



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN ÎN REPUBLICA FEDERALĂ GERMANIA

Martie 2021



Cuprins:

I Informații privind piața muncii

1. Unde se găsesc posturi vacante?

II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?
2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

B. Mutarea în altă țară:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?
2. Cum se poate obține o locuință?
3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?
4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?
5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?
6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Germaniei?

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?
2. Cum este reglementată formarea profesională?
3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?
4. Cum este reglementat contractul de muncă?
5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?
6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?
7. Cum este reglementată salarizarea?
8. Cum este reglementat timpul de lucru?
9. Care sunt prevederile privind concediile?
10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?
11. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor ? Informații despre sindicate și dreptul la grevă.
12. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă.

D. Condiții de viață:



1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?
2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?
3. Care este costul vieții?
4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?
5. Cum este reglementat sistemul sanitar?
6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?
7. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?
8. Cum este reglementat transportul?

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?
2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?
3. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?
4. Cum este reglementat sistemul național de pensii?
5. Care sunt prevederile privind formularele electronice?
6. Care sunt dispozițiile privind cardul european de asigurări de sănătate?

III Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România
2. Detașarea
3. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

Informațiile din acest Ghid au caracter general, fiind actualizate la nivelul lunii martie 2021. Pentru informații actualizate privind regimul care vă este aplicabil, contactați autoritățile menționate în cuprinsul acestui Ghid.

Acest ghid a fost elaborat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale pe baza informațiilor publicate pe site-urile autorităților competente din Germania și pe site-ul rețelei europene EURES, și actualizat de către atașatul pe probleme de muncă și sociale pentru R.F. Germania și Austria.



I. Informații privind piața muncii din Germania

Începând cu 01.01.2014 **cetățenii români se pot angaja în Germania în aceleași condiții ca și cetățenii germani**, fără să mai fie necesară obținerea unei autorizații de muncă. Tot de la această dată este posibilă și detașarea lucrătorilor, fără restricții, pentru a lucra în toate domeniile de activitate.

1. Unde se găsesc posturi vacante?

Lucrătorii români pot munci pe întreg teritoriul Germaniei care este un stat de tip federal împărțit în 16 landuri, capitala federală fiind stabilită la Berlin.

Este important ca lucrătorii români să se informeze cu privire la drepturile și obligațiile pe care le au în momentul în care muncesc în Germania.

Este important ca lucrătorii români să verifice informațiile primite, înainte de a pleca din România, pentru a se asigura de seriozitatea angajatorului. Este important să discute cu acesta, să obțină informații cu privire la munca ce va fi prestată, condițiile de cazare (dacă este cazul), programul de lucru, salariul primit, perioada angajării etc.

Pe website-urile Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, Agențiilor Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspecției Muncii, Inspectoratelor Teritoriale de Muncă, EURES, Europa.eu, se găsesc informații utile și importante pentru cetățenii români care doresc să muncească în Germania, inclusiv referitoare la intermedierea și plasarea forței de muncă în străinătate.

Pe site-ul Ministerului Muncii și Protecției Sociale a fost creată secțiunea specială pentru lucrătorii sezonieri care include principalele instituții unde lucrătorii pot solicita sprijin și informații relevante pentru toți cetățenii care doresc să lucreze pe teritoriul R.F. Germania, informații care se pot accesa la următorul link: <http://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/afaceri-europene-%C8%99i-rela%C8%9Bii-interna%C8%9Bionale/6217-2021-lucrator-sezonier>



II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Germaniei

A. Găsirea unui loc de muncă:

1. Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă în Germania puteți contacta:

În România - Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro>, www.muncainstrainatate.anofm.ro care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, EURES: <https://www.anofm.ro/eures/>.

Cetățenii români au la dispoziție o rețea de centre de informare specializate, finanțate de Comisia Europeană, unde pot afla detalii despre oricare dintre domeniile de activitate ale instituțiilor Uniunii Europene. Rețeaua Europe Direct Centras oferă informații practice cum ar fi: demersurile necesare pentru recunoașterea studiilor în țările UE, informații privind călătoria în statele membre etc .

Cu o conexiune la internet la domiciliu sau prin intermediul unui calculator într-un Internet café puteți obține o imagine de ansamblu asupra locurilor de muncă vacante în R.F. Germania accesând numeroasele portaluri care oferă locuri de muncă.

Veți găsi o gamă de locuri de muncă pe site-ul *Bundesagentur für Arbeit* - Agenția Federală a Muncii - <https://www.arbeitsagentur.de/>. De asemenea, cele mai multe companii furnizează informații cu privire la ofertele de locuri de muncă vacante direct pe site-urile lor.

Locuri de muncă sunt disponibile și în edițiile de week-end ale cotidienele, dar și în săptămânale, ziarele locale și revistele comerciale sau pe paginile web următoare:

<https://www.jobs.de/>

<https://de.jobrapido.com/>

<http://www.jobpilot.de/>

<https://www.jobrobot.de/>

<https://tjobs.eu/ro>

2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

În R.F. Germania, pentru a candida la un loc de muncă este necesar să întocmiți un dosar compus dintr-o scrisoare de intenție, curriculum vitae cu fotografie, copii ale diplomelor, certificatelor de formare profesională.

Scrisoarea de intenție nu trebuie să depășească o pagină format A4 și trebuie să exprime pe scurt și concis motivul pentru care vă interesează un anumit loc de muncă și de ce credeți că vi se potrivește acesta. De asemenea, explicați de ce vreți să lucrați în R.F.



Germania. La încheierea scrisorii exprimați-vă dorința de a vă prezenta personal, și, bineînțeles, utilizați formula finală "Mit freundlichen Grüßen".

Următoarele informații trebuie să se regăsească în CV:

- ✓ **Date personale:** nume, adresa, telefon și adresa de e-mail (în partea de sus a paginii).
- ✓ **Experiența:** reprezintă cea mai importantă parte a CV-ului pentru angajatori. Se va începe de la cea mai recentă experiență profesională și se vor indica cele mai importante atribuții și informații cu privire la compania la care persoana în cauză a lucrat. Este foarte util ca aceasta să menționeze și proiectele majore la care a luat parte și mai ales cele de al căror succes a fost responsabilă. Tinerii absolvenți pot menționa și perioadele de training sau alte tipuri de activități ce ar putea fi considerate experiențe profesionale.
- ✓ **Formare profesională:** se vor preciza începând de la cele mai recente cursuri (învățământ superior/ universitar). Se va menționa titlul disertației și/sau doctoratului și eventual rezultate obținute.
- ✓ **Trainiguri:** se vor menționa seminariile și trainingurile care sunt importante având în vedere postul pe care o persoană intenționează să îl ocupe.
- ✓ **Aptitudini:** aici se vor preciza capacitatea de utilizare a calculatorului, aptitudini tehnice etc.
- ✓ **Cunoștințe lingvistice:** Dacă doriți să munciți sau să studiați, să vă integrați în societate, cunoașterea limbii germane este foarte importantă. Trebuie să fiți capabili să comunicați cu colegii de studiu sau de muncă, cu instituțiile și autoritățile germane, și cel mai important aspect – să cunoașteți conținutul documentelor pe care le semnați. Este indicat ca în cadrul CV-ului să puneți accent pe competențele lingvistice și pe nivelul de cunoaștere a limbii germane. Categoriile solicitate de obicei sunt "limba maternă", "cunoașterea permite negocieri" și " cunoștințe de bază ".

Site-urile web ale multor companii vă oferă formulare electronice tip de aplicare pentru locuri de muncă vacante. În caz contrar, o cerere prin e-mail este posibilă numai dacă este menționată în mod explicit.

În cazul în care nu este propus nici un post, puteți trimite în continuare cererea dvs. la o societate (prin solicitare deschisă). Multe servicii de Resurse Umane preferă aceste candidaturi înaintea postării unui anunț pentru postul dorit.

B. Mutarea pe teritoriul Germaniei:

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

- ✓ **Libera circulație a mărfurilor și a capitalurilor** reprezintă două din cele patru libertăți fundamentale (libera circulație a persoanelor, serviciilor, mărfurilor și capitalurilor) instituite de Tratatul Constitutiv al Uniunii Europene și reprezintă condiții esențiale pentru funcționarea pieței interne a UE.



- ✓ **Libera circulație a mărfurilor** - majoritatea produselor (considerate ca fiind cu "risc mai mic") sunt supuse la aplicarea principiului de recunoaștere reciprocă, ceea ce înseamnă că orice produs fabricat sau comercializat legal într-unul din statele membre ale UE poate fi mutat și comercializat în mod liber în cadrul pieței interne a UE.
- ✓ **Limitele privind libera circulație a mărfurilor** – sunt stabilite limite atunci când există un interes comun specific, cum ar fi protecția mediului, sănătatea cetățenilor, politicile publice etc. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că dacă importul unui produs este considerat de către autoritățile naționale ale unui stat membru ca fiind o potențială amenințare pentru sănătatea, moralitatea sau ordinea publică, acest stat poate restricționa sau interzice accesul pe piața sa. Exemple de astfel de produse sunt produsele alimentare modificate genetic sau anumite băuturi energizante.
- ✓ **Libera circulație a capitalurilor** - constituie baza de integrare a piețelor financiare europene. Cetățenii statelor membre UE pot gestiona și investi banii în orice alt stat membru UE.
- ✓ Persoanele fizice pot efectua un număr ridicat de operațiuni financiare în cadrul UE, fără restricții majore, astfel: pot să deschidă ușor un cont bancar, pot să cumpere acțiuni, pot să-și investească banii sau să achiziționeze proprietăți într-un alt stat membru.
- ✓ Anumite **excepții** de la acest principiu se aplică și sunt în principal legate de impozitare, politicile publice, spălarea de bani și sancțiunile financiare convenite în cadrul Politicii Comune Externe și de Securitate a UE.

2. Cum se poate obține o locuință în R.F. Germania?

Există două posibilități:

- ✓ închirierea
- ✓ cumpărarea

Peste jumătate dintre cetățenii germani trăiesc în locuințe cu chirie. Spre deosebire de multe alte țări ale UE, în Germania locuințele cu chirie sunt în cea mai mare parte nemobilate. Găsirea unei locuințe cu chirie la un preț rezonabil, mai ales în marile centre urbane, nu este ușoară. Chiriile sunt mai ridicate în orașele mari cum ar fi München, Köln, Stuttgart, Hamburg și Düsseldorf.

În orașele mici și zonele rurale, precum și orașele din Germania de Est, chiriile sunt semnificativ mai mici. La costul efectiv de închiriere se mai adaugă cheltuielile de încălzire, apă și energie electrică, de uz casnic, care se ridică la aproximativ 25 % din chiria lunară. Chiria se plătește proprietarului lunar, în avans.

3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli și grădinițe?

Puteti obține informații despre creșe, grădinițe și alte opțiuni de îngrijire a copiilor de la birourile de tineret municipale sau locale - **Jugendamt**. Întreprinderile mari și universitățile au în mod frecvent propriile sisteme de îngrijire a copiilor. Există diverse portaluri internet care vă pot facilita căutarea de școli și universități.



4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?

Implementarea principiului liberei circulații a persoanelor reprezintă una dintre pietrele de temelie ale construcției europene și a stat la baza introducerii unor reguli practice prin care să se asigure faptul că cetățenii europeni pot într-adevăr să circule liber și ușor în orice alt stat membru al UE. Astfel, călătoria cu mașina proprie în statele membre UE a devenit, cu timpul, o chestiune mult mai puțin problematică. Comisia Europeană a stabilit o serie de reglementări comune cu privire la recunoașterea reciprocă a carnetului de conducere, valabilitatea asigurării pentru mașină și posibilitatea înregistrării unei mașini într-o țară gazdă.

Permisul de conducere în UE. Nu există efectiv un permis de conducere comun la nivelul UE, dar statele membre UE au introdus totuși un „model comunitar” de permis de conducere. Prin acest model se asigură că permisele de conducere emise de diferite state membre UE sunt ușor de recunoscut în alte State Membre. În general se aplică principiul recunoașterii reciproce. Permisul este emis în conformitate cu prevederile naționale, dar trebuie în același timp să respecte dispozițiile cu privire la modelul comunitar, cum ar fi condițiile minime de îndeplinit pentru a putea obține un permis de conducere. Permisele de conducere mai vechi nu trebuie să fie schimbate conform acestui nou model comunitar de permis și rămân valide până la expirarea lor.

Înregistrarea mașinii în țara gazdă. În cazul în care o persoană rezidă în alt stat membru UE și își folosește mașina personală pe teritoriul aceluia stat pentru mai mult de 6 luni, va fi obligată să-și înregistreze mașina adresându-se autorităților locale și plătind taxele de înregistrare aferente în statul gazdă.

Asigurarea mașinii. Cetățenii UE își pot asigura mașina în orice stat membru UE, atâta timp cât compania de asigurări aleasă este licențiată, conform reglementărilor legale naționale, în emiterea unor astfel de polițe de asigurări. O companie cu sediul într-un alt stat membru are dreptul să vândă o poliță de răspundere civilă obligatorie doar dacă sunt îndeplinite anumite condiții. Asigurarea va fi valabilă în toate statele membre UE, indiferent unde are loc accidentul.

Taxe. TVA-ul pe mașinile cu motoare este plătit de regulă în țara din care se cumpără mașina, cu toate că în anumite condiții, TVA-ul se poate plăti în țara de destinație.

5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de sedere?

De la 1 ianuarie 2007, odată cu aderarea României la Uniunea Europeană, cetățenilor români le sunt aplicabile prevederile Directivei 2004/38 privind dreptul la liberă circulație și ședere pe teritoriul statelor membre pentru cetățenii Uniunii și membrii familiilor acestora. De la acea dată, cetățenii români au aceleași drepturi de acces și de rezidență pe teritoriul Germaniei ca și cetățenii celorlalte state membre ale Uniunii Europene. Începând cu 01.01.2014 au fost eliminate dispozițiile tranzitorii.



