

Απόσπαση Εργαζομένων στη Γερμανία

Λίστα ελέγχου / Checklist

1. Υποχρεώσεις στο κράτος μέλος προέλευσης (ΕΛ)

- επικοινωνία με τον αρμόδιο φορέα κοινωνικής ασφάλισης στο κράτος μέλος προέλευσης για την έκδοση της **βεβαίωσης A1 (έντυπο PD A1)**

2. Υποχρεώσεις στο κράτος υποδοχής (DE)

- | | |
|--|---|
| <p><input type="checkbox"/> Υποχρέωση κοινοποίησης πληροφοριών σε περίπτωση απόσπασης (και δανεισμό)</p> | <p><input type="checkbox"/> Εγγραφή μέσω της Meldeportal-Mindestlohn (πλατφόρμας κοινοποίησης περί κατώτατου μισθού)</p> <p><input type="checkbox"/> Εγγραφή σύμφωνα με τον νόμο σχετικά με την απόσπαση των εργαζομένων (Arbeitnehmer-Entsendegesetz, AEntG)</p> <p><input type="checkbox"/> Εγγραφή για προσωρινή απασχόληση σύμφωνα με τον νόμο περί προσωρινής απασχόλησης (Arbeitnehmer-überlassungsgesetz, AÜG)</p> <p><input type="checkbox"/> Εγγραφή μέσω του Binnenmarkt-Informationssystem (σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά) για τον τομέα των οδικών μεταφορών</p> |
| <p><input type="checkbox"/> Συμμόρφωση με τους όρους εργασίας</p> | <p>Γενικές εργασιακές συνθήκες, ειδικότερα</p> <p>→ Κατώτατος Μισθός</p> <p>→ Ώρες εργασίας</p> |
| <p><input type="checkbox"/> απαιτήσεις τεκμηρίωσης</p> | <p><input type="checkbox"/> της σύμβασης εργασίας</p> <p><input type="checkbox"/> δελτίων χρόνου παρουσίας</p> <p><input type="checkbox"/> δελτίων μισθοδοσίας</p> <p><input type="checkbox"/> αποδεικτικά καταβολής μισθού</p> |

3. Ιδιαιτερότητες στον κατασκευαστικό τομέα - δήλωση στη SOKA-BAU

- | | |
|--|---|
| <p><input type="checkbox"/> Εγγραφή επιχείρησης</p> | <p>Εγγραφή στη Γενική Διεύθυνση Τελωνείων και στη SOKA-BAU</p> |
| <p><input type="checkbox"/> Δηλώσεις</p> | <p><input type="checkbox"/> Δήλωση υπαλλήλων</p> <p><input type="checkbox"/> Υποβολή μηνιαίας δήλωσης</p> |
| <p><input type="checkbox"/> Καταβολή εισφορών στο SOKA-Bau βάση του ακαθάριστου μισθού</p> | |

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> Συμμετοχή στη διαδικασία αδειών στην Γερμανία (deutsches Urlaubsverfahren) |
| <input type="checkbox"/> Καταβολή του επιδόματος αδείας και επιστροφές |

Περιεχόμενα

I.	Απόσπαση - Πεδίο εφαρμογής	3
1.	Πότε υφίσταται απόσπαση εργαζομένου;	3
2.	Υποχρεώσεις του εργοδότη	3
a.	Εφαρμοστέα νομοθεσία	3
b.	Υποχρεώσεις στο κράτος μέλος προέλευσης (ΕΛ).....	4
c.	Υποχρεώσεις στο κράτος υποδοχής (DE).....	4
(1)	Υποχρέωση κοινοποίησης πληροφοριών σε περίπτωση απόσπασης (και δανεισμού).....	4
	Εγγραφή μέσω της Meldeportal-Mindestlohn (πλατφόρμας κοινοποίησης περί κατώτατου μισθού)	4
	Εγγραφή σύμφωνα με τον νόμο σχετικά με την απόσπαση των εργαζομένων (Arbeitnehmer-Entsendegesetz, AEntG).....	5
	Εγγραφή μέσω του Binnenmarkt-Informationssystem (σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά).....	5
	Εγγραφή για προσωρινή απασχόληση σύμφωνα με τον νόμο περί προσωρινής απασχόλησης (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG).....	5
	Εξαιρέσεις	5
	Περιεχόμενο της υποχρέωσης κοινοποίησης.....	6
	Πρόσθετες δηλώσεις	6
(2)	Πληροφορίες που πρέπει να παρέχει ο εργοδότης στη χώρα υποδοχής	7
(3)	Συμμόρφωση με τους όρους εργασίας	7
(4)	Περαιτέρω υποχρεώσεις	8
3.	Δικαιώματα και υποχρεώσεις ως αποσπασμένος εργαζόμενος	8
II.	Ιδιαιτερότητες στον κατασκευαστικό τομέα - δήλωση στη SOKA-BAU.....	9
1.	SOKA-BAU.....	9
a.	Ποια είναι η SOKA-BAU;.....	9
b.	Πεδίο εφαρμογής της SOKA-BAU?.....	9
2.	Υποχρεώσεις εργοδότη	9
a.	Εγγραφή επιχείρησης	9
b.	Δηλώσεις.....	10

