



Cooperation as a key to overcoming challenges
in the field posting of workers from care, construction,
transport and agriculture sectors



Co-funded by
the European Union

ACCT MATERIAL PENTRU ATELIER

Ce înseamnă exact detașarea lucrătorilor?

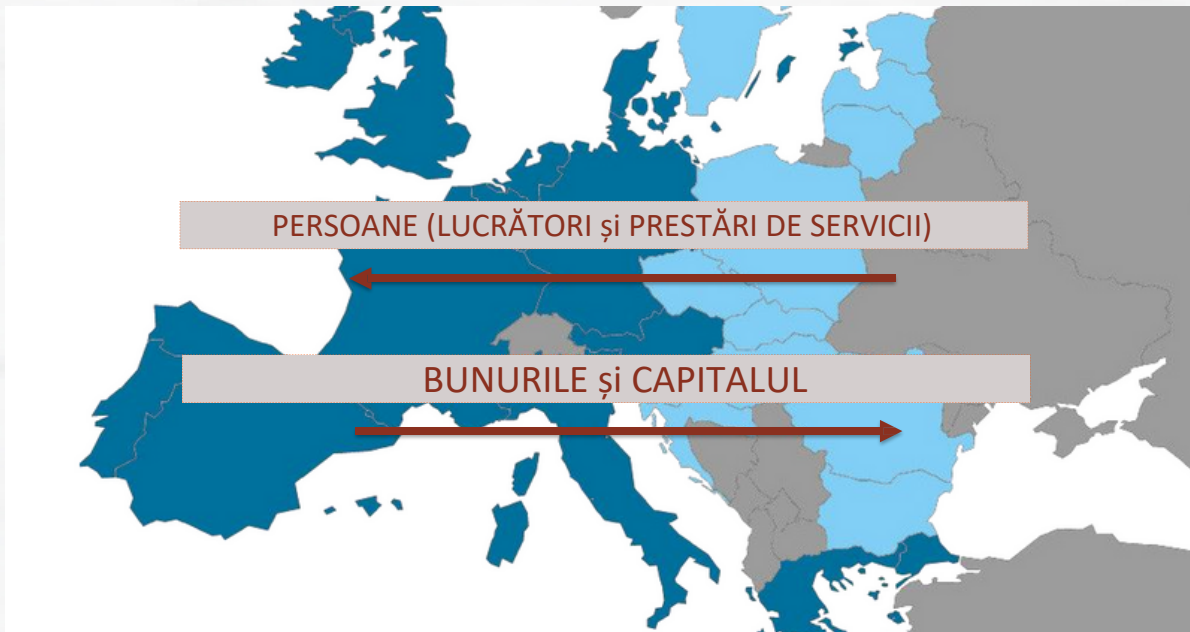
Detașarea temporară a lucrătorilor în alte state membre ale UE pentru a furniza servicii prealabil convenite.

Definiția a fost formulată de dr M. Szypniewski

- Libertățile fundamentale ale UE enumerate în extinderea UE din 2004.
- Libera circulație a mărfurilor
- Libera circulație a persoanelor (muncitorilor)
- Libertate de reședință în scopuri de afaceri
- Circulația liberă a serviciilor
- Libera circulație a capitalului



*Günter Verheugen
1999-2004. Comisarul pentru extinderea UE*



Ideea de bază de astăzi a interpretării juridice într-o Europă unită presupune că punctul cheie reprezintă funcția și scopul dispoziției, nu formularea sa literală. Aceasta este cu adevărat o revoluție copernicană. Legea nu mai este citită literal, ci întotdeauna sub presupunerea că este rațională și urmărește un anumit scop. Nu este cea mai importantă sentință, ci la ce ar trebui să servească standardul în situația în care va fi aplicat. Interpretarea funcțională este cel puțin la fel de importantă ca interpretarea semantică.

Astăzi, nu doar dreptul comunitar, ci și constituțiile naționale trebuie să fie subordonate interpretării funcționale, altfel am fi blocați într-o rețea de absurdități și contradicții. Pe de altă parte, textele juridice moderne sunt scrise într-o limbă specifică, care este adesea plină de fraze obscure, aproape ca limba lui Esop. Când vine vorba de dreptul european, există un motiv pentru care este important să se permită adaptarea construcției dreptului comunitar la sistemele juridice, uneori fundamental diferite ale celor 27 de state membre ale Uniunii Europene.



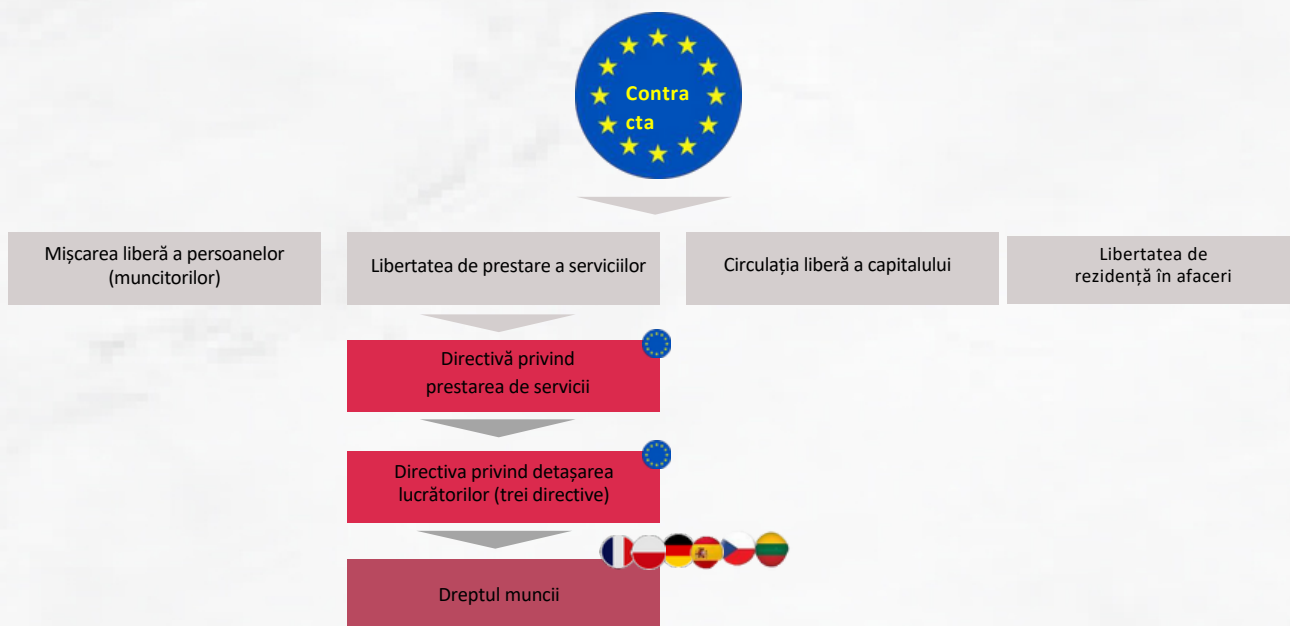
Prof. Marek Safjan Curtea de Justiție a
Uniunii Europene

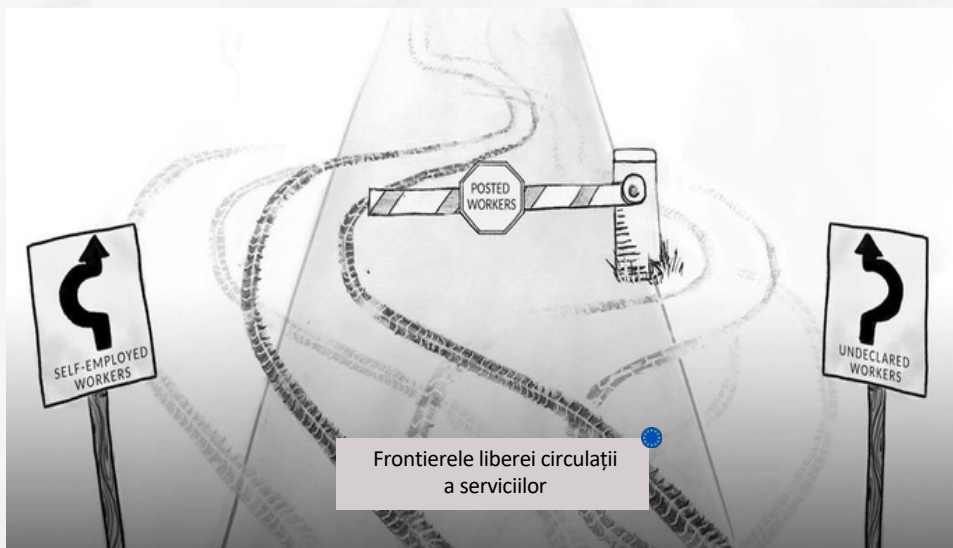
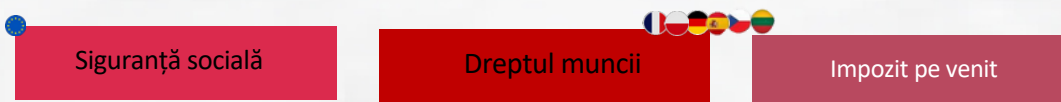


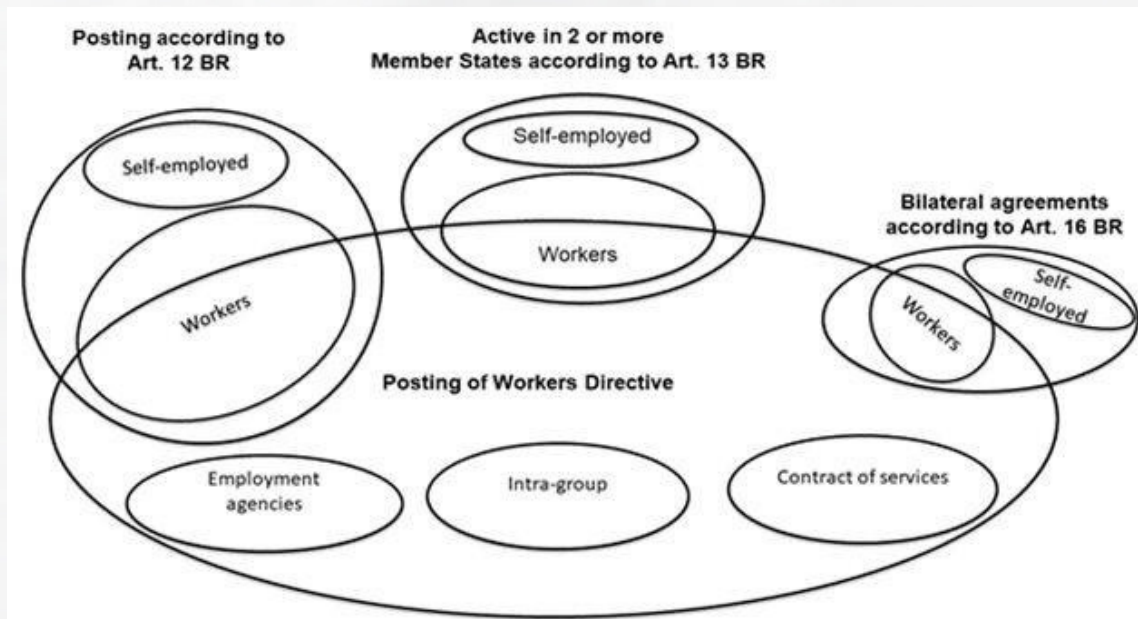
Articolul 56 (anterior articolul 49 din Tratatul CE)

În cadrul prevederilor menționate în continuare, sunt interzise restricțiile asupra libertății de prestare a serviciilor în interiorul Uniunii, în ceea ce privește cetățenii statelor membre care sunt rezidenți pentru afaceri într-o altă stat membră și nu în statul în care serviciile sunt destinate.

Parlamentul European și Consiliul, în conformitate cu procedura legislativă ordinară, pot extinde aplicarea dispozițiilor prezentului capitol la cetățenii țărilor terțe care prestează servicii și sunt stabiliți pentru afaceri în cadrul Uniunii.

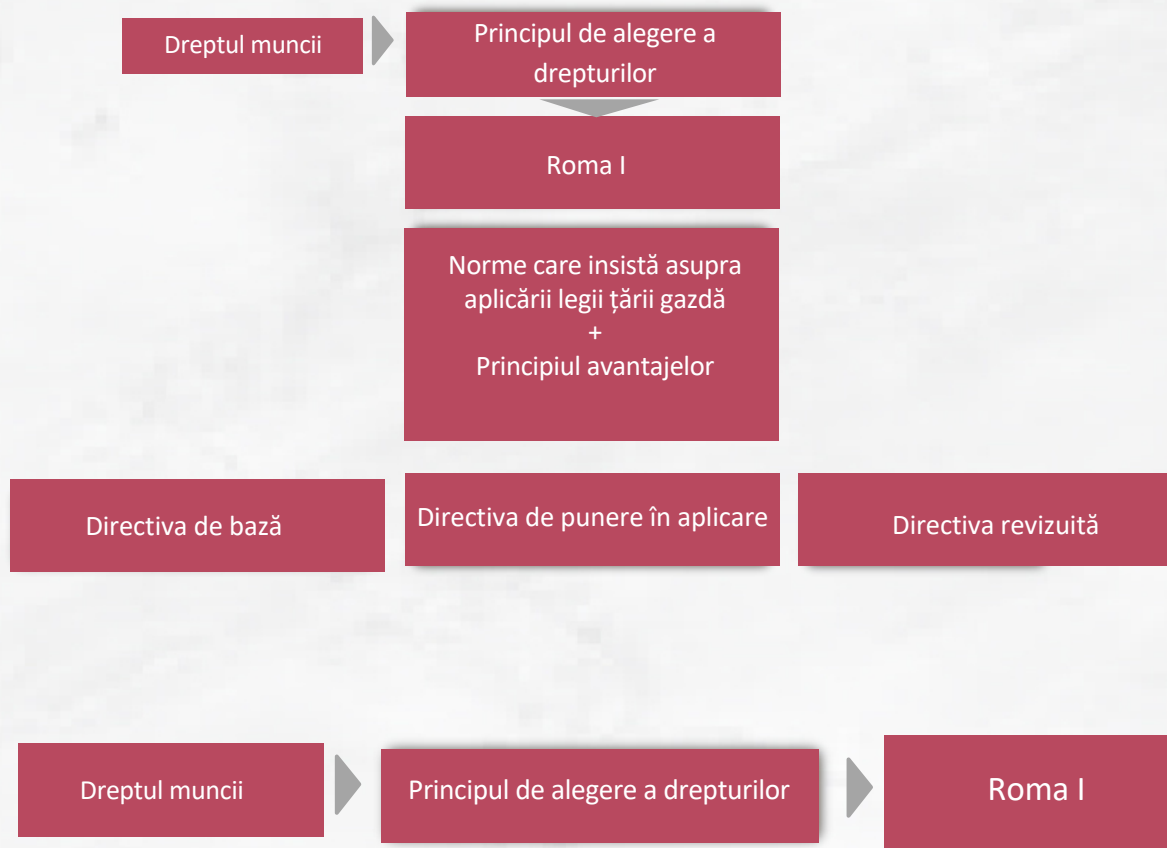






Partea I

Dreptul muncii
Condițiile de angajare



REGULAMENTUL (CE) nr. 593/2008 AL PARLAMENTULUI ȘI CONSILIULUI EUROPEAN din 17 iunie 2008 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (Roma I)

Articolul 8

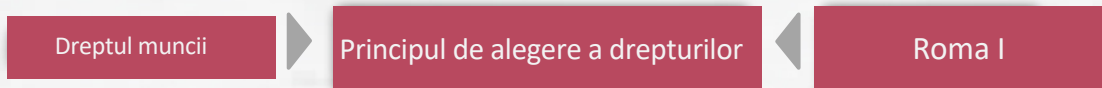
Contracte individuale de munca(1)

Contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) ale prezentului articol.