Dacă sunteți cetățean român, ca și cetățenii celorlalte state membre ale Uniunii Europene, trebuie să prezentați la frontieră cartea de identitate sau pașaportul pentru a fi admis pe teritoriul Germaniei.

La fel ca și cetățenii germani trebuie să vă înregistrați la Oficiul de Evidență a Populației (Bürgeramt) din orașul în care doriți să vă stabiliți domiciliul/reședința în Germania. Pentru a efectua acest demers aveți nevoie de acte de identitate - carte de identitate sau pașaport. Astfel, veți primi o adeverință de domiciliu (Meldebescheinigung). Acest document este important și trebuie păstrat cu grijă.

Membrii de familie care nu sunt cetățeni ai UE trebuie să se înregistreze în cazul în care intenționează să rămână în Germania pentru o perioadă mai mare de 3 luni. În acest caz, adresați-vă autorităților locale din Germania pentru a obține informații suplimentare.

Dacă aveți cetățenie română puteți rămâne în Germania până la 3 luni, necondiționat.

Pentru a vă exercita dreptul de ședere pentru perioade mai lungi de 3 luni, va trebui :

- ✓ să aveți un loc de muncă sau să desfășurați o activitate independentă;
- ✓ să dispuneți de suficiente resurse pentru a vă întreține pe dumneavoastră precum și pe membrii familiei dumneavoastră și să aveți o asigurare medicală valabilă pentru dvs. și pentru membrii de familie care vă însoțesc;
- ✓ să urmați cursurile unei instituții de învățământ recunoscute din Germania (inclusiv cursuri de formare profesională) și să aveți o asigurare medicală cuprinzătoare pentru dvs. și pentru membrii de familie care vă însoțesc;
- ✓ să fiți membru de familie care însoțește sau se alătură unui cetățean al Uniunii Europene care îndeplinește una sau mai multe din condițiile prevăzute la punctele precizate anterior.

6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Germaniei?

Înainte de plecarea în Germania veți avea nevoie de următoarele documente:

- ✓ Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale pot fi luate, cum ar fi certificatul de naștere sau cel de căsătorie etc.;
- ✓ Un card european de asigurări de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
- ✓ Formularele europene în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România atunci când este necesar și/sau, dacă doriți să transferați dreptul de a beneficia de prestații de șomaj în Germania;
- ✓ Certificate, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
- ✓ Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere;
- ✓ CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba germană.

Totodată, este necesar să vă asigurați că:

- ✓ aveți un loc de cazare în R.F. Germania;
- ✓ aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;



- ✓ aveți asigurare medicală corespunzătoare;
- ✓ informații autoritățile din statul de origine privind șederea pe teritoriul R.F. Germania;
- ✓ aveți pașapoarte pentru animalele de companie care vă însoțesc.

După ce sosiți în R.F. Germania:

- ✓ Dacă aveți deja un loc de muncă trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale. În cadrul acestui sistem vi se va alocă un număr unic de identificare. Acesta este foarte important, păstrați cu grijă această informație;
- ✓ Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă trebuie să vă înregistrați, în cel mai scurt timp posibil, la Serviciile de Ocupare a Forței de Muncă din localitatea în care locuiți;
- ✓ În cazul în care schimbați localitatea din Germania în care locuiți, este important să anunțați autoritățile locale despre aceste schimbări;
- ✓ Trebuie să raportați la biroul de asigurări sociale (în special angajații cu timp parțial de lucru, lucrătorii pe cont propriu, membrii de familie): este necesar să obțineți numărul de asigurare socială și formularul european;
- ✓ Este bine să deschideți un cont bancar;
- ✓ Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
- ✓ Prezentați-vă la autoritatea fiscală responsabilă;
- ✓ Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
- ✓ Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli;
- ✓ Înmânați documentul dumneavoastră de ședere autorității administrative dacă intenționați să stați mai mult de trei luni în R.F. Germania.

C. Condiții de muncă:

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Posibilitatea de dobândire a recunoașterii diplomelor și a calificărilor unei persoane joacă un rol foarte important asupra migrației în scop de muncă de la nivelul UE. Este important sistemul european care garantează recunoașterea calificărilor profesionale în diferite state membre. Principiul de bază este că un cetățean european trebuie să aibă posibilitatea să-și practice în mod liber profesia în oricare Stat Membru al UE. Aplicarea practică a acestui principiu este din păcate uneori împiedicată de cerințele naționale care reglementează uneori accesul la anumite meserii în statul gazdă. Tocmai pentru ca acest lucru să fie cu adevărat posibil, UE a pus bazele unui sistem de recunoaștere a calificărilor profesionale. În cadrul acestui sistem se face totuși distincție între profesiile care sunt reglementate (profesii pentru care sunt solicitate calificări specifice) și cele care nu sunt reglementate legal în statele membre gazdă.

Astfel, la nivelul UE, au fost propuse o serie de instrumente pentru a asigura o mai bună transparență în procesul de recunoaștere a diplomelor și calificărilor:



- ✓ **Cadrul European al Calificărilor** – obiectivul său este de a crea legături între diferitele sisteme naționale de calificare și să asigure un transfer omogen și o recunoaștere a diplomelor.
- ✓ **Centrele de informare cu privire la recunoașterea academică națională** (The National Academic Recognition Information Centres - NARICs) – furnizează sprijin în recunoașterea studiilor efectuate în străinătate și a calificărilor.
- ✓ **Sistemul European de Transfer al Creditelor** (The European Credit Transfer System - ECTS) – facilitează recunoașterea studiilor efectuate în străinătate și vine în completarea programului de mobilitate pentru studenți Erasmus.
- ✓ **Europass** – este un instrument prin care se asigură transparența aptitudinilor profesionale. Prin acest sistem aptitudinile și calificările sunt mai ușor de înțeles și recunoscut în diferite părți ale Europei. Are la bază cinci documente standardizate:
 - ✓ un curriculum vitae (CV);
 - ✓ un pașaport lingvistic;
 - ✓ un supliment la certificatul profesional;
 - ✓ un supliment la diploma;
 - ✓ un document de mobilitate Europass.

Institutul Federal pentru Formare Profesională Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Institutul este finanțat din fondurile bugetului federal și este supervizat de către Ministerul Federal al Educației și Cercetării <https://www.bmbf.de/>. Obiectivele activităților de cercetare, dezvoltare și consultanță ale BIBB sunt:

- ✓ identificarea noilor funcții ale formării profesionale;
- ✓ promovarea inovației în formarea profesională;
- ✓ dezvoltarea de noi soluții practice și viabile pentru a fi utilizate în formarea inițială și continuă.

BIBB acordă o atenție deosebită următoarelor activități:

- ✓ realizarea de cercetări în domeniul formării profesionale pentru identificarea corelațiilor dintre schimburile tehnologice și sociale, pe de o parte, și dezvoltarea pieței muncii, pe de altă parte;
- ✓ identificarea tendințelor emergente și analiza implicațiilor lor asupra formării;
- ✓ diseminarea rezultatelor activității sale și perfecționarea cercetărilor metodologice, prin participarea în rețele de cooperare la nivel național și internațional și prin promovarea schimburilor de experiență și informații, pentru a induce progresul în domeniul formării profesionale.

Accesând www.erkennung-in-deutschland.de veți obține informații referitoare la procedurile de recunoaștere a diplomelor, a calificărilor profesionale precum și oficiul competent căruia trebuie să vă adresați pentru efectuarea procedurilor necesare.

2. Cum este reglementată formarea profesională?

Inițiativele UE pentru promovarea cooperării privind formarea profesională

- ✓ **Programul Socrate:**



Programul Socrate susține cooperarea europeană în toate domeniile de educație, sub diferite forme:

- mobilitatea - deplasare pe teritoriul Europei;
- organizarea de proiecte comune;
- dezvoltarea de rețele europene - diseminarea de idei și bune practici;
- realizarea de studii și analize comparative.

În practică, Programul Socrate oferă burse de studiu, pentru predat sau pentru a urma un curs de formare profesională într-o altă țară. Oferă sprijin pentru instituțiile de învățământ privind organizarea de proiecte de predat și de schimb de experiențe și ajută asociațiile și ONG-urile la organizarea de activități educaționale, etc.

Una dintre acțiunile programului Socrate este Grundtvig, care urmărește în primul rând îmbunătățirea calității educației profesionale a adulților și, de asemenea, promovarea schimbului și cooperării pentru facilitarea oportunităților și accesului la învățarea pe tot parcursul vieții pentru cetățenii UE.

✓ **Programul Leonardo da Vinci:**

Programul Leonardo da Vinci, adoptat în 1994, are ca obiectiv principal implementarea politicii de formare profesională a UE. Este unul dintre instrumentele principale de sprijinire a mobilității trans-naționale în Europa și oferă finanțare pentru organizațiile publice și private care activează în domeniul formării. Acest program de asemenea sprijină proiectele de plasare și de schimb, vizitele în scop de studiu și rețelele trans-naționale, printre altele.

Centrul European pentru Formare Profesională (CEDEFOP) – a fost creat în 1975, în calitate de agenție specializată a UE pentru promovarea formării profesionale la nivelul Europei. Sediul său este în Grecia, la Salonic. (www.cedefop.eu).

Fundația Europeană de Formare Profesională (ETF)– a fost înființată în 1995 și își desfășoară activitatea în strânsă colaborare cu CEDEFOP. Misiunea sa este să sprijine statele partenere (din afara UE) să-și modernizeze și să-și dezvolte sistemele lor de formare profesională. (www.etf.eu.int).

Cetățenii români pot obține mai multe informații cu privire la cele două programe, Socrates și Leonardo da Vinci, dar și la alte programe, consultând site-ul Agenției Naționale pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale: <http://www.anpcdefp.ro/>.

Educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții în Europa

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces care implică toate formele de educație - formale, informale și non-formale. Are menirea de a permite oamenilor să-și dezvolte și să mențină competențe-cheie pe tot parcursul vieții lor, precum și de a permite cetățenilor de a migra în mod liber între slujbe, regiuni și țări.

3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?



Vârsta minimă pentru angajare în muncă în R.F. Germania este de 15 ani, minorii putând desfășura activități potrivite cu dezvoltarea și aptitudinile lor, fără a le fi încălcat dreptul la dezvoltare fizică, mentală morală și socială.

Dacă doriți să lucrați și să trăiți în Germania, cunoașterea limbii germane este de o importanță majoră. Trebuie să fiți capabil să comunicați cu angajatorul, cu colegii și colegele și cu instituțiile. Doar dacă vorbiți limba germană puteți să negociați condițiile de muncă și salariul și să vă protejați de abuzuri și exploatare. Deseori angajatorii vă cer să semnați hârtii. Niciodată să nu semnați hârtii dacă nu înțelegeți ce conțin! De regulă vă puteți găsi un loc de muncă bun doar dacă vorbiți limba germană.

Tipul predominant de contract de muncă în Germania este contractul pe durată nedeterminată, cu normă întreagă, cu o săptămână de lucru de aproximativ 40 de ore.

Alte tipuri de contracte de muncă sunt: contract de muncă pe durată determinată, contract de muncă cu timp parțial, contract de muncă temporară, contract de muncă sezonieră etc.

Contractele de muncă cu timp parțial implică mai multe aspecte. În plus, față de obișnuitele contracte de muncă cu timp parțial care fac obiectul unei asigurări de securitate socială, există, de asemenea, așa-numitele locuri de muncă "**mini-job**", în care este posibil un câștig de maxim 450 de euro pe lună. Mini-job-urile sunt raporturi de muncă normale, cu excepția reglementărilor specifice privind asigurarea socială și impozitarea venitului. Angajații cu mini-job au dreptul la plata salariului aferent concediului medical. Persoanele care lucrează cu mini-job nu pot fi tratate mai puțin favorabil decât angajații care lucrează cu normă întreagă. Informații suplimentare referitoare la mini-job pot fi accesate pe site-ul www.minijob-zentrale.de.

Munca temporară (Arbeitnehmerüberlassung). Pentru a putea funcționa, Agențiile de muncă temporară necesită o aprobare specială de la Agenția Federală pentru Muncă. În cadrul acestei forme de muncă, Agenția de muncă temporară împrumută lucrătorul, pentru o anumită perioadă de timp, unei alte întreprinderi. Pentru desfășurarea activității, lucrătorul urmează instrucțiunile întreprinderii în cadrul căreia muncește, DAR angajatorul este Agenția temporară de muncă cu care a fost semnat contractul individual de muncă.

Aproape toate Agențiile temporare de muncă fac referire, în contractele individuale de muncă ale lucrătorilor, la Contractele Colective de Muncă aplicabile. În cadrul acestora sunt consemnate informații importante cu privire la drepturile salariale și la condițiile de muncă. Angajatorul este obligat, la cerere, să înmâneze angajatului o copie după Contractul Colectiv de Muncă aplicabil.

Întreprinzătorii independenți trebuie să se înregistreze ca Gewerbe. Prin înregistrarea activității independente (similară, din anumite puncte de vedere, cu Persoana Fizică Autorizată din România) vor fi informate, în funcție de activitatea ce urmează a fi desfășurată, și alte autorități germane, dintre care amintim: Administrația Financiară (Finanzamt), Camera de Comerț (Handelskammer), Camera Meșteșugarilor (Handwerksammer), Asociația Profesională (Berufsgenossenschaft), Oficiul pentru Protecția Muncii (Amt für Arbeitsschutz) etc.



Gewerbeamt și Centrul de consiliere pentru libera circulație a lucrătorilor (Arbeitnehmerfreizügigkeit) pot oferi consultanță în ceea ce privește necesitatea unor autorizații speciale pentru activitatea desfășurată.