(1) Δήλωση υπαλλήλων.....	10
(2) Καταβολή εισφορών αδειας.....	10
(3) Υποβολή μηνιαίας δήλωσης σχετικά με.....	10
c. Καταβολή εισφορών στο SOKA-Bau βάση του μικτού μισθού.....	10
d. Συμμετοχή στη διαδικασία αδειών στην Γερμανία (deutsches Urlaubsverfahren).....	10
e. Καταβολή του επιδόματος αδειας και επιστροφές.....	10
f. Διακανονισμός και αποζημίωση.....	10
g. Ευθύνη για υπεργολάβο.....	10
h. Πρόσθετο κόστος.....	10
3. Αξιώσεις του εργαζομένου.....	11
III. Φόρος προστιθέμενης αξίας (υπηρεσίες).....	11
IV. Απόσπαση Εργαζομένων DE → GR.....	11
V. Περαιτέρω πληροφορίες.....	11

I. Απόσπαση - Πεδίο εφαρμογής

1. Πότε υφίσταται απόσπαση εργαζομένου;

- ❖ Όταν ένας εργαζόμενος αποστέλλεται στο έδαφος άλλης χώρας (της ΕΕ) από τον εργοδότη του στο πλαίσιο σύμβασης παροχής υπηρεσιών, ενδοεπιχειρησιακής απόσπασης ή απόσπασης από γραφείο προσωρινής απασχόλησης
- ❖ Η απόσπαση είναι πάντα **προσωρινού χαρακτήρα**. Η επιχείρηση μπορεί να αποσπά εργαζομένους μόνο για περιορισμένο χρονικό διάστημα, και πρέπει να υφίσταται εργασιακή σχέση για ολόκληρο το διάστημα της απόσπασης

2. Υποχρεώσεις του εργοδότη

a. Εφαρμοστέα νομοθεσία

- ❖ Τα άρθρα 56 έως 62 της Συνθήκης για την λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης θεσπίζουν την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών στο εσωτερικό της Ένωσης.
- ❖ Εφαρμόζονται τρεις οδηγίες όσον αφορά την απόσπαση εργαζομένων
 - η οδηγία 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών
 - η οδηγία 2014/67/ΕΕ για την εφαρμογή της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών και την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1024/2012 σχετικά με τη διοικητική συνεργασία μέσω του Συστήματος Πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά («κανονισμός IMI»)

- η οδηγία 2018/957/ΕΕ για την τροποποίηση της οδηγίας 96/71/ΕΚ σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών
- ❖ Όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση, οι δυνατότητα ασφάλισης των αποσπασμένων εργαζομένων (κατά την έννοια της οδηγίας 96/71/ΕΚ) ρυθμίζεται από τα άρθρα 12, 13 και 16 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 883/2004 για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και από τον εκτελεστικό κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 987/2009 του εν λόγω κανονισμού.
- ❖ Η γερμανική νομοθεσία σχετικά με τις υποχρεώσεις κοινωνικής ασφάλισης (Sozialversicherungspflicht) δεν εφαρμόζεται σε περίπτωση απόσπασης στη Γερμανία.
- Όταν ένας εργαζόμενος αποσπάται προσωρινά από τον εργοδότη του σε άλλη χώρα της ΕΕ, ο τόπος απασχόλησης αλλάζει. Κατ' εξαίρεση, ο ενδιαφερόμενος [εξακολουθεί να καλύπτεται από τη νομοθεσία περί κοινωνικής ασφάλισης του κράτους μέλους προέλευσης όταν:](#)
 - η αναμενόμενη διάρκεια της απόσπασης δεν υπερβαίνει τους 24 μήνες
 - η εργασιακή σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενης/ου παραμένει σε ισχύ
 - σημαντική δραστηριότητα του εργοδότη στη χώρα εγκατάστασης
 - δεν υπάρχει αντικατάσταση άλλου προσώπου

b. Υποχρεώσεις στο κράτος μέλος προέλευσης (ΕΛ)

