

## 1. Reglementare legală

**M**odalitatea prestării de activități de către cetățenii europeni pe teritoriul statelor membre este guvernată de o serie de regulamente și directive europene, transpuse în legislația noastră în principal prin:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, republicată în Monitorul Oficial nr. 774 din 2 noiembrie 2011;
- Hotărârea Guvernului nr. 1.864/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 102/2005, republicată în Monitorul Oficial nr. 239 din 9 aprilie 2012;
- Legea nr. 28/2024 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 176 din 5 martie 2024;
- Legea nr. 200/2004, privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România, publicată în Monitorul Oficial nr. 500 din 3 inie 2004.

## 2. Condiții pentru angajare pe teritoriul României

Cetățenii statelor membre ale UE, ai SEE ori ai Confederației Elvețiene aflați în căutarea unui loc de muncă, care doresc să aplice pentru ocuparea unui loc de muncă în România se pot informa prin intermediul rețelei de servicii europene pentru ocuparea forței de muncă, atunci când aceștia se află pe teritoriul altui stat membru. În situația în care aceștia se află deja pe teritoriul României, ei se pot adresa Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă – serviciul public de ocupare român.

informare

O altă modalitate de a se informa și de a identifica un loc de muncă este aceea de a contacta alți furnizori de servicii din România ori proveniți din statele membre ale UE, acreditați în condițiile prevăzute de criteriile de acreditare ori, după caz, supuși procedurii de notificare stabilite de Hotărârea Guvernului nr. 277/2002 privind aprobarea Criteriilor de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial nr. 224 din 3 aprilie 2002.

Potrivit art. 3 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/2005, cetățenii Uniunii Europene și membrii acestora de familie care își exercită dreptul de rezidență pe teritoriul României beneficiază de egalitate de tratament cu cetățenii români în domeniul de aplicare a tratatelor UE, sub rezerva prevederilor acestor tratate și a dispozițiilor adoptate în aplicarea lor.

egalitate de  
tratament

Cu toate acestea, conform prevederilor art. 45 alin. (4) din Tratatul UE, libera circulație a lucrătorilor nu se aplică cu privire la ocuparea locurilor de muncă și încadrarea în administrația publică.

Într-adevăr, în UE, statele membre pot restrânge accesul la anumite posturi din administrația publică, care nu vor putea fi ocupate decât de către cetățenii țării respective. **Este o excepție de la regula** generală privind libera circulație a lucrătorilor, care trebuie interpretată după caz. În cazul locurilor de muncă care nu fac obiectul acestor restricții, cetățenii UE trebuie să fie tratați la fel în ceea ce privește:

- accesul la un loc de muncă (ex. procedurile de angajare);

- condițiile de muncă (ex. salariu, grad);
- recunoașterea experienței profesionale și a vechimii în muncă.

Așadar, este prevăzută eliminarea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie între lucrătorii statelor membre, în ceea ce privește încadrarea în muncă, remunerarea și celelalte condiții de muncă, iar sub rezerva restricțiilor justificate de motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică, cetățenii UE, precum și membrii familiilor lor au dreptul de a desfășura o activitate salarizată în conformitate cu legislația statului respectiv.

În conformitate cu prevederile art. 1 al Regulamentului (UE) nr. 492/2011, orice resortisant al unui stat membru, indiferent de reședința sa, are dreptul de a accede la o activitate salariată și de a desfășura această activitate pe teritoriul altui stat membru, în conformitate cu actele cu putere de lege și cu actele administrative care reglementează încadrarea în muncă a resortisanților statului respectiv.

### 3. Activități independente

PFA

O.U.G. nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, publicată în Monitorul Oficial nr. 328 din 25 aprilie 2008, cu modificările ulterioare, prevede că cetățenii statelor membre UE pot desfășura pe teritoriul României activități economice în toate domeniile, meseriile, ocupațiile sau profesiile pe care legislația românească:

- nu le interzice în mod expres pentru libera inițiativă;
- sunt prevăzute în Codul Clasificării Activităților din Economia Națională;
- a căror desfășurare nu este reglementată în mod expres potrivit unei legii speciale.

