



Munca la negru te poate costa mult!



CS

GUTE ARBEIT FÜR
SACHSEN



BABS Beratungsstelle für
ausländische Beschäftigte
in Sachsen

www.babs.sachsen.de

Acestea ar putea fi caracteristicile muncii la negru

- Munca depusă în lipsa unui contract de muncă, sau cu un contract de muncă la negru – ATENȚIE = NU E VALABIL!!!
- Salariul se plătește în cash; nu se întocmesc ștate de plată
- Nu ați primit un card de sănătate de la casa de asigurări de sănătate
- Nu aveți un număr de asigurare socială sau/și un cod fiscal

Consecințele muncii la negru pentru angajat și persoanele fizice autorizate (PFA) aparente:

- Nu se cotizează la asigurările de sănătate = nu sunteți asigurat în caz de boală!
- Nu se cotizează la asigurările sociale (de șomaj. de pensie) = nu aveți dreptul la ajutorul de șomaj I, ajutorul social și, mai târziu, la toată pensia!
- Nu se impozitează salariile sau onorariile = evaziune fiscală = dosar penal!
- Nu puteți să vă reclamați niciun drept în fața angajatorului, resp. a beneficiarului!

Ce este munca la negru?

Prin munca la negru se înțelege o **muncă plătită, fără însă ca aceasta să fie declarată la autorități sau asigurări**. Plata se face de regulă în cash, în mână, fără să existe nicio chitanță sau vreo altă dovadă pentru munca prestată.

Angajatorul încearcă astfel să profite de faptul că nu **plătește impozitul și contribuțiile la asigurările sociale**, respectiv că nimeni nu-l controlează dacă respectă prevederile din Codul Muncii. Muncitorul la negru își primește salariul pe loc, fără **deducerile pentru impozite și taxe**.

Cele două părți își asumă însă un mare risc! **Munca la negru este ilegală**, fiind considerată o contravenție și uneori chiar infracțiune penală. Părțile nu încheie un **contract de muncă regulamentar**, astfel încât nici angajatorul și nici lucrătorul la negru nu-și pot reclama niciun drept față de celălalt.

Exemplu: Dacă angajatorul nu plătește munca prestată de angajator, muncitorul la negru nu-l **poate da în judecată** pentru aceasta. De asemenea, angajatul nu poate pretinde angajatorului nici să-i asigure protecția la locul de muncă.

Nu numai angajatul, ci și angajatorul are astfel anumite dezavantaje. De exemplu, muncitorii la negru nu pot fi obligați să achite daunele-pagubele produse în timpul muncii.

La data de 1 august 2004 a intrat în vigoare în Germania **legea privind combaterea muncii la negru și a altor activități ilegale**, numită pe scurt „legea privind combaterea muncii la negru” (Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz – SchwarzArbG).

Prin munca la negru se înțelege astfel efectuarea unor anumite activități **cu încălcarea prevederilor legale în vigoare**.

Acestea pot fi următoarele:

- încălcarea legilor fiscale – fraudă fiscală
- încălcarea legilor privind asigurările sociale
- nerespectarea declarațiilor obligatorii față de autorități și asigurările sociale
- nedeclararea activităților lucrative
- neînregistrarea activităților la camera meșteșugarilor

Pentru prevederile legale de mai sus, referitoare la munca la negru, există anumite restricții (art. 1 alin. 3 SchwarzArbG).

Serviciul sau munca prestată pentru membrii familiei, ca o favoare, pentru vecini sau ca acțiuni de autoajutorare, care nu au drept scop obținerea unui profit durabil, nu sunt considerate muncă la negru și, prin urmare, nu sunt ilegale.

Dacă pentru activitatea depusă se obține doar o sumă derizorie de bani, legea consideră că activitatea respectivă nu are un scop lucrativ. Dacă vă ajutați benevol familia, prietenii, vecinii sau colegii de serviciu, fără să pretindeți bani pentru aceasta și dacă totuși vi se oferă o mică sumă de bani drept recunoștință pentru munca efectuată, această activitate nu se consideră muncă la negru.

Legea nu stabilește o anumită limită maximă. În general, se poate spune că o sumă mult mai mică decât prețul real al lucrării respective nu reprezintă caracteristica unei activități în scop lucrativ, motiv din care aceasta nu este considerată muncă la negru.

