

I. Beneficiari

Asigurații sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale și ai sistemului de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale din România.

II. Reguli de determinare a legislației aplicabile

Acordul stabilește reguli de determinare a legislației aplicabile în privința obligației de asigurare, astfel încât o persoană să nu fie supusă, în același timp, ambelor legislații de securitate socială sau să nu se regăsească în situația în care niciuna dintre cele două legislații să nu-i fie aplicabilă.

Regula generală : lucrătorul este asigurat / plătește contribuții conform legislației statului în care își desfășoară activitatea.

Excepții :

1. Trimiterea persoanei angajate

Persoana angajată în România care este trimisă de angajatorul său (care își desfășoară în mod obișnuit activitatea în România) să desfășoare o anumită activitate în contul acestuia, în R.F. Germania, este asigurată potrivit legislației de asigurări sociale din România.

- **Perioada de trimitere** nu poate depăși 24 luni calendaristice. Această perioadă curge din prima zi a lunii calendaristice în care persoana angajată în România își începe activitatea pe teritoriul R.F. Germania. În cazul persoanelor care desfășoară o activitate în R.F. Germania în ziua intrării în vigoare a acordului (1 iunie 2006) termenul începe să curgă de la această dată.
- **Perioada de timp dintre două trimiteri ale aceleiași persoane angajate**
 - o persoană angajată poate fi trimisă succesiv de același angajator român în R.F. Germania, cu condiția de a exista o durată de întrerupere a perioadelor de trimitere de cel puțin **2 luni**, timp în care persoana trimisă să fi revenit în România pentru a-și

desfășura activitatea la angajatorul trimițător. Perioadele de trimitere cumulate nu trebuie să depășească 24 luni calendaristice.

- dacă o persoană angajată a fost trimisă în R.F. Germania să desfășoare o activitate pentru o perioadă mai mică de 24 luni și se întoarce în România, unde desfășoară o activitate **de cel puțin 1 an**, poate fi trimisă în R.F. Germania, fără a se lua în considerare prima perioadă de trimitere.

- **Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească persoana angajată în România care va fi trimisă de angajatorul ei în R.F. Germania :**

- persoana angajată își desfășoară în mod normal activitatea la angajatorul din România care o trimite;

- persoana angajată să fi fost deja supusă legislației de asigurări sociale din România;

- persoana angajată în scopul trimiterii în R.F. Germania are în acel moment reședința obișnuită (domiciliul) în România;

- activitatea angajatului trimis în R.F. Germania să corespundă domeniului de activitate al angajatorului din România;

- scopul trimiterii este acela ca persoana angajată să desfășoare în R.F. Germania o anumită activitate în contul angajatorului din România;

- să se mențină raportul de subordonare între persoana angajată și angajatorul său pe toată durata trimiterii;

- persoana angajată să desfășoare la angajatorul din România, care a trimis-o în R.F. Germania, o activitate în România de cel puțin 2 luni de la terminarea ultimei perioade de trimitere în R.F. Germania .

- **Condiția pe care trebuie să o îndeplinească angajatorul român care trimite o persoană angajată în R.F. Germania** este de a desfășura o activitate comercială semnificativă pe teritoriul României.

Elementele care atestă activitatea comercială semnificativă sunt :

- **domeniul de activitate al angajatorului din România** trebuie să corespundă activității desfășurate de angajatul trimis în R.F. Germania;

- **cifra de afaceri** realizată de angajatorul din România pe teritoriul acestui stat trebuie să fie de **25%** în ultimii 2-3 ani de activitate;

- dacă cifra de afaceri realizată de angajatorul din România pe teritoriul acestui stat este mai mică de 25%, relevantă este **ponderea procentuală** a angajaților rămași să-și desfășoare activitatea în România;

- angajatorul din România trebuie să desfășoare pe teritoriul acestui stat activități specifice domeniului său profesional (este exclus angajatorul care nu are o activitate proprie);

2. Alte excepții

La cererea comună a persoanei angajate și a angajatorului sau la cererea unui lucrător independent ministerele muncii din cele două state sau instituțiile desemnate de acestea (pentru România – Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale, pentru R.F. Germania – Organismul de Legătură pentru Asigurări de Sănătate în Străinătate) pot stabili de comun acord **excepții** de la dispozițiile Acordului în materia obligației de asigurare, cu condiția ca persoana în cauză să fi fost supusă sau să fie supusă legislației unuia dintre statele contractante.

