² Articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004.

⁵³ Cauza C-589/10 *Wencel*, nepublicată încă, punctele 43-51.



De asemenea, se poate deduce că orice astfel de persoană trebuie să aibă un loc de reședință, deoarece, altminteri poate apărea un conflict negativ în ceea ce privește legislația aplicabilă, fapt pe care regulamentele doresc să-l evite.

Acest loc de reședință nu trebuie să se situeze neapărat în domeniul teritorial al aplicării regulamentelor, ceea ce înseamnă că el se poate situa și într-o țară terță (de exemplu, în cazul unui reprezentant de afaceri sau al unui lucrător itinerant cu o adresă permanentă într-o țară terță care călătorește în scopuri comerciale în diferite state membre, dar în perioadele dintre aceste deplasări se întoarce în țara sa de origine ⁵⁴).

3. Criterii de stabilire a locului de reședință

Preluând criteriile de stabilire a locului de reședință în sensul articolului 1 litera (j) din Regulamentul nr. 883/2004 identificate de Curtea de Justiție, legiuitorul, la articolul 11 din Regulamentul nr. 987/2009, prevede o normă destinată să permită stabilirea locului de reședință al unei persoane „atunci când există o diferență de opinie între instituțiile din două sau mai multe state membre”. Scopul acestui nou articol este de furniza un instrument care să garanteze că, în cazul excepțional în care două instituții nu pot să cadă de acord cu privire la locul de reședință, va exista întotdeauna un stat membru identificabil ca stat de reședință.

Pentru a determina **centrul de interes** al persoanei respective, aceste instituții trebuie, în conformitate cu articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009, să desfășoare în comun activități de „evaluare globală” a tuturor informațiilor disponibile referitoare la elementele de fapt pertinente, care pot include, dacă este cazul, mai multe criterii.

Criteriile de stabilire a reședinței sunt în mod explicit neexhaustive [„în special”, potrivit formulării Curții de Justiție în cauza *Swaddling*, și „pot include”, astfel cum se menționează la articolul 11 din Regulamentul (CE) nr. 987/2009], și se aplică ori de câte ori trebuie să fie stabilit locul de reședință al unei persoane:

- situația familială (starea familială și legăturile de familie);
- durata și continuitatea prezenței sale în statul membru în cauză;⁵⁵
- situația locului de muncă (natura și caracteristicile specifice ale oricărei activități exercitate, în special locul în care se exercită de obicei activitatea, stabilitatea activității și durata contractului de muncă);
- exercitarea unei activități neremunerate;
- în cazul studenților, sursa veniturilor acestora;
- situația locativă a persoanei, în special măsura în care aceasta are un caracter permanent;
- statul membru în care se consideră că persoana își are reședința fiscală;
- motivele mutării;
- și intenția sa, așa cum reiese din toate circumstanțele”.

⁵⁴ Cauza C-13/73, *Hakenberg*, Rec. 935, 1973, punctele 29-32.

⁵⁵ Cu toate acestea, nu este posibil să se ceară o anumită perioadă minimă de ședere, cauza C-90/97 *Swaddling* [1999] ECR I- 1075, alineatul (30).



Aceste criterii fac distincția între elementele legate de caracteristicile obiective ale reședinței obișnuite, cum ar fi durata și continuitatea prezenței sale pe teritoriul unui stat membru și elementele aplicabile situației persoanei în cauză. Toate aceste elemente sunt criterii exclusiv faptice, ele trebuind să fie evaluate indiferent de legalitatea lor (de exemplu, natura și caracteristicile specifice ale unei activități remunerate joacă, de asemenea, un rol în cazul angajărilor ilegale).

Intenția persoanei respective trebuie analizată „așa cum reiese din toate circumstanțele”. Aceasta înseamnă că trebuie aduse dovezi faptice în sprijinul intenției, cu alte cuvinte, poate fi luată în considerare numai în cazul în care este susținută de fapte și circumstanțe obiective. Simpla declarație că o persoană are în vedere sau dorește să obțină reședința într-un anumit loc și nu este suficientă.

Acolo unde se aplică articolul 11 din Regulamentul (CE) nr. 987/2009, respectiv când există diferențe între instituțiile din două sau mai multe state membre în ceea ce privește determinarea reședinței unei persoane, articolul 11 alineatul (2) din Regulamentul nr. 987/2009 prevede că intenția persoanei se consideră a fi decisivă pentru stabilirea locului său de reședință efectiv în cazul în care considerarea diferitelor criterii bazate pe elementele de fapt relevante nu conduce la un acord între instituțiile respective.