### 4. Înregistrarea în Registrul general de evidență a salariaților

Întocmai ca orice alt contract individual de muncă, și contractul individual de muncă încheiat cu cetățeanul altui stat membru UE se înregistrează în registru cu o zi înainte de începerea activității.

În meniul «Adăugare salariat» se completează următoarele informații:

REGES

1. Numele
2. Prenumele
3. Cetățenia
4. Țara
5. Tipul actului de identitate
6. Seria actului de identitate.

La rubrica cetățenie se va selecta UE sau SEE, apoi se va selecta țara de rezidență a salariatului și tipul actului de identitate (acesta poate fi: pașaport, carte de rezidență sau alt tip de act de identitate). În cazul în care salariatul se legitimează pe baza pașaportului, se va completa seria pașaportului. În cazul în care salariatul se legitimează cu cartea de identitate emisă de autoritățile din țara de domiciliu, se va selecta – alt tip de act de identitate și se va completa cu numărul și seria actului de identitate înregistrat.

## 5. Documentul portabil A 1

### 1) Condițiile de obținere a documentului portabil A1

Documentul portabil A1 se eliberează de Casa Națională de Pensii Publice la solicitarea angajatorului.

Cererea pentru obținerea documentului portabil A1 se depune online pe platforma RODPA1.

Pentru obținerea documentului portabil A1 este necesar să fie îndeplinite următoarele condiții:

- a) să fie înregistrat la Oficiul Național al Registrului Comerțului din România și să aibă CIF, CUI și/sau cod fiscal; această condiție se dovedește prin prezentarea certificatului de înregistrare eliberat de Oficiul Registrului Comerțului;
- b) să desfășoare activități substanțiale specifice domeniului său profesional, și nu doar activități de administrare, aspect care poate fi dovedit prin prezentarea de documente financiare (bilanț contabil și bilanțe de verificare sintetice și analitice);
- c) cifra de afaceri realizată de angajatorul din România să reprezinte cel puțin 25% din cifra de afaceri realizată de angajator atât în România, cât și în statul de ocupare (statul în care este detașat lucrătorul salariat);
- d) ponderea procentuală a salariaților rămași să-și desfășoare activitatea în România, raportată la numărul total al salariaților angajați atât în țară, cât și în statul de ocupare, să depășească 25% sau 50% (procent stabilit în funcție de vechimea angajatorului și de numărul total de salariați), iar natura activității desfășurate de aceștia în România să fie specifică domeniului profesional al angajatorului;
- e) angajatorul care detașează lucrători salariați pe teritoriul altui stat membru trebuie să prezinte garanții că este solvabil, astfel încât să existe certitudinea că își va îndeplini obligațiile de plată a contribuțiilor sociale pentru lucrătorii salariați detașați pe teritoriul altui stat membru;
- f) salariatul să fi fost asigurat în sistemul de asigurări sociale din România cel puțin o lună anterior detașării. Nu este obligatoriu ca, în timpul acestei perioade, salariatul să fi lucrat pentru angajatorul care solicită documentul portabil A1, important este să fi avut calitatea de asigurat.

condiții

Nu se solicită atașarea de documente la cerere, angajatorul menționează îndeplinirea condițiilor de mai sus pe propria răspundere.

### 2) Rolul documentului portabil A1

Documentul portabil A1 stabilește statul în care se datorează contribuțiile sociale atunci când salariatul își desfășoară temporar activitatea într-un alt stat membru al Uniunii Europene, permițând aplicarea excepțiilor de la regula locului de desfășurare a activității (detașare transnațională și pluriactivitate) și asigurând continuitatea asigurării sociale în România.

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială stabilește regula potrivit căreia contribuțiile sociale se datorează în statul în care salariatul își desfășoară activitatea.

De la această regulă sunt prevăzute două excepții în ceea ce îi privește pe salariați:

- a) detașarea transnațională;
- b) pluriactivitatea.

Aceste excepții se aplică doar dacă salariatul deține documentul portabil A1. Așadar, dacă un salariat se deplasează într-un alt stat membru al UE pentru a desfășura activitate, contribuțiile sociale se datorează în statul în care își desfășoară efectiv activitatea, cu excepția situațiilor în care deține documentul portabil A1, în care este menționat un alt stat decât cel în care lucrează.