Articolul 3

Libertatea de alegere

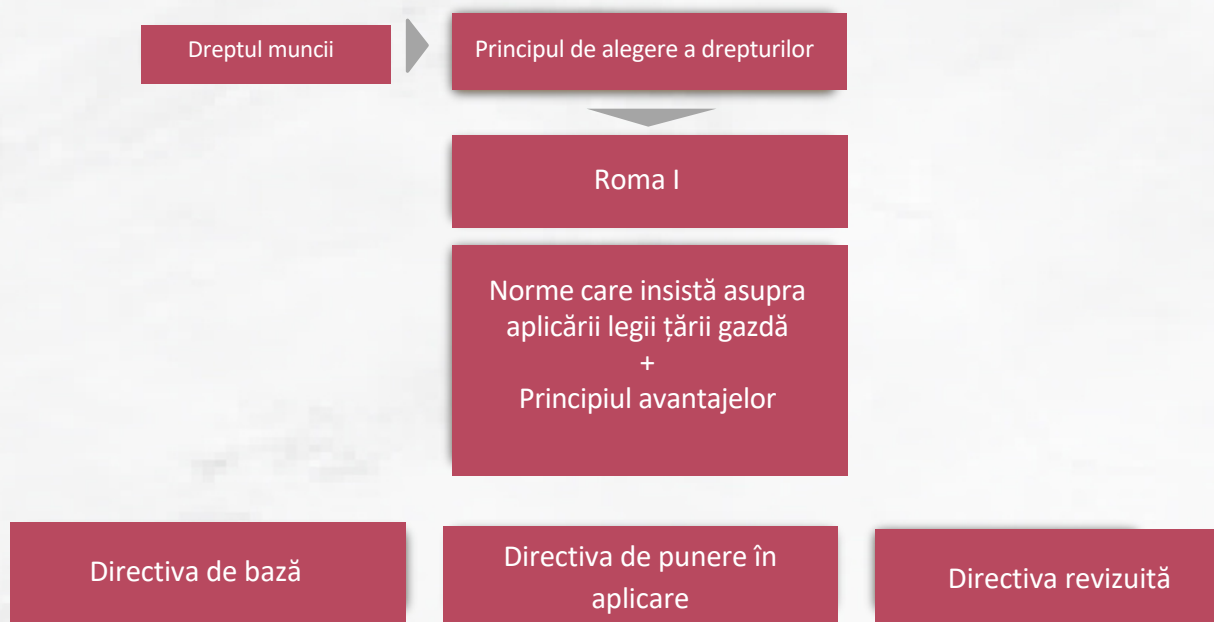
2. Contractul este guvernat de legea aleasă de către părți. Această alegere trebuie să fie expresă sau să rezulte, cu un grad rezonabil de certitudine, din clauzele contractuale sau din împrejurările cauzei. Prin alegerea lor, părțile pot desemna legea aplicabilă întregului contract sau numai unei părți din acesta.



Articolul 8

Contractele individuale de muncă

1. I Contractul individual de muncă este reglementat de legea aleasă de părți în conformitate cu articolul 3. Cu toate acestea, o astfel de alegere nu poate priva angajatul de protecția acordată acestuia în temeiul dispozițiilor de la care nu se poate deroga prin convenție în virtutea legii care, în absența unei alegeri, ar fi fost aplicabilă în temeiul alineatelor (2), (3) și (4) ale prezentului articol.



Dreptul muncii

Directiva de bază

Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996.
privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii

Articolul 3 Condiții de muncă

1. Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:
- prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau
 - prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare (...)

Dreptul muncii

Directiva de bază

Articolul 3 Condițiile de încadrare în muncă

- 1.1 **Statele membre asigură că**, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:
- prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau
 - prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare (...)

Dreptul muncii

Directiva de bază

Articolul 3

Condițiile de încadrare în muncă

1.1 Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) **garantează lucrătorilor detașați** pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:

- prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau
- prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare (...)

Dreptul muncii

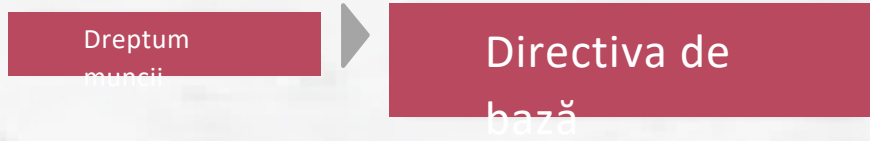
Directiva de bază

Articolul 3

Condițiile de încadrare în muncă

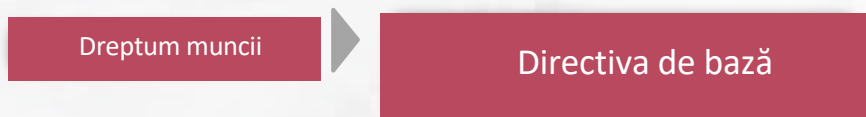
1.1 Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor **condiții de muncă** și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:

- prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau
- prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare (...)



Articolul 3 Condiții de încadrare în muncă

- perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
- durata minimă a concediilor anuale plătite
- salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;
- condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
- securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;
- măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;
- egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.



Articolul 3 Condiții de încadrare în muncă

- perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
- durata minimă a concediilor anuale plătite
- **(c) salariul minim**, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;
- condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
- securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;
- măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;
- egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare

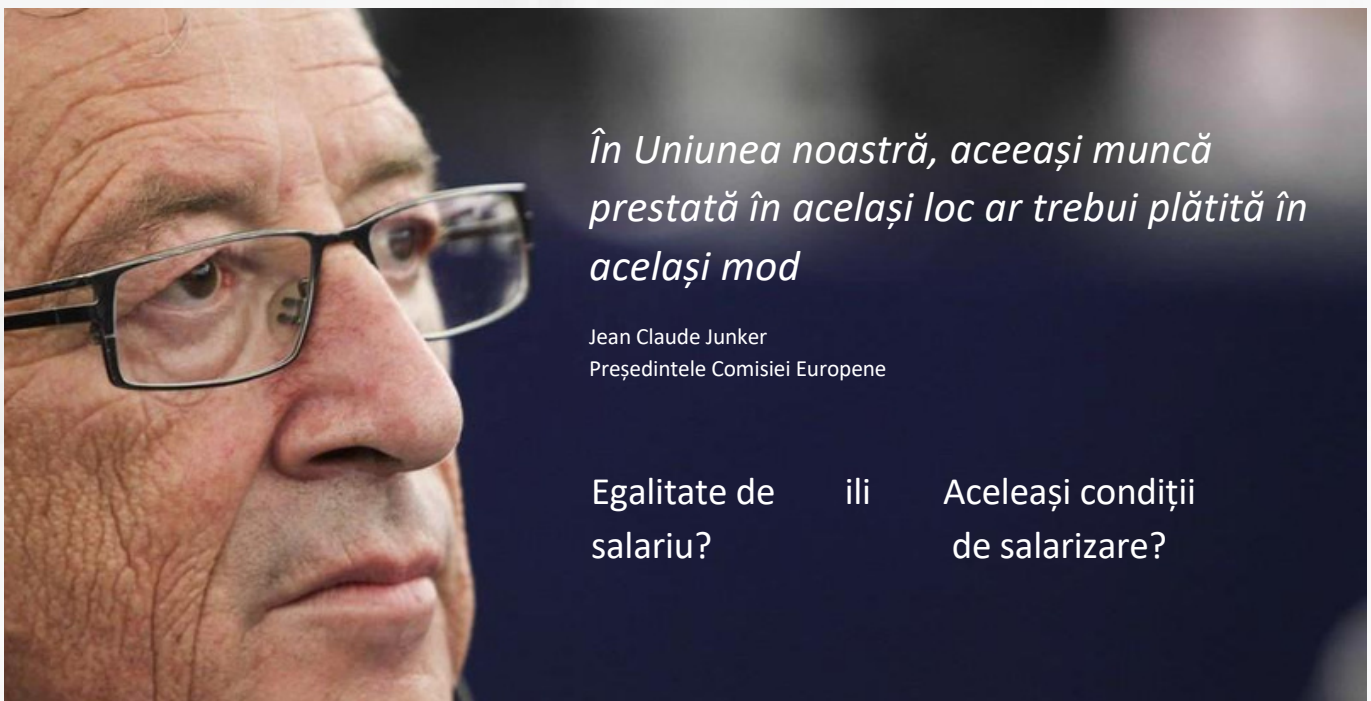
Dreptul muncii

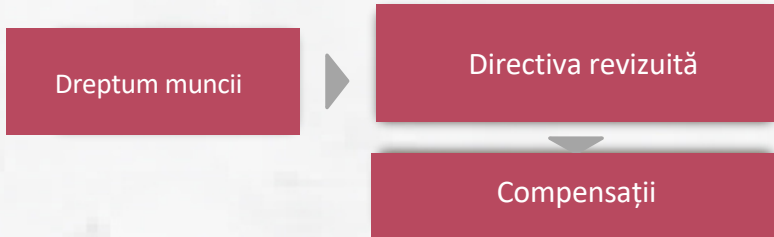
Directiva de bază

Articolul 3

Condițiile de încadrare în muncă

1. perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
2. durata minimă a concediilor anuale plătite
3. **(c) compensații**, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;
4. condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
5. securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;
6. măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;
7. egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare





În sensul prezentei directive, conceptul de compensare este determinat de legislația națională și/sau practica statului membru pe al cărui teritoriu este detașat lucrătorul și înseamnă toate elementele constitutive ale compensației care sunt stabilite ca fiind obligatorii de legislația, reglementările naționale sau prevederi administrative, prin convenții colective sau hotărâri arbitrale declarate a fi universal aplicabile în acel stat membru, sau care sunt aplicabile alt mod în conformitate cu articolul 8.

„Diurnele” – sunt luate în considerare drept compensații sau nu?



Član 3 (7)

Alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă. Fără a atinge punctul (h) al paragrafului 1, angajatorul rambursează muncitorului detașat cheltuielile menționate în conformitate cu legislația și/sau practica națională aplicabilă raportului de muncă.

În cazurile în care prin condițiile de muncă aplicabile raportului de muncă nu se determină dacă și care elemente ale indemnizației bănești specifice detașării sunt plătite ca compensație pentru cheltuielile suportate efectiv în baza detașării sau care sunt elementele remunerației, întreaga compensație bănească va fi considerată plătită ca parte a cheltuielilor de compensare;

Dreptum muncii

Dreptum muncii

Articolul 3

Condiții de încadrare în muncă

1. perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
2. durata minimă a concediilor anuale plătite
3. **(c) compensații**, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;
4. condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
5. securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;
6. măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;
7. egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare

Dreptul
muncii

Directiva
revizuită

Artykuł 3

Warunki zatrudnienia

- a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
 - b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
 - c) kompensacji;
 - d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
 - e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
 - f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
 - g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.
- (...)

h) condițiile de cazare a lucrătorilor pe care angajatorul îi asigură și care nu sunt la locul lor obișnuit de muncă;
(i) îndemnizații bănești pentru acoperirea cheltuielilor de călătorie, cazare și masă pentru angajații care nu sunt la domiciliile lor din motive profesionale;
Punctul (i) se aplică exclusiv la cheltuielile de călătorie, cazare și masă ale angajaților detașați când li se cere să călătorească la și de la locul lor obișnuit de muncă într-un stat membru pe teritoriul căruia sunt detașați sau dacă angajatorul îi trimite temporar din acel loc obișnuit de muncă în alt loc de muncă.



(...)

(h) condiții de muncă;

(i) îndemnizații bănești sau compensarea cheltuielilor ...; Punctul (i) se aplică exclusiv la cheltuielile de călătorie, cazare și masă ale angajaților detașați când li se cere să călătorească la și de la locul lor obișnuit de muncă într-un stat membru pe teritoriul căruia sunt detașați sau dacă angajatorul îi trimite temporar din acel loc obișnuit de muncă în alt loc de muncă.



(...)

(h) condiții de muncă;

(i) îndemnizații bănești sau compensarea cheltuielilor ...; Punctul (i) se aplică exclusiv la cheltuielile de călătorie, cazare și masă ale angajaților detașați când li se cere să călătorească la și de la locul lor obișnuit de muncă într-un stat membru pe teritoriul căruia sunt detașați sau dacă angajatorul îi trimite temporar din acel loc obișnuit de muncă în alt loc de muncă.