4. Contractul de muncă

Un contract de muncă poate fi încheiat verbal sau în scris. Formă scrisă este recomandabilă pentru a avea dovezi în caz de litigii juridice.

În R.F. Germania, angajatorul nu e obligat să vă ofere un contract de muncă scris. Un contract de muncă poate fi, de asemenea, definit prin ceea ce ați convenit cu angajatorul verbal sau prin e-mail. Cu toate acestea, angajatorul trebuie să vă ofere termenii contractuali esențiali în scris la cel mult o lună după angajare. Mulți angajatori nu fac acest lucru, deși ar trebui s-o facă.

Solicitați angajatorului dumneavoastră un contract de muncă scris. Angajatorul nu trebuie să vă dea un contract într-o limbă pe care nu o înțelegeți. Dacă contractul de muncă este scris într-o limbă pe care nu o înțelegeți, spuneți-i angajatorului că veți returna contractul semnat după ce l-ați dat la tradus.

Asigurați-vă că contractul de muncă este semnat de dumneavoastră și de angajator și asigurați-vă că aveți o copie semnată a contractului, pe care este recomandabil să o păstrați.

În cazul în care angajatorul nu respectă prevederile contractuale privind remunerația, contractul de muncă reprezintă prima dovadă atunci când vă adresați **Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă)**.

Important! Pentru a fi bine pregătiți în cazul unui litigiu privind dreptul muncii, faceți fotografii cu denumirea (sigla) întreprinderii, poze de la fața locului sau fotografii ale locului de cazare. Fotografați și toate documentele, pe care le semnați.

Cu toate acestea, angajatorul este obligat prin lege să înmâneze angajatului un contract scris în maxim o lună de zile de la începerea activității. Acesta trebuie să conțină următoarele informații:

- ✓ Numele complet al angajatorului și al angajatului;
- ✓ Adresa angajatorului și cea a angajatului;
- ✓ Locul desfășurării activității;
- ✓ Denumirea postului/natura muncii;
- ✓ Data de începere a activității;
- ✓ Durata estimată a contractului (în cazul unui contract temporar) sau data la care contractul va înceta (în cazul unui contract cu durată determinată);
- ✓ Durata perioadei de probă (în cazul în care părțile au convenit, de comun acord, asupra acestei posibilități);
- ✓ Cuantumul salariului (din salariul brut se scad toate impozitele, taxele și contribuțiile, rezultând salariul net);
- ✓ Intervalele de plată a salariilor;



- ✓ Condițiile referitoare la timpul de muncă (inclusiv orele suplimentare și perioadele de odihnă);
- ✓ Condițiile referitoare la concediul plătit (altul decât concediu medical);
- ✓ Condițiile referitoare la concediului de boală/accidente de muncă și plata acestuia, precum și condițiile referitoare la pensionare și programele de pensii;
- ✓ Durata preavizului.
- ✓ Informații privind contractele colective de muncă aplicabile la nivel de ramură de activitate.

Reglementări ale autorităților germane pentru situații speciale

Guvernul federal poate decide prin ordonanță, cu aprobarea Camerei Landurilor, protecția lucrătorilor și repausul de duminică și de sărbători legale, pentru evitarea unor pagube majore prin:

- ✓ stabilirea mai detaliată a domeniilor de activitate/a activităților permise în cadrul cărora se lucrează în zilele de duminică și în zilele de sărbători legale;
- ✓ permiterea altor excepții suplimentare pentru odihna de duminică și de sărbători legale.

a) pentru firme, în care activitatea în cursul zilelor de duminică și în zilele de sărbători legale, este necesară pentru satisfacerea nevoilor populației;

b) pentru firme, în care întreruperea/amânarea activităților nu este posibilă sau este posibilă cu dificultăți majore; ar avea ca urmări pericole deosebite pentru viața și sănătatea lucrătorilor; ar conduce la pagube substanțiale mediului sau aprovizionării cu energie și apă.

Autoritățile germane care exercită controlul în materie de aplicare a normelor legale de dreptul muncii pot:

- să stabilească dacă lucrul este permis.
 - ✓ până la zece zile de duminică/zile de sărbători legale, dacă există condiții speciale care necesită o activitate susținută în firmele comerciale;
 - ✓ până la cinci zile de duminică/zile de sărbători legale, dacă sunt condiții speciale care necesită prevenirea pagubelor disproporționate;
 - ✓ într-o duminică pe an pentru realizarea inventarului prevăzut de lege;
- decide cu privire la timpul de lucru alocat serviciului religios public;
- aproba ca lucrătorii să își exercite activitatea și duminica sau în zilele de sărbătoare deoarece motivele tehnice necesită continuarea acesteia;
- aproba un timp de lucru zilnic mai lung.
 - ✓ pentru operații în ture continue (obținerea turelor libere suplimentare);
 - ✓ pentru șantiere și locații de montare;
 - ✓ pentru firmele din domeniul sezonier sau de campanie, dacă prelungirea timpului de lucru peste 8 ore zilnic se recuperează printr-o reducere corespunzătoare a timpului de lucru în alte perioade.



Ministerul Federal al Apărării, printr-o ordonanță emisă cu aprobarea Ministerului Federal al Muncii și Afacerilor Sociale, poate obliga angajații din motive necesare apărării să presteze muncă peste limitele timpului de lucru stabilit în ordonanțele emise și în contractele colective de muncă.

Dacă se permit excepții, timpul de lucru săptămânal nu poate depăși în medie 48 ore, în decursul a 6 luni calendaristice.

5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?

Adolescenții și minorii cu vârsta de până la 14 ani

Vârsta minimă pentru ocuparea normală a forței de muncă într-o companie este de 15 de ani. În Germania, este interzisă munca copiilor în temeiul Jugendarbeitsschutzgesetz (Legea privind protecția lucrătorilor tineri). Legea distinge între copii (de până la 14 ani) și adolescenți (15 - 18 ani).

Copiii în vârstă de cel puțin 14 ani care nu sunt obligați la o prezență școlară permanentă se pot angaja șapte ore pe zi și 35 de ore pe săptămână în locuri de muncă adecvate (de exemplu în fotocopiere și servicii de curierat). Vârsta minimă pentru inițierea unei afaceri este de 15 ani.

Persoanele cu dizabilități severe au o protecție specială împotriva concedierii. Încetarea contractului de muncă al unei persoane cu handicap grav din inițiativa angajatorului necesită consimțământul prealabil al Agenției pentru persoanele cu handicap. Orice notificare de concediere făcută de către angajator fără acest aviz al agenției, este nulă.

Femeile gravide și tinerele mame sunt protejate prin Legea privind protecția maternității care protejează femeile gravide și tinerele mame în principal împotriva concedierii și, de asemenea, împotriva reducerii temporare a veniturilor. Această protecție specială este acordată pe durata sarcinii și până la patru luni de la nașterea copilului. Legea reglementează și interdicția de lucru în zonele periculoase cu scopul de a proteja sănătatea mamei și a copilului. Perioada de acoperire începe cu cel puțin șase săptămâni înainte de data preconizată a nașterii și se termină în mod normal, la opt săptămâni după naștere (sau douăsprezece săptămâni, în caz de nașteri premature și nașteri multiple).

6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Întreprinzătorii independenți trebuie să se înregistreze la Gewerbeamt. Prin înregistrarea activității independente (similară, din anumite puncte de vedere, cu Persoana Fizică Autorizată din România) vor fi informate, în funcție de activitatea ce urmează a fi desfășurată, și alte autorități germane, dintre care amintim: Administrația Financiară (Finanzamt), Camera de Comerț (Handelskammer), Camera Meșteșugarilor (Handwerksammer), Asociația Profesională (Berufsgenossenschaft), Oficiul pentru Protecția Muncii (Amt für Arbeitsschutz), etc.

Gewerbeamt și Centrul de consiliere pentru libera circulație a lucrătorilor (Arbeitnehmerfreizügigkeit) pot oferi consultanță în ceea ce privește necesitatea unor autorizații speciale pentru activitatea desfășurată.



Exercitarea unei activități independente necesită eliberarea, de către Administrația Financiară, a unui cod de identificare fiscală.

ATENȚIE!!! În momentul în care o persoană depune documentele pentru a se înregistra sub forma denumită Gewerbe (formă asemănătoare cu Persoana Fizică Autorizată din România - PFA) **NU ÎNCHEIE UN CONTRACT DE MUNCĂ ci se autorizează pentru a desfășura o activitate independentă.**

În momentul în care o persoană decide să se autorizeze cu Gewerbe trebuie să țină cont de foarte multe aspecte, dintre care enumerăm:

- ✓ ar trebui să întocmească un contract cu fiecare persoană fizică sau juridică pentru care realizează o anumită activitate. Acest contract este guvernat de normele de drept civil și comercial, NU DE DREPTUL MUNCII. Persoana care prestează o activitate în baza acestui contract nu este angajată (conform definiției dreptului muncii), nu se subordonează persoanei pentru care prestează o anumită activitate;
- ✓ pentru a încasa banii, conform contractului, este nevoie să fie întocmită o factură;
- ✓ ar trebui să se apeleze la serviciile unui contabil autorizat încă de la data înființării Gewerbe-ului deoarece este necesară depunerea mai multor documente și formulare la autoritățile financiar-fiscale din Germania; trebuie ținută evidența contabilă a Gewerbe-ului, conform normelor legale existente în Germania;
- ✓ dacă persoana fizică sau juridică cu care Gewerbe-ul a încheiat un contract refuză să plătească factura emisă ne aflăm într-o situație în care se aplică normele de drept civil și comercial NU DREPTUL MUNCII.
- ✓ în cazul în care nu se poate soluționa pe cale amiabilă această problemă de recuperare a banilor datorati, conform contractului încheiat, va trebui să se realizeze o procedură prealabilă în cadrul căreia se va transmite debitorului (persoana fizică sau juridică care nu plătește suma datorată conform prevederilor contractuale) o înștiințare prin care i se aduce la cunoștință faptul că are o restanță de plată și prin care i se fixează un termen până la care poate efectua această plată, iar ulterior să vă adresați instanțelor de judecată competente;
- ✓ aveți obligația să încheiați o asigurare medicală în Germania (nu o plătește persoana fizică/juridică cu care s-a încheiat contractul, ci persoana care s-a autorizat cu Gewerbe);
- ✓ este posibil să aveți obligația de a încheia o asigurare de pensie în Germania – acest lucru se stabilește în funcție de activitatea desfășurată. În cazul în care trebuie plătită asigurarea de pensie, luați în considerare faptul că aceasta nu este plătită de persoana fizică/juridică cu care s-a încheiat contractul ci de către persoana care s-a autorizat cu Gewerbe);
- ✓ aveți obligația să încheiați o asigurare obligatorie în caz de accident de muncă în Germania (aceasta nu este plătită de persoana fizică/juridică cu care s-a încheiat contractul, ci de către persoana care s-a autorizat cu Gewerbe). Este important să vă informați asupra beneficiilor pe care le primiți în baza asigurării obligatorii în caz de accident. Multe persoane în Germania optează și pentru o asigurare privată în caz de accident deoarece cuprinde mai multe beneficii;



- ✓ aveți obligația să plătiți impozite: impozit pe venit, impozit pe profit, impozit pe activitatea profesională (acestea nu sunt plătite de persoana fizică/juridică cu care s-a încheiat contractul, ci de către persoana care s-a autorizat cu Gewerbe);
- ✓ Gewerbe-ul autorizat trebuie să dețină contracte și să presteze o anumită activitate pentru mai multe persoane fizice sau juridice – în caz contrar este posibil să desfășurați o activitate independentă fictivă care este sancționată de legea germană.

!!! Atenție – în condițiile în care se apelează la instanța de judecată, trebuie să luați în calcul faptul că este posibil să aveți nevoie de un avocat.

CONCLUZIE:

În momentul în care o persoană decide să se autorizeze cu Gewerbe:

- ✓ trebuie să ia în calcul faptul că **NU** beneficiază de drepturile pe care i le conferă un contract de muncă;
- ✓ are obligații de plată a asigurărilor, taxelor, impozitelor etc.;
- ✓ are obligația de a cunoaște legislația germană din domeniu.

În condițiile în care o persoană s-a autorizat cu Gewerbe dar nu a cunoscut semnificația acestuia, considerând că a încheiat un contract de muncă și a desfășurat o activitate subordonată, directă, doar pentru un singur angajator, se poate realiza, prin intermediul instanței de judecată/prin intermediul unei proceduri în cadrul Deutsche Rentenversicherung (Casa de Pensii din Germania), **o procedură de stabilire a statului** – respectiv faptul că s-a desfășurat o activitate independentă fictivă pentru un angajator, persoana fiind de fapt un **angajat** al persoanei fizice/juridice cu care s-a încheiat contractul. Aceste proceduri sunt de durată și este posibil să fie necesară consultarea unui avocat.

7. Cum este reglementată salarizarea?

Începând cu data de **01.01.2021** salariul minim brut pe oră în Germania este de **9,50 Euro** (în creștere față de 9,35 Euro până la 31.12.2020). Conform Asociației Sindicatelor din R.F. Germania (Deutscher Gewerkschaftsbund), salariul minim brut va crește în următorii ani până la 10,45 Euro, după cum urmează:

- ✓ **de la 1 ianuarie 2021 – 9,50 Euro brut pe oră;**
- ✓ **de la 1 iulie 2021 – 9,60 Euro brut pe oră;**
- ✓ **de la 1 ianuarie 2022 – 9,82 Euro brut pe oră;**
- ✓ **de la 1 iulie 2022 – 10,45 Euro brut pe oră.**

În Republica Federală Germania Legea salariului minim (Mindestlohn) a intrat în vigoare la data de 01.01.2015 (Sursa: Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale).