- ❖ Όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση, η επιχείρηση που αποσπά εργαζόμενο σε άλλο κράτος μέλος πρέπει να επικοινωνήσει με τον αρμόδιο φορέα κοινωνικής ασφάλισης στο κράτος μέλος προέλευσης, πριν από την απόσπαση. Στη συνέχεια, ο φορέας πρέπει να παρέχει στον εργαζόμενο [βεβαίωση A1 \(έντυπο PD A1\)](#), η οποία καθορίζει ποια νομοθεσία κράτους μέλους σχετικά με την κοινωνική ασφάλιση θα εφαρμόζεται στον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της απόσπασής του.
- Συμφωνίες απαλλαγής: Σε μεμονωμένες περιπτώσεις, τα εμπλεκόμενα κράτη μέλη της ΕΕ μπορούν να συμφωνήσουν ποιες νομικές διατάξεις πρέπει να εφαρμοστούν. Για το σκοπό αυτό, οι αρμόδιες αρχές συνάπτουν μεταξύ τους συμφωνία εξαίρεσης → **Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung (DVKA)**
- ❖ Περαιτέρω πληροφορίες (DE): [Faktenpapier \(bmas.de\)](#)

c. Υποχρεώσεις στο κράτος υποδοχής (DE)

(1) [Υποχρέωση κοινοποίησης πληροφοριών σε περίπτωση απόσπασης \(και δανεισμού\)](#)

[Εγγραφή μέσω της Meldeportal-Mindestlohn \(πλατφόρμας κοινοποίησης περί κατώτατου μισθού\)](#)

- **§ 1 MiLoMeldV iVm § 16 MiLoG:** Οι εργοδότες που εδρεύουν στο εξωτερικό και αποσπούν εργαζομένους στη Γερμανία για την εκτέλεση εργασίας ή παροχής υπηρεσιών υποχρεούνται να υποβάλουν **γραφτή γνωστοποίηση** σύμφωνα με το άρθρο 16 παράγραφοι 1 και 2 του νόμου περί (MiLoG) σε συνδυασμό με το άρθρο 1 του κανονισμού περί γνωστοποίησης κατώτατου μισθού (MiLoMeldV), εάν η απόσπαση πραγματοποιείται στους ακόλουθους τομείς του άρθρου 2α του νόμου για την καταπολέμηση της παράνομης απασχόλησης (SchwarzArbG):
 - Κατασκευή και αποσυναρμολόγηση εμπορικών εκθέσεων και εκθέσεων γενικά, οικοδομικός-κατασκευαστικός κλάδος, βιομηχανία κρέατος, δασοκομία, εστίαση και διαμονή, καθαρισμός



κτιρίων, μεταφορά επιβατών, κλάδος θεάματος, μεταφορά εμπορευμάτων, μεταφορές και συναφείς υπηρεσίες logistics, ασφάλεια και προστασία.

Εγγραφή σύμφωνα με τον νόμο σχετικά με την απόσπαση των εργαζομένων (Arbeitnehmer-Entsendegesetz, AEntG)

- **§ 1 MiLoMeldV iVm § 18 AEntG:** Οι εργοδότες που εδρεύουν στο εξωτερικό και αποσπούν εργαζόμενους στη Γερμανία για να εκτελέσουν εργασίες ή υπηρεσίες στους ακόλουθους τομείς του νόμου περί υποχρεωτικών όρων εργασίας (AEntG), για τους οποίους ισχύουν συλλογικά συμφωνημένοι ελάχιστοι όροι εργασίας ή/και εισφορές στο ταμείο αδειας, υποχρεούνται να υποβάλουν **γραπτή γνωστοποίηση** σύμφωνα με το άρθρο 18 παράγραφοι 1 και 2 AEntG σε συνδυασμό με το άρθρο 1 MiLoMeldV, εάν η απόσπαση πραγματοποιείται στους ακόλουθους τομείς του AEntG:
 - Υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης σύμφωνα με το Δεύτερο ή Τρίτο Βιβλίο του Γερμανικού Κοινωνικού Κώδικα, κύρια οικοδομικά/κατασκευαστικά επαγγέλματα, επαγγέλματα κατασκευής στέγης, ηλεκτρολογικά επαγγέλματα, κηπουρική, διαμόρφωση περιβάλλοντος χώρου και κατασκευή αθλητικών χώρων, υπηρεσίες καθαρισμού κτιρίων, σκαλωσιές, επαγγέλματα βαφής και βερνικώματος, νοσηλευτικές υπηρεσίες, σφαγή και επεξεργασία κρέατος (βιομηχανία κρέατος), εμπόριο καπνοδοχοκαθαριστών, υπηρεσίες ασφαλείας (προσωπικό ασφαλείας σε αεροδρόμια), επαγγέλματα λιθοτεχνίας και λιθοξοΐας.