### 3) Detașarea transnațională

În cazul detașării transnaționale, documentul portabil A1 confirmă faptul că, pe durata detașării, legislația aplicabilă în materie de securitate socială rămâne cea din România, iar contribuțiile sociale se datorează exclusiv în acest stat, chiar dacă activitatea se desfășoară pe teritoriul altui stat membru.

Pentru obținerea documentului portabil A1, pe lângă condițiile generale, în cazul detașării transnaționale este necesar să fie îndeplinite cumulativ condițiile:

- Durata anticipată a detașării să nu depășească 24 de luni. Întreruperea de scurtă durată a activităților, oricare ar fi motivul (concediu de odihnă, incapacitate temporară de muncă etc.), nu întrerupe termenul de 24 de luni.
- Salariatul să nu fie trimis să înlocuiască un alt salariat detașat, cu excepția situației în care perioada permisă pentru detașare nu s-a încheiat.

24 luni

#### **Exemplu**

- Dacă un salariat a fost detașat pentru o perioadă de 24 de luni și, după 10 luni de activitate, devine inapt să își mai desfășoare activitatea corespunzătoare locului de muncă ocupat, se poate permite detașarea unei alte persoane pe perioada rămasă de 14 luni din durata inițial convenită.

- Pe parcursul perioadei de detașare, salariatul să fie plătit de angajator.

#### **Exemplu**

- Angajatorul A, cu sediul în România, trimite temporar un salariat în străinătate pentru a efectua o activitate la angajatorul B, situat în statul membru B. Contractul individual de muncă încheiat cu angajatorul A este suspendat pe durata activității salariatului în statul membru B. Pe această perioadă, salariatul încheie un contract de muncă cu angajatorul B și își încasează remunerația de la acest angajator.
- Aceasta nu este o situație de detașare, deoarece un contract de muncă suspendat nu mai asigură suficiente legături, din perspectiva dreptului muncii, pentru a justifica menținerea aplicării legislației din România. În temeiul articolului 11 alineatul (3) litera (a) din Regulamentul (CE) nr. 883/2004, salariatul intră sub incidența legislației de securitate socială din statul membru B și nu se obține documentul portabil A1.

Există situații în care salariații se deplasează în alte state membre ale UE, iar deplasarea nu îndeplinește condițiile pentru a fi încadrată la detașare transnațională. Spre exemplu, dacă salariatul se deplasează la o întâlnire, ședință, târg sau expoziție, deplasarea nu se încadrează la detașare transnațională, iar salariatul este considerat delegat.

Cu toate acestea, salariatul trebuie să dețină documentul portabil A1 pentru a fi asigurat din punctul de vedere al securității sociale în statul respectiv, în baza contribuțiilor sociale plătite în România.

#### 4) Pluriactivitatea

Pluriactivitatea reprezintă situația în care o persoană desfășoară în mod simultan sau alternativ una sau mai multe activități separate, fie pentru același angajator, fie angajatori diferiți, în două sau mai multe state membre.

Regulamentul (CE) nr. 883/2004 stabilește, la articolul 13 alineatul (5), că persoanele care desfășoară activitate salariată în două sau mai multe state membre sunt tratate ca și cum și-ar desfășura toate activitățile salariate și și-ar realiza toate veniturile într-un singur stat membru, respectiv statul a cărui legislație este declarată aplicabilă.



Prin urmare, se consideră că salariatul care desfășoară simultan activitate profesională pe teritoriul a două sau mai multe state membre își desfășoară toate activitățile pe teritoriul statului membru a cărui legislație de securitate socială a fost stabilită ca fiind aplicabilă prin documentul portabil A1. În consecință, contribuțiile sociale datorate pentru toate veniturile obținute în statele membre se datorează într-un singur stat, evitându-se astfel dubla contribuție și fragmentarea perioadelor de asigurare în baza documentului portabil A1.

