

Muncă sezonieră în Germania

Bundesagentur für Arbeit • Regensburger Straße 104–106 • 90478 Nürnberg, www.arbeitsagentur.de

Mobilitatea echitabilă este importantă pentru noi. Legislația germană în domeniul muncii este valabilă și pentru lucrătorii agricoli sezonieri care ajută la recoltat. Aceasta cuprinde

- dreptul la concediu de odihnă plătit
- echivalarea în bani a zilelor de concediu de odihnă nefolosite
- plata în continuare a salariului în caz de boală

și multe altele. Aici găsiți toate informațiile importante despre contractul de muncă, remunerare, contribuțiile la asigurările sociale, cazare și reglementarea programului de lucru.

Contractul de muncă

În Germania, angajatorul nu este obligat să vă dea un contract de muncă în formă scrisă. Ca și contract de muncă poate fi valabil și ce ați convenit cu angajatorul prin telefon sau e-mail. Însă în termen de o lună de la angajare, angajatorul trebuie să vă prezinte în scris condițiile contractuale cele mai importante. Unii angajatori nu fac acest lucru, cu toate că le revine această obligație. Solicitați angajatorului dvs. un contract de muncă scris. Angajatorul trebuie să vă dea contractul într-o limbă pe care o cunoașteți. Dacă contractul de muncă este redactat într-o limbă pe care nu o cunoașteți, comunicați angajatorului că veți aduce contractul semnat după ce l-ați dat la tradus.

Asigurați-vă că contractul de muncă este semnat atât de dvs., cât și de angajator. Solicitați neapărat un exemplar semnat al contractului, pe care ar trebui să-l păstrați.

Legea prevede că un contract de muncă va cuprinde următoarele informații:

- numele și adresa dvs. și a angajatorului
- începutul și durata previzibilă a raportului de muncă
- locul desfășurării activității
- descrierea operațiunilor de lucru
- nivelul salariului, precum și valoarea eventualelor sporuri și scadența acestora
- timpul de muncă stabilit, inclusiv un timp de muncă minim stabilit
- durata concediului de odihnă
- termenele pentru rezilierea raportului de muncă
- referiri la acorduri colective aplicabile

Salariul și termenul de plată

În Germania, există un salariu minim care este ajustat periodic. Salariul minim legal se aplică, de asemenea, tuturor lucrătorilor agricoli din Germania. Reședința sau naționalitatea nu joacă niciun rol. Începând cu octombrie 2022, salariul orar legal a fost majorat la 12,00 EUR brut (brut = salariu fără deduceri). Salariul minim va crește la 12,41 € brut la 1 ianuarie 2024 și la 12,82 € la 1 ianuarie 2025.

În activitatea de recoltare, angajatorii indică deseori câte kilograme de fructe și legume trebuie să recolteze un lucrător și câți euro va primi pentru respectiva cantitate. Aceste salarii în funcție de prestație sunt permise. Cu toate acestea, angajatorul nu vă poate plăti pe oră mai puțin decât salariul minim legal, care în prezent este de 12,00 euro brut. Dacă, de exemplu, recoltați pe oră un număr de lăzi care corespunde unei sume ce depășește salariul minim pe oră, angajatorul trebuie să vă plătească mai mult.

În mod normal, salariul este plătit cel târziu în a 15-a zi a lunii următoare. În cadrul contractului de muncă pot fi stabilite și alte acorduri între dvs. și angajator. Totodată, angajator are obligația de a vă înmâna și un fluturaș de salariu împreună cu salariul.



Astfel puteți vedea exact care sunt componentele salariului dvs. Fluturașul de salariu trebuie să conțină cel puțin următoarele informații:

- numărul de ore lucrate
- nivelul salariului brut lunar
- nivelul sumelor reținute pentru impozitul pe salariu și contribuțiile sociale
- alte sume reținute (de ex. pentru cazare și masă, avansuri)
- suma plătită (salariul net)

Calculul timpului de muncă

Timpul de muncă începe odată cu activitatea pe câmp. Deplasarea la locul de muncă este inclusă în timpul de muncă numai dacă este vorba despre deplasarea între două câmpuri. Timpul de muncă mediu este de 8 ore pe zi, dar poate fi extins temporar la maxim 10 ore pe zi. În mod normal, între două ture este prescrisă o perioadă de odihnă de 11 ore.

