

## 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**

(Text cu relevanță pentru SEE și pentru Acordul CE/Elveția)

(2010/C 106/02)

COMISIA ADMINISTRATIVĂ PENTRU COORDONAREA SISTEMELOR DE SECURITATE SOCIALĂ,

având în vedere articolul 72 litera (a) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială <sup>(1)</sup>, conform căruia Comisia administrativă are responsabilitatea de a trata toate chestiunile administrative sau de interpretare care decurg din dispozițiile Regulamentului (CE) nr. 883/2004 și ale Regulamentului (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 privind coordonarea sistemelor de securitate socială <sup>(2)</sup>,

având în vedere articolul 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004,

având în vedere articolele 5, 6 și 14-21 din Regulamentul (CE) nr. 987/2009,

întrucât:

- (1) Dispozițiile articolului 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, care prevăd o excepție de la regula generală stabilită la articolul 11 alineatul (3) litera (a) din regulamentul respectiv, au drept obiectiv, în special, de a promova libertatea de a presta servicii în beneficiul angajatorilor care detașează lucrători în alte state membre decât cel în care sunt stabiliți, precum și libera circulație a lucrătorilor în alte state membre. Aceste dispoziții vizează, de asemenea, depășirea obstacolelor care ar putea împiedica libera circulație a lucrătorilor, precum și favorizarea întreprinderii economice evitând complicațiile administrative, în special pentru lucrători și pentru întreprinderi.
- (2) Astfel, scopul acestor dispoziții este de a evita, atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori și pentru instituțiile de securitate socială, complicațiile administrative care ar rezulta din aplicarea regulii generale stabilite la articolul 11 alineatul (3) litera (a) din regulamentul respectiv, atunci când este vorba despre perioade de

încadrare în muncă de scurtă durată într-un stat membru altul decât statul în care întreprinderea își are înregistrat sediul sau locul de desfășurare a activității sau de statul în care lucrătorul independent își desfășoară în mod normal activitatea.

- (3) În acest scop, prima condiție decisivă pentru aplicarea articolului 12 alineatul (1) din regulamentul respectiv este existența unei legături directe între angajator și lucrătorul pe care acesta îl angajează.
- (4) Protecția lucrătorului și securitatea juridică la care acesta din urmă și instituția la care este afiliat au dreptul cer garanții absolute cu privire la menținerea legăturii directe pe toată durata detașării.
- (5) Cea de-a doua condiție decisivă pentru aplicarea articolului 12 alineatul (1) din regulamentul respectiv este existența unor legături între angajator și statul membru în care acesta este stabilit. Prin urmare, posibilitatea de detașare ar trebui să fie limitată doar la întreprinderile care își desfășoară în mod normal activitățile pe teritoriul statului membru a cărui legislație rămâne aplicabilă lucrătorului detașat; se presupune, prin urmare, că dispozițiile menționate anterior se aplică doar întreprinderilor care desfășoară în mod obișnuit activități substanțiale pe teritoriul statului membru în care sunt stabilite.
- (6) Ar trebui specificate perioade orientative pentru lucrătorii salariați și pentru lucrătorii independenți, fără a aduce atingere unei evaluări de la caz la caz.
- (7) Nu mai pot exista garanții cu privire la menținerea legăturii directe dacă lucrătorul detașat este pus la dispoziția unei a treia întreprinderi.
- (8) Este necesar să se poată efectua, pe întreaga perioadă a detașării, toate verificările, în special în ceea ce privește plata contribuțiilor și menținerea legăturii directe, pentru a evita o utilizare abuzivă a dispozițiilor menționate anterior și pentru a garanta informarea adecvată a organismelor administrative, a angajatorilor și a lucrătorilor.

<sup>(1)</sup> JO L 166, 30.4.2004, p. 1.

<sup>(2)</sup> JO L 284, 30.10.2009, p. 1.

- (9) Lucrătorul și angajatorul trebuie să fie informați în mod corespunzător cu privire la condițiile în care lucrătorul detașat are dreptul să rămână supus legislației țării din care a fost detașat.
- (10) Situația întreprinderilor și a lucrătorilor ar trebui să fie evaluată și monitorizată de către instituțiile competente cu garanțiile adecvate, pentru a nu împiedica libertatea de a presta servicii și libera circulație a lucrătorilor.
- (11) Principiul cooperării loiale, enunțat la articolul 10 din Tratatul CE, impune instituțiilor competente un anumit număr de obligații în scopul punerii în aplicare a articolului 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004.