- ✓ salariul minim brut în perioada 01.01.2015 – 31.12.2016 a fost de 8,50 euro pe oră;
- ✓ salariul minim brut în perioada 01.01.2017 – 31.12.2018 a fost de 8,84 euro pe oră;
- ✓ salariul minim brut în perioada 01.01.2019 – 31.12.2019 a fost de 9,19 euro pe oră;
- ✓ salariul minim brut în perioada 01.01.2020 – 31.12.2020 a fost de 9,35 euro pe oră.

De asemenea, fiecărui lucrător i se aplică contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate, unde se poate stabili un salariu minim brut pe oră mai mare de 9,50 euro.



Prevederile Legii salariului minim (*Mindestlohn*) din R.F. Germania vor trebui completate cu prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil companiei în care își desfășoară activitatea lucrătorul pentru a se stabili salariul lunar brut primit de un lucrător.

Calculul salariului net în R.F. Germania:

Sistemul de calcul al salariului net în R.F. Germania este complex și depinde de mai multe variabile. Fără cunoașterea tuturor particularităților contractului de muncă/clasei de impozitare/cheltuielilor deductibile anuale de care poate beneficia un lucrător etc., cuantumul unui salariu net al acestuia în R.F. Germania este dificil de stabilit.

Unui lucrător îi sunt reținute din salariul brut următoarele contribuții:

- ✓ asigurarea de sănătate (7,3% angajat/ 7,3 până la 8,5% angajator)-Krankenversicherung;
- ✓ asigurarea pentru pensie (9,3% angajat/ 9,3% angajator)-Rentenversicherung;
- ✓ asigurarea în caz de accident de muncă (Unfallversicherung);
- ✓ asigurarea de șomaj (1,2% angajat/ 1,2% angajator)-Arbeitslosenversicherung;
- ✓ asigurarea de îngrijire pe termen lung (1,525% angajat/ 1,525% angajator cu excepția land-ului Saxonia)-Pflegeversicherung.

Impozitul pe venitul din salariu „Lohnsteuer”:

În R.F. Germania există 6 clase de impozitare. Acestea depind de starea civilă (căsătorie/relație de parteneriat înregistrată/văduvie, parteneri care își cumulează veniturile etc.), numărul de copii, venitul anual realizat etc.

- ✓ **Clasa de impozitare 1:** persoanele angajate necăsătorite/separate/divorțate/văduve;
- ✓ **Clasa de impozitare 2:** persoanele singure cu cel puțin un copil care locuiește în aceeași gospodărie. Această clasă de impozitare beneficiază de o scutire fiscală de 1.908 € (plus 240 € pentru fiecare copil în plus, în cadrul procedurii de deducere fiscală). Clasa de impozitare 2 se acordă doar dacă sunt întrunite mai multe condiții și se completează o cerere specială.
- ✓ **Clasa de impozitare 3:** persoanele angajate care nu trăiesc separate pe termen lung, care sunt supuse nelimitat impozitării pe venit, căsătorite sau care trăiesc într-o relație de parteneriat înregistrată. Această clasă de impozitare este avantajoasă dacă soțul/soția sau partenerul/partenera nu lucrează sau câștigă un salariu mic. Dacă o persoană alege clasa de impozitare 3 iar soțul/soția sau partenerul/partenera este angajat/angajată, acestuia/acesteia i se va acorda automat clasa de impozitare 5.
- ✓ **Clasa de impozitare 4:** persoanele angajate care sunt căsătorite sau care trăiesc într-o relație de parteneriat înregistrată. Această combinație a claselor de impozitare este potrivită dacă salariile celor doi parteneri au aproximativ același nivel.
- ✓ **Clasa de impozitare 5:** perechea clasei de impozitare 3. În această clasă de impozitare sunt încadrați angajații ai căror parteneri sunt încadrați în clasa de impozitare 3.



- ✓ **Clasa de impozitare 6:** angajaților care au concomitent mai multe rapoarte de muncă și primesc salariu din partea mai multor angajatori. Salariul din raportul principal de muncă va fi impozitat conform uneia dintre clasele 1 până la 5, după caz, iar salariul dintr-o relație de muncă adițională va fi impozitat conform clasei 6.

Informațiile exacte despre venitul anual realizat de un lucrător angajat pe teritoriul R.F. Germania sunt deținute de *Bundeszentralamt fur Steuern* (Administrația Financiară). Mai multe detalii pot fi accesate pe: www.steuerliches-info-center.de, inclusiv datele de contact pentru fiecare land.

Salariul minim se aplică și următoarelor categorii:

- ✓ personalul detașat din străinătate în R.F. Germania, indiferent de țara în care își are sediul angajatorul;
- ✓ angajaților cu mini-job (astfel programul lunar maxim de lucru al acestora este de 52 ore);
- ✓ angajaților din gospodăriile individuale;
- ✓ lucrătorilor sezonieri.

Salariul minim nu se aplică în cadrul școlilor profesionale. Salariul de ucenic al elevilor de școală profesională se stabilește conform Regulamentului de pregătire profesională aferent.

Din **01.01.2018** niciun salariu minim sectorial conform contractelor colective de muncă nu mai are voie să fie mai mic decât salariul minim legal.

În R.F. Germania se aplică principiul: Nicio muncă fără plată!

Important! Chiar și fără acte și contract de muncă angajatorul vă datorează salariul. Nu vă lăsați intimidati sau forțați de angajatorul dumneavoastră să lucrați fără salariu. Aveți dreptul să fiți plătit pentru munca dumneavoastră.

Salariul este plătit de regulă la mijlocul lunii următoare și vă este virat în cont. Puteți deschide un cont la orice bancă. Pentru aceasta aveți nevoie de o copie a cărții de identitate și a adeverinței de domiciliu. Și la bancă se aplică regula: **Nu semnați ceea ce nu înțelegeți!** Angajatorul transmite direct contribuțiile angajaților la agențiile/ autoritățile responsabile de impozitare, asigurări de sănătate, asigurări de pensii, asigurări de șomaj, etc.

Angajatorul trebuie să vă înmâneze în fiecare lună un **fluturaș de plată (Lohnabrechnung)**. În statul de plată sunt înscrise salariul dumneavoastră și cotele pentru contribuțiile de asigurări sociale, de sănătate, șomaj și pentru impozitul pe venit, precum și salariul net.

Dacă primiți bani în avans, cereți o chitanță cu suma exactă (scrisă în cuvinte). Nu semnați **NICIODATĂ** documente, chitanțe sau note necompletate!

Orele suplimentare pot fi cerute de angajator, dacă acest lucru este prevăzut în contractul de muncă. Totuși, nici în acest caz nu este permis să se depășească timpul de muncă de 12



ore pe zi. Orele suplimentare trebuie de obicei plătite. Compensarea prin zile libere este posibilă, numai dacă acest lucru a fost convenit în contractul de muncă.

Angajatorilor le este permis să facă următoarele rețineri din salariul angajaților:

- ✓ Reținerile impuse sau autorizate prin lege precum suprataxa de solidaritate, impozitul datorat cultelor și asigurări de sănătate, de șomaj etc.;
- ✓ Orice reținere permisă prin contractul de muncă (de exemplu, contribuțiile la anumite sisteme de pensii);
- ✓ Orice reținere agreeată în scris de angajat (de exemplu, abonamente pentru anumite servicii medicale, cluburi sportive sau pentru alte cluburi de socializare);
- ✓ Rețineri agreeate prin contractul de muncă (de exemplu, transport, cazare, asigurarea meselor zilnice).

Angajatorul trebuie să vă plătească salariul în fiecare lună. Dacă nu plătește, ar trebui să luați măsuri. Cereți-i angajatorului în scris (prin poștă sau prin fax) să vă plătească salariul. Explicați în această scrisoare câte ore neplătite vi se datorează, suma care vi se datorează și numărul dumneavoastră de cont. Dați-i un termen de 2 săptămâni pentru a plăti. Dacă observați că angajatorul nu plătește punctual salariul, cel mai indicat este să contactați imediat sindicatul dumneavoastră sau un centru de consiliere.

Nu vă lăsați amăgit și notați-vă întotdeauna orele lucrate. Fotografați cu telefonul mobil munca prestată și locul de muncă. Adunați cât mai multe informații despre angajatorul dumneavoastră. Cu cât aveți mai multe informații și dovezi, cu atât mai mari sunt șansele de a vă primi salariul de la angajator. Adunați informații și dovezi și despre antreprenorul general sau alți subcontractori: dacă angajatorul dumneavoastră nu vă plătește, în Germania există posibilitatea de a pretinde salariul de la antreprenorul general sau de la oricare alt subcontractor aflat deasupra angajatorului dumneavoastră în lanțul de subcontractare.

Atenție: Nu așteptați prea mult. Există întotdeauna termene limită în care puteți cere salariul de la angajator sau pe cale judecătorească. Dacă termenele ajung la scadență, nu mai aveți nicio posibilitate de a vă primi salariul. Termenele limită sunt stipulate în contractul de muncă sau în contractul colectiv de muncă încheiat. Termenul limită aplicabil salariului minim legal este de 3 ani. În acest timp încă îl puteți revendica.

8. Cum este reglementat timpul de lucru?

Programul de lucru și pauzele sunt reglementate de Legea privind orele de lucru (Arbeitszeitgesetz), convențiile colective și acordurile salariale ale companiei sau stabilite în mod individual.

În mod normal, ziua de lucru nu trebuie să depășească 8 ore. Aceasta poate fi prelungită până la cel mult 10 ore pe zi, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de 24 de săptămâni, să nu depășească 8 ore pe zi.

În domeniul construcțiilor se aplică prevederile Contractului Colectiv de Muncă la nivel de ramură care reglementează diferențiat timpul de lucru, în funcție de anotimp. În lunile decembrie, ianuarie, februarie și martie durata timpului de lucru este de 38 ore pe săptămână, iar în intervalul aprilie-noiembrie aceasta este de 41 ore pe săptămână.



Orele suplimentare efectuate de un lucrător trebuie să fie dispuse și plătite de către angajator.

Pauzele trebuie să fie de cel puțin 30 minute pentru o zi de muncă de 6 ore și de 45 minute pentru o zi de muncă de 9 ore. La sfârșitul zilei de muncă, angajatul beneficiază de o pauză neîntreruptă de odihnă de 11 ore. Este interzis să se muncească în zilele de duminică și sărbătorile legale (Arbeitszeitgesetz). Orice excepție de la aceste reguli de baza sunt prevăzute limitativ de lege, sau sunt permise în cadrul unui contract colectiv sau individual de muncă.

Peste 28% din totalul salariaților își desfășoară activitatea cu timp de lucru flexibil. Prin "flexi-timp" sunt stabilite limitele în care angajații trebuie să fie prezenți în cadrul întreprinderii. Angajații au posibilitatea de a lucra mai multe sau mai puține ore în limitele fixate. Orele suplimentare pot fi efectuate până la un anumit plafon și sunt recuperate prin timp liber acordat. În acest sens au fost realizate sistemele electronice de înregistrare pentru orele de muncă efectuate de către fiecare individ.

Sfat! Notați-vă în fiecare zi orele de lucru și pauzele și prezentați-le la semnat superiorului dumneavoastră, șefului de echipă sau unui alt martor. Aici găsiți un model de calendar al orelor lucrate în limbile germană și română pentru a-l putea descărca și imprima: www.buendnis-gegen-menschenhandel.de

În ceea ce privește tabelele orare și pontajele angajatorul este obligat:

- ✓ să afișeze o copie a reglementărilor legale, a ordonanțelor aplicabile pentru firmă și a contractelor colective de muncă și înțelegerilor, valabile pentru întreprindere într-un loc corespunzător pentru consultare;
- ✓ să înregistreze timpul de lucru al lucrătorilor care depășește timpul de lucru zilnic;
- ✓ să țină un registru al lucrătorilor care au fost de acord cu prelungirea timpului de lucru;
- ✓ să păstreze documentele se păstrează cel puțin doi ani.

9. Care sunt prevederile privind concediile?

Concediul anual acordat variază între patru și șase săptămâni, în funcție de sectorul de activitate în care lucrați și de întreprindere.

Dacă sunteți bolnav, trebuie să mergeți la medic și să obțineți un certificat care să ateste starea de incapacitate de muncă. Angajatorul dvs. trebuie să primească acest certificat nu mai târziu de a treia zi de la declanșarea bolii.

Există mai multe tipuri de concedii sau de întreruperi ale activității de care ați putea beneficia la locul de muncă. Legea federală privind concediile garantează angajaților dreptul la concediu anual plătit.

Protecția drepturilor de concediu se realizează prin contribuția angajatorului la Casa concediilor din domeniul în care lucrați. Pentru domeniul construcțiilor din R.F. Germania Casa concediilor este (SOKA BAU). Casa concediilor este o instituție a partenerilor sociali, înființată pentru a asigura drepturile de concediu ale lucrătorilor. Ca urmare a contribuției angajatorului la Casa concediilor, lucrătorul primește din partea Casei sumele aferente concediului de odihnă raportat la perioada lucrată în R.F. Germania. În cazul în



care angajatorul a acordat deja lucrătorului concediu plătit, acestuia i se restituie contribuția de la Casa concediilor.

Concediul de odihnă

Concediul legal minim este de 20 zile pe an dacă lucrați 5 zile pe săptămână sau 24 de zile dacă lucrați 6 zile pe săptămână. Anumitor grupe, inclusiv tinerilor sub vârsta de 18 ani și persoanelor cu handicap, li se aplică norme speciale. Contractele colective prevăd pentru majoritatea persoanelor active o perioadă de concediu de 30 de zile. Salariul continuă să fie plătit integral în această perioadă. Dreptul de a avea concediu integral este dobândit după șase luni de serviciu.