PFA-ul aparent – o formă specială de muncă la negru

Prin activități aparent independente (PFA aparent) se înțeleg acele servicii sau lucrări efectuate independent de o persoană, în baza unui contract încheiat cu o altă firmă, dar care persoană, în realitate, prestează dependent de beneficiar o anumită muncă. Există numeroși liber profesioniști sau PFA-uri care în realitate sunt doar aparent independenți – fără însă să știe acest lucru. Persoanele aflate în această situație pot fi grav sancționate.

Dacă autoritățile constată că sunteți un PFA aparent, vă vor încadra retroactiv în categoria angajaților. Beneficiarul lucrărilor executate de dvs. va trebui să achite retroactiv toate cotizațiile la asigurările sociale și impozitul pe salariu, iar dvs. va trebui să vă achitați partea revenită angajatului din cotizațiile respective (cel mult 3 luni). În anumite cazuri, PFA-ul în cauză va fi sancționat contravențional, iar beneficiarii vor primi amenzi chiar foarte mari.

Persoanele fizice autorizate sunt patronii propriei firme, în comparație cu angajații, care primesc dispoziții din partea firmei. PFA-urile sunt plătite pentru o anumită lucrare, nu pentru timpul de lucru consumat. Prețul pentru lucrarea respectivă se negociază cu beneficiarul. PFA-ul poate hotărî singur dacă și când își ia concediu. Acesta nu primește din partea beneficiarului nici alocație de concediu, nici salariul în caz de boală.

Persoanele care lucrează independent trebuie să întocmească singure facturile, să aibă un birou, să-și cumpere singure sculele, instrumentele, materialele de lucru necesare și să se ocupe singure de transportul la locul de muncă.

Dacă aveți impresia că îndepliniți criteriile unui PFA aparent, sau dacă nu sunteți sigur, se recomandă să vă adresați unui centru de consultanță!

Pentru informații suplimentare referitoare la această temă vezi:

www.existenzgruender.de

www.fuer-gruender.de

www.faire-mobilitaet.de

Asigurarea pentru accidente în timpul muncii la negru

Personalul salariat beneficiază de asigurarea obligatorie pentru accidente de muncă și boli profesionale, prevăzută la art. 2 alin. 1 SGB VII. Acest lucru este valabil și în cazul în care salariatul prestează o muncă la negru în sensul prevăzut mai sus.

Însă, în general munca la negru nu se prestează în baza unui contract de muncă dependent. În majoritatea cazurilor, persoanele care muncesc la negru nu sunt angajați ai beneficiarului, ci lucrează pentru acesta în baza unui contract separat de prestări servicii.

Munca la negru, atunci când este prestată de o persoană cu activități independente, nu beneficiază de asigurarea obligatorie pentru accidente de muncă și boli profesionale. Casele de asigurări AMBP cel mai frecvent afectate de munca la negru, în special cele din sectorul construcțiilor, asigură PFA-urile (întreprinzătorii) numai la cererea acestora.

Munca la negru prestată de persoanele care primesc ajutor de șomaj („Hartz 4”): fraudă împotriva asigurărilor sociale

Persoanele care primesc ajutorul de șomaj „Hartz 4” și muncesc la negru, fraudează sistemul de asigurări sociale. Beneficiarii ajutorului de șomaj pot fi sancționați pentru infracțiunea de fraudă, în cazul în care muncesc la negru. „Hartz 4” este o prestație socială, prevăzută pentru a asigura minimul de existență al persoanelor care nu au venituri suficiente. Cetățenii care beneficiază de astfel de prestații sunt obligați să-și declare toate veniturile la „Jobcenter” (oficiul pentru ocuparea forței de muncă).

Se fac pasibile de pedeapsă toate persoanele care muncesc la negru și nu-și declară aceste venituri, pentru a beneficia astfel de ajutorul de șomaj „Hartz 4”. Art. 263 din codul penal german sancționează această infracțiune cu **amendă penală sau cu închisoare până la 5 ani**. În afară de aceasta, autoritățile vor sista sau reduce corespunzător și ajutorul de șomaj acordat.

Nu numai șomerii și PFA-urile sunt singurele persoane care muncesc la negru. Există și mulți angajați la firme care, **pe lângă activitatea lor legală**, muncesc și la negru, pentru a mai câștiga un ban în plus. Dacă angajatorul află că un salariat muncește la negru, îl poate concedia imediat. Această măsură este de exemplu posibilă în cazul în care salariatul muncește la negru la o firmă concurentă.

