

Alte condiții ale contractului de muncă

- Asigurări sociale

Lucrătorul* are obligația categorică de a se asigura în cadrul sistemului de asigurări sociale german (asigurări sociale de sănătate, îngrijire, pensie, accident și șomaj).

Cu excepția asigurării în caz de accident, nu există obligativitatea asigurării, dacă angajarea – cu luarea în calcul a perioadelor de activitate în alte țări membre UE – nu depășește două luni sau 50 de zile lucrătoare într-un an calendaristic și nu reprezintă o activitate profesională. Nu reprezintă îndeosebi activitate profesională angajarea elevilor, studenților, persoanelor casnice, lucrătorilor independenți, pensionarilor.

Pentru a dovedi lipsa obligativității asigurării, lucrătorul trebuie să prezinte angajatorului chestionarul pentru constatarea obligativității de asigurare/excepție de la obligativitatea asigurării. Lucrătorul obține chestionarul de la administrația muncii din țara sa de origine.

Dacă nu există asigurare medicală, **angajatorul** trebuie să încheie pentru lucrător, **pe propria cheltuială**, o asigurare de sănătate privată similară. **În caz contrar, angajatorul este total răspunzător pentru riscul financiar în caz de boală.**

Reglementări speciale pentru angajații din noile țări membre UE

Referitor la asigurările sociale, pentru lucrătorii sezonieri sunt valabile dispozițiile Regulamentului (CEE) nr. 1408/71. Aceste dispoziții prevăd că lucrătorul se supune întotdeauna numai legislației unui singur stat. Dacă lucrătorii sezonieri sunt angajați pe perioada activității lor în Germania și în țara lor de reședință, atunci rămân aflați la legislația țării lor de reședință și în ceea ce privește activitatea desfășurată în Germania. Acest lucru este valabil și pentru obligativitatea asigurării și cotizării eventual existentă acolo. În acest caz, nu există obligația de a se asigura în Germania. Aplicarea legislației țării de reședință se dovedește prin prezentarea formularului E 101. Pentru ca lucrătorul sezonier să poată beneficia de prestații în natură în Germania în caz de îmbolnăvire, are nevoie de un atestat privind dreptul la aceste prestații (de ex. European Health Insurance Card/Cardul European de Asigurări Sociale de Sănătate – EHIC/CEASS) emis de instituția competentă din țara sa de reședință. Informații suplimentare găsiți în instrucțiunile pentru angajatori cu privire la medierea și angajarea lucrătorilor sezonieri străini.

Alte convenții

Dispozițiile contractului colectiv de muncă aflat în vigoare sunt parte componentă a prezentului contract de muncă. Dacă nu există un contract colectiv de muncă, angajarea se realizează în condițiile uzuale la locul respectiv. În ceea ce privește salariul, orele suplimentare, concediul, celelalte condiții de muncă și protecția muncii, lucrătorul nu va fi pus în niciun caz într-o situație dezavantajoasă față de lucrătorii germani din întreprindere cu funcții similare. Salarizarea în acord se admite numai dacă se depășește salariul minim tarifar/uzual la locul respectiv.

În cazul muncii în acord, tarifele vor fi astfel dimensionate încât un lucrător, cu funcții depline, cu abilități normale și randament mediu, să poată câștiga cel puțin 20 % peste salariul tarifar pe oră al unui lucrător de același nivel. Orice modificare a prezentului contract trebuie făcută sub formă scrisă. Prin semnătura angajatorului precum și a lucrătorului, acordul de angajare se va transforma în contract de muncă cu caracter obligatoriu pentru ambele părți.

Angajatorului la nici un moment nu are dreptul să ceară lucrătorului în cauză restituirea taxei de mediere achitate de el, sau să o rețină din salariul lui.

Timpul de lucru trebuie să fie de minim 30 ore/săptămână și în medie de 6 ore/zi lucrătoare.

