Înţelegere administrativă
pentru aplicarea
prevederilor articolelor 6 - 9 ale
Acordului dintre

Republica Moldova şi

Republica Federală Germania
privind securitatea socială

semnat la Chişinău la 12 ianuarie 2017

În temeiul articolului 20 alineatele (5) şi (6) ale Acordului dintre Republica Moldova şi Republica Federală Germania privind securitatea socială semnat la Chişinău la 12 ianuarie 2017 (denumit în continuare Acord)

Casa Naţională de Asigurări Sociale (CNAS)

şi

Uniunea Federală Naţională a Caselor de Asigurări de Sănătate, organismul german de legătură

pentru Asigurări de sănătate în străinătate (GKV-SV, DVKA)

- cu participarea autorităţilor competente

- în vederea aplicării prevederilor Acordului privind legislaţia aplicabilă

convin următoarele:

Articolul 1
Dispoziţii definitorii

1. Convenirile în conformitate cu articolul 9 al Acordului se vor denumi „convenirea excepţiilor".
2. De altfel, noţiunile sunt utilizate cu semnificaţia stabilită de Acord.

Articolul 2
Detaşările

1. O persoană angajată este considerată detaşată în cadrul unui raport de muncă care există în mod obişnuit pe teritoriul Statului Contractant care detaşează (articolul 7 alineatul (1) al Acordului) doar în situaţia în care:
* angajatorului cu sediul în statul care detaşează îi revine în continuare dreptul de îndrumare,
* persoana angajată va aparţine în continuare structurilor angajatorului care detaşează,
* dreptul de salarizare al persoanei angajate există în continuare faţă de angajatorul care face detaşarea

şi

* salarizarea - în condiţiile în care detaşarea depăşeşte durata de două luni în anul calendaristic - se suportă din punctul de vedere economic de angajatorul care face detaşarea.
1. Angajatorul care face detaşarea îşi desfăşoară în statul care detaşează în mod obişnuit o activitate economică semnificativă (articolul 7 alineatul (1) al Acordului) atunci, când în mod normal obţine în statul care detaşează 25 la sută din cifra de afaceri sau angajează 25 la sută din persoanele angajate (punctul 8 litera b) al Protocolului final la Acord). Nu se consideră o activitate economică semnificativă în sensul articolului 7 alineatul (1) al Acordului atunci, când un angajator în statul care detaşează angajează exclusiv personalul administrativ intern.
2. Articolul 7 al Acordului este aplicabil şi atunci, când angajatul detaşat a fost detaşat de angajatorul care detaşează într-un terţ stat nemijlocit înainte de detaşarea în celălalt Stat Contractant.
3. O detaşare în conformitate cu articolul 7 al Acordului există şi atunci, când angajatul detaşat a fost angajat în scopul detaşării, în măsura în care în privinţa lui nemijlocit înainte de detaşare a fost aplicabilă cel puţin două luni legislaţia statului care face detaşarea. În afară de aceasta, în această situaţie trebuie să existe o perspectivă de continuare a angajării ulterioare la angajatorul care detaşează din statul care face detaşarea.
4. Activitatea angajatului detaşat nu corespunde domeniului de activitate al angajatorului din statul care detaşează (punctul 8 litera a) literele aa) al Protocolului final la Acord) atunci, când angajatul detaşat după detaşare nu poate desfăşura activitatea în acelaşi domeniu.