Ocuparea ilegală a forței de muncă

Prin ocuparea ilegală a forței de muncă se înțeleg următoarele:

- angajarea cetățenilor străini care nu au titlu de ședere sau autorizație de muncă și angajarea unor astfel de cetățeni în condiții de muncă mai proaste decât ale salariaților germani din același domeniu (**ocuparea ilegală a forței de muncă străine**) Notă: Din 28 august 2007, străinii țărilor terțe care desfășoară activități independente au nevoie, de asemenea, de un permis de ședere care să le permită să desfășoare asemenea activități.
- Observație: Începând din 28 august 2007, și cetățenii străini din țări terțe au nevoie de un titlu de ședere care să le permită exercitarea unei activități în scop lucrativ.
- nerespectarea salariului minim prevăzut de legea privind salariul minim (MiLoG), legea privind detașarea salariaților (AEntG), sau legea privind cedarea în leasing a personalului (AÜG) sau nerespectarea condițiilor minime de muncă prevăzute de legea AEntG (concediul de odihnă, cotizația la fondul de finanțare a concediilor etc.)
- închirierea ilegală a personalului unor terțe persoane (**cedarea ilegală a personalului**); închirierea personalului este o activitate pentru care este necesară o autorizație specială, închirierea personalului la alte firme de construcții este în general interzisă

Obligațiile și condițiile prevăzute aici, a căror respectare este verificată de autoritățile vamale („Zollverwaltung”), nu rezultă din legea privind combaterea muncii la negru, ci din alte acte normative, cum ar fi de exemplu Codul Social, legea privind impozitul pe veniturile globale, regulamentul privind activitățile cu scop lucrativ, legea privind drepturile de ședere, legea privind salariul minim, legea privind detașarea personalului și legea privind cedarea în leasing a personalului.

Unde pot declara munca la negru?

Autoritatea pentru combaterea muncii la negru și a ocupării ilegale a forței de muncă se numește „Arbeitsgebiet Finanzkontrolle Schwarzarbeit” (departamentul de control financiar muncă la negru) de pe lângă „Hauptzollamt” (administrația vamală locală), la care puteți astfel sesiza telefonic sau în scris cazurile de muncă la negru.

În general, numele și datele persoanei care face sesizarea este protejat de legea privind protecția datelor personale, deci aceste informații nu vor fi comunicate nimănui. Sesizarea se poate depune și anonim. Combaterea muncii nedeclarate și angajării ilegale necesită sprijin din partea diverselor autorități.

Următoarele autorități și agenții sunt obligate să coopereze între ele – autoritățile fiscale, Agenția Federală pentru Transportul de Marfă, Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă, casele de asigurări de sănătate, casele de asigurări de pensii, asociațiile profesionale, autoritățile comerciale, casele de ajutor social, autoritățile responsabile în cadrul legii de „Asyl”, Birourile de imigrare, Agenția Federală pentru Rețele, autoritățile poliției din țările învecinate, autoritățile din domeniul securității pentru ocuparea forței de muncă, birourile de ordine publică.

Ce controlează autoritățile vamale („Zoll“)?

Funcționarii vamali de la departamentul de control financiar muncă la negru verifică următoarele:

- dacă angajatorul și-a declarat corect toți angajații la asigurările sociale,
- dacă cineva primește în mod nejustificat prestații sociale, de ex. ajutorul de șomaj I și II,
- dacă au fost întocmite corect adeverințele de serviciu și adeverințele privind veniturile secundare,
- dacă cetățenii străini muncesc fără autorizația prevăzută,
- dacă cetățenii străini muncesc în condiții mai proaste decât salariații germani din același sector de activitate,
- dacă se respectă condițiile de muncă, de ex. salariul minim prevăzut de legea „MiLoG” și salariul minim sectorial prevăzut de legea privind detașarea personalului (AEntG), precum și dacă se respectă salariul minim prevăzut de legea privind cedarea în leasing a personalului (AÜG),
- dacă există indicii că anumiți contribuabili nu-și respectă obligațiile fiscale rezultate din serviciile și lucrările efectuate, altfel spus, dacă nu-și plătesc impozitul pe venit și TVA-ul.

Inspecțiile se efectuează inopinat, fără să aibă la bază anumite suspiciuni. În timpul inspecțiilor se verifică și situația din trecut.