O persoană care se mută într-o altă țară, fără a menține legături importante cu țara de origine, nu mai poate fi considerată ca „având reședința” în țara respectivă, nici chiar atunci când intenționează să se întoarcă în țara respectivă. Acest lucru se aplică, de exemplu, atunci când persoana care migrează nu lasă niciun membru al familiei sale, nicio proprietate închiriată și nicio adresă la care să poată fi contactat în țara de origine.

Elementele sau criteriile de stabilire a reședinței identificate mai sus nu sunt exhaustive. Acestea se aplică numai „după caz”, adică nu toate criteriile pot fi folosite în toate situațiile. Ele sunt derivate din jurisprudența pertinentă a Curții de Justiție și din articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009, dar există și alte criterii care pot să joace un rol.

Adesea, instituțiile presupun pur și simplu că locul de reședință este identic cu adresa pe care a declarat-o o anumită persoană. Cu toate acestea, în timp ce înregistrarea poate fi considerată un indicator al intenției persoanei, ea nu are deloc caracter decisiv și nici nu poate fi folosită ca o condiție prealabilă pentru acceptarea faptului că o persoană își are reședința într-un anumit loc.

Deși diversele criterii identificate de Curtea de Justiție și prevăzute la articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul 987/2009 nu au întotdeauna aceeași pondere sau importanță, nu există, pe de altă parte, o ierarhie a acestora. Nu există niciun criteriu facil care să poată fi luat drept determinant, iar fiecare caz trebuie evaluat în funcție de caracteristicile individuale pe baza unei evaluări globale a tuturor faptelor și împrejurărilor relevante.

4. Câteva exemple în care stabilirea locului de reședință ar putea fi dificilă



Locul de reședință al unei persoane poate fi extrem de dificil de stabilit în două tipuri de cazuri:

- a) În cazul persoanelor cu grad înalt de mobilitate care se mută frecvent dintr-un stat membru în altul sau care trăiesc simultan în două sau mai multe state membre (= conflict pozitiv între mai mult de un posibil loc de reședință) și
- b) În cazul persoanelor care trăiesc în condiții mai degrabă instabile, cum ar fi locurile de cazare improvizate, spitalele, căminele sau penitenciarele, pe care acestea le consideră drept situație temporară, fără să aibă o reședință obișnuită sau adresa permanentă în altă parte (conflict negativ în cazul în care nu există o reședință obișnuită evidentă).

Următoarele **exemple** au doar rolul de a oferi orientări și clarificări suplimentare în unele situații simplificate. Acestea nu scutesc instituția în cauză de evaluarea fiecărui caz în parte, în conformitate cu propriile caracteristici și circumstanțe specifice.

Exemplele urmăresc să atragă atenția asupra caracteristicilor specifice care ar putea fi comune multor cazuri, chiar dacă cea mai mare parte a cazurilor din viața reală cuprind mai mult de o singură caracteristică specifică, precum și să indice modul în care aceste caracteristici specifice trebuie să fie evaluate în termeni de reședință. Exemplele nu evaluează și nici nu determină ce legislație națională este aplicabilă într-o situație specifică sau ce țară ar fi responsabilă pentru prestații.

Acestea ilustrează raționamentul care poate conduce la o soluție specifică pe baza informațiilor disponibile, dar nu exclud posibilitatea ca o evaluare globală a tuturor faptelor și împrejurărilor relevante să conducă la un rezultat diferit în cazul în care acest lucru este îndus de aspecte noi sau diferite ale unui caz. De asemenea, este important de remarcat că exemplele descriu o situație la un anumit moment și că evaluarea reședinței poate fi diferită dacă situația continuă pentru o perioadă mai lungă de timp sau în cazul în care circumstanțele se modifică în timp.

4.1. Lucrătorii frontalieri

DI A este cetățean belgian care trăiește în Belgia împreună cu soția sa și cei doi copii. El lucrează în Franța, unde a închiriat un apartament. În general, se întoarce la familia lui la fiecare sfârșit de săptămână.

