

კეთილი იყოს თქვენი მოზრძანება გერმანიაში!

მოხარულნი ვართ, რომ გერმანიაში არსებულ კომპანიაში სეზონურ მუშაკად დასაქმების სურვილი გაქვთ. აქ თქვენ იპოვით ყველა საჭირო ინფორმაციას გადახდებზე, სოციალური დაზღვევის შენატანზე, საცხოვრებელსა და სამუშაო დროის რეგულაციებზე.

1. ხელფასის ოდენობა და გადახდის პერიოდი

01/01 – 30/06/2021-დან კანონით დადგენილი საათობრივი ანაზღაურება შეადგენს სულ მცირე 9.50 ევროს (დაბეგრვის გარეშე), 01/07-დან კი ის იზრდება მინიმუმ 9.60 ევრომდე. დამსაქმებელმა შესაძლოა შრომით ხელშეკრულებაში დააკონკრეტოს, რომელი სამუშაოსა და რომელი პერიოდისთვის ხდება საათობრივი თუ გამომუშავებაზე დაფუძნებული ანაზღაურება. საათობრივი ანაზღაურების კომბინაცია გამომუშავებაზე დაფუძნებულ ბონუსებთან ერთად აგრეთვე დასაშვებია.



თუ ხელფასის გადახდა ხდება საათობრივად, მთლიანი ანაზღაურება განსაზღვრულია ნამუშევარი საათების მიხედვით. გამომუშავებაზე დაფუძნებული ან წამახალისებელი ხელფასები გულისხმობს, რომ ხელფასის გადახდა ხდება დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულებიდან გამომდინარე. თქვენ მიერ აღებული მოსავლის რაოდენობა უნდა იქნას ჩაწერილი, შენახული. თუმცა, საშუალოდ ყოველთვიურად გამომუშავებაზე დაფუძნებული ხელფასი ან საათობრივი ხელფასი და გამომუშავებაზე დაფუძნებული ბონუსი კანონით დადგენილი მინიმალური ხელფასის ქვევით არ უნდა იყოს.

სამართლებრივი რეგულაციების მიხედვით, ანაზღაურების გადახდა უნდა მოხდეს ყველაზე გვიან, თვის ბოლოს. მიუხედავად ამისა, თქვენ შეგიძლიათ სხვანაირად შეუთანხმდეთ თქვენს დამსაქმებელს, მაგალითად, დამსაქმებელი შეგინახავთ ხელფასს, თუ ევროს ანგარიში არ გაგისხნიათ, სადაც დამსაქმებელს შეუძლია ხელფასის დარიცხვა. თუმცა, ყოველთვის შეგიძლიათ თქვენს დამსაქმებელს მოსთხოვოთ ავანსი, წინსწრებით გადახდა.

2. სამუშაო დროის გამოთვლა

სამუშაო დრო იწყება მინდორში მუშაობით. მგზავრობის დრო სამუშაო დროდ მხოლოდ იმ შემთხვევაში იანგარიშება, თუ ეს მგზავრობა ორ მინდორს შორის არის. საშუალო სამუშაო დრო დღეში 8 საათს შეადგენს; მაგრამ, ეს შეიძლება დროებით გახანგრძლივდეს 10 საათამდე - ზოგიერთ შემთხვევაში 12 საათამდე - დღეში.

თუ თქვენ მუშაობთ 6-დან 9 საათამდე დღეში, მაქსიმუმ 6 საათის შემდეგ უფლებამოსილი ხართ ისარგებლოთ 30 წუთიანი შესვენებით. თუ მუშაობთ დღეში 9 საათზე მეტხანს, 45

წუთიანი შესვენების უფლება გაქვთ. შესვენებები სამუშაო დროში არ ითვლება და აქედან გამომდინარე, არ ნაზღაურდება. კვირას და საჯარო დღესასწაულებზე მუშაობისთვის, 8 კვირის განმავლობაში თქვენ უნდა მიიღოთ შესაბამისი საკომპენსაციო დასვენების დღეები. გერმანული კანონი მოითხოვს, სამუშაო დროის დაწყების, დასრულებისა და ხანგრძლივობის ჩაწერას. თქვენი დამსაქმებელი აგისხნით, თუ როგორ ხორციელდება აღნიშნული საკითხი კომპანიაში. ხელფასის სწორი გადახდა ამ ჩანაწერს ეყრდნობა. აქედან გამომდინარე, მიზანშეწონილია, რომ თავადაც გააკეთოთ მსგავსი ჩანაწერი საკუთარი თავისთვის, ჩაინიშნოთ სამუშაოს დაწყების და დასრულების დრო ყოველ დღე.