Hotărând în conformitate cu condițiile prevăzute la articolul 71 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004,

#### DECIDE:

- Dispozițiile articolului 12 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 se aplică unui lucrător care este supus legislației unui stat membru (statul de trimitere) prin faptul că desfășoară o activitate în beneficiul unui angajator și este trimis de angajatorul respectiv într-un alt stat membru (statul de angajare) pentru a efectua o lucrare în beneficiul respectivului angajator.

Lucrarea se consideră a fi efectuată pentru angajatorul din statul de trimitere dacă s-a stabilit că această lucrare se face pentru respectivul angajator și că există în continuare o legătură directă între lucrător și angajatorul care l-a detașat.

Pentru a stabili dacă o astfel de legătură directă continuă să existe, presupunându-se, prin urmare, că lucrătorul continuă să se afle sub autoritatea angajatorului care l-a detașat, trebuie luate în considerare un număr de elemente, incluzând responsabilitatea pentru recrutare, contractul de angajare, remunerația (fără a se aduce atingere unor posibile acorduri între angajatorul din statul de trimitere și întreprinderea din statul de angajare cu privire la plata lucrătorilor), concedierea și autoritatea de a determina natura lucrării.

Ca indicație, pentru aplicarea dispozițiilor articolului 14 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 se poate considera că un lucrător care este supus de cel puțin o lună legislației statului membru în care este stabilit angajatorul îndeplinește cerința formulată prin textul „imediat înainte

de începutul perioadei de angajare”. Perioadele mai scurte ar necesita o evaluare de la caz la caz, ținându-se cont de toți ceilalți factori implicați.

În cazul în care este necesar și în caz de îndoiele, pentru a determina dacă un angajator efectuează în mod obișnuit activități substanțiale pe teritoriul statului membru în care este stabilit, instituția competentă din statul respectiv trebuie să examineze toate criteriile care caracterizează activitățile desfășurate de respectivul angajator, incluzând locul unde este înregistrat sediul și administrația întreprinderii, numărul personalului administrativ care lucrează în statul membru în care este stabilită și în celălalt stat membru, locul în care sunt recrutați lucrătorii detașați și locul în care se încheie majoritatea contractelor cu clienții, legislația aplicabilă contractelor încheiate de întreprindere cu lucrătorii săi, pe de o parte, și cu clienții săi, pe de altă parte, cifra de afaceri în decursul unei perioade tipice corespunzătoare în fiecare stat membru în cauză și numărul de contracte implementate în statul de trimitere. Această înșiruire nu este exhaustivă, deoarece criteriile ar trebui adaptate fiecărui caz în parte și ar trebui să țină cont de natura activităților efectuate de întreprindere în statul în care este stabilită.

- Pentru aplicarea dispozițiilor articolului 14 alineatul (3) din Regulamentul (CE) nr. 987/2009, îndeplinirea cerințelor în statul membru unde este stabilită persoana se evaluează pe baza unor criterii precum utilizarea birourilor, plata taxelor, posesia unui card profesional și existența unui număr TVA sau înregistrarea la camerele de comerț sau în cadrul unor organisme profesionale. Ca indicație, desfășurarea unei activități timp de cel puțin două luni se poate considera că îndeplinește cerința formulată prin textul „pentru o anumită perioadă de timp înainte de data când dorește face uz de dispozițiile articolului respectiv”. Perioadele mai scurte ar necesita o evaluare de la caz la caz, ținându-se cont de toți ceilalți factori implicați.
- (a) În temeiul dispozițiilor punctului 1 al prezentei decizii, articolul 12 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 continuă să se aplice cu privire la detașarea personalului dacă lucrătorul, detașat de o întreprindere din statul de trimitere la o întreprindere din statul de angajare este, de asemenea, detașat într-una sau mai multe alte întreprinderi din același stat de angajare, în măsura în care, totuși, lucrătorul continuă să lucreze pentru întreprinderea care l-a detașat. Această situație s-ar putea întâlni, în mod special, în cazul în care întreprinderea a detașat lucrătorul într-un stat membru cu scopul de a lucra în respectivul stat succesiv sau simultan în două sau mai multe întreprinderi situate în același stat membru. Elementul esențial și decisiv este acela că munca continuă să se desfășoare în beneficiul întreprinderii care a efectuat detașarea.

Detașările în state membre diferite care urmează imediat una alteia generează, în fiecare caz, o detașare nouă în sensul articolului 12 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004.