Evaluare

DI A petrece cea mai mare parte din timpul său în Franța. Acesta este, de asemenea, locul în care are un loc de muncă stabil și desfășoară, în mod obișnuit, o activitate economică. Pe de altă parte, situația locativă și familială indică în mod clar faptul că centrul de interes continuă să fie în Belgia. El menține legături strânse cu familia sa și cu locuința familiei sale, unde se întoarce de obicei la sfârșit de săptămână. Acest lucru arată că el are intenția de a sta în Franța numai temporar și numai atât timp cât acest lucru este necesar pentru desfășurarea activității sale la locul de muncă.

Concluzie



Deoarece dl A are intenția de a sta în Franța numai temporar și menține legături puternice în acest timp cu familia sa din Belgia, centrul său major de interes și, prin urmare, locul obișnuit de reședință este încă în Belgia. Dl A reprezintă un caz tipic de lucrător frontalier în sensul articolului 1 litera (f) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004.⁵⁶

4.2. Lucrătorii sezonieri

Dl B este un student polonez care lucrează ca chelner la un hotel dintr-o stațiune de schi din Austria, de la Crăciun până în aprilie. În acest timp, doarme într-o încăpere din hotelul unde este angajat. După această perioadă, el intenționează să se întoarcă în Polonia, în casa părinților săi.

Evaluare

Spre deosebire de exemplul precedent, dl B nu se întoarce în țara de origine în mod obișnuit în timpul angajării sezoniere. Însă, situația sa locativă din Austria indică în mod clar că el nu are nicio intenție de a locui acolo permanent. El stă în Austria doar datorită locului de muncă. Nu are un loc de muncă permanent stabil, ci doar un contract de muncă pentru o perioadă limitată. De asemenea, intenția sa de a întoarce în țara de origine după încetarea contractului de muncă, susținută de circumstanțele concrete ale condițiilor de locuit și de muncă arată că și-a menținut dintotdeauna reședința obișnuită în Polonia.

Concluzie

La fel ca majoritatea lucrătorilor sezonieri, dl B rămâne doar temporar în țara în care lucrează și, prin urmare, își menține reședința în țara de origine pe durata ocupării unui loc de muncă sezonier.

4.3. Lucrătorii detașați (A)

Dl C locuiește cu familia sa în Franța. Este detașat, de către angajator, pe o perioadă de doi ani în Belgia. În concediu, se întoarce în Franța pentru a-și vedea familia. În conformitate cu acordul fiscal dintre Franța și Belgia, el plătește impozitul pe venit în Franța doar pentru perioada inițială de șase luni și, după această perioadă, îl plătește în Belgia. După încetarea contractului său în Belgia, el intenționează să se întoarcă în casa familiei sale în Franța.

Evaluare

Perioada de detașare este limitată în timp și, prin urmare, temporară prin însăși natura sa. De asemenea, faptul că familia dlui C are reședința în Franța în cursul perioadei de detașare oferă o indicație că el își menține reședința obișnuită în țara sa de origine în cursul perioadei de detașare.

Acest lucru nu este afectat de faptul că acordurile fiscale prevăd de obicei că impozitele trebuie plătite în țara de origine numai pentru perioada inițială de șase luni a detașării și în țara de angajare după perioada respectivă.

Concluzie

Dl C își menține reședința în țara sa de origine (Franța) și în timpul perioadei de detașare.

⁵⁶ Cauza C-76/76, *Di Paolo* Rec. 315, 1977, punctele 17-20.



4.4. Lucrătorii detașați (B)

DI D locuiește cu familia sa în Franța. Este detașat, de către angajator, pe o perioadă de doi ani în Belgia. El închiriază locuința sa familială din Franța unei alte familii și se deplasează cu propria familie la noul său loc de muncă din Belgia.

Evaluare

Spre deosebire de ultimul exemplu, dl D se deplasează împreună cu familia sa în țara în care a primit locul de muncă în cursul perioadei de detașare. Deoarece și-a închiriat locuința familială din Franța altei familii, el nu va reveni în mod regulat.

Concluzie

Atât situația familială, cât și cea ocupațională a dl D indică faptul că el și-a transferat efectiv centrul de interes în Belgia și, prin urmare, are reședința acolo în timpul perioadei de detașare.

4.5. Studenții (A)

Domnul E este student. Părinții săi locuiesc în Belgia, iar el își urmează studiile la Paris, unde a închiriat un mic apartament. Studiile sunt finanțate de către părinții săi. Se întoarce la părinții săi în fiecare săptămână.

Evaluare

Studiile domnului E constituie o activitate neremunerată, care reprezintă unul dintre elementele enumerate la articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009. Pe de altă parte, studiile sale sunt finanțate de către părinți, de care este încă dependent financiar. În cazul studenților, sursa veniturilor a fost inclusă prin articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009, drept criteriu specific care trebuie să fie luat în considerare.