3. შრომითი ურთიერთობის ხანგრძლივობა და ადრეული შეწყვეტა/დათხოვნა

გერმანიაში შესაბამის კომპანიასთან/დამსაქმებელთან შრომითი ურთიერთობის სრული ხანგრძლივობა შრომით ხელშეკრულებაში ასევე არის რეგულირებული. სამუშაო პერიოდი შესაძლოა იყოს მოსავლის აღების ხანგრძლივობა ან ფიქსირებული თარიღი. დამსაქმებელი და დასაქმებული კონტრაქტით შეთანხმებული მუშაობის სრულ პერიოდს უნდა დაემორჩილოს, თუ შრომითი ურთიერთობა კონტრაქტით გათვალისწინებული დასრულების თარიღამდე არ შეწყდება წინასწარი გაფრთხილებით.

ორივეს, დამსაქმებელსაც და თქვენც, როგორც დასაქმებულს, შეგიძლიათ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა. შეწყვეტის შესახებ გაფრთხილება ყოველთვის უნდა იყოს წერილობითი ფორმით, მაგ: ქაღალდის ფურცელზე და ხელმოწერილი იმ პირის მიერ, რომელსაც სურს შეწყვეტა. შეწყვეტის შესახებ წინასწარი გაფრთხილების კონკრეტული ვადები დაცული უნდა იყოს. სოფლის მეურნეობის სექტორში დროებითი შრომითი ურთიერთობის შემთხვევაში, რომელიც 3 თვეზე ნაკლებ ხანს გრძელდება, აღნიშნული გაფრთხილების ბოლო ვადა შესაძლოა ძალიან მოკლე იყოს. ის ვადა, რომელიც თქვენს შემთხვევას მიესადაგება, შრომით კონტრაქტშია ასახული.

4. შრომითი უსაფრთხოება

ყველა ხელსაწყო და პირადი დამცავი აღჭურვილობა, რაც მუშაობისთვის აუცილებელია, უფასოდ არის უზრუნველყოფილი დამსაქმებლის მიერ. გარდა ამისა, თუ არსებობს განსაკუთრებული სამუშაო პირობები, მაგალითად, სიცხეში მუშაობა, სხვა საჭიროებებთან ერთად, უნდა გქონდეთ დამატებითი შესვენებები და უზრუნველყოფილი იყოთ წყლის საკმარისი რაოდენობით.

5. შვებულება

გერმანიის შრომითი კანონის მიხედვით, დასაქმებულს უფლება აქვს ისარგებლოს შვებულებით, რაც სულ მცირე 2 დღეს შეადგენს დასაქმების მთლიან თვეში. სამუშაოდან გათავისუფლება შესაძლოა ანაზღაურებული იყოს სამუშაოს დასრულების შემდეგ.

6. ავადმყოფობა

სამუშაოს პერიოდში თუ გახდით ავად, დამსაქმებელი ამის შესახებ დაუყოვნებლივ უნდა გააფრთხილოთ. თუ ამგვარი მდგომარეობა გრძელდება 3 დღეზე მეტხანს, უნდა მიმართოთ ექიმს, გაესინჯოთ და შემდეგ დამსაქმებელს წარუდგინოთ სამედიცინო ცნობა, რითიც დაადასტურებთ ავადმყოფობის გამო მუშაობის შეუძლებლობას („Certificate of Incapacity for Work“ – „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“). გთხოვთ, შრომით ხელშეკრულებაში

ამ შემთხვევაშიც ყურადღება მიაქციეთ თქვენი შრომითი ხელშეკრულების თავისებურებებს! მარსებული მდგომარეობის შედეგად, კორონა პანდემიის შესახებ მნიშვნელოვან ინფორმაციასა და გერმანიაში არსებულ მოქმედი რეგულაციებს იპოვით შემდეგ ვებგვერდზე:

www.baua.de/EN/Topics/Work-design/Coronavirus/Coronavirus_node.html

7. საცხოვრებელი და კვება

საცხოვრებლისა და კვების ხარჯები გარკვევით უნდა იყოს შეთანხმებაში განსაზღვრული. თუ დამსაქმებელი შემოგთავაზებთ საცხოვრებელს ქირით, საცხოვრებელი ადგილის კონტრაქტში უნდა აისახოს მისი ღირებულება და ის, თუ ვინ გადაიხდის მას. თუ დამსაქმებელი საცხოვრებელს ვერ შემოგთავაზებთ, მან უნდა უზრუნველყოს, რომ თქვენ გქონდეთ შესაფერისი საცხოვრებელი.

საცხოვრებლის უზრუნველყოფის პირობები (საცხოვრებლის ტიპი, ფასი/ქირა, უფლებები და მოვალეობები) შეთანხმებულია თქვენსა და მეიჯარეს შორის ცალკე კონტრაქტში. თუ დამსაქმებელი საცხოვრებელსა და საკვებს უზრუნველყოფს, მან შესაძლოა ქირისა და კვებისათვის მისაღები რაოდენობის თანხა დაგიქვითოთ ხელფასიდან. ამავდროულად, თქვენ ასევე თავის სარჩენად საკმარისი თანხა უნდა დაგრჩეთ ყოველი თვისთვის. ლიმიტს ეწოდება „Garnishment Exemption Limit“ („Pfändungsfreigrenze“).