- **Domeniile** pentru care se pot solicita acorduri pentru situații de excepție sunt cele necomerciale.
 - **Perioada de timp pentru care poate fi convenit acordul pentru situații de excepție**
 - a. acordul poate fi convenit în principiu pentru perioade care nu depășesc **5 ani**, luându-se în considerare și perioadele de trimitere inițiale;
 - b. această perioadă de trimitere de 5 ani se poate prelungi, în principiu, printr-un nou acord pentru **maximum 3 ani**, precizându-se **circumstanțele deosebite** pentru care se solicită această prelungire;
 - c. există și posibilitatea de a se conveni un acord pentru o perioadă de trimitere a unei persoane angajate în R.F. Germania pentru **o perioadă care depășește 8 ani**. Acordul poate fi convenit numai pentru **o perioadă de câteva luni**. Aceste cazuri sunt izolate și au un specific deosebit.
- În situația în care au fost convenite acorduri anterioare pentru situații de excepție, acestea vor fi luate în considerare la stabilirea perioadelor menționate la punctele a,b,c atunci când persoana angajată nu a desfășurat în România o activitate de cel puțin 12 luni sau a trecut la alt angajator.

- **Condiții**

- în decursul activității în R.F. Germania, persoana angajată trebuie să își mențină raportul de muncă cu angajatorul din România;
- angajatorul din România care va trimite persoana angajată în R.F. Germania trebuie să realizeze o cifră de afaceri de peste **50%** în România;
- activitatea din R.F. Germania a persoanei angajate trimise trebuie să corespundă domeniului de activitate al angajatorului din România.

III. Formularul utilizat

RO/D 101 – Adeverință privind aplicarea legislației române în cazul unei activități în R.F. Germania

IV. Aspecte procedurale

- **Actele necesare** în vederea eliberării formularului RO/D 101 :
 - certificatul de atestare fiscală pentru persoane juridice, eliberat de Agenția Națională de Administrare Fiscală, din care să rezulte că angajatorul nu are datorii la bugetul consolidat de stat, la data solicitării formularului RO/D 101;
 - certificatul eliberat de Agenția Națională de Administrare Fiscală din care să rezulte o cifră de afaceri realizată pe teritoriul României de cel puțin 25% sau 50% în ultimii 2-3 ani de activitate;
 - certificatul de înregistrare al societății eliberat de Oficiul Național al Registrului Comerțului (copie xerox);
 - contractul individual de muncă al persoanei care va fi trimisă în R.F. Germania (copie xerox);
 - adeverință de la Inspectoratul Teritorial de Muncă din care să rezulte numărul total de angajați ai societății la data solicitării formularului RO/D 101;
 - copia xerox a cărții de identitate din România a angajatului;
 - copiile xerox ale actelor de stare civilă pentru persoanele care-l însoțesc pe angajat.

- **Depunerea și soluționarea cererilor** pentru eliberarea formularului RO/D 101

- Cererea pentru obținerea formularului RO/D-101 - adeverința privind aplicarea legislației române în cazul unei activități în R.F. Germania - va fi depusă de către angajatorul român care trimite o persoană angajată în R.F. Germania la Serviciul Aplicare Acorduri și Reglementări Comunitare din cadrul Casei Naționale de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale cu 30 zile calendaristice înainte de începerea perioadei de detașare.

Cererea va fi însoțită de documentele necesare menționate mai sus.

- Cererea comună a persoanei angajate și a angajatorului pentru obținerea acordului pentru situații de excepție va fi adresată Serviciului Aplicare Acorduri și Reglementări Comunitare din cadrul Casei Naționale de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale cu 60 zile calendaristice înainte de expirarea perioadei inițiale de detașare.

- Cererea și documentele depuse vor fi verificate dacă respectă dispozițiile prevăzute în Acord de către Serviciul Aplicare Acorduri și Reglementări Comunitare - CNPAS – în termen de 10 zile lucrătoare.

Dacă se constată că dosarul depus de solicitant nu este complet, se fac demersuri către persoanele în cauză pentru completarea acestuia.

În situația obținerii acordului pentru situații de excepție se va verifica cererea și se va trimite instituției din R.F. Germania o propunere de acord. După ce instituția din Germania și-a dat avizul, CNPAS va informa solicitanții despre rezultatul procedurii de consultare.

- În cazul în care se constată îndeplinirea condițiilor legale, CNPAS emite formularul RO/D – 101.

- În cazul în care se constată neîndeplinirea condițiilor legale, CNPAS va informa persoanele în cauză, motivând decizia luată.

Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale

Biroul de presă

31.05.2006