

Detașarea personalului român în Germania

Actualizat în decembrie 2021

1. Informații generale

2. Condiții de muncă obligatorii

3. Asigurarea socială

4. Asigurarea de sănătate

5. Înregistrări obligatorii

6. Obligații fiscale

1. Informații generale

Procesul de detașare are loc atunci când o persoană angajată în România desfășoară la indicația angajatorului român o activitate limitată ca timp în străinătate (în cazul de față în Germania). Detașarea are loc în urma semnării unui contract de detașare între firma română și firma germană pentru care angajatul va lucra.

Începând cu 1 ianuarie 2014, angajații români care doresc să muncească în Germania nu mai au nevoie de permis de muncă. De asemenea firmele românești sunt libere să presteze servicii pe teritoriul Germaniei pe termen limitat. În scopul prestării serviciilor acestea își pot detașa salariații români în Germania.

Perioada maximă de detașare este de 24 luni.

2. Condiții de muncă obligatorii

Cu toate că firmele române pot presta servicii în Germania fără nici un fel de restricții, în vederea detașării de personal acestea trebuie să țină cont de prevederile [legii germane privind detașarea de personal](#) (în germană: Arbeitnehmerentsendegesetz).

Pe lângă condițiile generale de muncă, legea germană privind detașarea de personal prevede respectarea [salariilor minime](#) valabile pentru anumite branșe și a reglementărilor privind concediile. Diferit față de România este faptul că în Germania sunt stabilite salarii minime pentru anumite branșe și regiuni (în germană: Tarifverträge). Acestea sunt valabile și trebuie aplicate și de angajatorii străini care desfășoară activități lucrative în Germania prin detașarea de personal.

În plus, începând cu ianuarie 2021, salariul minim pe economie în Germania este de 9,50 € / h brut. Este o valoare apropiată de salariul minim din Franța și mai mare decât cel din Marea Britanie. Conform Directivei UE privind detașarea lucrătorilor, salariile minime se aplică fără discriminare atât angajaților rezidenți în Germania cât și celor detașați pe teritoriul Germaniei. Salariile minime valabile pentru anumite branșe, menționate mai sus, fiind mai ridicate decât salariul minim, nu se modifică în relație directă cu actualizarea salariului minim. Branșe care nu sunt reglementate prin Tarifverträge (de ex. transportatorii) sunt nevoite a-și adapta salarizarea personalului la noul salariu minim, pentru perioada în care acesta se află pe teritoriul sau doar tranzitează teritoriul Germaniei.

Informații în română despre salarizarea din Germania puteți găsi [aici](#).

În plus de salariul minim, salariatului detașat i se asigură cazarea, transportul și masa. Acordarea diurnei nu este obligatorie. Conform Directivei 2018/957/UE, lucrătorii detașați nu mai au dreptul doar la un salariu minim, ci la o remunerație echivalentă cu aceea primită de un angajat local în țara în care își va desfășura activitatea.

Compania la care se dispune detașarea răspunde solidar cu angajatorul de aplicarea salariului minim. Pe perioada detașării salariatul se supune condițiilor de muncă ale companiei la care se face detașarea, atâta timp cât acestea sunt mai favorabile decât ale companiei românești. Modificarea unilaterală a condițiilor de muncă stipulate în contract se sancționează contravențional cu amendă.

3. Asigurarea socială

Fiecare cetățean al Uniunii Europene (indiferent de cetățenia sa) care este detașat în străinătate, trebuie să dovedească că este asigurat social. Formularul A1 certifică faptul că salariatul plătește contribuțiile sociale în statul de proveniență pe perioada detașării în străinătate. Acest formular este eliberat în România de către [Casa Națională de Pensii Publice](#) (CNPP).

4. Asigurarea de sănătate

Salariații români sunt asigurați în caz de urgență medicală prin intermediul [cardului european de sănătate](#). Acesta este valabil timp de 6 luni și se reînnoiește cu 30 de zile înainte de expirare.

Dacă persoana detașată își schimbă reședința în Germania poate beneficia de asistență medicală în țara în care locuiește prin formularul S1, emis tot de Casa de Asigurări de Sănătate. Acesta permite accesul la asistență medicală și membrilor de familie.

În cazul în care salariatul a suferit un accident de muncă/boală profesională și se află sub tratament, dar dorește să fie detașat în Germania, acesta poate obține de la Casa Teritorială de Pensii (CTP) documentul portabil DA1, care atestă dreptul de a beneficia de asistență medicală pe teritoriul Germaniei.