Concluzie

Faptul că dl D revine în mod regulat la părinții săi la fiecare sfârșit de săptămână și că este încă întreținut de aceștia, care îi finanțează și studiile, oferă un indiciu clar că locul de reședință obișnuită este încă în Belgia, unde locuiesc părinții acestuia.

4.6. Studenții (B)

Domnul F este student. Părinții săi locuiesc în Belgia, iar el își urmează studiile în Franța, unde a închiriat un mic apartament. Are dreptul la o bursă care acoperă toate cheltuielile aferente. Își petrece cea mai mare parte a sfârșitului de săptămână în Franța cu prietenii.

Evaluare

În această situație, majoritatea elementelor enumerate la articolul 11 alineatul (1) din Regulamentul 987/2009 (activități neremunerate, sursă de venit, situația locativă) sprijină ipoteza că dl F și-a mutat centrul de interes în Franța.

Concluzie

Deoarece dl F obține un venit în Franța și locuiește acolo independent, poate fi considerat ca având reședința în țara respectivă.



4.7. Pensionarii (A)

Dl G este un pensionar german. În Germania deține o casă cu grădină. Își petrece cea mai mare parte a concediilor în Spania, împreună cu soția sa. După pensionare, aceștia își cumpără un apartament mic în stațiunea din Spania în care cei doi și-au petrecut cea mai mare parte a concediilor. Acum trăiesc o jumătate de an în apartamentul din Spania și cealaltă jumătate în casa din Germania.

Evaluare

Într-o astfel de situație, nici durata sau continuitatea prezenței sale în Germania sau Spania și nici situația familială nu constituie un răspuns clar. S-ar putea presupune că acesta își schimbă locul de reședință la fiecare șase luni, dar o astfel de ipoteză privind două locuri de reședință alternative într-un an ar trebui evitată.

Faptul că dl G și soția sa dețin o casă în Germania și doar un mic apartament în Spania, că sunt resortisanți germani, că și-au petrecut viața activă în principal în Germania și că își iau pensiile exclusiv din Germania sprijină ipoteza că își mențin legăturile cele mai apropiate, și anume că centrul major al intereselor lor personale, sociale și economice este în Germania, chiar în perioadele pe care le petrec în Spania.

Concluzie

Dl G și soția sa continuă să își aibă reședința în Germania și în cursul perioadelor în care locuiesc în Spania.

4.8. Pensionarii (B)

Dl H, cetățean al Regatului Unit, decide să se stabilească la pensie în Portugalia împreună cu soția sa. Cumpără o casă în Portugalia, dar își păstrează casa în Regatul Unit, în care locuiește acum familia fiicei sale. Ei nu consideră însă noua lor casă din Portugalia ca „reședință” și presupun că reședința lor este în continuare în Regatul Unit.

Evaluare

Spre deosebire de cazul precedent, dl H și soția sa își petrec cea mai mare parte a timpului în Portugalia. Ei încă dețin o casă în Regatul Unit, dar aceasta este locuită de familia copiilor lor. Ei continuă să mențină unele legături culturale și economice în Regatul Unit unde au crescut, și-au petrecut cea mai mare parte a vieții active și de unde își primesc pensia, însă faptul că ei s-au mutat efectiv și în întregime în Portugalia are întâietate.

Concluzie

În ciuda declarației lor de intenție în sens contrar, dl H și soția sa vor trebui să fie considerați ca având reședința în Portugalia.

4.9. Persoanele inactive, dar foarte mobile (A)

Dl I este celibatar și șomer. În căutarea unui loc de muncă, el părăsește casa familială și se mută în alt stat membru unde nu are adresă înregistrată la autorități și nici nu are



un loc de muncă stabil; el locuiește doar peste noapte în apartamentul unui prieten. Încearcă să-și câștige existența cântând pe stradă.

Evaluare

DI I nu are relații sociale și economice strânse cu statul membru în care locuiește în prezent. De asemenea, el nu are un domiciliu stabil și nici o adresă în această țară. Prin urmare, se poate presupune că are încă reședința în locul în care trăiește familia sa, acesta fiind cel mai stabil element în situația sa.

Concluzie

DI I își menține reședința în țara de origine în timpul șederii într-un alt stat membru.