თუ დამსაქმებელს სურს, რომ ქირისა და კვების ხარჯი ხელფასიდან დაქვითოს, აღნიშნული განსაზღვრული უნდა იყოს კონტრაქტში და ასევე უნდა იყოს ქვითარზე დადასტურებული.

8. დასაქმება სოციალურ დაზღვევით ან მის გარეშე

გერმანიაში არის სამუშაოები, რომლებიც შესაძლოა სოციალურ დაზღვევას ექვემდებარებოდეს ან გათავისუფლებული იყოს მისგან. ჩვეულებრივ, დასაქმება ექვემდებარება სავალდებულო დაზღვევას და არსებობს დამხმარე ორენოვანი ანკეტა, რომელიც განსაზღვრავს სეზონური მუშაკებისთვის სავალდებულო/გათავისუფლების სტატუსს და აზუსტებს ინდივიდუალურ შემთხვევებს.

დასაქმება ყოველთვის ექვემდებარება სოციალურ დაზღვევას, თუ

- დასაქმებულები წელიწადში 3 თვეზე მეტ ხანს მუშაობენ გერმანიაში,
- დასაქმებულები იღებენ უხელფასო შვებულებას თავიანთ ქვეყანაში, რათა იმუშაონ გერმანიაში,
- დასაქმებულები დარეგისტრირებულნი არიან, როგორც უმუშევრები სამშობლოში.

დასაქმება, როგორც წესი, თავისუფლდება სოციალური დაზღვევისაგან, თუ

- არის მოკლევადიანი. მსგავსი დასაქმება შესაძლებელია მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულს არ უმუშავია გერმანიაში 3 თვეზე მეტხანს კალენდარული წლის განმავლობაში და
- არ ასრულებს ამგვარ სამუშაოს პროფესიულად. აღნიშნული მოიცავს პენსიონერებს, დიასახლის/მამასახლისებს (ისინი უვლიან შინამეურნეობას სულ მცირე ერთ სხვა პიროვნებასთან ერთად, ასრულებენ ჩვეულ საყოფაცხოვრებო საქმიანობას, როგორებიცაა საჭმლის მომზადება, დასუფთავება, თეთრეულის რეცხვა და სანაცვლოდ მეორე პირის მიერ იღებენ ფინანსურ მხარდაჭერას), სტუდენტებს ან თვითდასაქმებულებს, რომლებიც არ მუშაობენ როგორც ფერმერები ან მეზღვეები თავიანთ სამშობლოში.

9. რეგისტრაცია ჯანმრთელობის/უბედური შემთხვევის დაზღვევისთვის

თუ გერმანიაში სოციალური დაზღვევის გარეშე ხართ დასაქმებული და არ გაქვთ მოქმედი ჯანმრთელობის დაზღვევა გერმანიისთვის (საზღვარგარეთის ჯანმრთელობის დაზღვევა), კომპანიამ მოსავლის აღების მუშაკისთვის უნდა უზრუნველყოს დაზღვევა. დამსაქმებელი თავის თავზე იღებს საჭირო ჯანმრთელობის დაზღვევის ხარჯებს გერმანიაში და თქვენი ხელფასიდან არ დაქვითავს ამ თანხებს.

თქვენ სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევის სავალდებულო დაზღვევით იქნებით უზრუნველყოფილი. აღნიშნული დაზღვევის ხარჯების დაფარვა დამსაქმებლის ეკისრება.

10. გადასახადები

გერმანიაში დაბეგვრა დამოკიდებულია მთლიან ხელფასზე და შეიძლება სავალდებულო იყოს. დაქვითვა ხდება ხელფასიდან და დამსაქმებელი ვალდებულია, რომ ეს გადასახადები სახელმწიფოს გადაუხადოს.

11. შეკითხვებისა და საჩივრებისთვის

თუ შრომითი ურთიერთობების განმავლობაში პრობლემები წარმოიქმნება და ჩათვლით, რომ დამსაქმებელი არ იცავს შეთანხმებით განსაზღვრულ რეგულაციებს, შეგიძლიათ ელ-ფოსტით დაუკავშირდეთ პროექტის გუნდს სეზონური მუშაკებისთვის (project team for seasonal workers) საერთაშორისო განთავსების სერვისებში (International and Specialized Services – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung – ZAV) ბონში. ელ-ფოსტის მისამართია: zav.saison@arbeitsagentur.de

მუშაკებს ე.წ. მესამე ქვეყნებიდან შეუძლიათ გაიარონ დამატებითი კონსულტაციები საკონსულტაციო სერვისის „Fair Integration“-ის საშუალებით. ინფორმაციას მიიღებთ შემდეგ ვებ-გვერდზე www.faire-integration.de/en/



Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
Villemombler Straße 76
53123 Bonn

www.zav.de