În cazul unui program de lucru de 6 până la 9 ore, cel târziu după 6 ore aveți dreptul la o pauză de 30 de minute. Dacă lucrați peste 9 ore pe zi, aveți dreptul la o pauză de 45 de minute. Pauzele nu sunt considerate a fi timp de muncă și, prin urmare, nu sunt plătite. Pentru activitatea desfășurată în zilele de duminică și de sărbători legale, angajatorul trebuie să vă acorde în schimb zile libere în următoarele 8 săptămâni.

Legislația germană impune ca începutul, finalul și durata timpului de lucru să fie înregistrate. Angajatorul vă va informa despre modul în care se face acest lucru în unitate. Înregistrarea timpului de lucru reprezintă baza pentru plata corectă a salariului. Dacă doriți să verificați fluturașul de salariu, ar trebui să vă notați și dvs. timpul de muncă:

- începutul și finalul zilei de lucru
- începutul și finalul pauzelor
- durata timpului de lucru pe zi (fără pauze)

Durata raportului de muncă și încetarea/rezilierea prematură

În contractul de muncă este prevăzută și data de începere și de încheiere a raportului de muncă. Ca perioadă, poate fi indicată durata unei recolte sau o dată fixă. Atât angajatorul, cât și dvs. în calitate de lucrător, trebuie să respectați întreaga durată de încadrare în muncă stabilită prin contract. Excepție face cazul în care raportul de muncă încetează înainte de finalul contractului printr-o reziliere.

Raportul de muncă poate fi reziliat de către angajator și de către dvs. ca lucrător deopotrivă. În principiu, rezilierea trebuie efectuată în formă scrisă, pe hârtie, nu prin e-mail. Rezilierea trebuie semnată de persoana care dorește acest lucru.

La rezilierea contractului trebuie respectate anumite termene. În cazul unui raport de muncă ca lucrător agricol temporar cu o durată mai mică de 3 luni, termenele pot fi foarte scurte. Termenul valabil în cazul dvs. este specificat în contractul de muncă.

Rezilierea înaintată de angajator nu trebuie semnată de către dvs. Este posibil ca rezilierea să nu fie valabilă, deoarece angajatorul poate face anumite greșeli. În cazul în care primiți o notificare de reziliere, trebuie, prin urmare, să contactați linia telefonică de urgență a Confederației sindicale germane (Deutscher Gewerkschaftsbund) sau un centru de consiliere. Adresele și numerele de telefon pot fi găsite pe site-ul www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen.

Mai multe informații despre reziliere puteți găsi și pe site-ul www.fair-arbeiten.eu/de/article/15.kündigung.html al Uniunii Sindicatelor Germane (Deutscher Gewerkschaftsbund).

Protecția muncii

Angajatorul vă pune la dispoziție gratuit toate echipamentele de lucru și echipamentul individual de protecție necesar pentru activitatea pe care o prestați. În plus, dacă lucrați în condiții de temperaturi ridicate, trebuie să aveți la dispoziție suficientă apă. Atunci când primiți primul fluturaș de salariu, verificați să nu apară nicio reducere de salariu.

Concediul

Există, de asemenea, un drept la concediu de odihnă în conformitate cu legislația germană a muncii. Acesta se ridică la 24 de zile de concediu pe an, la 6 zile lucrătoare pe săptămână, și la 20 de zile de concediu pe an, la 5 zile lucrătoare pe săptămână. Pentru fiecare lună întreagă de muncă, angajatul are dreptul la o douăsprezezecime din concediul anual. Vacanța poate fi plătită și la sfârșitul contractului de muncă.