4.10. Persoanele inactive, dar foarte mobile (B)

DI J este celibatar și șomer. În căutarea unui loc de muncă, el reziliază contractul de închiriere pentru apartamentul din țara de origine și se deplasează în alt stat membru, luând cu sine toate lucrurile personale. Nu își menține o adresă în țara de origine și declară că nu are intenția de a se întoarce.

Evaluare

DI J nu are relații sociale și economice strânse cu statul membru în care locuiește în prezent. De asemenea, el nu are un domiciliu stabil și nici o adresă în această țară. Cu toate acestea, el a întrerupt legăturile cu țara de origine și nu și-a păstrat reședința acolo. Declarația sa de intenție este așadar susținută de circumstanțe concrete.

Concluzie

Deși DI J poate considera că șederea sa în apartamentul unui prieten este numai o soluție „temporară”, acesta trebuie considerat ca fiind locul său de reședință obișnuită în sensul articolului 1 litera j) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, deoarece el nu a menținut nicio legătură sau relație strânsă cu niciun alt loc și, prin urmare, nu se poate considera că își are reședința în altă parte.



Partea IV: Dispoziții tranzitorii

1. Există reglementări speciale în vigoare pentru situațiile în care legislația aplicabilă a fost deja stabilită în temeiul Regulamentului nr. 1408/71 sau al Regulamentului nr. 883/2004 înainte de 28 iunie 2012?

Articolul 87 alineatul (8) și articolul 87a din Regulamentul nr. 883/2004 prevăd 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 sau în conformitate cu Regulamentul nr. 883/2004 astfel cum se aplica înainte de 28 iunie 2012, decizia anterioară va continua să se aplice cu condiția ca situația relevantă să nu se modifice.

Prima cerință pentru aplicarea articolului 87 alineatul (8) și a articolului 87a este aceea că, în urma intrării în vigoare a Regulamentului nr. 883/2004 sau a Regulamentului nr. 465/2012, o persoană este supusă legislației unui alt stat membru decât cel deja stabilit în conformitate cu titlul II din Regulamentul nr. 1408/71⁵⁷ sau în conformitate cu titlul II din Regulamentul nr. 883/2004 înainte de 28 iunie 2012.

Cea de-a doua cerință a articolului 87 alineatul (8) și a articolului 87a 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 sau al textului anterior al Regulamentului nr. 883/2004 și legislația aplicabilă în temeiul normelor modificate din Regulamentul 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. 574/72⁵⁸). 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 sau al Regulamentului nr. 883/2004 care a emis

⁵⁷ Comisia administrativă a convenit că articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004 se aplică și pentru barcații de pe Rin în cazul cărora legislația aplicabilă a fost stabilită anterior în conformitate cu articolul 7 alineatul (2) din Regulamentul nr. 1408/71.

⁵⁸ Regulamentul (CEE) nr. 574/72 al Consiliului din 21 martie 1972 de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului (CEE) nr. 1408/71 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu salariații și cu membrii familiilor acestora care se deplasează în interiorul Comunității, JO L 74, 27.3.1972, p. 1.



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 sau a modificărilor ulterioare ale acestuia, **s-a convenit ca:**

- Dacă este cazul, ultimul stat membru competent stabilit în temeiul Regulamentului nr. 1408/71 sau al Regulamentului nr. 883/2004 și care a emis certificatul privind legislația aplicabilă (formularul E101, documentul portabil A1) să evalueze măsura în care situația relevantă rămâne neschimbată și să furnizeze un nou atestat privind legislația aplicabilă dacă situația nu s-a modificat (documentul portabil A1).

O schimbare a situației relevante se referă la situația de fapt a persoanei în cauză sau a angajatorului acesteia care ar fi fost decisivă pentru cea mai recentă determinare a legislației aplicabile în temeiul Regulamentului nr. 1408/71 sau al textului anterior al titlului II din Regulamentul nr. 883/2004. **Prin urmare:**