#### *Exemplu*

- *Un administrator desfășoară activitate atât în România, cât și în alt stat membru al Uniunii Europene. Contribuțiile sociale pentru remunerația acordată de societatea din România se datorează în statul membru a cărui legislație este menționată în documentul A1 atât pentru veniturile obținute din România, cât și pentru veniturile obținute din celălalt stat membru.*

Potrivit Regulamentului (CE) nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, persoana care desfășoară o activitate salariată în două sau mai multe state membre se supune:

- a) legislației statului membru de reședință, în cazul în care lucrează pentru același angajator în state membre diferite și desfășoară o parte substanțială a activității sale în statul membru de reședință;

#### *Exemplu*

- *Salariatul X are reședința în Spania, iar angajatorul său își are sediul în Portugalia.*
- *Salariatul X lucrează două zile pe săptămână în Spania și trei zile în Portugalia.*
- *Întrucât salariatul X își desfășoară două din cinci zile de activitate în Spania, acesta realizează o „parte substanțială” a activității sale în statul de reședință. În acest caz, se aplică legislația din Spania.*

- b) legislației statului membru de reședință, în cazul în care salariatul este angajat de diferiți angajatori ale căror sedii sau locuri de desfășurare a activității se află în state membre diferite.

**Exemplu**

- Salariatul Y are reședința în Ungaria și lucrează pentru doi angajatori, unul stabilit în
- Ungaria și unul în România. În Ungaria lucrează o zi pe săptămână, iar în restul săp-
- tămânii (patru zile) lucrează în România.
- Întrucât salariatul Y lucrează pentru angajatori diferiți, stabiliți în state membre
- diferite, Ungaria, ca stat membru de reședință, este statul membru competent din per-
- spectiva legislației de securitate socială.

c) legislației statului membru în care angajatorul își are sediul sau locul de desfășurare a activității, în cazul în care salariatul nu desfășoară o parte substanțială a activității sale în statul membru de reședință.

**Exemplu**

- Salariatul Z este angajatul unui angajator din Grecia și are reședința în Bulgaria. În sta-
- tul de reședință, Bulgaria, lucrează o zi pe săptămână, iar în restul săptămânii își des-
- fășoară activitatea în Grecia.
- Întrucât o zi pe săptămână reprezintă 20% din activitate, salariatul Z nu desfășoară o
- „parte substanțială” a activității sale în Bulgaria. În consecință, se aplică legislația de
- securitate socială din Grecia.

În caz de suprapunere a unei perioade de asigurare obligatorie și a unei perioade de asigurare voluntară sau facultativă, se valorifică doar perioada de asigurare realizată în baza asigurării obligatorii. Această regulă are consecințe importante în situațiile în care salariatul obține venituri în mai multe state membre, dar nu se adresează instituției competente pentru stabilirea legislației aplicabile și eliberarea documentului portabil A1.

doar contribuția  
obligatorie

Într-o asemenea situație, dacă persoana sau angajatorii săi plătesc contribuții în fiecare stat membru în care se desfășoară activitatea, la stabilirea drepturilor de pensie va fi luată în calcul numai contribuția obligatorie, din statul în care, potrivit Regulamentului (CE) nr. 883/2004, există obligația legală de a contribui. Contribuțiile plătite în mod nejustificat în celălalt stat nu vor produce efecte la calculul pensiei, ceea ce poate conduce la pierderi pentru salariat.

**Exemplu**

- Administratorul societății X are reședința în Belgia și lucrează pentru doi angajatori:
- unul stabilit în Belgia și unul în România. În Belgia își desfășoară activitatea o zi pe săp-
- tămână, iar în restul săptămânii (patru zile) lucrează în România.
- Întrucât administratorul lucrează pentru angajatori diferiți, stabiliți în state membre
- diferite, Belgia, în calitate de stat membru de reședință, este statul membru în care
- administratorul trebuie să solicite document portabil A1. În consecință, administratorul
- trebuie să se adreseze instituției competente din Belgia pentru eliberarea documentului
- portabil A1 care să ateste statul a cărei legislația de securitate socială se aplică.
- Dacă nu solicită eliberarea documentului portabil A1 și contribuie atât în România, cât
- și în Belgia, perioada contributivă din statul care nu este competent nu îi va fi luată în
- calcul la stabilirea drepturilor de pensie, fiind valorificată doar perioada de asigurare
- obligatorie din statul membru competent.

În concluzie, în cazul pluriactivității, obținerea documentului portabil A1 este obligatorie pentru ca salariatul, la stabilirea pensiei, să beneficieze în mod efectiv de contribuțiile sociale plătite.