

Pentru lucrători sezonieri

Mai 2025

Bine ați venit în Germania!

Suntem încântați că ați dori să lucrați ca lucrător sezonier într-o companie din Germania. Aici veți găsi toate informațiile importante privind plățile, contribuțiile de asigurări sociale, reglementările privind cazarea și timpul de lucru.

1) Valoarea salariului și data plății

Salariul minim legal (salariul orar legal) este de 12,82 EUR brut (fără deduceri) pe oră din ianuarie 2025. Angajatorul poate specifica în contractul de muncă pentru care muncă și în care perioadele se plătesc salariile orare sau salariile pe bucăți. Este permisă și combinația de salarii orare cu bonusuri pe bucăți.



Dacă salariul este plătit pe oră, salariul total este determinat de orele lucrate. Salariile pe piese sau salariile de stimulare înseamnă că salariul este plătit în funcție de performanța dvs. Cantitatea recoltată de dvs. trebuie înregistrată. Cu toate acestea, salariul pe bucăți sau combinația dintre salariul pe oră și bonusul pe bucăți nu poate scădea sub salariul minim legal, în medie lunară.

Conform reglementărilor legale, salariile trebuie plătite cel târziu la sfârșitul lunii următoare. Cu toate acestea, puteți încheia un alt acord cu angajatorul dvs., de exemplu, că angajatorul va deține salariul pentru dvs. dacă nu ați creat un cont euro în care angajatorul dvs. poate depune salariul. Cu toate acestea, puteți solicita întotdeauna angajatorului dvs. un avans.

2) Calcularea timpului de lucru

Timpul de lucru începe cu munca pe teren. Timpul de călătorie este calculat ca timp de lucru numai dacă este o călătorie între două câmpuri. Timpul mediu de lucru este de 8 ore pe zi; cu toate acestea, aceasta poate fi prelungită temporar la 10 ore - în anumite cazuri la 12 ore - pe zi.

Dacă lucrați între 6 și 9 ore pe zi, aveți dreptul la o pauză de 30 de minute după cel mult 6 ore. Dacă lucrați mai mult de 9 ore pe zi, aveți dreptul la o pauză de 45 de minute. Pauzele nu sunt calculate ca timp de lucru și nu sunt deci plătite. Pentru munca de duminică și de sărbătorile legale, trebuie să vi se acorde zile de odihnă compensatorii corespunzătoare în termen de 8 săptămâni.



Bundesagentur für Arbeit

Zentrale Auslandsund Fachvermittlung (ZAV)

Legislația germană impune ca începutul, sfârșitul și durata timpului de lucru să fie înregistrate. Angajatorul dvs. vă va comunica cum se implementează acest lucru în companie. Această evidență este baza pentru plata corectă a salariilor. Acesta este motivul pentru care este, de asemenea, rezonabil să notați singuri când ați început și ați terminat munca în fiecare zi.

3) Durata relației de muncă și încheierea / încetarea timpurie

Durata totală a relației de muncă cu respectiva companie / angajator din Germania este, de asemenea, reglementată în contractul dvs. de muncă. Perioada de timp poate fi durata recoltei sau o dată fixă. Angajatorul și angajatul trebuie să respecte întreaga perioadă de angajare convenită contractual, cu excepția cazului în care relația de muncă se încetează printr-o notificare înainte de încheierea contractului.

Atât angajatorul, cât și dvs. în calitate de angajat, puteți înceta relația de muncă. O notificare de reziliere trebuie să fie întotdeauna scrisă, adică pe o bucată de hârtie și semnată de persoana care dorește să rezilieze. Anumite termene trebuie respectate la notificarea rezilierii. În cazul unei relații de muncă temporare în agricultură care durează mai puțin de 3 luni, aceste termene pot fi foarte scurte. Termenul care se aplică în cazul dvs. este prevăzut în contractul de muncă.

4) Securitatea muncii

Toate instrumentele și echipamentele individuale de protecție necesare pentru lucru, sunt furnizate gratuit de angajator. În plus, dacă aveți condiții speciale de lucru, de exemplu la căldură, trebuie, printre altele, să vi se acorde pauze suplimentare și să vi se asigure suficientă apă.

5) Concediu

Există, de asemenea, un drept de concediu în conformitate cu legislația germană a muncii. Aceasta se ridică la cel puțin 2 zile pe luna completă de angajare. Concediul poate fi plătit și la sfârșitul angajării.