Dreptul
muncii



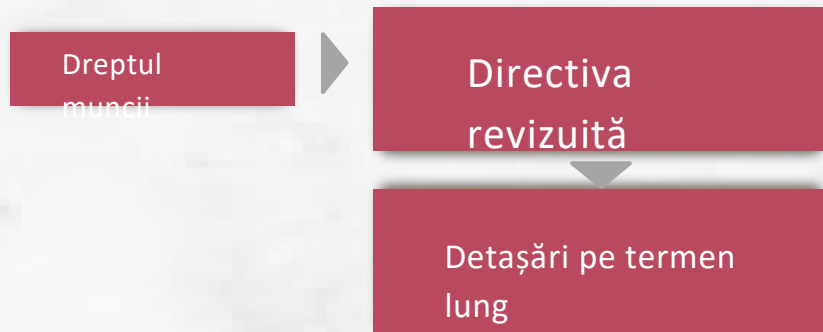
Directiva de
revizuire

(...)

(h) condițiile de cazare pentru lucrători, dacă angajatorul le garantează angajaților care nu se află la locul lor obișnuit de muncă;

(i) indemnizații în numerar sau rambursări pentru acoperirea cheltuielilor de călătorie, masă și cazare pentru lucrătorii care lipsesc de la locul lor de reședință din motive profesionale; Punctul (i) se aplică exclusiv la **cheltuielile de călătorie, cazare și masă** ale angajaților detașați când li se cere să călătorească la și de la locul lor obișnuit de muncă într-un stat membru pe teritoriul căruia sunt detașați sau dacă angajatorul îi trimite temporar din acel loc obișnuit de muncă în alt loc de muncă.



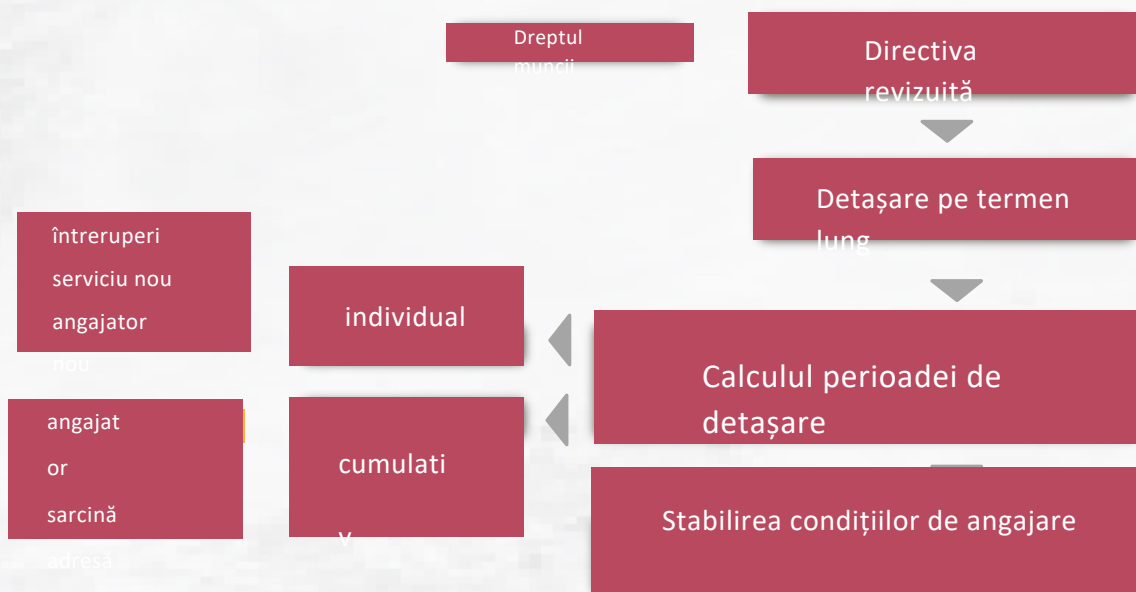


Articolul 3 (1a)

În cazul în care durata efectivă a detașării este mai mare de 12 luni, statele membre se asigură că, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, societățile menționate la articolul 1 (1) garantează lucrătorilor care sunt detașați pe teritoriul lor național pe baza egalității de tratament, pe lângă condițiile de angajare menționate la paragraful 1 al prezentului articol, **toate condițiile de angajare aplicabile (...)**

Articolul 3 (1a)

În cazul în care durata efectivă a detașării este mai mare de 12 luni, statele membre se asigură că, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, societățile menționate la articolul 1 (1) garantează lucrătorilor care sunt detașați pe teritoriul lor național pe baza egalității de tratament, pe lângă condițiile de angajare menționate la paragraful 1 al prezentului articol, toate condițiile de angajare aplicabile (...)



întreruperi

serviciu nou

angajator nou

individual

Calculul perioade de detașare

Articolul 13c Legea privind detașarea lucrătorilor (AEntG)
Calculul duratei de angajare în Germania

(5) În cazul în care salariatul continuă să fie angajat în Germania în conformitate cu paragraful 1, 2 sau 3, imediat după angajare în conformitate cu paragraful 1, 2 sau 3, perioadele de angajare în Germania vor fi agregate în scopul calculării perioadei de angajare în Germania. (6) În cazul în care lucrătorul este angajat în Germania, dar nu este un loc de muncă în conformitate cu alin. 1, 2 sau 3, la calcularea perioadei de angajare în Germania trebuie să fie luate în considerare toate perioadele de angajare continuă.

angajat

or

sarcină

adresă

cumulati

Calculul perioade de
detașare

Articolul 13c Legea privind detașarea lucrătorilor (AEntG)
Calculul duratei de angajare în Germania

(4) Încetarea muncii unui salariat în Germania nu este considerată a fi încetarea angajării în Germania în scopul calculării duratei de angajare în Germania. Perioadele în care principalele obligații ale părților la contractul de muncă sunt suspendate sau în care angajarea se desfășoară în străinătate nu sunt luate în considerare la calcularea duratei de muncă. (5) În cazul în care salariatul continuă să fie angajat în Germania în conformitate cu paragraful 1, 2 sau 3, imediat după angajare în conformitate cu paragraful 1, 2 sau 3, perioadele de angajare în Germania vor fi agregate în scopul calculării perioadei de angajare în Germania. (6) În cazul în care lucrătorul este angajat în Germania, dar nu este un loc de muncă în conformitate cu alin. 1, 2 sau 3, la calcularea perioadei de angajare în Germania trebuie să fie luate în considerare toate perioadele de angajare continuă.



„Notificare motivată”

Compania de trimitere (furnizor de servicii) trebuie să furnizeze o „notificare motivată”.

Ghid practic privind detașarea:
prelungirea nu poate face obiectul unei proceduri de autorizare (este o „notificare”, nu o „solicitare”), Dar, statele membre pot solicita prestatorilor de servicii să motiveze prelungirea.



„Detașarea pe termen lung” + perioada cumulativă de detașare

„Dacă prestatorul de servicii transmite o **notificare motivată**,

statul membru în care se prestează serviciul va prelungi perioada period la 18 luni.

În cazul în care o întreprindere menționată la articolul 1 alineatul (1) **înlocuiește un lucrător detașat cu un alt lucrător detașat care îndeplinește aceeași sarcină** **în același loc, durata detașării în sensul prezentului alineat este durata cumulată a perioadelor de detașare a fiecăruia dintre lucrătorii detașați în cauză.**

aceeași sarcină

Noțiunea „**aceeași sarcină** în același loc”, se stabilește ținând cont, printre altele,

de natura serviciului care urmează să fie prestat,
de activitatea care urmează să fie efectuată și
de adresa (adresele) locului de muncă.



Singurul site oficial național

Articolul 1, alineat (2) (alineat 4) a Directivei revizuite

[articolul revizuit 3 alineat (1) (alineat 4) Directivei 96/71/CE]
Statele membre se asigură că informațiile de pe site-urile naționale oficiale unic sunt exacte și actualizate. Comisia publică pe site-ul său web adresele site-urilor web naționale oficiale unice.

Articolul 5, alineat (2) Directiva privind punerea în aplicare a 2014/67/UE

Pentru a facilita accesul la informații suplimentare, statele membre:

a) menționează în mod clar, într-un format detaliat, ușor de utilizat și accesibil pe un singur site național oficial și alte mijloace adecvate, care condiții de angajare și/sau ce părți din legislația națională și/sau regională ar trebui să se aplice lucrătorilor detașați pe teritoriul lor național (...).



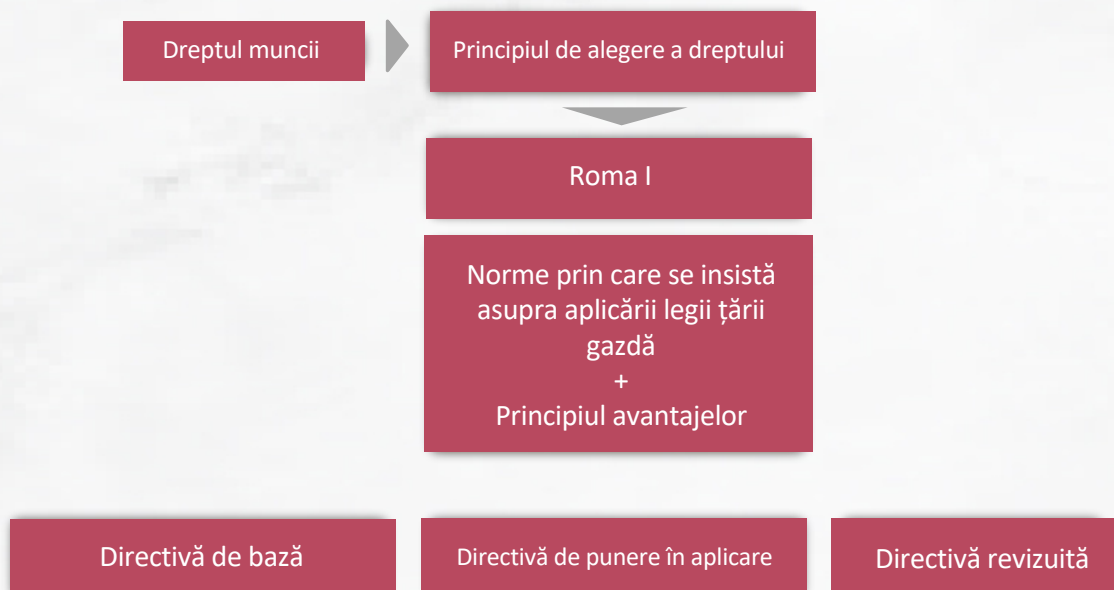
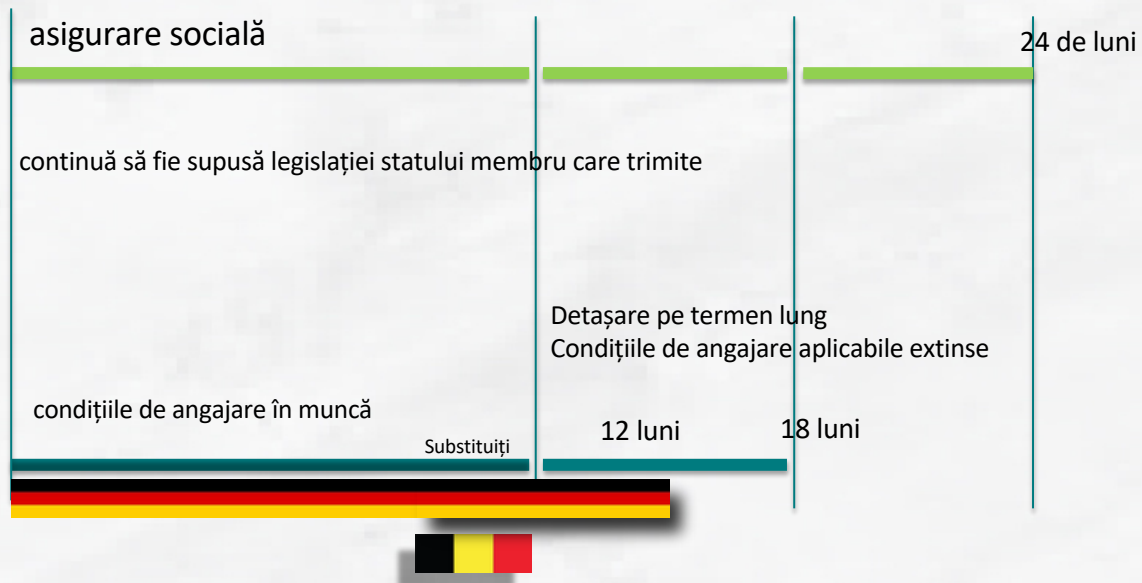
Unicul site web oficial național

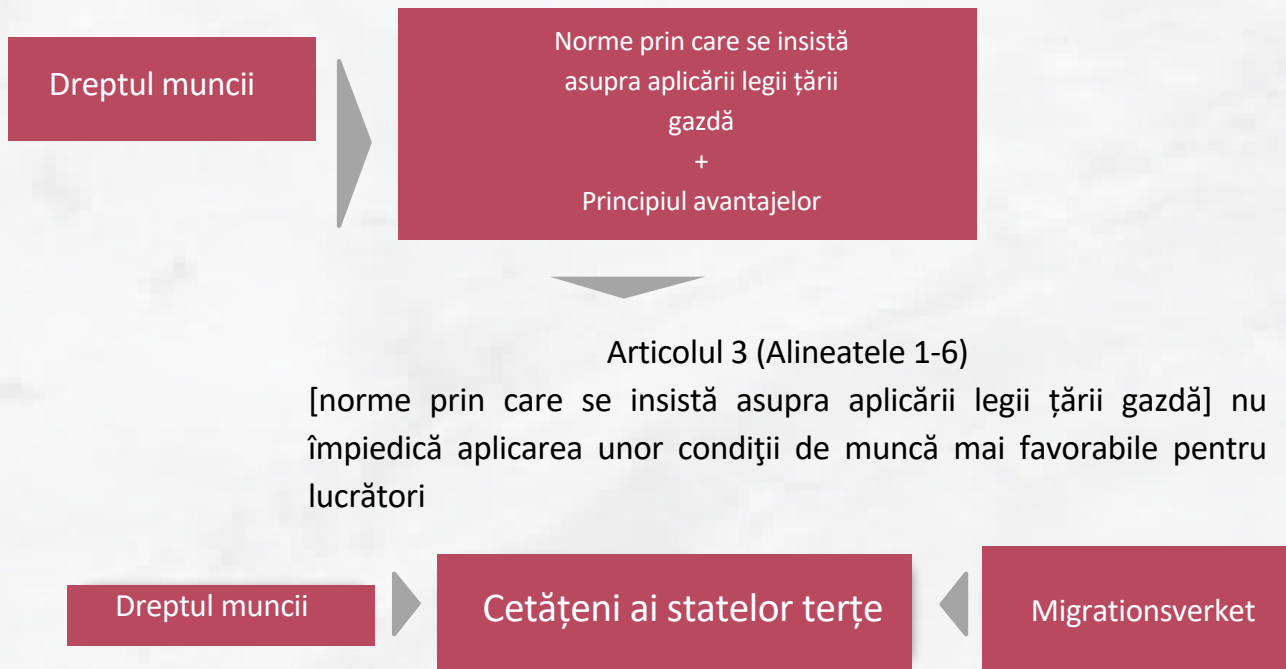
Articolul 1 (2) (alineat 5) Directiva revizuită