Cerințe pentru cazarea lucrătorilor străini

În cadrul înțelegerilor între Agenția Federală a Muncii și administrațiile muncii din țările de origine cu privire la medierea și angajarea lucrătorilor, pe baza dispozițiilor legale privind acordarea permiselor de muncă, administrațiile muncii din străinătate acceptă și ele spații de cazare pentru lucrătorii lor numai dacă acestea corespund unor cerințe minime. De ex. numărul de persoane într-o cameră nu trebuie să fie mai mare de 6, spațiul de dormit pentru o persoană trebuie să fie de cel puțin 6 mp și trebuie prevăzut separat pentru bărbați și femei. Angajatorul trebuie să pună la dispoziție suficiente instalații sanitare și posibilități de preparare a mâncării. Dacă spațiile de cazare nu corespund cerințelor minime, solicitările de mediere nu pot fi transmise mai departe în străinătate.

Dacă pe parcursul activității se constată că spațiile de cazare nu corespund cerințelor, aprobările pentru permisul de ședere/de muncă UE vor fi revocate, în cazul în care situația nu se remediază neîntârziat. Pentru solicitări ulterioare, administrațiile muncii vor exclude angajatorii reclamați din procedura de mediere.

Indicarea prețului chiriei este obligatorie.

Instrucțiuni privind completarea formularului

- *Nu utilizați ștampila firmei pentru completarea rubricii cu adresa angajatorului. Aplicați ștampila de înregistrare a Agenției locale de muncă pe formularul EZ/AV numai pe verso.*
- *Completați formularul pe cât posibil cu mașina de scris, puteți scrie normal fără a respecta căsuțele. Caracterele individuale trebuie să fie distanțate vizibil între ele. Utilizați pe cât posibil fontul Arial. Nu trebuie utilizate fonturi cu serife, îngroșate sau caractere speciale (de ex.: Times New Roman, Garamond, Letter Gothic, + & \ > < | / () # etc.).*
- *Dacă scrieți cu mâna, utilizați litere majuscule de tipar (vezi exemplele de pe recto, pe marginea superioară). Scrieți în fiecare căsuță numai o singură literă sau cifră.*
- *Respectați neapărat distanța dintre rânduri. Textele trebuie scrise în interiorul câmpurilor de introducere.*
- *Vă rugăm să completați toate rubricile, respectiv să bifați căsuțele corespunzătoare pe fond portocaliu. În caz de solicitare anonimă nu completați rubricile pentru lucrător. Câmpurile pe fond galben și alb din partea de jos a formularului trebuie să rămână libere pentru completări și înregistrări de către administrația muncii.*
- *În caz de solicitare nominală, este obligatorie indicarea datei de naștere a lucrătorului solicitat. Predarea la destinație a contractului nu este posibilă fără indicarea adresei complete, inclusiv a codului poștal.*
- *Lucrătorul poate fi solicitat printr-un formular pentru două intervale de activitate, dacă perioada de întrerupere nu depășește o lună.*
- *Dacă începutul activității depinde de ex. de evoluția vremii și astfel în momentul solicitării nu poate fi indicată data exactă, este posibilă o flexibilizare a începutului activității prin indicarea suplimentară „începând din ziua sosirii” sau „la cerere” pentru o durată de ... zile/săptămâni/luni. În astfel de situații, conveniți începutul activității cu lucrătorul.*
- *Vă rugăm să nu uitați data și semnătura.*
- *Copia rămâne la angajator. În cazul unor întrebări privind situația dosarului, indicați întotdeauna numărul de înregistrare.*

* Toate cele expuse în acest text sunt valabile în aceeași măsură pentru lucrătorii de sex feminin și masculin.

Vă rugăm să completați cu mașina de scris! Dacă scrieți cu mâna, folosiți numai majuscule! Vezi exemplele!
Vă rugăm să respectați instrucțiunile de completare de pe verso!

Acord de angajare/Contract de muncă – EZ/AV

Între angajator și lucrător se încheie următorul contract de muncă

Nr. înreg.