5. Înregistrări obligatorii

Un angajator din străinătate care detașează personal în Germania trebuie să înregistreze salariații detașați înainte de începerea activității la Administrația Vamală din Köln (în germană: Generalzolldirektion in Köln). Începând cu 1 ianuarie 2017 înregistrarea se face [online](#). În vederea utilizării portalului electronic de înregistrare este necesară crearea unui cont de utilizator. Formularele sunt disponibile în limba engleză, germană și franceză.

Instrucțiuni de navigare pentru portalul de înregistrare a salariului minim puteți găsi [aici](#).

Firmele care detașează în Germania personal cu meserii meșteșugărești trebuie să efectueze o înregistrare suplimentară. Această înregistrare depinde de felul meseriei și anume dacă aceasta necesită sau nu autorizare pe teritoriul Germaniei. Meseriile meșteșugărești care necesită sau nu autorizare se regăsesc în anexele A și B ale [legii germane privind activitatea meșteșugărească](#) (în germană Handwerksordnung).

Dacă activitatea meșteșugărească necesită autorizare, firma din străinătate trebuie să dovedească că are aceeași activitate și în țara de proveniență (de ex. prin Extras de la Registrul Comerțului cu codul CAEN aferent activității meșteșugărești). Dacă activitatea meșteșugărească nu necesită autorizare, trebuie adusă dovada că firma a desfășurat acea activitate timp de cel puțin 2 ani în țara de proveniență. Cu acest act doveditor (în germană: EU- Bescheinigung), firma străină trebuie să se înregistreze la Camera Meșteșugărească (în germană: [Handwerkskammer](#), prescurtat HWK) din zona unde firma își va desfășura pentru prima dată activitatea, care îi va emite un certificat unic conform legii germane privind activitatea meșteșugărească.

Toate societățile cu sediu în străinătate care activează în branșa construcțiilor și care detașează personal în Germania sunt obligate să se înregistreze și să plătească contribuții către [SOKA-BAU](#). SOKA-BAU este Casa de Concediu și de Compensare a Salariilor din Domeniul Construcțiilor precum și Casa Suplimentară de Întreținere din domeniul Construcțiilor. Înregistrarea societăților se poate face și [electronic](#).

SOKA-BAU funcționează în baza legii germane privind detașarea de personal, a contractului tarifar pentru branșa construcțiilor, contractului tarifar privind asigurările sociale în branșa construcțiilor precum și a contractului tarifar pentru reglementarea salariilor minime în branșa construcțiilor.

6. Obligații fiscale

În cazul în care perioada de detașare depășește 6 luni, salariatul este obligat la plata impozitului pe veniturile obținute în Germania. La calculul duratei detașării se iau în considerare perioadele în care postul a fost ocupat de un salariat detașat. Pentru a evita impozitarea în Germania, se pot încheia contracte pe o perioadă de max. 6 luni.

Germania și România au încheiat un acord de evitare a dublei impunerii, actualizat în 2001. Conform acestui acord, o firmă română trebuie să se înregistreze fiscal în Germania doar dacă activitatea acesteia pe teritoriul german depășește 12 luni.

Atâta timp cât firma română nu este obligată să se înregistreze fiscal în Germania, aceasta are dreptul la rambursarea TVA-ului german aferent bunurilor și serviciilor achiziționate de pe teritoriul german.

Impozit pentru lucrări de construcții

Firmele germane care contractează servicii de construcții de la firme nerezidente în Germania sunt obligate ca la achitarea serviciilor prestate de firma nerezidentă să rețină un impozit de 15% din valoarea acestora. Acest impozit se direcționează către administrația fiscală responsabilă de prestatorul nerezident. În cazul în care prestatorul dispune de un certificat privind scutirea de impozit (în germană: Freistellungsbescheinigung), firma germană nu mai trebuie să rețină acest impozit.

Acest impozit nu trebuie reținut nici atunci când prestatorul nu va oferi într-un an calendaristic servicii în valoare mai mare de 5.000 € (valoare prognozată).

Certificatul privind scutirea de impozit (în germană: Freistellungsbescheinigung) se obține de la autoritatea fiscală responsabilă pentru prestator, în urma depunerii unei cereri. Cererea nu trebuie să respecte un tipar sau format anume. [Administrația Fiscală Chemnitz Süd](#) se ocupă de firmele prestatoare din România.

Sub incidența acestui impozit intră doar lucrările de construcții. Întreaga arie de lucrări vizată este prezentată [aici](#).

Alte contacte utile

SOKA-BAU

Tel. în lb. română: +49 611 707 4058

E-mail: service@soka-bau.de

E-mail pentru angajatori: <mailto:arbeitsgeber@soka-bau.de>

E-mail pentru angajați: <mailto:arbeitsnehmer@soka-bau.de>

[Centrul Național de Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor în România](#)

Nu ne asumăm răspunderea pentru corectitudinea acestor informații.