[articolul revizuit 3 (1) (alineat 5) al Directivei 96/71/CE]

În cazul în care, contrar articolului 5 din Directiva 2014/67/UE, **informațiile de pe site-ul web național oficial unic nu specifică** condițiile de angajare care ar trebui să se aplice, **se ia în considerare această circumstanță**, în conformitate cu legislația și/sau practica națională, **la stabilirea sancțiunilor în cazul încălcării dispozițiilor naționale** adoptate în temeiul prezentei Directive, în măsura în care aceasta este necesar **pentru a asigura proporționalitatea acestora.**

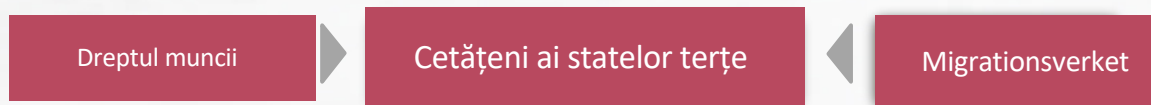
Calculul perioadei de detașare





Ordonanța Curții din 26 aprilie 2023 în cauza C-629/22 A.L. împotriva Migrationsverket

[alineat 27] Articolul 6(2) Directiva 2008/115 trebuie interpretat în sensul că autoritățile decizionale ale unui stat membru sunt obligate să permită unui cetățean al unei țări terțe aflat în situație de ședere ilegală pe teritoriul acestui stat membru și care posedă un permis de ședere valabil sau o altă autorizație care conferă un drept de ședere eliberate de un alt stat membru să se întoarcă în acest stat înainte de a adopta, dacă este cazul, o decizie de returnare în privința sa, chiar dacă aceste autorități consideră că este probabil ca cetățeanul respectiv să nu se conformeze unei cereri de a se întoarce în acest alt stat membru.



Ordonanța Curții din 26 aprilie 2023 în cauza C-629/22 A.L. împotriva Migrationsverket

[alineat 42] Articolul 6(2) Directiva 2008/115 trebuie interpretat în sensul că un stat membru, contrar acestei dispoziții, nu permite unui cetățean al unei țări terțe aflat în situație de ședere ilegală pe teritoriul său să se întoarcă imediat în statul membru care i-a eliberat un permis de ședere valabil sau o altă autorizație care conferă un drept de ședere înainte de a adopta o decizie de returnare în privința sa, **autoritățile naționale competente, inclusiv instanțele naționale** sesizate cu o acțiune împotriva acestei decizii de returnare și a interdicției de intrare care o însoțește, **sunt obligate să ia toate măsurile necesare pentru a remedia nerespectarea de către o autoritate națională a obligațiilor** ce decurg din dispoziția menționată.

Dreptul muncii

Cetățeni ai statelor terțe

SN și altele

Cauza C-540/22 SN și altele

- Cazul deschis
- Audierea pe
21 septembrie 2023,
Concluzii ale procurorului
A. Rantos din
30 noiembrie 2023



CONSTRUCTION OF STORAGE TANKS

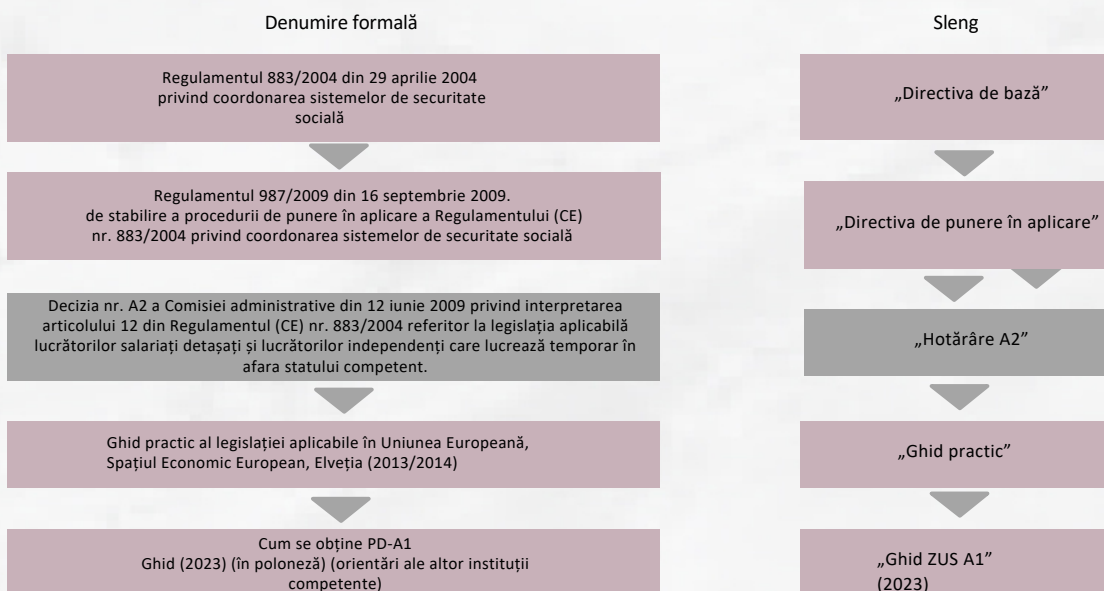
Entrust the production and installation of
above-ground storage tanks and reservoirs to us

CONSULTATION FREE OF CHARGE

Partea a II-a

Securitate Socială

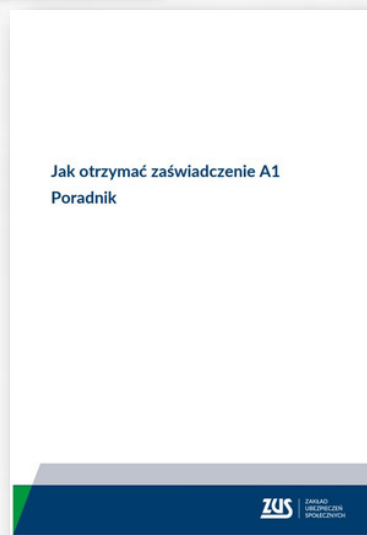
Securitatea socială



Securitate socială

O SINGURĂ LEGISLAȚIE

PD-A1



Securitate socială

lex loci laboris

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European
și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea
sistemelor de securitate socială

(15) Este necesar ca persoanele care se deplasează în Comunitate să se supună regimului de securitate socială a unui singur stat membru, pentru a se evita suprapunerea dispozițiilor legislațiilor interne aplicabile, precum și complicațiile care pot rezulta din această cauză.

(17) În vederea garantării, într-un mod cât mai eficient, egalitatea de tratament pentru toate persoanele încadrate în muncă pe teritoriul unui stat membru, este adecvat să se stabilească, în general, ca legislație aplicabilă legislația statului membru în care persoana în cauză își desfășoară activitatea salariată sau independentă..

(18) În anumite situații care justifică alte criterii de aplicabilitate, este necesar să se facă derogare de la regula menționată.

Securitate socială

lex loci laboris

TITLUL II

STABILIREA LEGISLAȚIEI APLICABILE

Articolul 11

Reguli generale

1. Persoanele cărora li se aplică prezentul regulament sunt supuse legislației **unui singur stat membru**. Această legislație se stabilește în conformitate cu prezentul titlu.

3. (...)

a) persoana care desfășoară o activitate salariată sau independentă într-un stat membru se supune legislației din statul membru respectiv;

(...)

e) orice altă persoană căreia nu i se aplică literele (a)-(d) se supune legislației statului membru de reședință, fără a se aduce atingere altor dispoziții din prezentul regulament, care îi garantează prestații în temeiul legislației unuia sau mai multor state membre.

Securitate Socială

„Doisprezece”

TITLUL II
STABILIREA LEGISLAȚIEI APLICABILE

Articolul 12
Reguli speciale

1. Persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru, pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru, și care este detașată de angajatorul respectiv în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator continuă să fie supusă legislației primului stat membru, cu condiția ca durata previzibilă a activității să nu depășească douăzeci și patru de luni și să nu fi fost trimisă să înlocuiască o altă persoană.

Securitate socială

„Doisprezece”

TITLUL II
STABILIREA LEGISLAȚIEI APLICABILE

Articolul 12
Reguli speciale

1. Persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru, pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru, și care este detașată de angajatorul respectiv în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator continuă să fie supusă legislației primului stat membru, cu condiția ca durata previzibilă a activității să nu depășească douăzeci și patru de luni și să nu fi fost trimisă să înlocuiască o altă persoană.

Securitate socială

„Doisprezece”

TITLUL II
STABILIREA LEGISLAȚIEI APLICABILE

Articolul 12
Reguli speciale

1. Persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru, pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru, și care este detașată de angajatorul respectiv în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator **continuă să fie supusă** legislației primului stat membru, cu condiția ca durata previzibilă a activității să nu depășească douăzeci și patru de luni și să nu fi fost trimisă să înlocuiască o altă persoană.

Securitate socială

"Doisprezece"

TITLUL II
STABILIREA LEGISLAȚIEI APLICABILE

Articolul 12
Reguli speciale

1. Persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru, pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru, și care este detașată de angajatorul respectiv în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator continuă să fie supusă legislației primului stat membru, cu condiția ca durata previzibilă a activității să **nu depășească douăzeci și patru de luni** și să nu fi fost trimisă să înlocuiască o altă persoană.

Securitate Socială

"Doisprezece"

TITLUL II
STABILIREA LEGISLAȚIEI APLICABILE

Articolul 12
Reguli speciale

1. Persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru, pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru, și care este detașată de angajatorul respectiv în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator continuă să fie supusă legislației primului stat membru, cu condiția ca durata previzibilă a activității să nu depășească douăzeci și patru de luni și să nu fi fost trimisă să înlocuiască o altă persoană.

Securitate socială

"Doisprezece"

Înainte de detașare
Persoană detașată
activitatea obișnuită a întreprinderii
24 de luni
fără înlocuire

Securitate Socială

"Doisprezece"

„supuse legislației înainte de detașare”

Articolul 14 (1) Regulamentul 987/2009

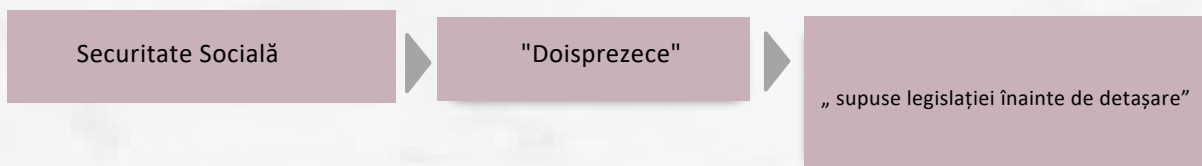
„persoana care desfășoară o activitate salariată într-un stat membru, pentru un angajator care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru și care este detașată de angajatorul respectiv în alt stat membru” poate fi o persoană recrutată în vederea detașării în alt stat membru, cu condiția ca persoana în cauză, imediat anterior începerii activității sale salariate, să se afle deja sub incidența legislației statului membru în care este stabilit angajatorul acesteia.”

previne:

- detașarea inversă
- turism cu contribuții mici

Ghid practic

O perioadă de cel puțin o lună poate fi considerată îndeplinirea acestei obligație, în timp ce perioadele mai scurte necesită o evaluare a fiecărui caz individual, luând în considerare toți factorii implicați.



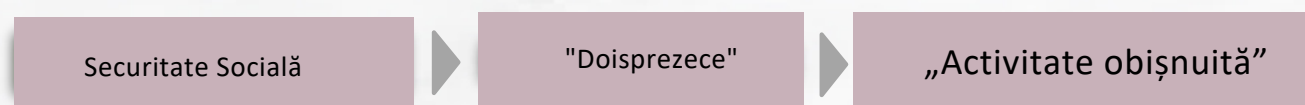
(...) cu titlu indicativ, faptul că persoana respectivă a fost supusă legislației statului membru în care angajatorul are reședința de afaceri de cel puțin o lună poate fi evitat prin îndeplinirea condițiilor la care se referă cuvintele „imediat înainte de începerea activității de muncă”. Perioadele mai scurte necesită o evaluare de la caz la caz luându-se în considerare toți factorii implicați.

Hotărâre # A2

O perioadă de cel puțin o lună poate fi considerată conformă cu această cerință, în timp ce perioadele mai scurte necesită o evaluare de la caz la caz luându-se în considerare toți factorii implicați.

Ghid practic

supus legislației sau asigurat în cadrul unui sistem



Articolul 14 (2) Regulamentul 987/2009

Expresia „care își desfășoară în mod obișnuit activitățile în acest stat membru” se referă la o întreprindere care, de regulă, desfășoară în mod regulat o parte semnificativă a activității sale, și nu numai sarcini interne de conducere, pe teritoriul statului membru în care își are domiciliul în scop de afaceri, luând 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.

Securitate Socială

"Doisprezece"

„Activitate obișnuită”

Pentru a determina, dacă este necesar și în caz de îndoială, dacă întreprinderea desfășoară în mod regulat o parte semnificativă a activității pe teritoriul statului membru în care își are domiciliul în scop de afaceri, trebuie să se ia în considerare toate criteriile caracteristice activităților desfășurate de întreprinderea în cauză, inclusiv și 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, 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, cifra de afaceri realizată în timpul unei perioade tipice adecvate în fiecare dintre statele membre amintite și numărul contractelor executate în statul de origine a detașării.

Aceasta nu este o listă finală deoarece criteriile ar trebui adaptate fiecărui caz în parte și să țină cont de natura activității desfășurate de întreprindere în țara în care are domiciliul.