Țara de origine: Polonia/ Rep. Slovacia/ Ungaria/ România/ Croația Slovenia/ Bulgaria/ UE Cehă/UE UE UE UE UE UE
Bifați numai una. Vă rugăm să indicați întotdeauna nr. de înreg. în caz de întrebări BA-EZ/AV-2008

Prefix (tel.) angajator Nr. de tel. angajator Prefix (fax) angajator Nr. de fax angajator

Denumirea firmei

Numele angajatorului

Prenumele angajatorului

Nr. ident. angajator la Agenția Fed. a Muncii

Strada/nr.

Cod poștal

Localitate

Bifați o singură branșă!

Numele lucrătorului (în caz de solicitare anonimă, neapărat toate rubricile referitoare la lucrător rămân necompletate)

Prenumele lucrătorului

Sexul
F M

Strada/nr.

ziua luna anul

Cod poștal

Localitate de reședință

Data nașterii

Agric./silvic./vitic./pomicultură;
prelucrarea fructelor, legumelor;
fabrici de cherestea
Hotelier, gastronomie
Expozanți la târguri și bălciuri

Perioada de activitate 1			Lucrător calificat	Ajutor	Perioada de activitate 2			Lucrător calificat	Ajutor	
Lucrătorul va fi angajat în calitate de										
de la	ziua	luna	anul	sau începând din ziua sosirii	sau la cerere	Data exactă urmează a fi comunicată de angajator.	de la	ziua	luna	anul
până la	ziua	luna	anul	pentru o durată de	zile	săptămâni	până la	ziua	luna	anul
						luni				
						sau				
						sau				

Timpul mediu de lucru este de ore în săptămânal zile pe săptămână (conf. art. 18 din Ordonanța privind ocuparea forței de muncă (BeschV), min. 30 ore/săpt. și min. 6 ore/zi)

Salariul brut înainte de scăderea cheltuielilor de cazare și masă (indicație obligatorie)

pe oră

sau pe lună

€

Se garantează respectarea directivei privind cazarea (vezi verso)

Cazarea este gratuită

sau costă pe zi

Dacă se cunoaște, suma minimă efectiv plătită după scăderea impozitelor, contribuțiilor la asigurările sociale, cheltuielilor de cazare și masă

Costurile de călătorie vor fi restituite după îndeplinirea contractului.

Masă pe cont propriu

Masa se acordă gratuit

sau masa costă pe zi

€

Confirm respectarea condițiilor contractuale sus-menționate, precum și a condițiilor de pe verso.

Lucrătorii din noile țări membre UE nu au nevoie de viză de intrare în Germania. Permisul de muncă UE se va procura înainte de începerea activității de la Agenția locală de muncă.
Prin acordul din acest formular, Agenția Federală a Muncii permite lucrătorilor din Croația exercitarea activității, care constituie baza pentru acordarea titlului de ședere - vizei. Conform dispozițiilor legale privind evidența populației, lucrătorul trebuie să se înscrie la autoritatea competentă de evidență a populației. Cetățenii din UE vor primi din oficiu, după caz, o adeverință cu privire la dreptul de ședere (permisul de ședere UE).

Confirm că am primit formularul „Acord de angajare/Contract de muncă – EZ/AV” și în limba mea maternă.

Data/semnătura lucrătorului străin

Data/semnătura angajatorului

Numărul serviciului (se completează de Agenția locală de muncă)

- Se garantează acordarea permisului de muncă UE conf. art. 284 din Codul social, partea a III-a (SGB III) sau se aprobă acordarea vizei pentru exercitarea activității conf. art. 39 din Legea privind permisul de ședere.

ziua luna anul

Sunt îndeplinite condițiile necesare pentru mediere de forță de muncă înlocuitoare.

Acest acord este valabil până la

Data/semnătura Agenției locale de muncă

Asociație a 2 angajatori: nr. înreg. din form. 2 EZ/AV

Ștampila Agenției locale de muncă

Ștampila Centralei de Mediere a Forței de Muncă – ZAV

Ștampila serviciului de mediere a muncii din străinătate