- (b) Întreruperea de scurtă durată a activităților lucrătorului în întreprinderea din statul de angajare, oricare ar fi motivul (vacanțe, îmbolnăvire, formare profesională în întreprinderea de detașare ...), nu constituie o întrerupere a perioadei de detașare în sensul articolului 12 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004.
- (c) La încheierea unei perioade de detașare a unui lucrător nu se mai poate acorda o nouă perioadă de detașare pentru același lucrător, aceleași întreprinderi și același stat membru înainte de trecerea unei perioade de două luni de la data expirării precedentei perioade de detașare. Totuși, în circumstanțe specifice, este permisă derogarea de la acest principiu.
4. Dispozițiile articolului 12 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 nu se aplică sau încetează să se aplice în următoarele cazuri:
- (a) dacă întreprinderea în care a fost detașat lucrătorul îl pune la dispoziția unei alte întreprinderi din statul membru în care se află;
- (b) dacă lucrătorul detașat într-un stat membru este pus la dispoziția unei întreprinderi situate într-un alt stat membru;
- (c) dacă 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.
5. (a) Instituția competentă a statului membru a cărui legislație se aplică persoanei în cauză în temeiul dispozițiilor articolului 12 alineatul (1) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, în cazurile menționate de prezenta decizie, informează în mod corespunzător angajatorul și lucrătorul în cauză cu privire la condițiile în care lucrătorul detașat poate continua să fie supus legislației statului respectiv. Prin urmare, angajatorul este informat cu privire la posibilitatea verificărilor pe tot parcursul perioadei de detașare, astfel încât să se asigure că această perioadă nu s-a încheiat. Astfel de verificări se pot efectua în special cu privire la plata contribuțiilor și la menținerea unei legături directe.
- Instituția competentă a statului membru în care persoana în cauză este stabilită, a cărui legislație se aplică lucrătorului independent în temeiul dispozițiilor articolului 12 alineatul (2) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, o informează în mod corespunzător cu privire la condițiile în care poate continua să fie supus legislației statului respectiv. Persoana în cauză este astfel informată cu privire la posibilitatea verificărilor pe tot parcursul perioadei în care desfășoară o activitate temporară în statul în care este activă, astfel încât să se asigure că respectivele condiții aplicabile respectivei activități nu s-au schimbat. Astfel de verificări se pot efectua în special cu privire la plata contribuțiilor și la menținerea infrastructurii necesare pentru a-și desfășura activitatea în statul în care persoana este stabilită.
- (b) În plus, lucrătorul detașat și angajatorul acestuia informează instituția competentă a statului de trimitere cu privire la orice modificări apărute în cursul perioadei de detașare, mai ales:
- dacă detașarea solicitată nu a fost într-un final înfăptuită;
- dacă activitatea este întreruptă dintr-un motiv care nu se regăsește la punctul 3 litera (b) din prezenta decizie;
- dacă lucrătorul detașat a fost pus la dispoziție de angajatorul său unei alte întreprinderi din statul de trimitere, în special în cazul unei fuziuni sau al unui transfer al întreprinderii.
- (c) Dacă este cazul și în urma unei cereri, instituția competentă din statul de trimitere pune la dispoziția instituției din statul de angajare informațiile menționate la litera (b).
- (d) Instituțiile competente ale statului de trimitere și ale statului de angajare cooperează în efectuarea verificărilor menționate anterior și în cazurile în care există vreo suspiciune cu privire la aplicabilitatea dispozițiilor articolului 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004.
6. Instituțiile competente evaluează și monitorizează situațiile menționate la articolul 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 și pun la dispoziția angajatorilor și lucrătorilor toate garanțiile necesare pentru a nu obstrucționa libertatea de a presta servicii și libera circulație a lucrătorilor. În mod particular, criteriile utilizate pentru a evalua dacă un angajator își desfășoară activitatea în mod normal pe teritoriul unui stat, dacă există o legătură directă între întreprindere și lucrător sau dacă un lucrător independent menține infrastructura necesară pentru a-și desfășura activitatea într-un stat trebuie aplicate cu consecvență și în mod uniform în situații identice sau similare.

7. Comisia administrativă încurajează cooperarea între autoritățile competente din statele membre în scopul punerii în aplicare a dispozițiilor articolului 12 din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 și facilitează activitățile de control și schimbul de informații, de experiență și de bune practici atunci când stabilește și ierarhizează criteriile de evaluare a situațiilor în care se află întreprinderile și lucrătorii, în acord cu măsurile de control instituite. În acest scop, ea întocmește în etape, în beneficiul autorităților administrative, al întreprinderilor și al lucrătorilor, un ghid de bune practici referitor la detașarea lucrătorilor și la desfășurarea de către lucrătorii independenți
- a unei activități secundare într-un alt stat decât cel în care este stabilit.
8. Prezenta decizie se publică în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*. Se aplică de la data intrării în vigoare a Regulamentului (CE) nr. 987/2009.

*Președintele Comisiei administrative*  
Gabriela PIKOROVÁ

---