- Schimbarea „situației relevante” la care se face referire la articolul 87 alineatul (8) și la articolul 87a din Regulamentul nr. 883/2004 înseamnă că, după intrarea în vigoare a Regulamentului nr. 883/2004 sau a modificărilor ulterioare ale acestuia, situația de fapt relevantă pentru stabilirea legislației aplicabile în temeiul normelor anterioare prevăzute în titlul II din Regulamentul nr. 1408/71 sau în Regulamentul nr. 883/2004 s-a modificat, iar această schimbare ar fi făcut 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 sau cu Regulamentul nr. 883/2004.
- De regulă, un nou loc de muncă, în sensul schimbării angajatorului, rezilierea unuia dintre contractele de muncă sau schimbarea transfrontalieră a reședinței reprezintă întotdeauna o schimbare a situației relevante. În cazurile în care există diferențe de opinie, instituțiile implicate încearcă să găsească o soluție comună.
- Expirarea unui certificat privind legislația aplicabilă (formularul E101, documentul portabil A1) nu este considerată a fi o modificare a „situației relevante”.
- O persoană care dorește să intre sub incidența legislației statului membru care ar fi aplicabilă în temeiul Regulamentului nr. 883/2004 în versiune modificată trebuie să adreseze o cerere în conformitate cu articolul 87 alineatul (8) sau cu articolul 87a din acest 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.

Exemplul 1

Începând cu data de 1 ianuarie 2010, o persoană cu reședința în Franța desfășoară o activitate salariată pentru un singur angajator în Franța și în Spania, statul în care se află sediul angajatorului. În Franța, aceasta exercită numai 15 % din activitate. Franța este statul membru competent 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.

Exemplul 2

Un pilot își are reședința în Germania și este angajat din 2009 de către o companie aeriană cu sediul social în Irlanda. Baza sa de reședință este Luxemburg. Potrivit Regulamentului 1408/71, acesta nu a fost în principal angajat în Germania, ca atare Irlanda era statul membru competent. Cu toate acestea, după 1 mai 2010 el a desfășurat o parte substanțială a activității sale profesionale în Germania, în sensul Regulamentului nr. 883/2004. Ca urmare a aplicării articolului 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004, pilotul ar putea rămâne sub incidența legislației determinate ultima oară în temeiul titlului II din Regulamentul nr. 1408/71 (Irlanda). Ca urmare a articolului 87a din Regulamentul nr. 883/2004, el poate rămâne sub incidența legislației irlandeze în materie de securitate socială până la 27 iunie 2022⁵⁹ dacă situația sa relevantă rămâne neschimbată, chiar dacă baza sa de reședință este situată în Luxemburg.

Regulamentele nr. 883/2004 și 987/2009 s-au aplicat în legătură cu Elveția începând cu 1 aprilie 2012, iar în legătură cu Islanda, Liechtenstein și Norvegia începând cu 1 iunie 2012. Deoarece perioada de tranziție reprezintă o clauză de protecție și previne modificările legislației aplicabile la data substituirii cu noile norme privind legislația aplicabilă, articolul 87 se aplică prin analogie pe perioada integrală de 10 ani. Aceasta înseamnă că perioada de tranziție de 10 ani va expira la 31 martie 2022 în cazul Elveției și la 31 mai 2022 în cazul Islandei, al Liechtenstein și al Norvegiei.

Modificările introduse prin Regulamentul nr. 465/2012, de exemplu introducerea noțiunii de „bază de reședință” ca element decisiv pentru stabilirea legislației aplicabile pentru echipajul de zbor și echipajul de cabină, sunt aplicabile în cazul Islandei, al Liechtensteinului și al Norvegiei începând, cu 2 februarie 2013.

În ceea ce-i privește pe resortisanții țărilor terțe, Regulamentul nr. 1231/2010 a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2011; drept consecință, perioada de tranziție menționată la articolul 87 alineatul (8) din Regulamentul nr. 883/2004 va expira la 31 decembrie 2020, iar perioada prevăzută la articolul 87a, la 27 iunie 2022.

2. 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 noilor norme din Regulamentul nr. 883/2004?

⁵⁹ 10 ani de la data intrării în vigoare a Regulamentului nr. 465/2012.



După cum s-a precizat anterior, o persoană în cazul căreia legislația aplicabilă a fost stabilită în conformitate cu Regulamentul nr. 1408/71 sau în conformitate cu Regulamentul nr. 883/2004 în varianta de dinainte de 28 iunie 2012 poate solicita să intre sub incidența legislației aplicabile în temeiul Regulamentului nr. 883/2004 modificat. În ceea ce privește tranziția de la Regulamentul nr. 1408/71 la Regulamentul 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.

În ceea ce privește tranziția de la Regulamentul nr. 883/2004 la Regulamentul de modificare nr. 465/2012, se consideră că solicitările depuse până la 29 septembrie 2012 produc efect de la 28 iunie 2012. Solicitățile depuse după 29 septembrie 2012 produc efect din prima zi a lunii următoare celei în care au fost depuse.