Decizia # A2

Turnover
25%
Practical Guide

Securitate Socială

"Doisprezece"

„24 de luni”

(b) Suspendarea activității în timpul perioadei de detașare, indiferent de motiv (concediu, boală, formare în cadrul întreprinderii de origine a detașării etc.) nu constituie o întrerupere a perioadei de detașare..

Întrerupere

Hotărâre # A2

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

Reset

Hotărâre # A2

Securitate Socială

"Doisprezece"

„ Fără înlocuire”

În circumstanțe excepționale, ar fi posibilă înlocuirea unei persoane care a fost deja detașată, cu condiția ca perioada permisă pentru detașare să nu fi fost împlinită. Un exemplu în care ar putea apărea acest lucru ar fi o situație în care un lucrător a fost detașat timp de 20 de luni, s-a îmbolnăvit grav după 10 luni și a trebuit să fie înlocuit. În această situație, ar fi rezonabil să se permită detașarea unei alte persoane pentru restul de 10 luni din perioada convenită.

Ghid practic

Interdicția de a înlocui o persoană detașată cu o altă persoană detașată trebuie luată în considerare nu numai din perspectiva statului care detașează, ci și din perspectiva statului primitor. Lucrătorul detașat nu poate fi înlocuit imediat în statul membru primitor A de un lucrător detașat din aceeași întreprindere a statului membru detașat B, nici de un lucrător detașat dintr-o întreprindere diferită cu sediul în statul membru B sau de un lucrător detașat dintr-o întreprindere cu sediul în statul membru B. Statul C

Securitate Socială

"Doisprezece"

„Neînlocuire”

Atunci când un lucrător detașat este înlocuit imediat cu un alt lucrător detașat, noul lucrător detașat este atașat la legislația de securitate socială a statului de muncă de la începutul activității sale, deoarece excepția de la articolul 12 din Regulamentul 883/2004 nu se aplică. mai mult pentru el/ea.

Ghid practic

Persoanele care trec pe locul secund sunt private de dreptul de a li se proteja perioadele de asigurare împotriva fragmentării – discutabil în lumina egalității de tratament

Securitate Socială

„Twelve”



Înainte de detaşare
Persoană detaşată
activitatea obișnuită a
întreprinderii
24 de luni
fără înlocuire

Securitate Socială

"Treisprezece"

La o persoană care „desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată în două sau mai multe state membre”, se aplică

(a) legislația statului membru de reședință, dacă persoana își desfășoară o parte semnificativă a activității sale în acel stat membru sau dacă este angajată la diferite companii sau diferiți angajatori al căror sediu social sau loc de activitate se află în state membre diferite, sau

(b) legislația statului membru în care se află sediul social sau sediul activității societății angajatoare sau angajatorului, dacă nu își desfășoară o parte semnificativă a activității în statul membru de reședință;

Securitate Socială

"Treisprezece"

La o persoană care „desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată în două sau mai multe state membre”, se aplică:

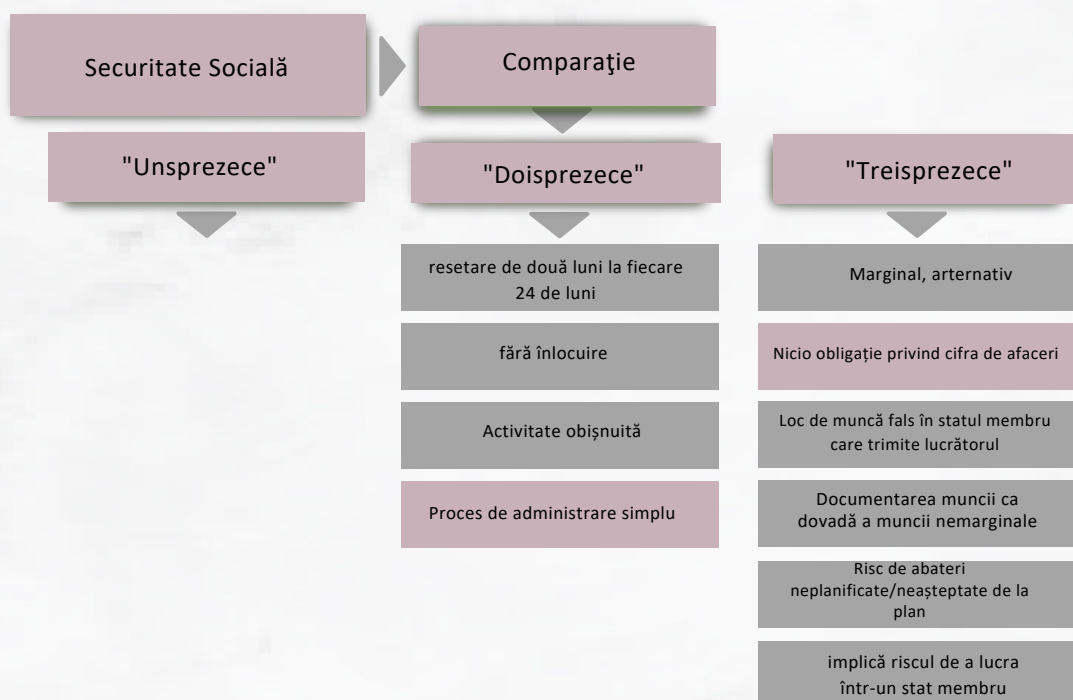
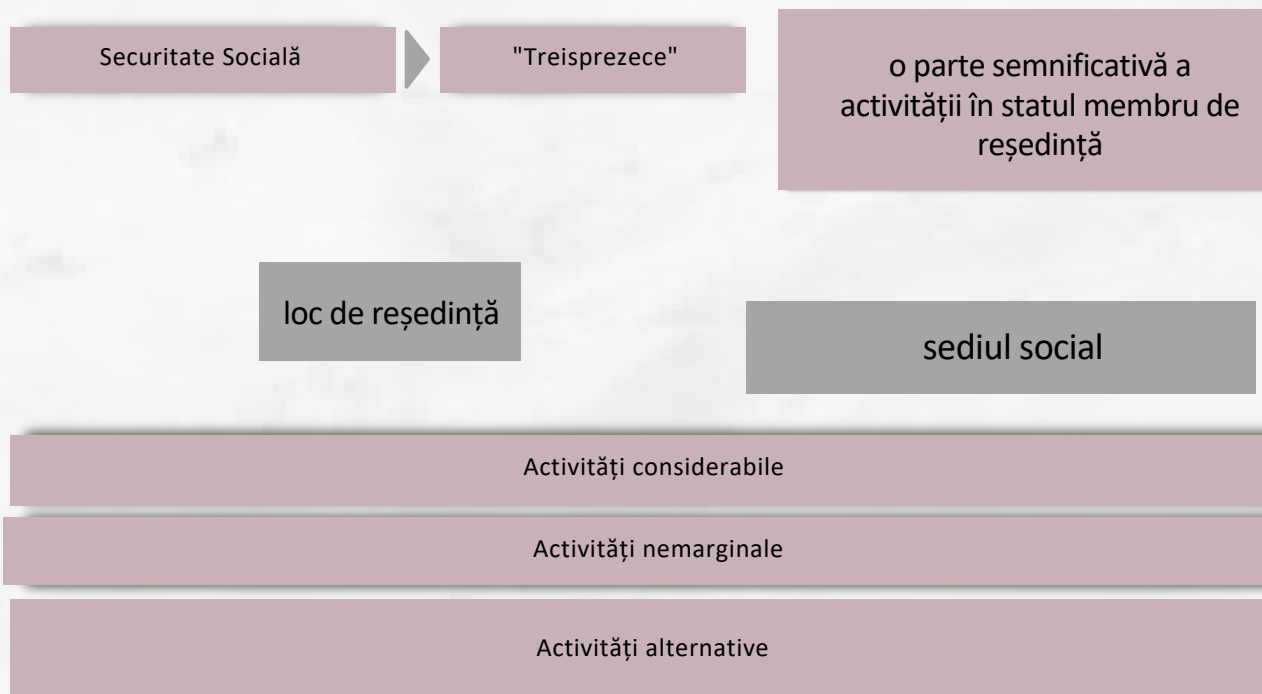
- (a) legislația statului membru de reședință, dacă persoana își desfășoară o parte semnificativă a activității sale în acel stat membru sau dacă este angajată la diferite companii sau diferiți angajatori al căror sediu social sau loc de activitate se află în state membre diferite, sau
- (b) legislația statului membru în care se află sediul social sau sediul activității societății angajatoare sau angajatorului, dacă nu își desfășoară o parte semnificativă a activității în statul membru de reședință;

Securitate Socială

"Treisprezece"

La o persoană care „desfășoară în mod obișnuit o activitate salariată în două sau mai multe state membre”, se aplică:

- (a) legislația statului membru de reședință, dacă persoana își desfășoară o parte semnificativă a activității sale în acel stat membru sau dacă este angajată la diferite companii sau diferiți angajatori al căror sediu social sau loc de activitate se află în state membre diferite, sau
- (b) legislația statului membru în care se află sediul social sau sediul activității societății angajatoare sau angajatorului, dacă nu își desfășoară o parte semnificativă a activității în statul membru de reședință;



Securitate Socială

„PD-A1”

Document transferabil A1

Decizie declarativă emisă de instituția competentă a unui stat membru, prin care se confirmă că persoana care se mișcă este supusă legislației privind securitatea socială a statului membru emitent

Deși se referă exclusiv la securitatea socială, servește adesea ca dovadă a detașării efective

Atlagte zum GKV-Spitzenverband D/VA Rundschreiben Nr. 2018/188 vom 09.04.2018.

Coordonator de Securitate Socială

A1

Certificate concerning the Social Security legislation which applies to the holder
EU Regulations 883/04 and 987/09 (*)

REGISTRATION FOR ACCESS

This certificate confirms the social security legislation which applies to you and confirms that you have no obligations to pay contributions in another State.
Before you leave the State where you are insured to go to another State to work, make sure you have the documents which enable you to receive the necessary benefits in kind (e.g. medical care, treatment in hospital, and others) in the State where you are working.

If you are staying temporarily in the State where you are working, ask your health care institution for the European Health Insurance Card (EHIC). You must show this card to your health care provider if you need benefits in kind during your stay.

If you are going to be living in the State where you are working, ask your health care institution for the A1 document and submit it as soon as possible to the competent health-care institution of the place you are going to work (**).

Previously the insurance institution in the State of stay will also provide special benefits in the event of an accident at work or an occupational disease.

1. PERSONAL DATA OF THE HOLDER

1.1 Personal identification number: Inmate Matri

1.2 Surname

1.3 Nationality

1.4. Substate of birth (***):

1.5. State of birth: 00 00 0000 1.6. Place of birth: 1.7. Nationality

1.8. Address in the State of residence: 1.9. Postal code: 1.10. Country code:

1.11. Address in the State of stay: 1.12. Postal code: 1.13. Country code:

1.14. State: 1.15. Country code:

2. MEMBER STATE (EU/EEA/Other member state) (†)

2.1. Member State: 2.2. Issuing code: 00 00 0000 2.3. Expiry date: 00 00 0000

1.4. The certificate applies for the duration of the activity.

1.5. The determination is unconditional.

1.6. Insurance institution approval on the basis of article 87(8) of Regulation 883/2004

(*) Regulations (EC) No 883/2004, articles 11 through 16, and 983/2009, article 10.
(**) For Spain, Sweden and Portugal, this certificate must be submitted to, respectively, the local provincial offices of social security (Módulo de Inscripción) (PROE), the social insurance institutions and the social security institution of the place of residence.
(***) Information given for identification by the holder when this is not borne by the institution.

eu/Jean-Pierre Camilleri

Securitate Socială

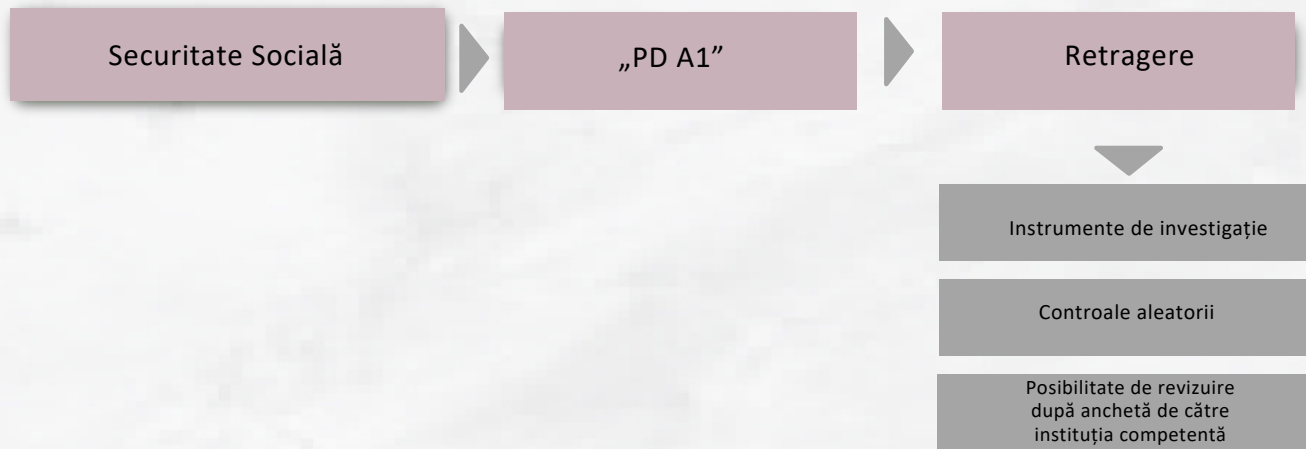
„PD-A1”

Confirmă legislația aplicabilă

Declarativ

Este greu de contestat

Poate să fie aplicat retroactiv



Partea a III-a

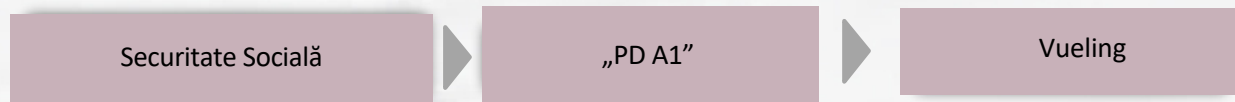
Securitate Socială

Curtea de Justiție a Uniunii Europene (CJUE) privind legislația aplicabilă



Hotărârea CJUE din 27 aprilie 2017 în cazul C-620/15 A-Rosa Flussschiff GmbH

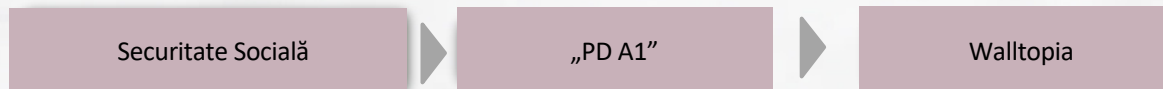
[alineat 61] certificatul E 101 [momentan– certificatul PD A1] (...) obligă instituțiile de securitate socială din statul membru în care se desfășoară munca și instanțele din acel stat membru, chiar și atunci când aceste instanțe stabilesc că condițiile de angajare ale lucrătorului în cauză nu se încadrează în mod evident în domeniul material de aplicare al acestuia, să aplice prevederea Regulamentului nr. 1408/71.