Pentru concediul de odihnă trebuie să depuneți o cerere la angajatorul dumneavoastră care vă poate aproba sau respinge cererea. Se recomandă să formulați cererea în scris și să păstrați o copie a acesteia. De regulă, concediul de odihnă trebuie solicitat în anul calendaristic în curs. În anumite cazuri este posibilă o transferare a acestuia asupra anului următor, atunci însă trebuie să fie efectuat până pe data de 31 martie a anului următor. În astfel de cazuri se recomandă să cereți ca acest transfer al concediului neluat să fie documentat în scris. În caz contrar, concediul neefectuat s-ar putea prescrie.

Important! Aveți dreptul la concediul anual integral dacă vă încetați activitatea în a doua jumătate a anului și ați fost angajat un minim de 6 luni. În măsura în care încă nu v-ați luat concediul de odihnă aveți dreptul la concediul minim anual. Dacă încetează contractul de muncă și dumneavoastră nu v-ați consumat încă tot concediul de odihnă, angajatorul trebuie să vă plătească zilele rămase.

Atenție: Și aici există termene limită. Deseori aceste termene sunt foarte scurte (de exemplu: 3 luni) de aceea se recomandă să consultați imediat un centru de consiliere sau sindicatul dumneavoastră pentru a vă informa.

Concediul parental

Pe durata concediului parental, părinții au dreptul la un concediu fără plată pentru a avea posibilitatea de se ocupa de îngrijirea copilului. Contractul de muncă este suspendat pe durata concediului parental. Concediul permite persoanei aflate într-o astfel de situație exercitarea unei activități cu timp parțial de lucru, pentru a fi capabil să acorde atenția cuvenită copilului și, în același timp, să păstreze legătura cu profesia/activitatea exercitată. Fiecare părinte are dreptul la concediu parental pentru educația copilului până la vârsta de trei ani.

Concediul pentru formare profesională

Angajații au posibilitatea de a solicita concediu pentru formare profesională. Landurile din Germania reglementează disponibilitățile pentru formare, fără pierderea salariului. Vă puteți bucura de acest concediu de la locul de muncă pentru a vă perfecționa (de exemplu, pentru a urma cursuri de "germana ca limbă străină") sau formarea profesională continuă. la fel ca și în cazul concediului anual trebuie să conveniți cu angajatorul dumneavoastră înainte de a vă lua concediul de formare profesională).

Concediul de maternitate

Dacă sunteți însărcinată pe durata derulării raporturilor de muncă aveți dreptul la concediul de maternitate. Dreptul la concediul de maternitate există pentru toate angajatele



din R.F. Germania (inclusiv pentru lucrătoarele ocazionale), indiferent de perioada lucrată sau de numărul de ore lucrate săptămânal.

Concediul medical

Există reguli stricte referitoare la absențele cauzate de boală. În caz de incapacitate de muncă din cauza bolii, trebuie, cât mai curând posibil, să anunțați angajatorul cu privire la această problemă. Dacă sunteți bolnav mai mult de trei zile, trebuie să prezentați un certificat medical care să ateste acest fapt, înainte de a patra zi.

Zile libere pentru ocazii speciale

Unele contracte colective de conțin dispoziții aplicabile la evenimentele vieții private. Mulți angajatori acordă zile de concediu special pentru căsătorie, moartea unei rude apropiate, în caz de mutare sau atunci când lucrătorii sunt transferați în altă parte.

10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

Angajatorul poate stabili împreună cu angajatul, în cadrul contractului individual de muncă, o perioadă de timp în care acesta va munci de probă. Pentru această perioadă de timp angajatul va primi salariul.

Tot în cadrul contractului individual de muncă este stabilită perioada de preaviz în ceea ce privește încheierea raporturilor de muncă, atât la inițiativa angajatului, cât și la cea a angajatorului. În acest caz trebuie avute în vedere și prevederile contractelor colective de muncă la nivel de ramură de activitate.

Orice preaviz de încetare a relațiilor contractuale dintre angajat și angajator, indiferent de partea inițiatore va fi redactat în scris și transmis celeilalte părți, pentru a produce efecte. În cazul în care partea care solicită încheierea relațiilor contractuale nu va realiza acest lucru în scris, preavizul nu produce efecte.

De obicei, perioada de preaviz pentru angajați este de 2 săptămâni calculate înainte de data de 15 sau 30 (31) a lunii următoare. Perioada de preaviz pentru angajator este strâns legată de durata perioadei în care au existat raporturi de muncă între angajat și angajator.

Relațiile de muncă în baza unui contract de muncă cu durată determinată încetează automat atunci când expiră perioada convenită. În acest caz, angajatorul nu este obligat să notifice rezilierea. La încetarea relațiilor de muncă angajatul are dreptul să primească o referință din partea angajatorului.

Raportul de muncă între angajat și angajator încetează în momentul în care angajatul ajunge la vârsta de pensionare, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

Important! Concedierea trebuie formulată în scris. O concediere pe cale verbală, depunerea unei copii sau o concediere prin e-mail sau fax nu are valabilitate. Angajatorul are dreptul de a nu motiva concedierea. Concedierea în timpul inabilității de a lucra din motiv de boală este în principiu permisă în Germania.

Femeile nu pot fi concediate în timpul sarcinii și până la sfârșitul lunii a 4-a după naștere. Angajatorul trebuie însă să știe de sarcină sau să fie informat (în scris) cel târziu în termen de 14 zile de la primirea deciziei de concediere.



Persoanele cu handicap beneficiază de asemenea de o protecție specială împotriva concedierii începând cu luna a 7-a de la începerea activității lucrative.

Dacă sunteți concediat și nu sunteți de acord cu acest lucru, vă puteți apăra lăsând un tribunal să decidă dacă decizia de concediere își poate produce efectele sau nu. Aveți doar 3 săptămâni timp de la primirea deciziei de concediere pentru a formula contestație împotriva acesteia la **Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă)**. Dacă acest termen se prescrie, concedierea își va produce efectele indiferent dacă este corectă sau nu. În cazul în care ați primit o decizie de concediere de la angajatorul dumneavoastră, consultați cât se poate de repede un centru de consiliere sau sindicatul dumneavoastră.

Fiecare **Tribunal pentru Litigii de Muncă** are o registratură unde puteți intenta acțiune gratuit. Dacă nu stăpâniți îndeajuns limba germană ar trebui să mergeți însoțit de o persoană care să vă traducă. Puteți consulta și un avocat. Dacă nu dispuneți de mijloace materiale suficiente puteți beneficia de asistență judiciară. Aceasta înseamnă că instanța preia costurile avocatului.

11. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor? Informații despre sindicate și dreptul la grevă.

În Germania, legislația muncii garantează negocierea și stabilirea drepturilor salariale și a condițiilor de muncă de către organizații ale angajaților și ale angajatorilor, independent față de stat. Autonomia negocierii este reglementată în art. 9 pct. 3 din Constituția acestui stat.

În R.F. Germania, cele mai mari opt sindicate comerciale au format împreună Deutscher Gewerkschaftsbund [DGB] [Federația Sindicatelor Germane din domeniul Comerțului]. Statutul de membru al unui sindicat este voluntar. Sindicatele negociază contractele colective cu angajatorii, în special în ceea ce privește plata, programul de lucru și concedierea.

În cazul unui litigiu de muncă, sindicatele organizează grevă și îi plătesc pe membrii lor pe durata grevei. Sindicatele sprijină înființarea comitetelor de întreprindere și de asemenea sprijină angajații în conflictele cu angajatorul și îi reprezintă în litigiile cu acesta. Membrii de sindicat se bucură de protecție juridică gratuită în litigiile legate de dreptul muncii și legislația socială. Unele sindicate, de asemenea, asigură diverse activități gratuite pentru petrecerea timpului liber sau asigurare în caz de accident.

Comitetul de întreprindere este un organism ales în mod democratic care reprezintă angajații unei întreprinderi. Înființarea, drepturile și obligațiile acestui organism sunt guvernate în ceea ce privește întreprinderile de Betriebsverfassungsgesetz - Legea privind organizarea întreprinderilor și în ceea ce privește personalul din serviciul public de către Bundespersonalvertretungsgesetz - Legea federală privind reprezentarea funcționarilor publici. Pe lângă sindicate, o serie de alți reprezentanți asigură protejarea intereselor anumitor grupe de lucrători (reprezentanții la locul de muncă ai persoanelor cu handicap sever, ofițerii pentru egalitatea de șanse și reprezentanții ai tinerilor).



De regulă comitetul de întreprindere și angajatorul încearcă să conlucreze împreună într-un spirit de încredere reciprocă. Cu toate acestea, în cazul în care interesele celor doi parteneri sunt divergente, pot apărea, dispute.

În urma unui vot secret (în care cel puțin 75% dintre angajații membrii de sindicat trebuie să voteze în favoarea acțiunii industriale), a eșecului negocierilor salariale, și a unei tentative nereușite de arbitraj, un sindicat este autorizat în mod legal să organizeze o grevă. Exercitarea de greve de avertizare restrânse - adică, opriri scurte a lucrului – este permisă la expirarea obligației convenite anterior prin contractele colective, ca un mijloc de a sublinia cererile în timpul negocierilor salariale în curs de desfășurare. Toți angajații dintr-o companie pot intra în grevă, indiferent dacă sunt sau nu membrii de sindicat.

O grevă legală nu are consecințe în conformitate cu legislația muncii pentru cei care iau parte la grevă, atât timp cât angajatul nu face decât să-și solicite un drept inalienabil. Greva reprezintă un refuz legal de a munci. În consecință, contractul de muncă rămâne în vigoare, dar nu sunt făcute plăți salariale. Fondul de grevă oferă membrilor de sindicat sprijin pentru a compensa pierderea de venituri. Lucrătorii care nu sunt membri de sindicat nu primesc însă nimic.

12. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă.

În R.F. Germania în situația în care există o problemă dintre un angajat și un angajator, și nu poate fi soluționată pe cale amiabilă, acesta trebuie să se adreseze instanței speciale pentru dreptul muncii **Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă)**. Informații suplimentare despre acestea (date de contact, program de lucru cu publicul, etc.) pot fi obținute prin accesarea web site-ului Ministerului de Justiție din fiecare land.

D. Condiții de viață:

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?

Condițiile de viață favorabile depind de un număr foarte mare de factori, precum: servicii de îngrijire medicală de calitate, educația și oportunitățile de formare profesională sau facilitățile de transport, acestea reprezentând câteva aspecte care afectează viața și munca din fiecare zi a cetățenilor. Uniunea Europeană și-a stabilit ca obiectiv îmbunătățirea constantă a calității vieții în toate statele sale membre și confruntarea cu noile provocări ale Europei contemporane, precum excluziunea socială sau îmbătrânirea populației.

Îmbunătățirea condițiilor de ocupare a forței de muncă la nivelul Europei este o prioritate pentru Comisia Europeană. În perspectiva combaterii șomajului și intensificării mobilității între locuri de muncă și regiuni, sunt dezvoltate și implementate o mare varietate de inițiative la nivel european, pentru a veni în sprijinul Strategiei Europene de Ocupare. Din aceste inițiative fac parte și Serviciul European de Ocupare EURES.

Sănătatea este o valoare de preț întrucât influențează viața oamenilor și în consecință reprezintă o prioritate pentru toți cetățenii europeni. Astfel aceștia solicită să aibă un acces rapid și ușor în cazul tratamentelor medicale atunci când călătoresc în alte state membre UE. Politicile în domeniul sănătății de la nivelul UE urmăresc să răspundă întocmai acestor nevoi.



Programul public de sănătate de la nivelul UE vizează îmbunătățirea capacității UE de a răspunde amenințărilor din afara UE cu privire la sănătate și îmbunătățirea informațiilor și cunoștințelor cu privire la ultimele evoluții din sectorul public de sănătate.

Educația la nivelul Europei se bucură de rădăcini puternice dar și de o mare diversitate. Întotdeauna s-a considerat necesară respectarea caracteristicilor particulare ale unui sistem educațional dintr-un stat membru UE.

Transportul a stat la baza primelor reglementări din cadrul Comunității Europene. Încă din 1958 când a intrat în vigoare Tratatul de la Roma, politica UE în domeniul transportului s-a axat pe înlăturarea obstacolelor la granițele dintre Statele Membre, în consecință a urmărit să permită ca oamenii și bunurile să se poate deplasa rapid, eficient și ieftin în interiorul UE.

Acest principiu este strâns legat de scopul principal al UE de creare a unei economii dinamice și a coeziunii în cadrul societății.

Zona Schengen: Aderarea la spațiul Schengen are ca efect ridicarea controalelor la frontierele interne ale statelor membre Schengen, care aplică în întregime acquis-ul Schengen, fiind creată o singură frontieră externă unde controalele se desfășoară conform unui set de reguli clare în materie de vize, migrație, azil, precum și măsuri referitoare la cooperarea polițienească, judiciară sau vamală. În prezent, 25 state europene sunt membre cu drepturi depline în Acordul Schengen. Acestea sunt: Austria, Belgia, Cehia, Danemarca, Elveția, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Islanda, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburg, Malta, Norvegia, Polonia, Portugalia, Slovacia, Slovenia, Spania, Suedia, Țările de Jos, Ungaria. Viitoare state membre ale acordului Schengen sunt: România, Bulgaria și Cipru.

Transportul aerian: Crearea unei singure piețe europene privind transportul aerian a presupus impunerea unor tarife mai mici și înmulțirea serviciilor oferite pasagerilor. UE a formulat de asemenea un set de drepturi menite să asigure un tratament corect pentru pasagerii de zbor. În calitate de pasager de zbor, o persoană beneficiază de o serie de drepturi referitor la informațiile cu privire la zboruri și rezervări, daune cauzate bagajelor, întârzieri și anulări de zboruri, refuzarea îmbarcării, despăgubiri în caz de accidente sau probleme legate de pachetele de servicii turistice. Aceste drepturi se aplică zborurilor programate și celor charter, atât pentru cele interne cât și pentru cele internaționale, dintr-un aeroport din UE sau pentru un zbor care pleacă dintr-un stat din afara UE către un aeroport dintr-un stat UE, atunci când acest zbor este operat de o linie de zbor din UE.