Documentele care trebuie prezentate de salariați și PFA-uri:

- actul de identitate, pașaportul, titlul de călătorie
- cetățenii străini: pașaportul, titlul de călătorie, titlul de ședere, autorizația de ședere etc.

Angajatorul trebuie să-și informeze salariații cu privire la obligația acestora de a purta în permanență actul de identitate, pașaportul, titlul de călătorie sau de ședere. Acest instructaj trebuie documentat și păstrat de angajator pe întreaga durată a serviciilor și lucrărilor prestate de personal.

Nerespectarea salariului minim?

Administrația vamală are dreptul doar să sancționeze angajatorul pentru nerespectarea salariului minim. Dreptul la plata salariului minim va trebui să-l reclameți personal angajatorului, apelând la o instanță judecătorească civilă.

Dacă angajatorul nu oferă personalului condițiile minime de muncă prevăzute de legea privind salariul minim (MiLoG), legea privind detașarea personalului (AEntG), legea privind cedarea în leasing a personalului (AÜG) sau condițiile prevăzute în contractele colective de muncă sau în alte regulamente privind personalul de îngrijire, angajatul își poate reclama drepturile în fața unei instanțe judecătorești. Pentru aceasta, salariatul va apela la tribunalul muncii.

Dacă angajatorul are rol de prestator, în sensul prevăzut de art. 13 legea MiLoG sau art. 14 legea AEntG, acționând în virtutea unei comenzi de execuție a unor lucrări sau servicii primite din partea unei alte firmei (beneficiar), angajatul își poate reclama drepturile la tribunalul muncii și față de beneficiar, acesta fiind stabilit prin lege ca garant.

Dreptul de a apela la o instanță nu este rezervat numai salariaților germani. Astfel, chiar și salariații detașați în Germania au dreptul să reclame în fața instanțelor germane dreptul la condițiile de muncă prevăzute în contractele colective de muncă în conformitate cu legea AEntG sau la condițiile de muncă prevăzute de legea MiLoG, pentru aceasta putând să-l acționeze în judecată pe propriul angajator, chiar dacă-și are sediul în străinătate, sau pe beneficiarul lucrărilor acestuia. Acțiunea se admite numai pentru perioada activității desfășurate în Germania.

Pentru alte relații privind munca la negru și ocuparea ilegală a forței de muncă vezi www.zoll.de

Ne puteți contacta la:

Biroul de consiliere din Dresda

Volkshaus Dresden –
Schützenplatz 14 (etajul 1.), 01067 Dresden

Leona Bláhová

Tel.: +49 351 85092728

Email: leona.blahova@babs-online.eu

Limbi vorbite

germană, cehă,
slovacă, engleză

Paulína Bukaiová

Tel.: +49 351 85092729

Email: paulina.bukaiova@babs-online.eu

germană, slovacă,
poloneză, cehă, engleză

Biroul de consiliere din Leipzig

Listhaus Leipzig – Rosa-Luxemburg-Str. 27
(parter), 04103 Leipzig

Paulina Sokolowska

Tel.: +49 341 68413085

Email: paulina.sokolowska@babs-online.eu

germană, poloneză,
engleză

Ünige Albert

Tel.: +49 341 68413086

Email: uenige.albert@babs-online.eu

germană, română,
maghiară, engleză

Biroul de Management Dresda și Leipzig

Melanie Claus

Tel.: +49 351 85092730

Email: melanie.claus@babs-online.eu

germană, engleză



Clauza de responsabilitate: Prezenta publicație cuprinde informații generale, cu caracter orientativ. Nu garantăm corectitudinea acestor informații. Din aceste informații nu rezultă niciun drept legal.

Centrul de consiliere pentru angajații străini în Saxonia (BABS) este o inițiativă a Ministerului Saxon pentru Afaceri Economice, Muncă și Transport și se va finanța cu venituri din impozite în baza bugetului aprobat de către reprezentanții din Landul Saxonia.

Editura:

BABS – Centrul de consiliere pentru angajații străini în Saxonia
Schützenplatz 14, 01067 Dresden
Tel. +49 351 8509 2730
info@babs-online.eu
www.babs.sachsen.de

Actualizat: Ianuarie 2019

Ediția: 2.000

Design: Metronom Agentur für Kommunikation und Design GmbH

Imprimare: Druckerei Mahnert GmbH