Articolul 3

Conveniri de excepţii

1. O convenire a excepţiilor în conformitate cu articolul 9 al Acordului urmează în primul rând să dea posibilitatea unui angajat, care în mod obişnuit are activitate de muncă într-un Stat Contractant la un angajator cu sediul în acelaşi stat şi desfăşoară în celălalt Stat Contractant o activitate pentru o perioadă de timp limitată să rămână subordonat în continuare legislaţiei primului Stat Contractant. Aceasta este valabil în special în cazul unui angajat detaşat atunci, când acesta nu îndeplineşte condiţiile prevederilor articolului 7 al Acordului (de exemplu, privind perioada de detaşare care depăşeşte 24 de luni) sau în cazul desfăşurării unei activităţi temporare la o întreprindere asociată, independentă din punct de vedere juridic, a angajatorului care detaşează în conformitate cu punctul 9 al Protocolului final la Acord. Pentru o persoană care desfăşoară o activitate de muncă independentă o excepţie poate fi convenită doar cu condiţia, că persoana în cauză va păstra în statul de origine infrastructura necesară continuării activităţii de muncă independente după desfăşurarea activităţii preliminar limitată în timp stabilită anterior în celălalt Stat Contractant.
2. O convenire a excepţiilor este o decizie discreţionară, care va fi luată în caz aparte de comun acord de CNAS şi de GKV-SV, DVKA în calitate de instituţii desemnate de autorităţile competente. La luarea acestei decizii se va ţine cont de felul şi circumstanţele activităţii de muncă. Pe lângă durata activităţii de muncă, din acestea face parte funcţia şi sfera de sarcini ale persoanei pentru care urmează a fi convenită o excepţie, precum şi cunoştinţele şi abilităţile speciale ale acesteia.
3. În principiu, pentru un angajat se va conveni o excepţie numai dacă acesta va rămâne în continuare în baza contractului de muncă la angajatorul său rezident din statul de origine. Un contract de muncă suspendat cu angajamentul reluării în volum deplin raportului de activitate de muncă în statul de origine după finalizarea desfăşurării activităţii în celălalt Stat Contractant, reprezintă un temei suficient din punct de vedere al legislaţiei muncii pentru convenirea excepţiei.
4. O convenire a excepţiei poate fi făcută şi pentru un angajat care desfăşoară activitate preliminar limitată în timp în celalalt Stat Contractant pentru angajatorul său din statul de origine, dacă persoana în cauză a încheiat acolo un nou contract de muncă cu o întreprindere asociată, independentă din punct de vedere juridic a angajatorului său, rezidentă în statul unde se desfăşoară activitatea.
5. O convenire a excepţiei poate fi făcută şi atunci, când în privinţa unei persoane nemijlocit înaintea desfăşurării activităţii temporare pentru angajatorul său în celălalt Stat Contractant a fost aplicată legislaţia unui stat terţ. Aceasta se va lua în considerare în special atunci, când în privinţa persoanei în cauză până la acel moment niciodată nu a fost aplicată legislaţia celuilalt Stat Contractant, însă într-o perioadă anterioară a fost aplicată legislaţia primului Stat Contractant.

Articolul 4

Perioada de timp pentru care poate fi convenită excepţia

1. În principiu convenirea excepţiei se va face doar atunci, când există previzibilitatea că activitatea de muncă desfăşurată în celălalt Stat Contractant nu va depăşi cinci ani, fiind luate în calcul perioadele pentru care în conformitate cu articolul 7 al Acordului a fost aplicată legislaţia statului care detaşează.
2. Dacă o desfăşurare a activităţii în celalalt Stat Contractant, planificată mai întâi pentru cel mult cinci ani, se prelungeşte, atunci convenirea excepţiei poate fi prelungită, în principiu, cel mult până la opt ani în total. Condiţia pentru aceasta este ca circumstanţele speciale ale cazului în parte, ce urmează a fi prezentate în procedura de solicitare a prelungirii (de exemplu, tergiversări ale proiectului sau probleme în procesul de reglementare a succesiunii) să justifice o astfel de prelungire.
3. Dacă un angajat, pentru care anterior a fost deja convenită excepţia, va desfăşura activitate din nou în celălalt Stat Contractant, atunci o nouă convenire a excepţiei poate fi luată în calcul doar atunci, când acesta între timp cel puţin 12 luni nu a lucrat în acest Stat Contractant. În caz contrar, perioada pentru care a fost deja aplicată legislaţia primului Stat Contractant în conformitate cu articolul 7 sau articolul 9 ale Acordului va fi luată în calcul la stabilirea perioadelor convenite menţionate la alineatele (1) şi (2).
4. În cazul persoanelor, care la data intrării în vigoare a Acordului desfăşoară deja o activitate în celălalt Stat Contractant fără existenţa unei detaşări în conformitate cu articolul 7 al Acordului, perioada pentru care se ia în considerare o convenire a excepţiei începe să curgă din această zi.