Hotărârea CJUE din 2 aprilie 2020 în cauzele conexe C-370/17 și C-37/18 Vueling

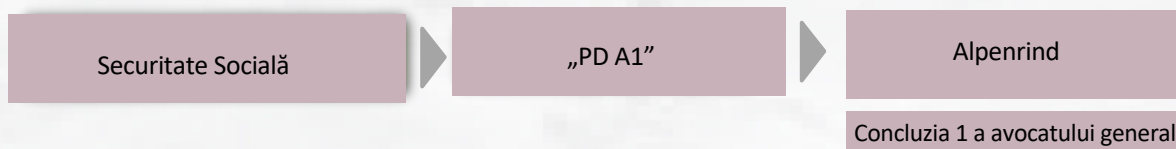
[alineat 86] (...) o instanță a unui stat membru [în legătură cu] certificatele E 101 [PD A1] (...) [poate constata că] acestea au fost obținute sau utilizate în mod fraudulos pentru lucrătorii angajați în acel stat membru și poate constata existența unei fraude și, prin urmare, să nu ia în considerare acele certificate numai după ce se asigură că:

- pe de o parte, procedura de [conciliere] prevăzută la articolul 84a alineatul (3) din regulamentul respectiv [Regulamentul nr. 1408/71, în prezent 883/2004] a fost inițiat fără întârziere și că, instituția competentă a statului membru - emitent a fost împiedicată să verifice valabilitatea eliberării certificatelor menționate, având în vedere dovezile concrete care i-au fost prezentate de către instituția competentă a statului membru gazdă, care arată că acele certificate au fost obținute, adică că s-a făcut referire la acestea în mod fraudulos, și
- pe de altă parte, că instituția competentă a statului membru - emitent nu a efectuat o astfel de revizuire și că nu a luat o decizie într-un termen rezonabil cu privire la aceste probe și certificate în cauză și nu le-a anulat sau revocat, la nevoie.



Hotărârea CJUE din 25 octombrie 2018 în cazul C-451/17 Walltopia

51 (...) Articolul 14(1) Regulamentul nr. 987/2009 coroborat cu articolul 12(1) din Regulamentul nr. 883/2004, trebuie interpretat în sensul că trebuie să se considere că un salariat recrutat în vederea detașării sale într-un alt stat membru s-a aflat „imediat anterior începerii activității sale salariate, deja sub incidența legislației statului membru în care este stabilit angajatorul acestuia” în sensul articolului 14 alineatul (1) din Regulamentul nr. 987/2009, chiar dacă acest salariat nu avea calitatea de asigurat în aplicarea legislației acestui stat membru imediat anterior începerii activității sale salariate, în măsura în care salariatul avea la acel moment reședința în statul membru respectiv, aspect a cărui verificare incumbă instanței de trimitere.

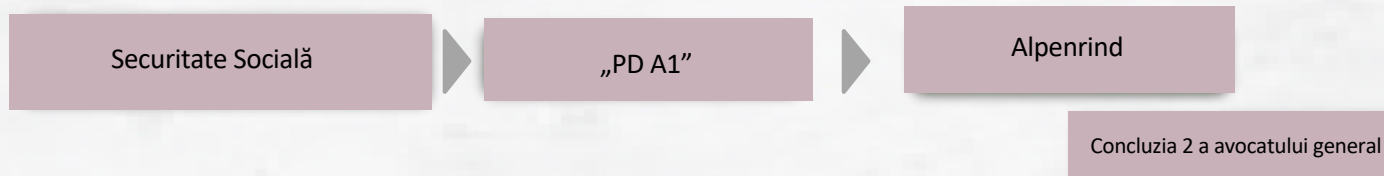


Concluziile avocatului general H. S. ØE din 31 ianuarie 2018 în cazul C-527/16 Alpenrind

93 (...) considerăm totuși că aceasta susține interpretarea potrivit căreia interdicția înlocuirii nu are ca obiect să evite detașările succesive efectuate de angajatori diferiți. Astfel, în sensul său literar, **sintagma „trimisă pentru a înlocui”**, care figurează în toate versiunile lingvistice ale articolului 12 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004, cu excepția versiunii germane, implică, în opinia noastră, faptul că lucrătorul este detașat de angajator *în vederea* înlocuirii unui alt lucrător detașat.

94 Or, cu excepția cazurilor de abuz, **detașarea efectuată de către angajatorul B nu are ca obiect înlocuirea unui lucrător detașat de către angajatorul A. Aceasta urmărește, mai degrabă, prestarea unui serviciu în statul membru gazdă.** Adăugăm, în această privință, că nu este nici măcar sigur că angajatorul B are cunoștința de detașarea efectuată anterior de către angajatorul A.

95. (...) **sintagma „trimisă pentru a înlocui”** susține, în opinia noastră, **teza potrivit căreia interdicția înlocuirii trebuie luată în considerare doar din punctul de vedere al angajatorului care detașează lucrătorul.**

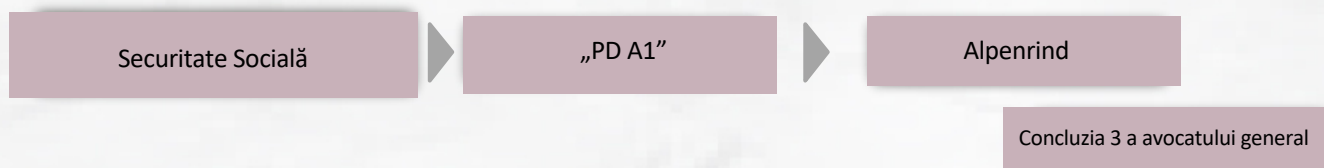


Concluziile avocatului general H. S. ØE din 31 ianuarie 2018.

96 Prin urmare, cred că nu există „înlocuire” în sensul articolului 12(1) Regulamentului nr. 883/2004 atunci când angajatorul B trimite un lucrător să presteze munca prestată anterior de un lucrător pe propus de angajatorul A.

Cu alte cuvinte, consider că nimic nu îl împiedică pe angajatorul B să efectueze o astfel de detașare.

Rezultă că beneficiarul serviciului în statul membru gazdă nu este împiedicat să beneficieze de contracte succesive și diferite cu întreprinderi diferite privind îndeplinirea aceluiași sarcini de către lucrători detașați care nu sunt acoperiți de sistemul de securitate socială al statului membru gazdă.



Concluziile avocatului general H. S. ØE din 31 ianuarie 2018

97 (...) interpretarea inversă ar conduce la punerea angajatorului B într-o poziție mai puțin favorabilă decât angajatorul A, tocmai pentru că angajatorul A a fost primul care a folosit oportunitatea prevăzută la articolul 12 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004 (**principiul de prioritate**).

În opinia noastră, **nu se poate presupune că legiuitorul Uniunii a dorit un astfel de rezultat.**

Așadar, consider că **o astfel de interpretare ar conduce la introducerea unei noi condiții în dispoziția menționată anterior, ceea ce nu reiese din textul acesteia, ceea ce, în opinia mea, ar fi contrar principiului securității juridice a persoanelor în cauză.**

Securitate Socială

„PD A1”

Alpenrind

Concluzia 4 a avocatului general

Concluziile avocatului general H. S. ØE din 31 ianuarie 2018

100 (...) o **interpretare amplă a condiției de neînlocuire**, potrivit căreia această condiție ar include și detașări succesive efectuate de diferite întreprinderi, **poate periclita obiectivele articolului 12 alineatul (1)** din Regulamentul nr. 883/2004.

Vă reamintesc că **scopul acestei prevederi este, printre altele**, de a promova libertatea de circulație a lucrătorilor, precum și **de a încuraja împlinirea economică și, în același timp, de a evita complicațiile administrative**, în special pentru lucrători și întreprinderi.

Securitate Socială

„PD A1”

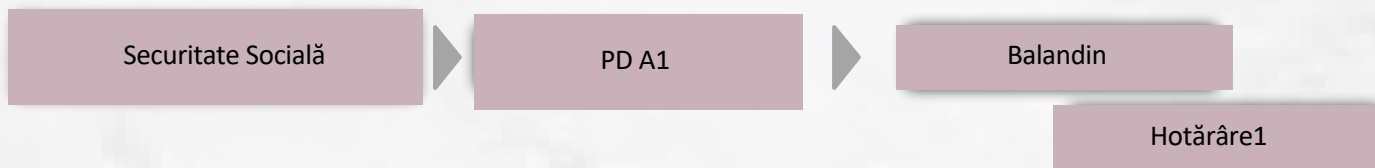
Alpenrind

Hotărâre

Hotărârea Curții din 6 septembrie 2018 în cazul C-527/16 Alpenrind

99 (...) utilizarea repetată a lucrătorilor detașați pentru a ocupa același post, chiar dacă angajatorii care au inițiativa detașării sunt distincți, nu este conformă nici cu modul de redactare, nici cu obiectivele urmărite de articolul 12 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004 și nu este conformă nici cu contextul respectivei dispoziții, astfel încât o persoană detașată nu poate beneficia de regula specială prevăzută de această dispoziție atunci când înlocuiește un alt lucrător.

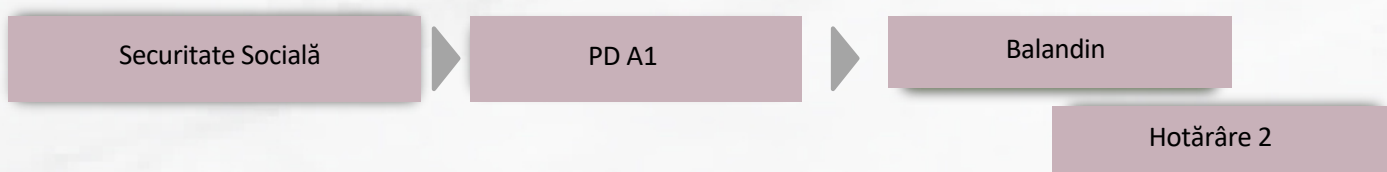
100 (...) Articolul 12 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004 trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care un lucrător care este detașat de angajatorul său pentru a desfășura o activitate într-un alt stat membru este înlocuit de un alt lucrător detașat de un alt angajator, acest din urmă lucrător trebuie considerat ca fiind „trimis să înlocuiască o altă persoană” în sensul acestei dispoziții, astfel încât nu putea beneficia de regula specială prevăzută de dispoziția menționată pentru a continua să fie supus legislației statului membru în care angajatorul său își desfășoară în mod obișnuit activitățile (state membre care trimite lucrătorul). În acest sens, nu este important faptul că angajatorii celor doi lucrători în cauză au sediul în același stat membru sau faptul că aceștia au eventuale legături personale sau organizatorice.



Hotărârea Curții din 24 ianuarie 2019 în cazul C-477/17 Balandin

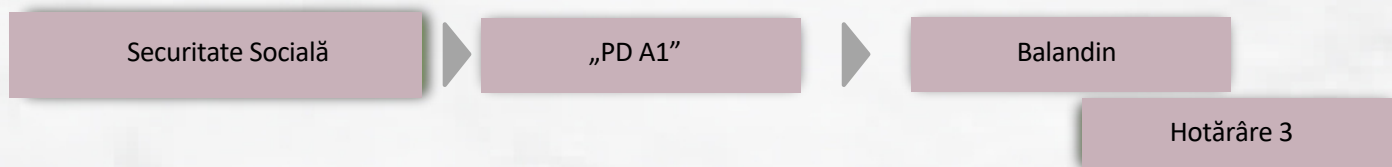
[Alineat 38] (...) după cum reiese din considerentul (11) al Regulamentului nr. 1231/2010, noțiunea „reședință legală” în sensul acestui regulament exprimă alegerea legiuitorului Uniunii de a supune extinderea domeniului de aplicare *ratione personae* al Regulamentelor nr. 883/2004 și 987/2009 la cetățenii statelor terțe condiției prealabile ca aceștia să locuiască în mod legal pe teritoriul statului membru în discuție. Astfel, această noțiune **se distinge de noțiunea „reședință” în sensul articolului 1 litera (j) din Regulamentul nr. 883/2004.**

[Alineat 40] (...) pagina 6 din explicația propunerii de Regulamentul Consiliului [1231/2020] mai precizează că, pentru a putea beneficia de drepturile prevăzute în dispozițiile Regulamentului nr. 883/2004 într-un al doilea stat membru, **acești cetățeni nu trebuie, în mod obligatoriu, să îndeplinească condiția de reședință, putând să fie într-o simplă călătorie, cu condiția ca prezența lor pe teritoriul acestui al doilea stat să fie conformă cu legislația sa privind intrarea și șederea.**



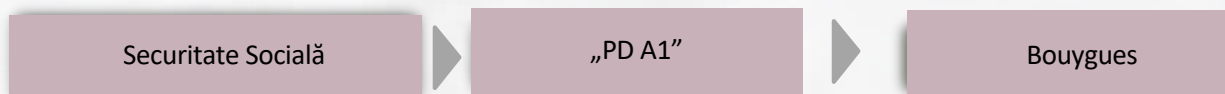
Hotărârea Curții din 24 ianuarie 2019 în cazul C-477/17 Balandin

[Alineat 41] În consecință, atât durata prezenței acestor cetățeni pe teritoriul unui stat membru, cât și faptul că aceștia își păstrează centrul obișnuit al intereselor într-o țară terță nu sunt determinante, ca atare, pentru a stabili dacă aceștia „își au reședința în mod legal pe teritoriul unui stat membru”, în sensul articolului 1 din Regulamentul nr. 1231/2010.



