



MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ȘI FAMILIEI
OPERATOR DE DATE CU CARACTER PERSONAL ÎNREGISTRAT CU NR.1271
DEPARTAMENTUL PENTRU MUNCĂ ÎN STRĂINĂTATE
CABINET SECRETAR DE STAT

Calea Victoriei nr. 15/E, sector 3, București
Tel.: 315.93.44; 310.30.34 Fax: 312.05.21; E-mail: dms@msssf.ro

19 ianuarie 2007

Comunicat de presă

Detașarea lucrătorilor dintr-un stat membru al Uniunii Europene într-un alt stat membru al Uniunii Europene și în Spațiul Economic European, precum și regimul de securitate socială aplicabil

Departamentul pentru Muncă în străinătate informează persoanele interesate cu privire la Detașarea lucrătorilor dintr-un stat membru al Uniunii Europene într-un alt stat membru al Uniunii Europene și în Spațiul Economic European, precum și regimul de securitate socială aplicabil.

Conform prevederilor de drept comunitar cu privire detașarea unui angajat în alt stat din Uniunea Europeană se aplică normele de asigurări sociale dintr-un singur stat membru, în măsura în care nu este prevăzută expres o excepție de la această regulă.

Cu caracter general, toate persoanele care se deplasează în alt stat membru în scopul desfășurării unei activități, fac obiectul sistemului de asigurări sociale din noul stat în care își desfășoară activitatea.

Cea mai importantă excepție este posibilitatea de a fi în continuare subiectul sistemului de asigurări sociale al statului în care firma își desfășoară în mod curent activitatea, în cazul în care angajatul este detașat de către această firmă în alt stat membru pentru un interval limitat încă de la început (cel mult 12 luni, durată care poate fi prelungită cu alte 12 luni) cu condiția îndeplinirii anumitor condiții.

Un angajat este considerat detașat dacă firma la care prestează activitate în mod curent și care își desfășoară activitatea într-un stat membru, îl detașează pe acesta într-un alt stat membru pentru a efectua în contul său o activitate.

În concluzie, se consideră că aceste caracteristici sunt îndeplinite dacă, pentru întreaga durată a detașării, între firma care efectuează detașarea și angajatul detașat se menține un raport de dreptul muncii.

Mentținerea raportului de dreptul muncii între firma care realizează detașarea și angajatul detașat depinde în special de menținerea raportului între aceleași persoane care au încheiat contractul de muncă, în baza căruia s-a realizat angajarea; firma care efectuează detașarea are dreptul să pună capăt contractului prin intermediul rezilierii; firma care realizează detașarea determină în continuare natura activității care urmează a fi desfășurată de către angajatul delegat; firma care a încheiat contractul de muncă va răspunde pentru plata remunerației, indiferent de persoana care efectuează efectiv plata.

Urmare a normelor juridice aplicabile, pot fi avute în vedere cel puțin patru situații în care este exclusă din start posibilitatea de aplicare a normelor referitoare la detașare, respectiv:

- Firma la care este detașat angajatul detașează la rândul său acest angajat unei alte firme din statul membru în care se află sediul său;
- Firma la care este detașat angajatul îl detașează la rândul său pe acest angajat unei alte firme din alt stat membru;
- Lucrătorul este angajat într-un stat membru pentru a fi detașat de o firmă, care are sediul în alt stat membru, la o firmă cu sediul într-un stat membru terț;
- Angajatul este încadrat în muncă de o firmă care are sediul în alt stat membru pentru a efectua o activitate într-un prim stat membru.

Detașarea unui lucrător pe teritoriul unui alt stat membru presupune obligația firmei trimițătoare de a se îngriji de securitatea sa socială.

În acest sens, se adresează instituției locale competente a statului membru în care se află sediul firmei, solicitând eliberarea unui „Certificat cu privire la normele juridice aplicabile” (formularul E 101). Formularul E 101 este valabil pentru un interval de maximum 12 luni și trebuie solicitat înainte de începerea perioadei de detașare.

În situația în care este necesar ca durata detașării să fie mai mare de douăsprezece luni, angajatul detașat poate rămâne supus sistemului de securitate socială din statul în care își desfășoară în mod obișnuit activitatea, cu condiția existenței acordului instituției competente din statul în care este detașat.

Așa cum am menționat, detașarea este limitată cu caracter general la o durată de 12 luni. În numeroase situații, firmele sunt nevoite să își trimită angajații în străinătate în deplasări în interes de serviciu de scurtă sau foarte scurtă durată. Astfel, în situațiile în care, durata preconizată a detașării este de maximum 3 trei luni, se poate aplica următoarea procedură simplificată: autoritățile competente pentru statul din care se detașează, la cererea firmelor în cauză, eliberează formularul E 101, în care ultima rubrică este deja completată (denumirea autorității competente, cu adresa, ștampila, data și semnătura), prevăzut cu un număr curent și marcate cu textul aferent „Detașare de până la trei luni conform Hotărârii nr. 148 a Comisiei Administrative a Comunității Europene din data de 25 iunie 1992”.

Suplimentar față de formularul E 101, pentru a obține în statul de angajare

prestații în caz de boală și pentru îngrijirea copilului, pentru sine și pentru familia lor, angajații detașați trebuie să solicite instituției competente din statul în care își desfășoară activitatea în mod obișnuit eliberarea unui certificat cu privire la dreptul de prestații materiale în caz de boală, respectiv formularul E 111 (Cardul european pentru asigurare de sănătate)

Suspendarea temporară a activității pe parcursul perioadei de detașare, indiferent de motive (concediu, boală etc.) nu reprezintă o sistare a detașării care ar justifica o prelungire a perioadei de detașare cu același interval de timp. Perioada de detașare se încheie exact la data planificată, indiferent de numărul și durata evenimentelor care au condus la suspendarea activității.

Daniela Nicoleta ANDREESCU

SECRETAR DE STAT