6) Boală

Dacă vă îmbolnăviți în timpul angajării, trebuie să informați angajatorul imediat. Dacă sunteți bolnav mai mult de 3 zile, trebuie să mergeți la un medic, să vă examinați și apoi să demonstrați angajatorului printr-o notă medicală de la medic („Certificat de incapacitate de muncă” - „Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung”) că sunteți de fapt în imposibilitatea de a lucra. Vă rugăm să rețineți, de asemenea, orice dispoziții speciale din contractul dvs. de muncă!



7) Cazare și masă

Costurile pentru cazare și masă trebuie reglementate în mod clar într-un contract. Dacă angajatorul vă oferă cazare pentru închiriere, contractul de cazare trebuie să stipuleze cât va costa și cine va plăti pentru aceasta. Dacă angajatorul nu vă poate oferi cazare, angajatorul trebuie să se asigure că vi se oferă cazare adecvată.

Termenii și condițiile pentru furnizarea unității de cazare (tip de cazare, preț / chirie, drepturi și obligații) sunt convenite între proprietar și dvs într-un contract separat. Dacă angajatorul oferă cazare și mese, angajatorul poate deduce din salariu o sumă rezonabilă pentru chirie și mese. În același timp, trebuie să vă rămână suficienți bani în fiecare lună pentru a trăi. Această limită se numește „Limita de scutire a sechestrului” („Pfändungsfreigrenze”).

În cazul în care angajatorul dorește să deducă din salarii costurile pentru chirie și mese, acest lucru trebuie reglementat în contract și trebuie, de asemenea, să fie recunoscut ca atare pe fișa de plată.

8) Angajare cu sau fără contribuții de asigurări sociale

În Germania, există locuri de muncă supuse asigurărilor sociale și locuri de muncă scutite de asigurări sociale. În mod normal, ocuparea forței de muncă este supusă asigurării obligatorii și un chestionar bilingv pentru determinarea statutului obligatoriu / scutit al lucrătorilor sezonieri este utilizat pentru clarificare în cazuri individuale.

Ocuparea forței de muncă este întotdeauna supusă contribuțiilor la asigurările sociale dacă:

- Angajații lucrează în Germania mai mult de 3 luni pe an,
- Angajații își iau concediu fără plată în țara de origine pentru a lucra în Germania,
- Angajații sunt înregistrați ca șomeri în țara lor de origine.

Angajarea în general este scutită de asigurările sociale dacă:

- angajarea este pe termen scurt. O astfel de angajare este posibilă numai dacă angajatul nu a lucrat în Germania de mai mult de 3 luni într-un an calendaristic și
- nu îndeplinește această activitate în mod profesional. Aceasta include pensionarii, studenții, gospodinele (conduc o gospodărie pentru ei înșiși și cel puțin o altă persoană, fac treburile casnice obișnuite, cum ar fi gătitul, curățenia, rufele și, în schimb, sunt susținute financiar de cealaltă persoană), studenți sau persoane auto-angajate care nu lucrează ca fermieri sau grădinari în țara lor de origine.



Bundesagentur für Arbeit

Zentrale Auslands und
Fachvermittlung (ZAV)

9) Inregistrare pentru asigurarea de sănătate / accidente

Dacă lucrați în Germania fără asigurare socială și nu aveți o acoperire valabilă de asigurări de sănătate pentru Germania (asigurare de sănătate străină), compania trebuie să încheie pentru dvs. o asigurare pentru lucrătorii de recoltă. Angajatorul suportă costurile unei asigurări de sănătate suficiente în Germania și nu poate deduce costurile pentru aceasta din salariul dumneavoastră.

Sunteți acoperit de asigurarea legală împotriva accidentelor de muncă. Angajatorul suportă costurile pentru aceasta.

10) Impozite

În funcție de salariile totale, impozite pot fi datorate în Germania. Acestea sunt deduse din salariile dvs., iar angajatorul este obligat să le plătească statului.

11) Pentru întrebări sau reclamații

Dacă apar probleme în timpul relației de muncă și aveți impresia că angajatorul nu respectă reglementările convenite, puteți contacta echipa de proiect pentru lucrătorii sezonieri la Serviciile internaționale și specializate (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung - ZAV) din Bonn prin e-mail. Căsuța de e-mail: zav.saison@arbeitsagentur.de

Lucrătorii din așa-numitele țări terțe pot beneficia de consiliere suplimentară prin intermediul serviciului de consiliere „Integrare echitabilă”. Veți găsi aceste informații pe site-ul <https://www.faire-integration.de/en/>



Bundesagentur für Arbeit
Zentrale Auslands- und
Fachvermittlung (ZAV)