Εγγραφή μέσω του Binnenmarkt-Informationssystem (σύστημα πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά)

- Η εγγραφή των οδηγών που απασχολούνται από εταιρείες οδικών μεταφορών με έδρα σε κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου για την εκτέλεση εμπορευματικών ή επιβατικών μεταφορών στη Γερμανία πρέπει να υποβάλλεται μέσω του συστήματος πληροφόρησης για την εσωτερική αγορά .
- Διαβίβαση κοινοποιήσεων απόσπασης στον τομέα των οδικών μεταφορών: <https://www.postingdeclaration.eu/landing>

Εγγραφή για προσωρινή απασχόληση σύμφωνα με τον νόμο περί προσωρινής απασχόλησης (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG)

- Οι εργοδότες που εδρεύουν στο εξωτερικό και δανείζουν εργαζόμενους στη Γερμανία για να εκτελέσουν εργασίες ή υπηρεσίες υποχρεούνται να υποβάλουν **γραπτή εγγραφή**

Εξαιρέσεις

- **Εγγραφές σύμφωνα με το MiLoG δεν απαιτούνται για τους εργαζόμενους,**
 - που λαμβάνουν σταθερό μισθό άνω των 4.319 ευρώ μηνιαίως ή που λαμβάνουν σταθερό μισθό άνω των 2.879 ευρώ μηνιαίως εφόσον ο εργοδότης έχει αποδεδειγμένα καταβάλει τις μηνιαίες αυτές αποδοχές για τους τελευταίους δώδεκα μήνες, § 1 Abs. 1 MiLoDokV.
 - Η εξαίρεση αυτή δεν ισχύει για δηλώσεις σύμφωνα με τον AEntG, τον AÜG ή σε οδηγούς που εκτελούν μεταφορές εμπορευμάτων ή επιβατών.

- Δεν απαιτούνται επίσης δηλώσεις σύμφωνα με τον MiLoG και τον AEntG για συζύγους, εγγεγραμμένους συντρόφους, παιδιά και γονείς του εργοδότη, που εργάζονται στην επιχείρηση του εργοδότη στο πλαίσιο σχέσης εργασίας
 - Η εξαίρεση αυτή δεν ισχύει για την δήλωση οδηγών που μεταφέρουν εμπορεύματα ή επιβάτες

Περιεχόμενο της υποχρέωσης κοινοποίησης

- άρθρο 16 παρ. 1 MiLoG και άρθρο 18 παρ. 1 AEntG:
 - ονοματεπώνυμο και ημερομηνίες γέννησης των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εργοδότη στη Γερμανία,,
 - Έναρξη και αναμενόμενη διάρκεια της απασχόλησης,
 - Τόπος απασχόλησης, σε περίπτωση οικοδομικών εργασιών το εργοτάξιο,
 - Τόπος στη Γερμανία όπου φυλάσσονται τα έγγραφα, που απαιτούνται βάσει του άρθρου 17 MiLoG ή του άρθρου 19 AEntG,
 - ονοματεπώνυμο, ημερομηνίες γέννησης και διεύθυνση στη Γερμανία του υπεύθυνου,
 - ο τομέας στον οποίο πρόκειται να αποσπαστούν οι εργαζόμενοι,
 - ονοματεπώνυμο και διεύθυνση στη Γερμανία ενός εξουσιοδοτημένου για την επίδοση ή κοινοποίηση εγγράφων αντιπροσώπου, εκτός εάν το πρόσωπο αυτό δεν ταυτίζεται με τον υπεύθυνο.
- Αποκλίσεις για την δήλωση εταιρειών οδικών μεταφορών, άρθρο 16 παρ. 2 MiLoG και § 18 παρ. 2 AEntG
- Για τις δηλώσεις του διανομέα, § 16 παρ. 3 MiLoG, § 18 παρ. 3 AEntG και § 17b παρ. 1 AÜG

Πρόσθετες δηλώσεις

❖ Υποβολή προγραμματισμού βαρδιών προσωπικού (Einsatzplanung)

- για απασχόληση σε έναν τόπο σε βάρδια ή νυχτερινή εργασία ή σε περισσότερους τόπους απασχόλησης την ίδια ημέρα
- για απασχόληση σε αποκλειστικά κινητές δραστηριότητες