Transportul feroviar: Sistemul european de transport feroviar este caracterizat de numeroase obstacole datorate sistemelor diferite utilizate în fiecare stat în parte. Astfel UE pentru a veni în întâmpinarea acestor probleme a adoptat o legislație specifică sistemului de transport comun, pentru a pregăti înființarea unei zone de cale ferată integrată la nivel European, care să se supună reglementărilor legale și tehnice comune. În acest sens un sprijin financiar considerabil este acordat proiectelor trans-europene cum este și rețeaua de căi ferate de la Lyon la granița Poloniei cu Ucraina, de la Berlin la Palermo, de la Paris la Bratislava și de la Varșovia la Helsinki. Noi rețele internaționale de căi ferate, pentru



trenuri de mare viteză sunt realizate între Paris-Bruxelles-Cologne-Amsterdam și de-a lungul sud-vestului Europei de la Lisabona la Bordeaux.

2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

Fiecare persoană care trăiește și realizează un venit în Germania este supusă impozitării la nivel național. Criteriile de impozitare sunt prevăzute în fișa fiscală emisă de către municipalitate pentru fiecare an calendaristic, pe baza documentelor sale (fișele rezidenților, de exemplu).

Suma impozitului pe venit depinde de suma venitului anual. Acestea sunt toate veniturile din anul calendaristic după deducerea anumitor sume, care sunt neimpozabile. Există un venit de bază neimpozabil, pentru care nu trebuie plătite impozite. În anul 2020 pentru persoanele singure a fost de 9.408 €, iar pentru persoanele căsătorite și cu un partener de viață 18.816 €. În plus pentru fiecare lucrător există o sumă pașală suplimentară pentru lucrător în valoare de 1000 € anual. Dacă venitul anual este peste acesta sau peste alte sume neimpozabile, se plătește pentru următoarea sumă un impozit pe venit. Rata începe la 14 % și crește cu un venit în creștere. Rata de impozitare maximă este de 45 %.

Dacă primiți de la banca din Germania venituri din contribuții de capital, de ex. dobânzi, asupra acestora se aplică și impozite. Acestea sunt oprite direct de bancă și sunt deduse de către administrația financiară din impozitul final. Pentru impozitul final este valabilă o rată de impozitare de 25 %.

Atenție: Dacă dobânzile nu sunt mai mari de 801 € (respectiv 1602 € în cazul ambilor soți sau a partenerilor înregistrați), nu trebuie să plătiți impozite. Luați în considerare să depuneți o cerere pentru scutirea de la impozit (cerere de scutire).

Angajatorul reține impozitul pe venit, cu fiecare plată a unei remunerații și plătește suma direct către administrația financiară.

Toți lucrătorii trebuie să contribuie la asigurările sociale. Contribuțiile sunt plătite jumătate de către angajator și jumătate de către angajat. Contribuția medie de asigurări sociale reprezintă aproximativ 21% din salariu.

Taxa de solidaritate introdusă în 1995 pentru construcția economică a Germaniei de Est a fost eliminată începând cu anul 2021.

În plus, pentru contribuabilii care sunt membri ai unei comunități religioase, taxele pentru biserică sunt de până la 8% sau 9%, în funcție de statul federal în care locuiește persoana fizică și este limitat, în unele state, la 2,75% – 4% din veniturile impozabile. Impozitul perceput de stat pentru comunitatea ecleziastică este o particularitate a sistemului german.

La sfârșitul anului, orice persoană care este impozabilă trebuie să depună o declarație fiscală la administrația financiară. Mai sunt și alte forme de venituri (depozite pe conturile de economii, câștigurile de capital etc.).

Taxei pe valoarea adăugată (MwSt.) aplicată la achiziționarea de bunuri și utilizare a serviciilor variază de la 7 la 19%.

3. Care este costul vieții?



În clasamentul celor mai ridicate niveluri ale costului vieții din Uniunea Europeană, R. F. Germania se plasează în primele 10. Prețurile pentru produse de uz casnic, articole de papetărie, ziare, etc. sunt destul de scăzute, în special prețurile la produsele alimentare sunt semnificativ mai mici în comparație cu alte țări din UE.

Acest lucru se datorează numărului mare de întreprinderi mici, magazine de vânzare cu amănuntul și supermarketuri.

Taxa pe valoare adăugată este cuprinsă între 7 % (cărți, reviste, cele mai multe produse alimentare) și 19 % (la alte produse și servicii).

Orele de închidere ale magazinelor variază în funcție de landuri, fiecare regiune având propriile reglementări în acest domeniu. Multe magazine se închid la orele 20.00 altele la orele 22.00. Unele magazine au păstrat un program tradițional și închid la orele 18.30. În orașele mai mici și zonele rurale, cumpărăturile trebuie făcute sâmbăta până la 13.00 sau 14.00. În centrul orașelor mari, magazinele nu se închid sâmbătă până la 16.00 sau chiar 20.00. Duminica de regulă magazinele sunt închise. Cumpărături mici pot fi făcute duminica la chioșcuri și în stațiile de benzină.

Toate magazinele alimentare au oferte speciale săptămânale. În fiecare săptămână, apar pliante noi cu informații, distribuite în căsuțele poștale. De regulă prețurile pentru anumite produse sunt considerabil mai mici pentru o perioadă scurtă de timp.

4.Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?

Pentru cei care vin în Germania și caută o locuință Wohngemeinschaften – apartamentele partajate sunt o bună alternativă. În orașele universitare sunt, de asemenea, multe agenții de cazare - Mitwohnzentrale - care pot oferi locuințe pentru o perioadă limitată de timp, cu plata unui comision.

Veți găsi reclame pentru cazare în ziarele locale și pe internet. În cazul în care un agent imobiliar se ocupă de cazare, se plătește un comision având valoarea chiriei pe trei luni.

Peste jumătate dintre cetățenii germani trăiesc în locuințe cu chirie. Spre deosebire de multe alte țări ale UE, în Germania locuințele cu chirie sunt în cea mai mare parte nemobilate. Găsirea unei locuințe cu chirie la un preț rezonabil, mai ales în marile centre urbane nu este ușoară. Chiriile sunt mai ridicate în orașele mari, cum ar fi München, Köln, Stuttgart, Hamburg și Düsseldorf.

În orașele mici și zonele rurale, precum și orașele din Germania de Est, chiriile sunt semnificativ mai ieftine. La costul efectiv de închiriere se mai adaugă cheltuielile de încălzire, apă și energie electrică, de uz casnic, care se ridică la circa 25% din chiria lunară. Chiria se plătește proprietarului lunar în avans.

În cele mai multe cazuri, proprietarii solicită un depozit pentru închiriere care reprezintă contravaloarea a două-trei luni în plus față de chiria reală. Acest depozit este un titlu de garanție în caz de prejudicii cauzate proprietății.



În cazul în care se încheie un contract de închiriere pe termen lung sau pe durată nedeterminată, depozitul trebuie să fie acoperit printr-un contract de economisire în favoarea proprietarului.

5. Cum este reglementat sistemul sanitar?

Fiecare land din Germania are administrația proprie de sănătate și fiecare district are propriul sediu responsabil de serviciile de sănătate. Toate comunele mai mari sunt obligate prin lege să angajeze un medic municipal (medic generalist, de familie).

În principiu, orice persoană asigurată are dreptul să apeleze la facilitățile oferite de serviciul de sănătate din Germania (examine medicale, examinele preventive, consultări de maternitate, examinările pulmonare, etc.). Costurile, în cea mai mare parte a cazurilor, sunt suportate de sistemul de asigurări de sănătate.

Primul punct de contact este medicul generalist (de familie) din capitala de land sau din apropierea dumneavoastră. Acesta va efectua examinările generale, dar oferă, de asemenea, teste de bază de sânge, examinări ale inimii (EKG) și alte tratamente. Atunci când este necesar, medicul de familie vă poate îndruma la un specialist sau la departamentul ambulatoriu al unui spital. Puteți merge, de asemenea, direct la medici specialiști din apropierea dumneavoastră. În localitățile mai mari există de obicei un dentist rezident. Trebuie să vă programați din timp consultația la stomatolog și la medicul specialist.

Dacă aveți nevoie de tratament medical, atât dvs. cât și persoanele aflate în îngrijirea dvs., va trebui să dețineți un card de asigurare de la o societate de asigurări medicale (ex. BARMER, AOK, s.a.) de fiecare dată când vizitați un medic. Astfel, tratamentul medical este de obicei gratuit la medicii care au un contract cu fondul de asigurare.

Medicii privați trebuie plătiți, de obicei, în numerar sau prin ordin de plată, iar un procent relativ mic din cost este rambursat prin fondul de asigurări de sănătate la prezentarea facturii.

Cu toate ca exista un serviciu foarte bun de sănătate publică în Germania, numărul de spitale private și clinici private este, de asemenea, destul de mare. Cu toate acestea, puteți obține, de asemenea, un tratament privat în spitalele publice.

Serviciul medical de urgență este disponibil 24 de ore, iar pentru apelarea serviciului de ambulanta, formati nr. 112.

În Germania, în momentul în care sunteți angajat cu contract de muncă, în marea majoritate a cazurilor, deveniți în mod automat asigurat în una dintre casele de asigurări de sănătate de stat. Ca urmare a declarării dumneavoastră în sistemul de asigurări sociale și asigurări de sănătate de către angajator și efectuării plăților lunare, veți primi un card de asigurare de sănătate pe care trebuie să îl prezentați de fiecare dată când accesați astfel de servicii.

ATENȚIE!!! Dacă sunteți membru al unei case de asigurări de sănătate de stat din Germania și încheiați contractul de muncă cu angajatorul german, decidând să părăsiți teritoriul Germaniei, căutând un loc de muncă în altă țară **TREBUIE SĂ LUAȚI**



LEGĂTURA CU CASA DE ASIGURĂRI DE SĂNĂTATE DE STAT. Trebuie să le explicați situația iar personalul specializat vă va îndruma asupra documentelor care trebuie depuse și a procedurilor care trebuie urmate – în caz contrar riscați să adunați sume restante de plată foarte mari.

Pentru persoanele care nu sunt angajate cu un contract de muncă în Germania dar doresc să devină asigurate în cadrul unei case de asigurări de sănătate de stat – trebuie să facă dovada faptului că au fost asigurate în sistemul public de asigurări de sănătate din România (prin formularul european S1 – fostul E104).

Persoanele care nu sunt asigurate în sistemul public de asigurări medicale din România vor putea să își încheie în Germania o asigurare medicală privată (costul acesteia este mult mai ridicat decât cea de stat).

6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?

Educația preșcolară include instituții specifice pentru copii de la 3 la 6 ani, în primul rând creșe, grădinițe, sistem preșcolar. Participarea este de obicei, opțională, dar se plătește.

Educația obligatorie începe la șase ani cu școala primară Grundschule (clasele 1 - 4). Participarea la o școală publică este gratuită. Părinții trebuie să plătească doar pentru manuale, materiale didactice suplimentare și excursii.

După școala primară copiii împreună cu părinții lor pot opta pentru școlile secundare:

- ✓ Hauptschule - colegii (până la clasa a 9 a sau a 10-a),
- ✓ Realschule - școală reală care emite o diplomă echivalentă cu un certificat de absolvire după clasa 10-a) sau
- ✓ Gymnasium - liceu care se finalizează cu un examen de bacalaureat Abitur [BA] la sfârșitul clasei a 12-a sau a 13-a, care constituie o condiție pentru urmarea învățământului superior.
- ✓ Gesamtschule - Centrul școlar colectiv este similară școlilor de formare profesională pornind de la clasa a 5-a. Nu toate landurile au Centre școlare colective.

În școlile germane, cursurile sunt aproape exclusiv dimineața, de obicei între 7 și 13.

Formarea inițială poate începe la sfârșitul școlarizării obligatorii, adică de la 15 ani și constă într-un timp de predare integral sau parțial în școlile profesionale și întreprinderile care oferă formare profesională în sistemul dual. Formarea durează între doi și trei ani și jumătate. Tinerii pot alege din aproximativ 350 de formare profesională recunoscute.

Germania are aproximativ 350 instituții academice subvenționate de către sectorul public sau recunoscute de către stat.

Vă puteți informa privind oportunitățile universitare și cu privire la posibilitățile de instruire la adresa web: www.hochschulkompass.de.

7. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?



În cazul unei nașteri, căsătorii, divorț sau deces trebuie să contactați Serviciul pentru cetățeni (Bürgerdienst) din orașul dumneavoastră sau o autoritate locală. Informații privind serviciile oferite de autoritățile locale, precum și proceduri concrete sau tipuri de formulare necesare sunt disponibile pe paginile de internet ale administrației municipale sau comunale.

La nașterea unui copil, părinții au un termen de 15 zile lucrătoare pentru a declara noul-născut în orașul natal. Multe clinici au încheiat acorduri cu oficiul de stare civilă, astfel încât formalitățile sunt îndeplinite cu ușurință prin intermediul lor. În caz contrar, moașa, medicul sau medicul de urgență pot emite un certificat constatator al nașterii pe care părinții trebuie să îl prezinte la Starea Civilă.

În Germania este recunoscută de către stat numai căsătoria oficiată la Oficiul de Stare Civilă. O căsătorie religioasă poate avea loc între persoane care sunt deja căsătorite civil în conformitate cu legea civilă și după înscrierea în registrul de căsătorii. Din 2001, cuplurilor gay le este recunoscut parteneriatul civil, cu toate că Biserica s-a pronunțat întotdeauna împotriva căsătoriei persoanelor de același sex.