Hotărârea Curții din 24 ianuarie 2019 în cazul C-477/17 Balandin

[Alineat 47] (...) articolul 1 din Regulamentul nr. 1231/2010 trebuie interpretat în sensul că cetățenii țărilor terțe, cum sunt cei în discuție în cauza principală, care locuiesc și lucrează temporar în diferite state membre pentru un angajator stabilit într-un stat membru pot invoca beneficiul regulilor de coordonare prevăzute de Regulamentele nr. 883/2004 și 987/2009 pentru a se stabili cărei legislații de securitate socială îi sunt supuși aceștia, având în vedere că locuiesc și lucrează în mod legal pe teritoriul statelor membre.



Hătârârea Curții din 14 mai 2020 în cazul C-17/19 Bouygues travaux publics

[Alineat 54] articolul 11 alineatul (1) litera (a), articolul 12a punctul 2 litera (a) și punctul 4 litera (a) din Regulamentul nr. 574/72, precum și articolul 19 alineatul (2) din Regulamentul nr. 987/2009 trebuie interpretate în sensul că un certificat E 101, eliberat de instituția competentă a unui stat membru, în temeiul articolului 14 alineatul (1) litera (a) sau al articolului 14 alineatul (2) litera (b) din Regulamentul nr. 1408/71, unor lucrători care își desfășoară activitățile pe teritoriul unui alt stat membru, și un certificat A 1, eliberat de această instituție, în temeiul articolului 12 alineatul (1) sau al articolului 13 alineatul (1) din Regulamentul nr. 883/2004, unor asemenea lucrători,

sunt obligatorii pentru instanțele acestui din urmă stat membru numai în materie de securitate socială.

Securitate Socială

„PD A1”

AFMB

Hotărârea Curții din 16 iulie 2020 în cazul C-610/18 AFMB

[Articolul 82] Articolul 14 alineatul (2) litera (a) din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 (...), și articolul 13 alineatul (1) litera (b) punctul (i) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004 (...), trebuie interpretate în sensul că angajatorul unui șofer pentru transportul internațional rutier, în sensul acestor dispoziții, este întreprinderea care exercită autoritatea efectivă asupra acestui șofer pentru transportul rutier, suportă, în fapt, sarcina salarială corespunzătoare și dispune de puterea efectivă de a-l concedia, iar nu întreprinderea cu care respectivul șofer pentru transportul rutier a încheiat un contract de muncă și care este prezentată în mod formal în acest contract drept angajatorul aceluiași șofer.

Securitate Socială

„PD A1”

DRV Intertrans

Hotărârea Curții din 2 martie 2023 în cazurile conexe C-410/21 & C-661/21 DRV Intertrans

[Alineat 84(1)] **articolul 5 al Regulamentului (CE) nr. 987/2009** (...), trebuie interpretat în sensul că **un certificat A1** eliberat de instituția competentă a unui stat membru **este obligatoriu pentru instituțiile și instanțele statului membru în care se desfășoară munca**, inclusiv atunci când, în urma unei cereri de reexaminare și de retragere adresate instituției emitente de către instituția competentă a acestui din urmă stat membru, aceasta a declarat că suspendă provizoriu efectele obligatorii ale certificatului respectiv până când decide definitiv cu privire la această cerere.

Cu toate acestea, în astfel de împrejurări, **o instanță a statului membru în care se desfășoară munca**, sesizată în cadrul unei proceduri penale îndreptate împotriva unor persoane suspectate că au obținut sau au utilizat în mod fraudulos același certificat A1, **poate constata existența unei fraude și înlătura, în consecință, acest certificat**, în scopul desfășurării acestei proceduri penale, cu condiția ca,

- pe de o parte, **să fi trecut un termen rezonabil fără ca instituția emitentă să fi procedat la reexaminarea temeiniciei eliberării aceluiași certificat** și să fi luat poziție cu privire la elementele concrete pe care le-a prezentat instituția competentă a statului membru gazdă care sugerează că certificatul menționat a fost obținut sau invocat în mod fraudulos, dacă este cazul, prin anularea sau retragerea certificatului în cauză și,
- pe de altă parte, **ca garanțiile inerente dreptului la un proces echitabil** care trebuie acordate acestor persoane **să fie respectate**.

Securitate Socială

„PD A1”

ZUS O/Toruń

Concluziile avocatului general De la Tour din 22 iunie 2023 în cazul C-422/22 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu

[Alineat 61] Propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Sąd Najwyższy (Curtea Supremă, Polonia) după cum urmează:

Articolele 5, 6 și 16, pe de o parte, precum și articolele 2 și 20, pe de altă parte, din Regulamentul (CE) nr. 987/2009 (...),

- trebuie interpretate în sensul că **o instituție care a constatat**, în urma verificărilor efectuate din proprie inițiativă, că a emis în mod eronat un certificat A1 îl **poate retrage fără a iniția în prealabil o procedură de dialog și conciliere cu instituțiile competente din statele membre în cauză** în vederea stabilirii legislației aplicabile;

Totuși, această instituție este obligată să informeze instituțiile competente din statele membre în cauză cu privire la decizia sa de retragere în cel mai scurt termen posibil.

Securitate Socială

„PD A1”

ZUS O/Toruń

Hotărârea din 16 noiembrie 2023 în cazul C-422/22 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Toruniu

O instituție care a constatat, în urma verificărilor efectuate din proprie inițiativă, că a eliberat incorect un certificat A1, poate retrage acel certificat fără a iniția în prealabil un proces de dialog și reconciliere cu instituțiile competente ale statelor membre în cauză pentru a determina legislația aplicabilă. Cu toate acestea, instituția respectivă este obligată să informeze instituțiile competente din statele membre relevante despre decizia sa de a se retrage cât mai curând posibil.



Partea a patra

Impozitul pe venit

Impozit pe venit



Acord bilateral privind evitarea dublei
impuneri

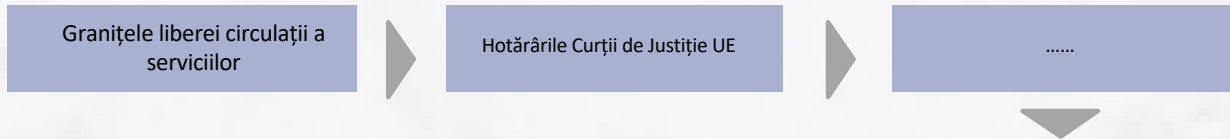
Venitul din muncă realizată în două state membre este
impozitat doar într-un stat membru.

Modul de calcul al celor 183 de zile

Partea a cincea

Limitele libertății de a presta servicii

**Libertatea de a furniza servicii versus libertatea de
reședință în afaceri**



Granițele liberei circulații a serviciilor sunt definite de câteva elemente.

Ele au fost dezvoltate în cadrul practicii judiciare a **Curții de Justiție a UE**

Ele includ:

- **DURATA** (prestare a serviciilor)
- **INFRASTRUCTURA** (sau lipsa acesteia în statul membru gazdă)
- (referitor la cele de mai sus) **DIFERENȚA DINTRE LIBERTATEA DE A TRANSFERA SERVICII ȘI LIBERTATEA DE AFACERI**

DURATA

INFRASTRUCTURA

LIBERA CIRCULAȚIE A SERVICIILOR în comparație cu (LIBERTATEA) de reședință în scopul REȘEDINȚEI DE AFACERI

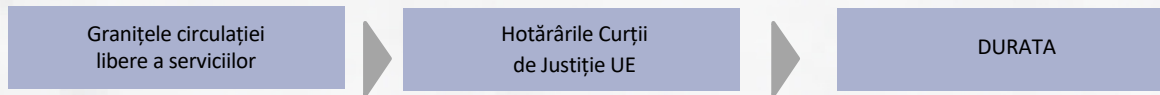
Potrivi practicii juridice Curții de Justiție UE – **intenția întreprinderii (care trimite)** ar trebui să fie factorul decisiv



DURATA (de prestare a serviciilor)

„De asemenea, din practica judiciară rezultă că **nu există nicio prevedere în Contract care să determine în mod abstract durata sau frecvența după care prestarea unui anumit serviciu sau a unui anumit tip de serviciu nu mai poate fi considerată prestare de servicii în sensul Contractului.**

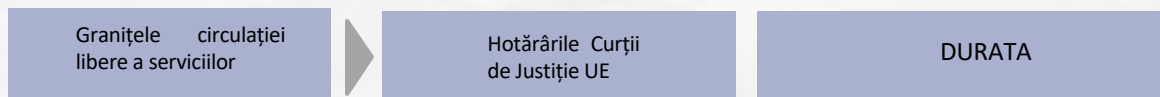
Prin urmare, **conceptul de serviciu în sensul Contractului** poate include servicii de o natură foarte diferită, inclusiv servicii furnizate pe o perioadă extinsă de timp, de exemplu, pe mai mulți ani.”



DURATA (de prestare a serviciilor)

Limitarea cu privire la premisa duratei de timp este efectuarea de activități **„fără o limită de timp previzibilă”**.

În acest caz, **prevederile privind libertatea de prestare a serviciilor nu se aplică** la activitățile întreprinderii.



INFRASTRUCTURA (lipsa acesteia în statul membru gazdă)

„Însuși faptul că o entitate comercială cu sediul într-un stat membru își prestează serviciile identic sau similar mai mult sau mai puțin frecvent sau mai puțin regulat într-un alt stat membru, fără a avea în acel stat membru infrastructura care să îi permită să desfășoare activități de afaceri în mod stabil și continuu (...) nu este suficientă pentru ca acea entitate să fie considerată o entitate de afaceri în statul membru (gazdă) specificat.

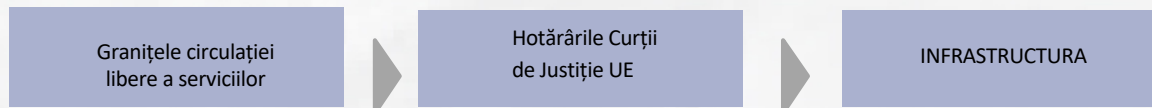
- **Lipsa unei infrastructuri în statul membru gazdă** conform CJUE = posibilitatea prestării legale a serviciilor în zona respectivă.



INFRASTRUCTURA (lipsa acesteia în statul membru gazdă)

Deținerea și utilizarea infrastructurii în țara gazdă (în special pentru dobândirea de clienți) **subînțelege realizarea unei altei libertăți UE (care nu este libertatea de a presta servicii) – libertatea de reședință în afaceri.**

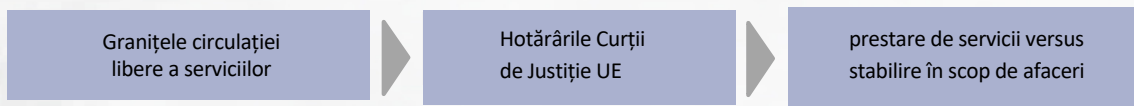
*„exercitarea libertății de stabilire în scopul de afaceri de către o societate presupune **unitate de afaceri** (existența acesteia) **care este permanentă și stabilă** (...) și **care formează centrul activității de afaceri desfășurate în statul membru de stabilire a întreprinderii sub aspectul unui număr nelimitat de clienți.**”*



INFRASTRUCTURA (lipsa acesteia în statul membru gazdă)

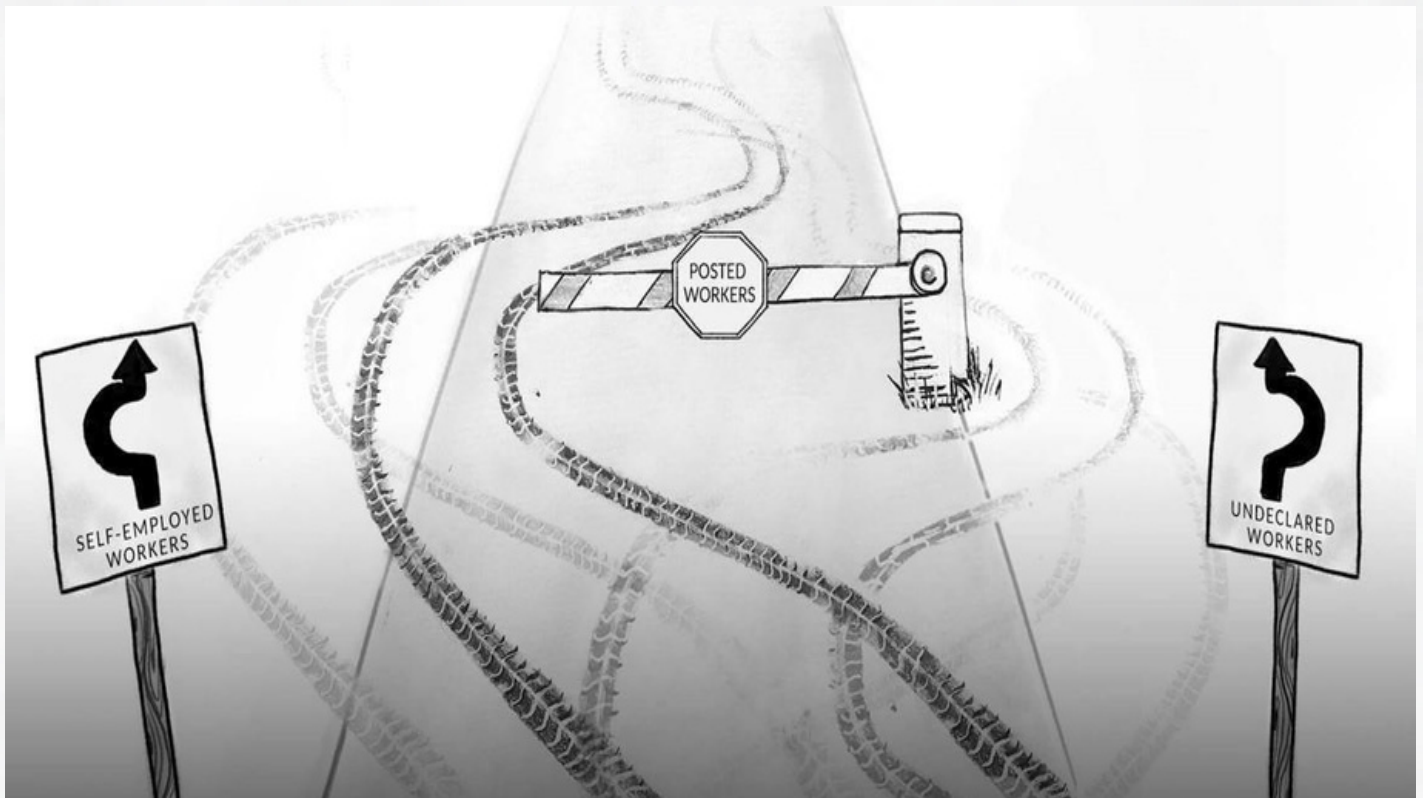
*„conceptul de stabilire în scop de afaceri, în sensul prevederilor Contractului privind libertatea de reședință în afaceri, presupune **realizarea efectivă a activităților economice printr-o unitate de afaceri permanentă în statul membru respectiv în o perioadă de timp nespecificată**”.*