❖ Κοινοποίηση αλλαγών

- Υποχρέωση υποβολής όταν
 - αλλάξει η έναρξη των εργασιών ή της υπηρεσίας,
 - αλλάξει η έναρξη ή η λήξη της απασχόλησης προσωρινών απασχολούμενων,
 - προσλαμβάνονται εργαζόμενοι διαφορετικοί από τους αρχικά δηλωθέντες εγγεγραμμένους,
 - εάν αλλάξει ο τόπος απασχόλησης, στην περίπτωση των υπηρεσιών κατασκευής έργων η τοποθεσία του εργοταξίου, στη Γερμανία,
 - τα έγγραφα φυλάσσονται σε τόπο στη Γερμανία διαφορετικό από αυτόν που είχε αρχικά δηλωθεί,
 - διορίζεται ως εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπος για την επίδοση ή κοινοποίηση εγγράφων ή ως υπεύθυνος πρόσωπο άλλο από το αρχικά δηλωθέν πρόσωπο, ή
 - αλλάζει η διεύθυνση του προσώπου που είναι εξουσιοδοτημένο να δέχεται την επίδοση ή η διεύθυνση του υπευθύνου.

- Η κοινοποίηση αλλαγών πρέπει να προσδιορίζεται με την επιλογή του αντίστοιχου πεδίου στο ηλεκτρονικό έντυπο.
- ❖ [Meldeportal Mindestlohn \(Home\) \(meldeportal-mindestlohn.de\)](https://meldeportal-mindestlohn.de)
- ❖ **Εξαιρέσεις**
 - εάν η καταχωρημένη ανάθεση αναβληθεί κατά λιγότερο από οκτώ ώρες.
 - αλλαγές που αφορούν τον προγραμματισμό βαρδιών προσωπικού σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 3 (σε συνδυασμό με παρ. 5) MiLoMeldV

(2) Πληροφορίες που πρέπει να παρέχει ο εργοδότης στη χώρα υποδοχής

Στις περισσότερες περιπτώσεις, ο εργοδότης πρέπει να αποστείλει στις αρχές της χώρας υποδοχής μια ανακοίνωση («**Entsendemeldung**», **κοινοποίηση απόσπασης**) πριν (ή το αργότερο κατά την έναρξη) της απόσπασης, η οποία θα περιέχει τις ακόλουθες πληροφορίες:

- Ταυτότητα του παρόχου υπηρεσιών
- Αριθμός αποσπασμένων εργαζομένων
- διεύθυνση του χώρου εργασίας
- Εκτιμώμενη διάρκεια της απόσπασης, συμπεριλαμβανομένων των ημερομηνιών έναρξης και λήξης
- είδος της υπηρεσίας που παρέχεται κατά τη διάρκεια της απόσπασης
- πρόσωπο που θα ενεργεί ως υπεύθυνος επικοινωνίας με τις αρχές της χώρας υποδοχής

Επιπλέον, η αρμόδια αρχή της χώρας υποδοχής θα πρέπει να ενημερώνεται για τυχόν αλλαγές, π.χ. εάν η απόσπαση δεν πραγματοποιηθεί ή διακοπεί.

(3) Συμμόρφωση με τους όρους εργασίας

- **Γενικές εργασιακές συνθήκες**
 - Εργοδότες με έδρα στη Γερμανία και στο εξωτερικό και απασχολούν εργαζομένους στη Γερμανία πρέπει να παρέχουν τις συνθήκες εργασίας που προβλέπονται γενικά από τις νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις στη Γερμανία, ανεξάρτητα από τον κλάδο στον οποίο εργάζονται
 - Συγκεκριμένα, πρόκειται για τις διατάξεις σχετικά με
 - αμοιβές, συμπεριλαμβανομένων των αποζημιώσεων υπερωριακής εργασίας εξαιρουμένων των κανονισμών περί εταιρικού συνταξιοδοτικού συστήματος
 - την ελάχιστη διάρκεια ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών
 - [διάρκεια ετήσιας άδειας](#)
 - [Επίδομα αδείας](#)
 - [μέγιστες περίοδοι εργασίας και ελάχιστες περίοδοι ανάπαυσης](#),
 - τους όρους δανεισμού εργαζομένων, ιδίως από επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης,
 - [την υγεία, την ασφάλεια και την υγιεινή στην εργασία](#),
 - τις συνθήκες στέγασης των εργαζομένων, όταν παρέχονται από τον εργοδότη σε εργαζομένους μακριά από τον συνήθη τόπο εργασίας τους,
 - προστατευτικά μέτρα σχετικά με τους όρους εργασίας και απασχόλησης των γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχείας, [των παιδιών και των νέων](#),