Decesul unei persoane trebuie să fie confirmat în scris de către un medic. Atunci când cauza morții nu poate fi identificată, în special atunci când există suspiciuni cu privire la cauza decesului, trebuie informată poliția. Certificatul de deces este eliberat de către serviciul de stare civilă din locul unde s-a produs decesul.

8. Cum este reglementat transportul?

Germania are o rețea rutieră de peste 231.000 km pentru traficul pe distanțe mari, inclusiv aproximativ 12.044 km de autostrăzi federale. Numai camioanele sunt supuse plății unei taxe, în funcție de distanța de folosire a autostrăzilor germane.

Situată în Europa Centrală, Germania este un nod al traficului aerian internațional. Din Germania sunt conexiuni aeriene cu toate continentele. Există, de asemenea, conexiuni foarte bune și deseori foarte convenabile între orașele și regiunile Germaniei.

Calea ferată este mijlocul de transport cel mai ecologic. Vă puteți informa asupra rețelei de transport Deutsche Bahn AG și a rețelei regionale pe site-ul www.bahn.de.

Puteți achiziționa bilete la preturi promoționale de la societatea de căi ferate și de la companiile aeriene pentru călătorii de o zi în Germania. Ofertele speciale sunt de obicei limitate la date stabilite sau atunci când rezervarea se face cu mult timp înainte.

E. Asigurări sociale și asigurări:

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

Sistemul german de securitate socială se sprijină pe 5 piloni și oferă protecție contra principalelor riscuri din viață și a urmărilor acestora:

- ✓ asigurarea obligatorie de șomaj (Arbeitslosenversicherung) garantează securitate în caz de pierdere a locului de muncă;



- ✓ asigurarea obligatorie pentru pensie (Rentenversicherung)- astfel, în principal, contribuabilul are un venit garantat și în perioada bătrâneții, când capacitatea de muncă este diminuată;
- ✓ asigurarea obligatorie de sănătate (Krankenversicherung) care veghează la păstrarea stării de sănătate și restabilirea acesteia, precum și la atenuarea consecințelor bolii;
- ✓ asigurarea obligatorie contra accidentelor (Unfallversicherung) asigură readaptarea profesională în caz de accidente de muncă;
- ✓ asigurarea socială obligatorie de îngrijire pe termen lung (Pflegeversicherung) garantează un sprijin financiar persoanelor care necesită îngrijiri de lungă durată.

Accesul la sistemul de securitate socială în Germania se efectuează prin intermediul caselor/fondurilor de asigurări de sănătate. Lucrătorii independenți pot alege între o asigurare de sănătate facultativă, obligatorie sau privată. În ce privește lucrătorii salariați angajatorul este cel care alege casa/fondul de asigurări de sănătate și înscrie lucrătorii. Astfel, ei sunt în mod automat înscriși la asigurarea socială obligatorie pentru îngrijire pe termen lung. Casa de asigurări de sănătate își asumă și responsabilitatea înscrierii lucrătorilor la asigurarea de șomaj și de pensie.

În Germania, asigurările sociale sunt în principal finanțate prin contribuțiile salariaților și angajaților, în principiu în părți egale. Angajatorul reține contribuțiile din salariul brut al angajaților și le virează la diversele fonduri de asigurări în numele acestora. El plătește și partea sa direct la fondurile de asigurări.

Copiii beneficiază de asigurare de sănătate pe baza asigurării părinților. Soțul/Soția neasigurat/ă poate beneficia de asigurare medicală în baza asigurării soțului/soției angajate (există însă și anumite excepții, anumite formalități care trebuie îndeplinite, de aceea este important să se poarte direct o discuție cu casa de asigurări de sănătate).

2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj ?

Conform normelor de drept european, cetățenii români care decid să lucreze în R.F. Germania au aceleași drepturi precum cetățenii germani.

Pentru asigurările de șomaj, rata contribuției pentru anul calendaristic 2021 este - ca și în anul precedent - 2,4 %, acestea sunt plătite în comun, atât de angajații care fac obiectul asigurării obligatorii – 50%, cât și de angajatorii lor - 50%.

Contribuțiile la asigurările pentru șomaj sunt plătite de către cetățenii români angajați cu forme legale (marea majoritate cu contract de muncă) – *Arbeitslosenversicherung*. Astfel, din salariul brut se reține lunar un procent de 1,2% (contribuția angajatului) la care se adaugă contribuția angajatorului care este tot de 1,2%. În concluzie - fiecare angajat cu contract de muncă - contribuie lunar cu 3% din salariul brut la asigurarea de șomaj obligatorie din R.F. Germania.

Oficiul federal pentru ocuparea forței de muncă (*Bundesagentur für Arbeit - BA*) este instituția căreia lucrătorul trebuie să i se adreseze în cazul în care solicită ajutorul de șomaj. Astfel, lucrătorul trebuie să anunțe *Agentur für Arbeit* (din cadrul BA) că este „persoană în căutarea unui loc de muncă” (*Arbeitsuchend*), cu cel puțin 3 luni înainte de



încheierea contractului de muncă pe care lucrătorul îl deține. Acest lucru se poate face personal (la agenția de muncă locală), prin telefon sau prin mediul online.

În cazul în care lucrătorul a fost concediat trebuie ca în maxim 3 zile lucrătoare să se prezinte la *Arbeitsamt* (din cadrul BA) pentru a se înregistra ca șomer (*Arbeitslos*) și ca „persoană în căutarea unui loc de muncă” (*Arbeitsuchend*).

Înregistrarea în cadrul BA ca șomer presupune completarea unor cereri precum și prezentarea unor documente (carte de identitate/pașaport, dovada de înregistrare în Germania - *Anmeldung*, contract de muncă, demisie/dovada încetării contractului de muncă, declarație de impozit, certificate care atestă calificarea profesională, etc.). După completarea întregului dosar, reprezentanții BA calculează valoarea ajutorului de șomaj și dispun începerea plății acestuia.

Ajutorul de șomaj (*Arbeitslosengeld I/ALG 1*) se acordă persoanelor care au lucrat o perioadă de minim 12 luni în ultimii 2 ani, cuantumul acestuia fiind între 60% și 67% din venitul net mediu pe ultimele 6 luni. În plus, *Arbeitsamt* (din cadrul BA) plătește pentru șomer, lunar, contribuțiile la asigurările de sănătate (*krankenversicherung*), asigurările de îngrijire (*pflegeversicherung*) și asigurările de pensie (*rentenversicherung*).

În cazul în care un lucrător nu îndeplinește condițiile pentru a obține ajutorul de șomaj ALG 1 dar poate dovedi că este în căutarea unui loc de muncă, poate primi alocația de șomaj (alocația de supraviețuire) de tip 2 – ALG 2. Cuantumul ALG 2 este mai mic decât cel al ALG 1.

Lucrătorul este îndreptățit să primească ajutorul de șomaj ALG 1 timp de: 6 luni (dacă a cotizat la asigurarea obligatorie de șomaj 12 luni în ultimii 2 ani); 8 luni (dacă a cotizat la asigurarea obligatorie de șomaj în ultimele 16 luni); 12 luni (dacă a cotizat la asigurarea obligatorie de șomaj în ultimii 2 ani).

În cazul în care șomerul nu respectă condițiile impuse de BA, plata ajutorului de șomaj poate fi suspendată/redușă (exemplu: dacă lucrătorul a demisionat de la locul de muncă din motive proprii; dacă lucrătorul nu depune toate diligențele pentru a-și găsi un nou loc de muncă; dacă lucrătorul refuză în mod constant locurile de muncă oferite de BA, etc.).

În perioada în care lucrătorul primește ajutorul de șomaj trebuie să răspundă la toate cererile adresate de BA, să fie la dispoziția BA. Perioadele de excepție sunt cele în care șomerul este bolnav sau în concediu de odihnă.

Cetățenii români care după rezilierea contractului de muncă din R.F. Germania doresc să se întoarcă în România și îndeplinesc condițiile de a primi ajutor de șomaj în R.F. Germania, își pot transfera acest drept. Astfel, cetățenii români pot primi ajutor de șomaj din R.F. Germania (în condițiile în care aceasta este ultima țară în care au lucrat și sunt îndeplinite anumite cerințe) pe o perioadă de 3 luni care, în unele situații, poate fi prelungită până la 6 luni.

Procedura presupune înregistrarea ca viitor șomer în R.F. Germania, în cadrul BA, și solicitarea formularului european U1 (acesta dovedește perioada de timp lucrată în R.F. Germania și dreptul la plata ajutorului de șomaj).



În cazul în care cetățenii români primesc deja ajutor de șomaj în R.F. Germania și doresc să se întoarcă în România își pot transfera acest drept solicitând de la BA formularul european U2.

Cetățenii români, pentru a beneficia de drepturile conferite de legislația europeană, trebuie să se înregistreze la Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă de care aparțin, în termen de 7 zile de la sosirea în România.

ATENȚIE!!!

Pentru ca o persoană să beneficieze de ajutor de șomaj trebuie să fi lucrat cu forme legale. Munca cu forme legale este foarte importantă!!!

Munca fără forme legale expune lucrătorii la riscuri mari: lipsa asigurărilor medicale, lipsa asigurării de pensie, imposibilitatea de a primi ajutor de șomaj în cazul pierderii locului de muncă, lipsa concediului legal, lipsa perioadei de preaviz în cazul concedierii etc.

Informații detaliate despre ajutorul de șomaj puteți accesa pe pagina de internet oficială a *Bundesagentur fur Arbeit* www.arbeitsagentur.de.

3. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?

Orice salariat poate solicita un concediu parental destinat educației copiilor săi. Fiecare părinte are dreptul la un concediu parental timp de maxim 3 ani pe copil și poate, apoi, să-și reia activitatea inițială sau o activitate similară. Cu acordul angajatorului poate cere ca 12 luni să-i fie acordate, între vârsta de 3 și 8 ani a copilului, de exemplu în cursul primului an de școlarizare.

Alocația parentală (Elterngeld) în vigoare de la 1 ianuarie 2007 servește la ușurarea poverii financiare a tinerelor familii pentru ca cei doi părinți să poată să aibă grijă de noul născut. Este plătită mamei și tatălui pe o durată de maximum 14 luni. Cuantumul este de 67% din venitul pierdut, până la maximum 1800 euro lunar. Suma minimă pentru alocația parentală este de 300 euro. Unul dintre părinți o poate cere 12 luni maximum, restul de 2 luni fiind rezervate celuilalt părinte.

Puteți primi alocații familiale pentru copiii în vârstă de până la 18 ani, pentru copiii care urmează o formă de studii până la 27 de ani, iar pentru solicitanții de lucru până la 21 de ani. În cazul suspendării plății alocațiilor familiale în această perioadă, din cauza efectuării serviciului militar sau civil, limita de vârstă se prelungește în consecință. Numai copii care din cauza unui handicap nu se pot întreține, primesc alocațiile familiale fără limită de vârstă. Alocațiile familiale sunt atribuite în funcție de numărul de copii.

În baza regulamentelor europene, cetățenii români care sunt angajați cu forme legale în Germania pot solicita primirea alocației pentru copii de la Statul German. Există două posibilități:

- ✓ Cetățeanul român renunța la alocația primită de la Statul Român, primind întreaga sumă de la Statul German.



- ✓ Cetățeanul român primește în continuare alocația de la Statul Român iar din cea cuvenită de la Statul German primește diferența dintre alocația germană și cea română.

În ambele cazuri trebuie întocmit și depus un dosar la autoritățile competente, legătura urmând a fi ținută cu autoritățile din România (Agenția pentru Plăți și Inspecție Socială) și cele din Germania (Familienkasse - Kindergeldkasse).

4. Cum este reglementat sistemul național de pensii?

Oricine exercită o activitate profesională salariată sau urmează o formare profesională (cu excepția funcționarilor publici) contribuie obligatoriu la asigurarea pentru pensie.

Asigurarea pentru pensie servește nu numai la acoperirea riscului de bătrânețe (limită de vârstă), dar atenuează în mod egal și alte riscuri asimilate. Fac parte din aceste prestații suplimentare pensia de invaliditate (incapacitate de muncă), pensiile de urmaș (pensii pentru văduve și orfani), precum și reabilitarea medicală și reintegrarea profesională.

Informații privind transferul în Germania al pensiilor și altor drepturi de asigurări sociale

În conformitate cu prevederile Regulamentului Consiliului nr.883/2004 persoana care are dreptul la prestații de invaliditate, de bătrânețe sau de urmaș și la ajutoare de deces, dobândite potrivit legislației române va beneficia de aceste prestații chiar dacă reședința sa (locul de ședere obișnuită) este stabilită pe teritoriul altui stat membru al UE sau al Spațiului Economic European.

În vederea achitării prin transfer bancar a prestațiilor amintite, casele teritoriale de pensii vor utiliza informațiile bancare, confirmate de cetățenii care sunt beneficiari ai sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, prin formularele de legătură transmise de instituțiile de asigurări sociale de pe teritoriul statului de reședință (Germania). Transferul se va face în **Euro** pentru beneficiarii stabiliți în Germania.

Declarația de transfer în străinătate a drepturilor cuvenite beneficiarilor sistemului public de pensii se transmite la sediul casei teritoriale de pensii personal de către titularul drepturilor sau se depune, prin mandatar desemnat cu procură specială în acest sens, emisă conform legii însoțită de un document care confirmă detalii bancare și de o copie a actului de identitate sau alte documente ale titularului care atestă domiciliul său actual.

Transmiterea declarației și a documentelor care o însoțesc se poate face prin poștă, la sediul casei teritoriale de pensii sau prin e-mail, prin scanare și transmitere la adresa electronică oficială a casei teritoriale de pensii, postate de instituția menționată pe site-ul acesteia.