Articolul 5
Cazuri speciale

În scopul promovării colaborării culturale, umanitare şi ştiinţifice a Statelor Contractante, pentru persoanele care desfăşoară activitate în aceste domenii pot fi convenite excepţii şi prin derogare de la articolele 3 şi 4 ale prezentei Înţelegeri administrative.

Articolul 6
Procedura de solicitare

Atunci, când urmează a fi aplicată legislaţia Republicii Moldova, cererea de solicitare a convenirii excepţiei se va depune împreună de angajator şi angajat, respectiv de persoana care desfăşoară o activitate de muncă independentă în adresa CNAS. La solicitarea aplicării legislaţiei Republicii Federale Germania cererea se va depune în adresa GKV-SV, DVKA. Cererea va fi examinată de instituţia, la care a fost depusă de comun acord cu instituţia competentă din celălalt Stat Contractant în conformitate cu articolul 9 al Acordului. Dacă nu se ajunge la o înţelegere cu privire la o convenire a excepţiei, atunci se va aplica legislaţia aplicabilă conform articolelor 6 – 8 ale Acordului.

Articolul 7

Anularea unei conveniri a excepţiei

1. Dacă a fost convenită o excepţie, atunci ea poate fi anulată de comun acord de CNAS şi GKV-SV, DVKA la cererea comună a angajatorului şi a angajatului, respectiv a persoanei care desfăşoară o activitate de muncă independentă. Acest lucru poate să producă efecte numai pentru viitor.
2. Cererea de anulare a convenirii excepţiei trebuie adresată instituţiei la care a fost depusă cererea de solicitare a convenirii excepţiei.

**Articolul 8**

**Certificatul privind legislaţia aplicabilă**

(1) În conformitate cu articolul 7 alineatul (4) şi articolul 9 alineatul (3) ale Acordului pentru o persoană care desfăşoară o activitate de muncă temporară pe teritoriul celuilalt Stat Contractant se va elibera un certificat privind legislaţia aplicabilă. Prin derogare de la prevederile articolului 7 alineatul (4) al Acordului, în Republica Federală Germania certificatul în cazul unei detaşări în Republica Moldova se va elibera de casa de asigurări de sănătate, la care se vor achita contribuţiile de asigurare pentru pensii. Dacă contribuţiile de asigurare pentru pensii nu trebuie achitate la o casă de asigurări de sănătate, certificatul se va elibera de Instituţia Germană Federală de Asigurare a Pensiilor (Deutsche Rentenversicherung Bund).

(2) Formularele convenite în acest scop – fiecare în limbile română şi germană sunt parte integrantă a prezentei Înţelegeri administrative.

(3) Modificările de conţinut ale formularelor pot fi efectuate în scris numai de comun acord. O modificare a formularelor nu va aduce atingere valabilităţii prezentei Înţelegeri administrative.

**Articolul 9**

**Intrarea în vigoare şi modificarea**

(1) Prezenta Înţelegere administrativă intră în vigoare în aceeaşi zi cu Acordul şi se aplică pentru aceeaşi perioadă de timp.

(2) Prezenta Înţelegere administrativă poate fi modificată oricând de comun acord.

Semnată la Chişinău la 5 ianuarie 2018,

Semnată la Bonn la 3 aprilie 2018,

în două exemplare originale, fiecare în limbile română şi germană, ambele texte fiind egal autentice.

 **Pentru Pentru**

**Casa Naţională de Asigurări Sociale GKV-Spitzenverband, DVKA**

**din Republica Moldova**

 **Laura GRECU**  **Hans-Holger BAUER**