

Activitate ca de angajat cu toate că există o autorizație de activitate independentă

Independență doar aparentă

Cauze – consecințe juridice – posibilități de consiliere

Mulți angajați din statele membre ale UE își înregistrează o activitate profesională

Se observă tot mai frecvent faptul că persoane din statele membre ale UE, care vor să muncească în Germania, se înregistrează cu activități profesionale. Este vorba în special de angajați din Bulgaria și România, care au voie să lucreze ca angajați în Germania doar în mod restricționat, deoarece pentru aceștia, până la finele anului 2013, încă nu este valabilă libera circulație a forței de muncă. Au voie să lucreze în Germania ca angajați și persoane din Bulgaria și România, dar aceștia au nevoie mai întâi de un permis de muncă UE, care se acordă de Agenția Federală de Muncă în conformitate cu prevederile legislației germane privind dreptul de muncă.

La ce anume trebuie să fiți atenți?

Conform legislației germane este o mare diferență între o activitate profesională sau comercială independentă și desfășurarea unei activități ca angajat. Înregistrați-vă activitatea profesională sau semnați un contract, prin care vă obligați să prestați o activitate independentă, doar dacă sunteți sigur că este vorba de o activitate profesională independentă.

Care este diferența dintre o activitate desfășurată ca independent și cea ca angajat ?

Persoanele care desfășoară o activitate independentă pot decide în mod liber, dacă doresc sau nu să accepte o comandă. Aceste persoane trebuie să lucreze pentru mai mulți beneficiari și au voie, nefiindu-le interzis, să caute noi beneficiari. Cei independenți nu trebuie să execute comanda personal, ci pot de ex. să o realizeze prin salariații proprii, care sunt angajați ai acestora. Cei independenți dispun de regulă de unități de producție sau sedii și de mijloacele necesare pentru efectuarea comenzii (utilaje, vehicule).

Angajații nu beneficiază de libertatea persoanelor cu activități independente. Ei sunt integrați în societatea angajatorului și lor li se dau instrucțiuni și indicații care stabilesc conținutul, efectuarea, timpul, durata și locul activității. Angajaților fie le este interzis de către angajator, fie nu au posibilitatea în mod practic, datorită timpului îndelungat de muncă, să lucreze și pentru alți angajatori.

Ce se întâmplă dacă am un contract ca independent, dar sunt tratat de beneficiar ca un angajat ?

Nu este important cum este definit contractul de către părțile contractante sau dacă vă doriți ca o activitate să fie privită ca fiind comercială sau industrială. Decisivă este întotdeauna realizarea efectivă. Dacă îndeplinirea sarcinii de lucru se desfășoară într-un mod tipic pentru un angajat și conform prescripțiilor angajatorului, atunci vor fi privite ca angajați și persoane care și-au înregistrat o activitate independentă. Este vorba de așa numita „independență aparentă“, deoarece o activitate independentă este pretinsă doar aparent, persoanele muncind în realitate ca și angajați.

Care sunt consecințele unei activități independente aparente?

Din punct de vedere juridic, o „activitate aparent independentă“ trebuie tratată ca și cum nu ar fi fost de la început o activitate comercială/profesională independentă, ci o activitate ca angajat.

Aceasta înseamnă: Raporturile de muncă cu un angajat „aparent independent“ se supun legislației muncii în totalitate, cu toate drepturile de protecție ale acesteia (de ex. , dacă este cazul, solicitarea de salariu tarifar, plata în continuare în caz de boală și pe timpul sărbătorilor legale, dreptul la concediu plătit, aplicarea prevederilor legale de protecția muncii pentru timpul de lucru peste maxim, dreptul la pauze și duminici libere). Aceste drepturi pot fi solicitate de către cei "aparent independenți" și pot fi aplicate în mod legal.

Dar aceasta înseamnă de asemenea: Dacă se constată că o activitate definită ca independentă este un raport de muncă, poate să apară, printre altele, o încălcare a obligației de plată a asigurărilor sociale. Acestea pot fi solicitate retroactiv și se pot aplica amenzi pentru angajator și angajat. Desfășurarea unei activități „aparent independente“ fără un permis de muncă UE necesar este o încălcare a legislației privind dreptul de muncă. Acest fapt poate fi sancționat de asemenea cu amendă.

Cereți consiliere!

Înainte de înregistrarea/autorizarea unei activități comerciale sau profesionale apălați la consiliere pentru a vedea dacă activitatea preconizată este într-adevăr, în funcție de modul acesteia de desfășurare, o activitate independentă sau dacă se supune reglementărilor pentru raporturile de muncă, fiind o activitate „aparent independentă“.

Oferirea de informații:

[Biroul de consiliere pentru angajați detașați în Berlin](#)

Arbeit und Leben e.V. (Muncă și viață, asociație înregistrată)
Keithstraße 1-3 (DGB-Haus), 10787 Berlin, Telefon: (030) 212 40-145

[Centru de consiliere pentru lucrători migranți europeni precum și pentru romi](#)

südost Europa Kultur e.V. (Cultura Europei de Sud-Est, asociație înregistrată)
Großbeerenstraße 88, 10963 Berlin, Telefon: (030) 253 77 99-0

[Biroul de consiliere al responsabilului pentru probleme de integrare din Berlin](#)

Potsdamer Straße 65, 10785 Berlin (Mitte, Ortsteil Tiergarten), Program de lucru cu publicul: luni, marți, joi de la orele 9 la 13 și joi de la orele 15 la 18, Telefon consiliere (030) 9017-2372
(doar consiliere socială și juridică privind dreptul de ședere)

Editor: Administrația Senatului pentru Muncă, Integrare și Femei,
biroul de presă (V.i.S.d.P.)

Aceste informații fac parte din campania de informare a landului Berlin. Acestea nu sunt destinate vânzării și nici nu pot fi folosite ca publicitate pentru partidele politice.