- [ιση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και άλλες διατάξεις στον τομέα των μη διακρίσεων](#),
- [τα επιδόματα ή την επιστροφή των εξόδων](#) για την κάλυψη των εξόδων ταξιδιού, διατροφής και στέγης των εργαζομένων που βρίσκονται εκτός τις χώρας τους για επαγγελματικούς λόγους.
- **Κατώτατος Μισθός**
 - Ο νόμος περί κατώτατου μισθού (MiLoG), ο νόμος περί αποσπασμένων εργαζομένων (AEntG) και ο νόμος περί προσωρινής απασχόλησης (AÜG) ρυθμίζουν τους βασικούς όρους απασχόλησης.
- **Ώρες εργασίας**
 - Οι γερμανικοί κανονισμοί σχετικά με τις ώρες εργασίας και τις περιόδους ανάπαυσης πρέπει να τηρούνται κατά την απόσπαση και προσωρινή εργασία στη Γερμανία από άλλα κράτη μέλη της ΕΕ και τρίτες χώρες.
 - Νομική βάση: Arbeitszeitgesetz (ArbZG), Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) und die Kinderarbeitsschutzverordnung (KindArbSchV), Mutterschutzgesetz (MuSchG), Ειδικοί κανόνες στον ναυτιλιακό τομέα, στην αεροπορία, στις οδικές μεταφορές, στις υπεράκτιες εγκαταστάσεις, στον τομέα του λιανικού εμπορίου.
- Ειδικοί όροι εργασίας και απασχόλησης για τους αποσπασμένους εργαζόμενους μέσω επιχείρησης [προσωρινής απασχόλησης](#).
- [Ειδικοί κανόνες για ορισμένες δραστηριότητες](#)
 - Αρχική συναρμολόγηση ή εγκατάσταση
 - Δραστηριότητες χωρίς παροχή εργασίας ή υπηρεσιών σε τρίτους

(4) [Περαιτέρω υποχρεώσεις](#)

- δελτία χρόνου παρουσίας
- υποχρέωση να τηρούνται ή να καθίστανται διαθέσιμα και/ή να φυλάσσονται αντίγραφα
 - της σύμβασης εργασίας
 - των δελτίων χρόνου παρουσίας
 - των δελτίων μισθοδοσίας
 - των αποδεικτικών καταβολής μισθού

3. [Δικαιώματα και υποχρεώσεις ως αποσπασμένος εργαζόμενος](#)

- ❖ Πληροφορίες: [Απόσπαση εργαζομένων](#)
- ❖ Γενικές πληροφορίες
 - Δεν θα χρειαστείτε [άδεια εργασίας](#). Για εργαζομένους υπηκόους τρίτων χωρών ελέγξτε τις περιπτώσεις που απαιτείται [Vander Elst-Visum](#).
 - Δεν θα χρειαστεί να προβείτε στην αναγνώριση των [επαγγελματικών προσόντων](#) σας, αλλά μπορεί να χρειαστεί να υποβάλετε γραπτή δήλωση, εάν ανήκετε σε ορισμένους επαγγελματικούς κλάδους.
 - Δεν χρειάζεται να εγγραφείτε στον φορέα κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα της απόσπασής σας, εφόσον εξακολουθεί να ισχύει η ασφάλισή σας στη χώρα της συνήθους απασχόλησής

- σας. Συνεπώς, κατά την απόσπασή σας δεν αποκτάτε δικαιώματα συμπληρωματικής κοινωνικής ασφάλισης, π.χ., συνταξιοδοτικά δικαιώματα ή δικαιώματα σε επιδόματα ανεργίας, στη χώρα της απόσπασής σας.
- Πρέπει να δηλώσετε κατοικία στις αρμόδιες αρχές, εφόσον η απόσπασή σας διαρκεί πάνω από 3 μήνες
 - Δεν θα αποκτήσετε το δικαίωμα [μόνιμης διαμονής](#) στη χώρα υποδοχής σας.
 - ❖ Εάν η περίοδος απόσπασής σας είναι μεγαλύτερη από 12 μήνες (ή 18 μήνες στην περίπτωση που ο εργοδότης σας υποβάλει αιτιολογημένη κοινοποίηση στις αρχές της χώρας υποδοχής σας) εφαρμόζονται όλοι οι όροι και οι προϋποθέσεις απασχόλησης που ισχύουν στη χώρα υποδοχής σας, εκτός αν αφορούν τη λήξη της σύμβασης ή επικουρικές συνταξιοδοτικές παροχές.
 - ❖ Φόρος εισοδήματος: Αν εργαστείτε στη χώρα υποδοχής σας για λιγότερο από έξι μήνες, δεν θα έχετε την υποχρέωση να καταβάλετε φόρο εισοδήματος στην εν λόγω χώρα.
 - ❖ Κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης στο εξωτερικό: για να συνεχίσετε να καλύπτεστε από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα σας, πρέπει ο εργοδότης σας να ζητήσει το έγγραφο A1 (έντυπο PD A1) από τον φορέα κοινωνικής ασφάλισης της χώρας σας