CJUE, în contextul libertății de stabilire în scop de afaceri, a afirmat că „scopul este de a permite unui cetățean al UE să participe, în mod stabil și continuu, la viața economică a unui stat membru care nu este statul său de origine și să beneficieze de aceasta **prin desfășurarea efectivă a activității economice în statul membru gazdă pentru o perioadă nedeterminată de timp folosind o infrastructură permanentă.**”



DIFERENȚA ÎNTRE LIBERA CIRCULAȚIE DE PRESTARE A SERVICIILOR ȘI LIBERTATEA DE STABILIRE ÎN SCOP DE AFACERI

*„Libertatea de prestare a serviciilor subînțelege eliminarea oricărui tip de discriminări împotriva furnizorului de servicii pe baza naționalității lui sau prin faptul că este stabilit în scop de afaceri într-un stat membru diferit de statul membru în care are loc prestarea serviciilor. Condiția ca întreprinderea să înființeze o unitate de afaceri sau o filială în statul membru în care intenționează să presteze servicii este **în contrast direct cu esența libertății de prestare a serviciilor** deoarece împiedică furnizorii de servicii care sunt stabiliți în scop de afaceri în alt stat membru să presteze servicii în acel stat membru.”*



Partea a șasea

Provocări și soluții

Provocări comune pentru toate domeniile:

- Crearea de obstacole administrative de către statele membre gazdă pentru companiile străine care trimit lucrătorii
- Inconsecvența companiilor de trimitere cu condițiile de trimitere

Provocări comune pentru toate domeniile :

- Trimiterea cetățenilor din statele terțe și cadrul ei
- Așa-numitele „vize Vander Elst”
- Războiul în Ucraina

Provocări comune pentru toate domeniile :

- Problemele privind furnizarea de informații („glonțul de aur al legislației UE”?)

* Termenul a fost inventat de F. De Wispelaere și L. De Smedt în „Accesul la informații privind detașarea lucrătorilor: suntem orbiți de importanța pe care legislația UE o acordă unui singur site oficial național?” Policy Brief 2023/5. Viena: Evropski centar.

Provocări în sectorul construcțiilor

- Peste 3 milioane de companii, cu o cifră de afaceri anuală de peste 1.500 miliarde EUR
- Sectorul construcțiilor din UE angajează direct și între 2020 și 2021 a avut o rată medie de creștere a ocupării forței de muncă de aproximativ 3% [Analiza strategică a Autorității Europene a Muncii (ELA) din 2023]

Provocări în sectorul construcțiilor

- Companiile * „Letter-box” în sectorul construcțiilor
- Realizarea frauduloasă a activităților independente
- Formulare PD A1 obținute în mod fraudulos
- Munca suplimentară și plățile insuficiente ca nerespectare a condițiilor de muncă
- Digitalizarea în cadrul sectorului (sau lipsa acesteia?)

Aşa-numita viza Vander Elst?



Annalena Baerbock
Utenriksminister, Tyskland

Războiul din Ucraina (din perspectiva Poloniei)

- 1,35 milioane de cetățeni ucrainieni înainte de 4 februarie 2022
- 1,55 milioane de cetățeni ucraineni au sosit după 24 februarie 2022

Provocări în sectorul îngrijirii

- Strategia europeană privind serviciile de îngrijire
- Recomandarea Consiliului privind accesul la serviciile de îngrijire pe termen lung, la prețuri accesibile și de înaltă calitate [engl. LTC]

Strategia europeană privind serviciile de îngrijire



Strategia europeană privind serviciile de îngrijire

- formele atipice de ocupare a forței de muncă și dezvoltarea muncii prin intermediul platformelor joacă un rol din ce în ce mai important în îngrijire, ceea ce are ca rezultat un **acces limitat la protecția socială, drepturile lucrătorilor, sănătatea și securitatea la locul de muncă.**

- **Comisia solicită statelor membre să aplice Convenția OIM 189 pentru lucrătorii casnici**

În acest sens, Comisia solicită statelor membre să „întreprindă măsuri pentru oficializarea și reglementarea situației specifice a lucrătorilor casnici care locuiesc cu persoane care beneficiază de servicii”.

Strategia europeană privind serviciile de îngrijire

Obiectivele Strategiei europene privind serviciile de îngrijire la sfârșitul vieții la domiciliu:

- utilizarea fondurilor UE existente pentru a permite cetățenilor să aibă acces egal la îngrijire pe termen lung de înaltă calitate, în special la îngrijire comunitară și la domiciliu
- Permitearea persoanelor în vârstă să rămână la domiciliu cât mai mult posibil - îmbunătățirea condițiilor de muncă și a accesului la formare pentru a îmbunătăți competențele profesionale ale personalului
- revizuirea, în cooperare cu agențiile UE, a conformității cu standardele UE privind condițiile de muncă, inclusiv îngrijirea la domiciliu

Recomandarea Consiliului privind accesul la îngrijire pe termen lung la prețuri accesibile și de înaltă calitate



Brussels, 25 November 2022
(OR. en)

13948/22

Interinstitutional File:
2022/0264(NLE)

SOC 578
GENDER 168
EMPL 395

LEGISLATIVE ACTS AND OTHER INSTRUMENTS

Subject: COUNCIL RECOMMENDATION on access to affordable high-quality long-term care

Recomandarea Consiliului privind accesul la îngrijire pe termen lung la prețuri accesibile și de înaltă calitate

(25) Această Recomandare se bazează pe dreptul Uniunii privind condițiile de muncă transparente și previzibile, cum ar fi Direktiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului, Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului și Directiva (UE)2022/2041 al Parlamentului European și al Consiliului, privind echilibrul dintre muncă și viața privată, precum Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului, și privind sănătatea și securitatea în muncă (...)

Recomandarea Consiliului privind accesul la îngrijire pe termen lung la prețuri accesibile și de înaltă calitate

3. În sensul prezentei recomandări, **se aplică următoarele definiții:**

a) „îngrijire pe termen lung” înseamnă **o serie de servicii și forme de asistență** pentru persoanele care, din cauza slăbiciunii mentale și/sau fizice, a bolii și/sau a dizabilității, depind pentru o perioadă lungă de timp de sprijin în activitățile vieții de zi cu zi și/sau au nevoie de îngrijire medicală permanentă. Activitățile din viața de zi cu zi care necesită sprijin pot fi activități de îngrijire de sine pe care o persoană trebuie să le efectueze în fiecare zi, și anume activități din viața de zi cu zi, cum ar fi scăldatul, îmbrăcatul, hrănirea, șederea și ridicarea de pe scaun, așezarea și ridicarea din pat. mișcarea, folosirea toaletei și controlul vezicii urinare și intestinelor, **sau pot fi legate de viața independentă**, adică activitățile de bază ale vieții de zi cu zi, cum ar fi pregătirea meselor, gestionarea banilor, cumpărăturile pentru produse alimentare sau articole personale, efectuarea treburilor casnice ușoare sau grele și utilizarea telefonului;

Recomandarea Consiliului privind accesul la îngrijire pe termen lung la prețuri accesibile și de înaltă calitate

3. Pentru toate Recomandările se aplică următoarele definiții:

[...]

(c) „îngrijire la domiciliu” înseamnă îngrijirea formală pe termen lung oferită în locuința privată a beneficiarului de îngrijire de către unul sau mai mulți lucrători profesioniști angajați în serviciile de îngrijire pe termen lung;

[...]

(f) „îngrijire neformală” înseamnă îngrijire pe termen lung oferită de un îngrijitor neformal, și anume o anumită persoană din mediul social al persoanei care are nevoie de îngrijire, care include un partener, un copil, un părinte sau o altă persoană, care nu este angajat ca lucrător profesionist de îngrijire pe termen lung.

Soluții care sunt comune tuturor domeniilor :

Realizarea libertății de a presta servicii (în cea mai mare măsură posibilă) - una dintre cele mai recente inițiative în acest domeniu – proiectul Raportului privind viitorul pieței unice, redactat de Enrico Letta

Soluții care sunt comune tuturor domeniilor:

Raport solicitat de Consiliul European din 30 iunie 2023. În acesta se solicită „realizarea unui raport independent la nivel înalt privind viitorul pieței unice care să fie prezentat la ședința din martie 2024 și solicită ca viitoarele președinții ale Consiliului și ale Comisiei să continue acest proces, în consultare cu statele membre”.

Soluții care sunt comune tuturor domeniilor:

Dezvoltarea inițiativelor de digitalizare, astfel cum sunt prevăzute în Comunicarea Comisiei din 6 septembrie 2023 privind digitizarea în coordonarea sistemelor de securitate socială: facilitarea liberei circulații în cadrul pieței unice, COM(2023) 501 final

Soluții care sunt comune tuturor domeniilor :

- Comisia a solicitat statelor membre, printre altele:
- să accelereze implementarea la nivel național a Schimbului Electronic de Informații privind Securitatea Socială (EESSI), astfel încât acesta să fie pe deplin funcțional în toată Europa până la sfârșitul anului 2024;
- să se angajeze pe deplin în activități pilot legate de Permisul European de Securitate Socială (ESSPASS)

Soluții care sunt comune tuturor domeniilor :

- Comisia a solicitat statelor membre, printre altele (continuare):
- să introducă mai multe proceduri de coordonare a securității sociale în întregime online. În acest scop, potrivit Comisiei, statele membre pot utiliza Regulamentul pe un portal digital unic, care prevede livrarea anumitor proceduri administrative importante către cetățeni și întreprinderi complet online, până cel târziu la 12 decembrie 2023.

Soluții care sunt comune tuturor domeniilor:

- Comisia a solicitat statelor membre, printre altele (continuare):
- să lucreze la introducerea Portofelului european pentru identitate digitală (EUDI), care le va permite cetățenilor Uniunii Europene să poarte versiuni digitale ale documentelor personale, cum ar fi Cardul European de Asigurări Sociale de Sănătate (CEASS).

Protecția temporară a cetățenilor ucraineni în Uniunea Europeană

Mecanismul de protecție temporară a fost activat pentru prima dată pe 4 martie 2022 – la doar câteva zile după ce forțele armate ruse au lansat o invazie majoră asupra Ucrainei.

Protecția temporară a cetățenilor ucraineni în Uniunea Europeană

Consiliul a convenit să extindă protecția temporară pentru persoanele care fug de războiul de agresiune al Rusiei împotriva Ucrainei până la 4 martie 2025.
Statele membre UE ar trebui acum să urmeze exemplul

Protecție temporară

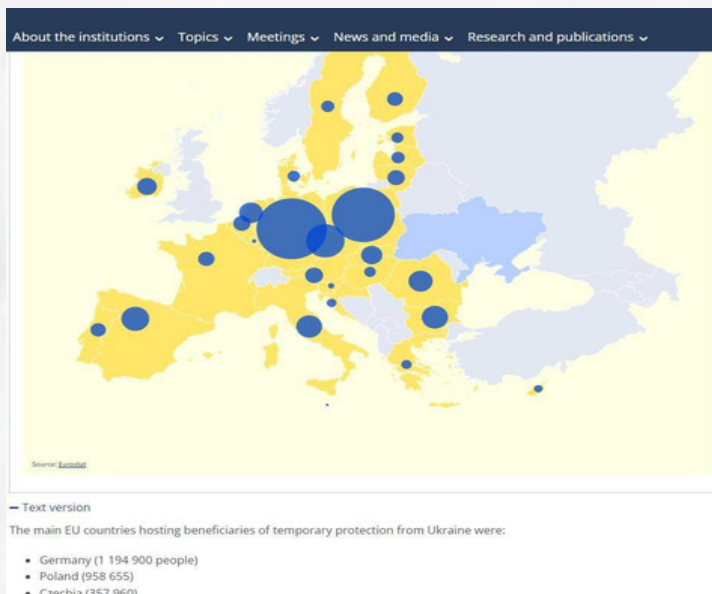
Germania – 1 194 900

Polonia – 958 655

Cehia – 357 960

**Principalele țări ale
Uniunii Europene care
găzduiesc beneficiari de
protecție temporară din
Ucraina**

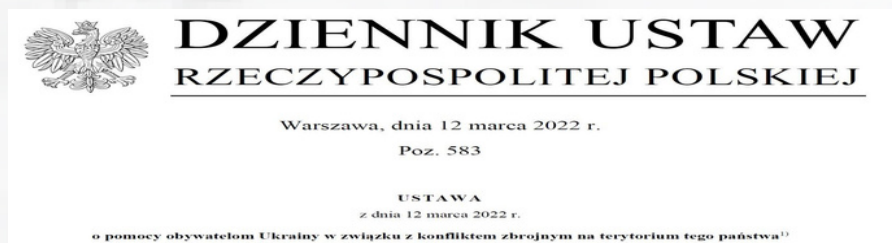
[sursa: [Consilium.europa.eu](https://consilium.europa.eu) Comunicat
de presă din 28 septembrie 2023]



Războiul în Ucraina- Soluții

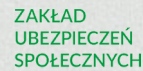
Răspuns legislativ în Polonia:

Legea specială din 12 martie 2022 privind asistența cetățenilor ucraineni în materie de conflict armat de pe teritoriul aceluia stat (Legea specială privind Ucraina)





**Cooperation as a key to overcoming challenges
in the field posting of workers from care, construction,
transport and agriculture sectors**



- Această copie este gratuită -



Co-funded by
the European Union

„Finanțat de Uniunea Europeană. Opiniile și opiniile exprimate sunt totuși numai ale autorilor și nu reflectă neapărat cele ale Uniunii Europene sau ale Comisiei Europene. Nici Uniunea Europeană și nici autoritatea care acordă acordarea nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.”