Încadrare în muncă cu sau fără contribuții de asigurări sociale

În Germania, există încadrări în muncă ce implică plata contribuțiilor sociale și altele pentru care nu trebuie plătite aceste contribuții. În mod normal, la încadrarea în muncă există obligația de plată a contribuțiilor la asigurările sociale. Pentru a afla dacă aveți sau nu obligația de plată a contribuțiilor sociale, puteți folosi un chestionar pentru stabilirea obligației de asigurare. Chestionarul poate fi descărcat în mai multe limbi de pe pagina de internet a Casei de Asigurări Sociale pentru Agricultură, Silvicultură și Horticultură (Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau): www.svfg.de/auslaendische-saisonarbeitskraefte

Boală

Dacă în țara de origine sunteți angajat(ă) la un angajator sau sunteți agricultor independent, perioada în care lucrați ca lucrător agricol sezonier care ajută la recoltat este acoperită de asigurările sociale și de sănătate din țara de origine. Dovada pentru scutirea de la asigurările sociale pentru angajatorul din Germania este așa-numita adeverință A1 (A1-Bescheinigung). Solicitați adeverința A1 la autoritatea competentă din țara de origine înainte de plecare și aduceți-o cu dvs. în Germania. Solicitați totodată și un card european de asigurări sociale de sănătate (EHIC), pentru a putea merge în Germania la medic fără probleme.

În cazul în care vă îmbolnăviți pe durata raportului de muncă, informați imediat angajatorul, respectiv agricultorul din Germania, și mergeți la un medic. Acesta vă va consulta, iar dacă sunteți bolnav(ă), vă va întocmi un certificat de incapacitate de muncă (concediu medical). Certificatul de incapacitate de muncă trebuie prezentat angajatorului. Vă rugăm să vă informați dacă trebuie să trimiteți adeverința medicală și casei dvs. de asigurări de sănătate.

Dacă lucrați mai mult de 4 săptămâni în aceeași societate din Germania, iar un medic vă acordă concediu medical, salariul vă va fi plătit în continuare pe perioada de boală, timp de până la 6 săptămâni.

Pentru mai multe informații, contactați linia telefonică directă a Confederației Sindicatelor Germane sau un centru de consiliere. Adresele și numerele de telefon pot fi găsite pe site-ul www.faire-mobilitaet.de/beratungsstellen.

Încheierea unei asigurări de sănătate / pentru accidente de muncă

Dacă lucrați în Germania fără plata asigurărilor sociale și nu aveți nicio asigurare de sănătate valabilă în Germania (asigurare de sănătate pentru străinătate), angajatorul din Germania poate încheia provizoriu pentru dvs. o asigurare de sănătate privată pentru lucrători agricoli sezonieri. Angajatorul nu vă poate scădea din salariu costurile pentru această asigurarea de sănătate privată.

Indiferent de situație, angajatorul trebuie să vă asigure împotriva accidentelor de muncă și să preia costurile pentru asigurarea pentru accidente de muncă.

Cazarea și mesele

Costurile pentru cazare și masă trebuie reglementate fără echivoc într-un contract. Dacă angajatorul vă pune la dispoziție un spațiu de cazare cu chirie, în contractul de muncă trebuie prevăzute costurile aferente și cine le suportă. În cazul în care angajatorul nu vă poate oferi un spațiu de cazare, acesta să se asigure că vă este pus la dispoziție un astfel de spațiu de cazare.

Condițiile pentru punerea la dispoziție a spațiului de cazare (tipul de cazare, prețul/chiria, drepturile și obligațiile) sunt stabilite între proprietarul spațiului de cazare și dvs. într-un contract separat. În cazul în care angajatorul vă asigură cazarea și mesele, el poate reține din salariu suma aferentă pentru chirie și masă. Lunar trebuie să vă rămână însă bani suficienți pentru trai. Această limită se numește „limită de exceptare de la executare”.

Dacă angajatorul vrea să rețină din salariul dvs. costurile aferente chiriei și meselor, acest lucru trebuie stabilit în contract și trebuie să rezulte clar din fluturașul de salariu.

Impozitele

În funcție de salariul total, în Germania se aplică impozite. Acestea se scad din salariu, iar angajatorul are obligația de a le plăti către stat.

Link-uri importante către site-uri web

Informații despre mobilitatea echitabilă

Întrebări frecvente pentru lucrători agricoli sezonieri care ajută la recoltat, din cadrul Confederației Germane a Sindicatelor, în limbile germană, sârbo-croato-bosniacă, poloneză, maghiară și bulgară: www.faire-mobilitaet.de/landwirtschaft

Informații despre dreptul muncii

din partea Confederației Germane a Sindicatelor (Deutscher Gewerkschaftsbund), în limbile germană, sârbo-croato-bosniacă, poloneză, maghiară și bulgară: www.fair-arbeiten.eu