II. Ιδιαιτερότητες στον κατασκευαστικό τομέα - δήλωση στη SOKA-BAU

1. SOKA-BAU

a. Ποια είναι η SOKA-BAU;

- ❖ Η SOKA-BAU είναι το κοινωνικό ταμείο του κατασκευαστικού κλάδου. Το κοινωνικό ταμείο τηρεί για τους εργαζόμενους στον κατασκευαστικό κλάδο, μεταξύ άλλων, τα λεγόμενα ταμεία αδειών, για να διασφαλίσει το επίδομα αδειάς των εργαζομένων.
- ❖ Η SOKA-BAU περιλαμβάνει:
 - την Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft (ULAK)¹
 - την Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes AG (ZVK)².

b. Πεδίο εφαρμογής της SOKA-BAU?

Κατασκευαστική εταιρεία, εάν οι υπάλληλοί εκτελούν **κυρίως κατασκευαστικές/οικοδομικές εργασίες**. Μόνο οι ώρες εργασίας έχουν σημασία εδώ. Άλλοι παράγοντες, όπως τα κέρδη ή ο κύκλος εργασιών, δεν παίζουν ρόλο.

2. Υποχρεώσεις εργοδότη

a. [Εγγραφή επιχείρησης](#)

- ❖ Εγγραφή στη Γενική Διεύθυνση Τελωνείων και στη SOKA-BAU

¹ Ταμείο Αποζημίωσης Διακοπών και Μισθών της Γερμανικής Οικοδομικής Βιομηχανίας.

² Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης της Οικοδομικής Βιομηχανίας.



b. Δηλώσεις

- ❖ Όλες οι κατασκευαστικές εταιρείες είναι υποχρεωμένες να δηλώνουν τους εργαζομένους τους στο SOKA-BAU και να καταβάλουν για αυτούς εισφορές αδειας.

(1) *Δήλωση υπαλλήλων*

(2) *Καταβολή εισφορών αδειας*

(3) *Υποβολή μηνιαίας δήλωσης σχετικά με*

- ❖ τις μικτές αποδοχές προ φόρων στο SOKA-BAU
- ❖ την υπερωριακή αμοιβή
- ❖ τις περαιτέρω αμοιβές για νυκτερινή εργασία, εργασία κατά τις Κυριακές και τις αργίες, επιδόματα επικινδυνότητας
- ❖ το επίδομα αδειας.

c. Καταβολή εισφορών στο SOKA-Bau βάση του μικτού μισθού

d. Συμμετοχή στη διαδικασία αδειών στην Γερμανία (deutsches Urlaubsverfahren)

- ❖ Στη συλλογική σύμβαση του κατασκευαστικού τομέα καθορίζεται ποιες δραστηριότητες ανήκουν στον κατασκευαστικό τομέα

e. Καταβολή του επιδόματος αδειας και επιστροφές

- ❖ Οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι δικαιούνται άδεια μετ' αποδοχών κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους στη Γερμανία. Ο αριθμός των ημερών άδειας εξαρτάται από τον αριθμό των ημερών απασχόλησης στη Γερμανία.

f. Διακανονισμός και αποζημίωση

g. Ευθύνη για υπεργολάβο

h. Πρόσθετο κόστος

- ❖ Τα έξοδα απόσπασης δεν αποτελούν μέρος του κατώτατου μισθού, τα χρήματα αυτά πρέπει να καταβάλλονται επιπροσθέτως
- ❖ Τα καταλύματα που παρέχονται στους εργαζομένους πρέπει να πληρούν τους όρους του γερμανικού διατάγματος για τον εργασιακό χώρο (Arbeitsstättenverordnung).
- ❖ Σε περίπτωση απόσπασης άνω των 12 μηνών, ισχύουν περαιτέρω όροι εργασίας: συνέχιση καταβολής αποδοχών σε αργίες, συλλογικές συμβάσεις που κηρύσσονται γενικά δεσμευτικές (παράδειγμα: μέσος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας 40 ωρών), γονική άδεια (χωρίς γονικό επίδομα), δικαίωμα άδειας φροντίδας → Δυνατότητα παράτασης της περιόδου έως και 18 μήνες → Κοινοποίηση στο τελωνείο

3. Αξιώσεις του εργαζομένου

- ❖ Διακανονισμός και αποζημίωση αδειάς
- ❖ Άδεια και επίδομα αδειάς
- ❖ Δικαίωμα στον κατώτατο μισθό και στα επιδόματα σύμφωνα με τη γερμανική νομοθεσία