Pentru a evita efectuarea unor plăți necuvenite sau către beneficiari a căror situație s-a modificat, cu efecte asupra obligației de a achita drepturile de pensie și a altor drepturi care se stabilesc și se plătesc de către casele teritoriale de pensii, se va utiliza certificatul de viață ca instrument de verificare administrativă.



Certificatul de viață va fi emis în dublu exemplar, din care unul va rămâne la casa teritorială de pensii competentă, însoțit de dovada comunicării (confirmare de primire sau recomandată) și transmis beneficiarilor nerezidenți în versiune bilingvă (română și o limbă de circulație internațională).

În cazul **noilor beneficiari**, dacă între data depunerii cererii de pensionare și data primei plăți a pensiei stabilite prin decizia de pensionare s-au scurs mai mult de 180 de zile calendaristice, casa teritorială de pensii competentă va transmite, împreună cu decizia de pensionare, un exemplar al certificatului de viață, urmând ca prima plată a drepturilor de pensie să se efectueze, în acest caz, după primirea exemplarului completat al certificatului semnat și ștampilat care atestă faptul că beneficiarul este în viață. În situația în care beneficiarii au transmis, prin unul din mijloacele menționate anterior, detaliile bancare actuale în perioada de 180 de zile de la data depunerii cererii de pensionare, obligația confirmării existenței noilor beneficiari prin transmiterea unui certificat de viață se stinge.

Pentru a beneficia de drepturile cuvenite din cadrul sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, **beneficiarul aflat în plată** are obligația de a transmite anual, până cel târziu la data de **31 decembrie** a fiecărui an, un certificat de viață.

În vederea prezentării certificatului de viață, casa teritorială de pensii competentă transmite acestuia, la adresa sa de reședință, respectiv domiciliu, după caz, în luna octombrie a fiecărui an, un exemplar al certificatului de viață completat în **partea A**, indicând data limită de transmitere a certificatului de către beneficiar.

Beneficiarul are obligația de a completa **partea B** a certificatului de viață în fața unei autorități legale de pe teritoriul statului de reședință, respectiv domiciliu, după caz.

În situația în care beneficiarul nerezident nu prezintă sau nu transmite certificatul de viață menționat, până cel târziu la data de 31 decembrie a fiecărui an, casa teritorială de pensii competentă suspendă drepturile cuvenite titularului începând cu luna februarie a anului în curs.

Dacă beneficiarul transmite certificatul de viață menționat după expirarea termenului stipulat în paragraful anterior, drepturile cuvenite din cadrul sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, vor fi reluate în plată de la data suspendării, cu respectarea termenului general de prescripție.

Beneficiarii vor confirma detaliile bancare și/sau de reședință, respectiv de domiciliu, potrivit modalităților prevăzute în cadrul instrucțiunilor CNPP ori de câte ori vor interveni modificări ale informațiilor respective.

Cheltuielile generate de transferul în străinătate al pensiilor și al altor drepturi de asigurări sociale și indemnizații prevăzute de legi speciale acordate în cadrul sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale se suportă de beneficiari, prin diminuarea sumelor ce fac obiectul transferului, cu excepția situațiilor în care prevederile instrumentelor juridice cu caracter internațional la care România este parte dispun altfel.

Pentru alte informații puteți contacta:



Casa Națională de Pensii Publice

Adresa: Str, Latină nr. 8, sector 2, Bucuresti

Telefon: 021 316 94 08

E-mail: petitii.sesizari@cnpp.ro

Website: www.cnpp.ro

5. Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Pentru obținerea în Germania a anumitor drepturi se aplică principiul exportului de prestații, conform căruia lucrătorul poate beneficia în Germania de anumite prestații la care are dreptul în România, ceea ce face necesară corespondența între instituțiile omologe din cele două state, pentru recunoașterea și stabilirea acestora.

În acest caz este nevoie de **formularele europene**, prin intermediul cărora instituția germană va obține toate informațiile necesare pentru a determina și atesta drepturile la prestații sociale. Lucrătorul trebuie să solicite instituțiilor competente române să îi furnizeze formularele potrivite, înainte de a pleca în Germania.

Dacă lucrătorul nu a cerut formularele potrivite înainte de a pleca, dreptul la prestații poate fi solicitat și direct din Germania, fie de către lucrător, fie de o persoană împuternicită, iar instituția competentă din Germania are posibilitatea să comunice direct cu instituția competentă din România pentru a obține informațiile de care are nevoie, furnizate prin formulare.

În aplicarea prevederilor regulamentelor europene, se acceptă transmiterea informației prin intermediul formularelor europene. Toate detaliile legate de formularele europene din domeniul securității sociale (tipul acestora, întrebuințarea fiecăruia, etc) le puteți accesa pe următorul link:

http://europa.eu/youreurope/citizens/work/social-security-forms/index_ro.htm

6. Care sunt dispozițiile privind cardul european de asigurări de sănătate?

Este important ca la plecarea din România să solicitați **cardul european de asigurări de sănătate**, care vă poate asigura asistență sanitară pe teritoriul Germaniei până la începerea cotizării la sistemul german de securitate socială. Acesta conține doar informații de bază, cum ar fi numele și prenumele posesorului, data nașterii și numărul personal de identificare, dar nu conține detalii medicale.

Acest card oferă dreptul la asistență medicală devenită necesară (de urgență) în timpul șederii temporare pe teritoriul statelor membre UE, Spațiul Economic European sau Confederației Elvețiene.

Prin ședere temporară se înțelege deplasarea unei persoane în unul dintre statele membre ale Uniunii Europene/SEE/Confederația Elvețiană pentru motive turistice, profesionale, familiale sau pentru studii, pentru o perioadă de timp de cel mult 6 luni.

Perioada de valabilitate a Cardului European de Asigurări de Sănătate este de 24 de luni de la data emiterii. Cardul este gratuit.



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Asiguratul care posedă acest card beneficiază de serviciile medicale devenite necesare, în timpul șederii temporare pe teritoriul unui stat membru al UE/SEE/Confederației Elvețiene, în aceleași condiții ca și asigurații din țara în care s-a deplasat.

Este însă posibil ca, pentru anumite servicii, să fie necesară co-plată, chiar dacă în România aceleași servicii sunt decontate integral. Acest lucru depinde de sistemul de asigurări din țara în care ne sunt acordate aceste servicii.

Cardul european **nu acoperă** situația în care asiguratul se deplasează într-un stat membru al UE/SEE/Confederației Elvețiene în scopul obținerii unui tratament medical planificat.

Acest card acoperă numai serviciile medicale obținute de la furnizorii care fac parte din sistemul de securitate socială din țara respectivă.

Decontarea serviciilor medicale aferente cardului european se face la nivel interinstituțional.

Informații suplimentare legate de cardul european de asigurări de sănătate precum și datele de contact ale Casei Naționale de Asigurări de Sănătate puteți accesa pe www.cnas.ro.



III Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

Începând cu 01.01.2014 cetățenii români se pot angaja în Germania în aceleași condiții ca și cetățenii germani, fără să mai fie necesară obținerea unei autorizații de muncă. Lucrătorilor români din Germania trebuie să li se asigure aceleași condiții de muncă și aceleași salarii precum lucrătorilor germani care desfășoară activități similare.

2. Detașarea

Lucrătorii detașați nu au nevoie de autorizație de muncă. Niciun lucrător român nu are nevoie de autorizație de muncă.

Detașarea lucrătorilor în spațiul UE are la bază Directiva Europeană 96/71/CE din anul 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, modificată și completată prin Directiva Europeană 2018/957/UE, și Directiva Europeană 2014/67/UE din anul 2014 privind asigurarea respectării aplicării Directivei 96/71/CE privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de modificare a Regulamentului (UE) nr. 1024/2012 privind cooperarea administrativă prin intermediul Sistemului de informare al pieței interne („Regulamentul IMI”).

Egalitatea de tratament dintre lucrătorii detașați și lucrătorii germani

Lucrătorilor detașați în Germania de către o întreprindere situată într-un alt stat membru UE, trebuie să li se asigure „aceleași condiții de muncă” ca și pentru lucrătorii germani care desfășoară activități similare.

În mod concret, dacă activitatea de muncă se desfășoară în Germania, pe întreaga perioadă de detașare, se aplică prevederile legale germane (normele legale și contractele colective de muncă declarate cu aplicabilitate generală în Germania) care reglementează următoarele aspecte:

- ✓ programul maxim de lucru și perioada minimă de odihnă;
- ✓ durata minimă a concediului anual plătit;
- ✓ remunerația, inclusiv plata orelor suplimentare. Indemnizațiile specifice detașării sunt considerate parte integrantă a remunerației, cu condiția ca acestea să nu fie plătite pentru rambursarea cheltuielilor suportate efectiv ca urmare a detașării, cum ar fi cheltuielile ocazionate de transportul și cazarea lucrătorilor. Noțiunea de remunerație este stabilită de dreptul German și/sau practicile naționale aplicabile pe teritoriul Germaniei și reprezintă toate elementele constitutive ale remunerației care sunt obligatorii conform dreptului intern, actelor cu putere de lege și actelor administrative, sau convențiilor colective sau sentințelor arbitrale care au fost declarate cu aplicare generală în Germania.
- ✓ condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către agenții de muncă temporară;



- ✓ securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; măsurile de protecție privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând;
- ✓ egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În ceea ce privește sistemul de securitate socială aplicabil, lucrătorii români detașați în Germania pot rămâne supuși legislației de securitate socială din România pentru o perioadă de până la 24 de luni, dacă dețin un certificat A1 care să ateste acest fapt.

În cazurile în care sunt depistate cazuri de detașare în spațiul comunitar, fără a fi garantat tratament egal pentru lucrătorii detașați, în scopul protejării drepturilor salariale ale acestora, autoritățile germane competente pot lua măsuri împotriva angajatorului aflat în România

Care sunt situațiile în care apare detașarea?

Situațiile de detașare în spațiul comunitar sunt următoarele:

- ✓ detașarea unui lucrător de la un agent de muncă temporară cu sediul într-un stat membru, la o întreprindere utilizatoare situată în Germania;
- ✓ detașarea unui lucrător de la o societate cu sediul într-un stat membru, în cadrul unei societăți germane aparținând aceluiași grup de societăți;
- ✓ detașarea unui lucrător în cadrul unui contract de prestări servicii (execuție de lucrări sau prestare de servicii, transport, etc.) încheiat de către angajatorul lucrătorului detașat cu un beneficiar care are sediul social sau operațional în Germania.

Ce demersuri trebuie să facă angajatorul în România înainte de a detașa lucrători?

Înainte ca lucrătorii români să plece în Germania, angajatorul acestora trebuie să le întocmească acte adiționale la contractele individuale de muncă, pe care le înregistrează la inspectoratul teritorial de muncă competent. Totodată, trebuie să solicite la Casa Națională de Pensii Publice eliberarea documentului portabil A1 (fostul formular E 101), iar la Casa Județeană/Municipală de Sănătate, eliberarea formularului S1 (fostul formular E 106).

3. De unde pot obține cetățeni români mai multe informații?

Agencia Federală a Muncii din Germania

Adresă: Regensburgerstr.104, 90478 Nurnberg

Telefon +49 (0) 911 12031010

E-mail: zentrale@arbeitsagentur.de

Website: www.arbeitsagentur.de

Confederația Sindicatelor Germane (Deutscher Gewerkschafts Bund - DGB)

Adresă: Keithstr. 1-3, 10787 Berlin

Telefon +49 (0) 3021240145

E-mail: beratung-eu@dgb.de



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Website: www.dgb.de

Ambasada României în R.F. Germania

Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale

Adresă Dorotheenstr. 62-66, 10117 Berlin

Telefon: 0049-(0)30-212 39 108

Fax: 0049-(0)30-212 39 199/399

E-mail: berlin.social@mae.ro

Website: berlin.mae.ro

Alte date de contact utile din România:

Ministerul Muncii și Protecției Sociale

Adresa: Str. Dem. I. Dobrescu nr. 2-4, sect. 1, București

Telefon: 021- 313.62.67; 021- 315.85.56

E-mail: relatiicupublicul@mmuncii.gov.ro

Website: www.mmuncii.ro

Inspecția Muncii

Adresa: Str. Matei Voievod nr. 14, sector 2, București

Telefon: 021 302 70 53, 021 302 70 31

Fax: 021 302 70 64 E-mail: petitii@inspectiamuncii.ro

Website: www.inspectiamuncii.ro

Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială

Adresa: Bld. General Gheorghe Magheru, nr. 7, Sector 1, București,

Telefon: 021 - 313.60.47

Fax: 021 - 313.60.98

E-mail: secretariat@mmanpis.ro

Website: www.mmanpis.ro

Casa Națională de Asigurări de Sănătate

Adresa: Calea Călărașilor 248, bl.S19, sector 3, București

Telefon: 0800.800.950

Fax. 0372.309.165

E-mail: relpubl1@casan.ro,

Website: www.cnas.ro

Ministerul Afacerilor Interne

Adresa: Piața Revoluției nr.1 A, sect., 1, București

Telefon: Centrala M.A.I.: 021/303.70.80

E-mail: petitii@mai.gov.ro

Website: www.mai.gov.ro

Agenția Națională Împotriva Traficului de Persoane

Adresa: Str. Ion Câmpineanu nr.20, etaj 5, Sector 1, București



MINISTERUL MUNCII
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

Telefon: 021- 313.31.00, 021.311.89.82,

Fax: 021- 319.01.83,

E-mail: anip@mai.gov.ro

Website: www.antip.mai.gov.ro

Ministerul Afacerilor Externe

Adresa: Aleea Alexandru nr. 31, sector 1, București

Telefon: 021- 319.21.08; 021- 319.21.25

Fax: 021- 319.68.50

E-mail: relatii_cu_publicul@mae.ro

Website: www.mae.ro