III. Φόρος προστιθέμενης αξίας (υπηρεσίες)

- ❖ Εάν οι υπηρεσίες παρέχονται διασυνοριακά, τίθεται πάντα το ερώτημα σχετικά με τη σωστή μεταχείριση του ΦΠΑ των διασυνοριακών υπηρεσιών.
- ❖ Ο βασικός κανόνας είναι ότι οι υπηρεσίες φορολογούνται εκεί όπου ο λήπτης της υπηρεσίας (πελάτης-εντολέας) έχει την καταστατική του έδρα ή εάν η υπηρεσία παρέχεται σε μόνιμη εγκατάσταση, στην έδρα αυτής.
- ❖ Σημείωση: Σύμβαση μεταξύ της Ομόσπονδου Δημοκρατίας της Γερμανίας και του Βασιλείου της Ελλάδος, περί αποφυγής της διπλής φορολογίας και αποτροπής της φοροδιαφυγής εν σχέσει προς τον φόρον εισοδήματος, κεφαλαίου ως και τον φόρον επιτηδεύματος
 - Σύμφωνα με τους κανονισμούς για το εισόδημα των μισθωτών που περιέχονται στις συμβάσεις αποφυγής διπλής φορολογίας, το δικαίωμα φορολόγησης αποδίδεται γενικά στο κράτος στο οποίο ο μισθωτός ασκεί την εργασία του.
 - Εξάριση: αρθ. 11 παρ. 3 της Σύμβασης: Φορολογία στη χώρα καταγωγής:
 - α) ο λαμβάνων ευρίσκεται εις το έτερον τούτο Κράτος δια χρονικήν περίοδον ή περιόδους μη υπερβαινούσας συνολικώς 183 ημέρας κατά οικείον φορολογικόν έτος.
 - β) η αποζημίωσις καταβάλλεται υπό ή δια λογαριασμόν εργοδότη ο οποίος δεν είναι κάτοικος του ετέρου τούτου Κράτους και
 - γ) η αποζημίωσις δεν εκπίπτει εκ των κερδών μόνιμου εγκαταστάσεως ή καθωρισμένης βάσεως την οποίαν ο εργοδότης διατηρεί εν τω ετέρω τούτω Κράτει
 - περαιτέρω κανονισμοί:
 - Αρθ. 17 Εξισορρόπηση της διπλής φορολόγησης στη χώρα κατοικίας
 - Αρθ. 3 Τα βιομηχανικά ή εμπορικά κέρδη επιχειρήσεως ενός των Συμβαλλομένων Κρατών θα φορολογούνται μόνον εν τω Κράτει τούτω εκτός εάν η επιχείρησις διεξάγη εμπόριον ή εργασίαν εν τω ετέρω Κράτει μέσω μόνιμου εν αυτώ εγκαταστάσεως.

IV. Απόσπαση Εργαζομένων DE → GR

V. Περαιτέρω πληροφορίες

Γενικές πληροφορίες
ΕΕ Πρακτικός οδηγός σχετικά με την απόσπαση
ΕΥ, „Your Europe“, Βραχυπρόθεσμη απόσπαση εργαζομένων στο εξωτερικό - Your Europe



Ελληνογερμανικό Εμπορικό
και Βιομηχανικό Επιμελητήριο
Deutsch-Griechische
Industrie- und Handelskammer

European Labour Authority, Germany Official information related to labour market, labour mobility, posting of workers and social security coordination in Germany. Germany European Labour Authority (europa.eu)
Αποσπασμένοι εργαζόμενοι - Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη - Ευρωπαϊκή Επιτροπή
Κανονισμοί σύμφωνα με τον γερμανικό κοινωνικό κώδικα Zoll online - Regelungen nach den deutschen Sozialgesetzbüchern
Κανονισμοί εντός της ΕΕ Zoll online - Regelungen innerhalb der EU
Γερμανία, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης Entsendung von Arbeitnehmern - BMAS
IHK München und Oberbayern Mitarbeiter-Entsendung & A1-Bescheinigung IHK München (ihk-muenchen.de)
IHK Bodensee und Oberschwaben Mitarbeiterentsendung ins Ausland - IHK Bodensee-Oberschwaben
Γερμανική κοινωνική ασφάλιση ατυχημάτων DGUV: Internationales - Infos für ausländische Unternehmen
Κατασκευές
Για εργαζόμενους - απόσπαση στη Γερμανία https://international.soka-bau.de/arbeitnehmer
Για εργοδότες - απόσπαση στη Γερμανία https://international.soka-bau.de/arbeitgeber
Μισθός βάσει Συλλογικής Σύμβασης