

Initiative

Faire Landarbeit



Drepturile dvs. ca lucrător sezonier în Germania

*pentru angajații din Georgia
și Republica Moldova*

Editor

Deutscher Gewerkschaftsbund, Keithstraße 1, 10787 Berlin,
Responsabil din punctul de vedere al dreptului presei: Anja Piel, Berlin,
Martie 2025. Toate drepturile rezervate.
Revizuit de Centrul de specialitate Faire Integration

Conținut

Inițiativa Faire Landarbeit (Muncă echitabilă în agricultură),
versiunea din martie 2025

Declinarea responsabilității

Informațiile oferă doar o prezentare generală/orientare și nu constituie
informații obligatorii din punct de vedere juridic. Informațiile furnizate
nu pot înlocui consilierea (juridică). Nu garantăm că acestea sunt actuale
în orice moment.

www.dgb.de

www.faire-integration.de

www.netzwerk-iq.de

Die Fachstelle Faire Integration wird im Rahmen des Förderprogramms
IQ – Integration durch Qualifizierung durch das Bundesministerium für
Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen
Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und vom Bundesamt für Migration
und Flüchtlinge administriert. Partner in der Umsetzung sind das
Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur
für Arbeit.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Administriert durch:



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge

In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**

Centre de consiliere

Dacă aveți întrebări sau probleme la lucru sau cu angajatorul dvs., vă rugăm să contactați centrele noastre de consiliere.

Vă oferim consiliere gratuit, anonim și în limba dvs.
Vă sprijinim în caz de probleme și vă informăm cu privire la drepturile dvs. la locul de muncă în Germania.



Contactați direct Centrul de consiliere
Faire Integration:
faire-integration.de/beratungsstellen

Doriți să călătoriți în Germania pentru a lucra în agricultură în timpul sezonului de recoltare?

În această broșură găsiți informații actuale despre contractele de muncă, timpul de lucru, salarii, masă și cazare, precum și sănătatea și siguranța la locul de muncă.

Legislația germană a muncii se aplică și lucrătorilor sezonieri. Aceasta include dreptul la salariul minim pe oră, continuarea plății salariilor în caz de boală și multe altele.

Aflați mai multe despre drepturile dvs. aici.

Dacă aveți întrebări sau probleme la lucru sau cu angajatorul dvs., vă rugăm să contactați centrele noastre de consiliere.

Vă oferim consiliere gratuit, anonim și în limba dvs.

Acest pliant conține regulile de bază din legislația muncii. Există excepții de la aceste reguli. Dacă aveți nelămuriri sau întrebări, sunați la un centru de consiliere.

Conținut

01 Cum este reglementată angajarea dvs. în Germania?	6
02 Cât câștigați ca lucrător sezonier?	7
03 Când trebuie să vi se plătească salariul?	9
04 Unde aveți asigurare?	10
05 Cum funcționează asigurarea de sănătate și ce faceți când sunteți bolnav?	11
06 Ce se consideră timp de lucru în agricultură?	13
07 Cât timp și cât de mult aveți voie să lucrați ca lucrător sezonier?	13
08 Ce sunt orele suplimentare și trebuie acestea plătite?	14
09 Ce contract de muncă aveți?	14
10 Ce puteți face dacă nu sunteți de acord cu condițiile de muncă din cadrul companiei?	16
11 Vă puteți schimba angajatorul?	17
12 Ce trebuie să faceți dacă sunteți concediat?	17
13 Ce efecte are concedierea/demisia asupra șederii dvs.?	19
14 Este posibil să lucrați la un anumit angajator? ...	19
15 Costuri pentru plasare și cheltuieli de deplasare	19
16 Cât se poate percepe pentru cazare și masă?	20
17 Echipament de protecție, echipament de lucru și apă	22
18 Cum vă protejați în cazul unei dispute?	22
19 Cum vă alăturați sindicatului?	23
20 Numere și adrese de telefon importante	24

01 Cum este reglementată angajarea dvs. în Germania?

Agenția Germană pentru Ocuparea Forței de Muncă (Bundesagentur für Arbeit) a încheiat acorduri de mediere cu serviciile de ocuparea forței de muncă din Georgia (SESA) și din Republica Moldova (NEA). Datorită acestor acorduri, puteți veni în Germania ca lucrător sezonier fără viză, cu un permis de muncă temporar.

Sunt posibile activități în agricultură, silvicultură, horticultură, industria hotelieră și de catering, prelucrarea fructelor și legumelor sau în fabricile de cherestea. Activitatea la locul de muncă trebuie să fie de cel puțin 30 de ore pe săptămână. Informațiile privind posturile vacante și plasarea au loc prin intermediul autorității competente din țara dvs. de origine.

Primiți un permis de muncă pentru o anumită perioadă și o anumită companie. Cu permisul de muncă și actul de identitate, puteți intra pe teritoriul Germaniei. În temeiul unui acord de intermediere, angajarea dvs. în Germania în agricultură poate dura 90 de zile într-un interval de 180 de zile.

Perioada menționată în permisul de muncă este decisivă pentru durata șederii dumneavoastră în Germania.

02 Cât câștigați ca lucrător sezonier?

Pentru toți angajații din agricultură din Germania este valabil salariul minim legal. Salariul minim legal este în prezent de 12,82 euro brut pe oră (stare din: februarie 2025).

Vă rugăm să rețineți: Salariul minim legal crește în mod regulat. Asta înseamnă că se poate schimba. Puteți găsi întotdeauna salariul minim actual aici: www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html

Informații suplimentare pot fi găsite în broșura „Salariul minim” în limbaj simplu de la Ministerul Federal al Muncii (BMAS, ediția din ianuarie 2025). www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a640l-ml-broschuere-ls.pdf?__blob=publicationFile&v=10

Acest salariu se aplică tuturor persoanelor care lucrează în Germania, indiferent de țara din care provin. Locul dvs. de reședință sau naționalitatea nu are importanță.

În timpul recoltării, angajatorii specifică adesea cât de multe fructe și legume trebuie recoltate și câți bani primiți pentru aceasta. Sunt permise și salarii pe bucată și la normă. Cu toate acestea, angajatorul nu vă poate plăti mai puțin decât salariul minim pe oră aplicabil în prezent.

Dacă recoltați atât de multe lăzi pe oră, încât câștigați mai mult de 12,82 euro angajatorul va trebui să vă plătească mai mult.

Exemplu: Dacă lucrați 8 ore, trebuie să obțineți cel puțin (8 ore x 12,82 euro) 102,56 euro brut. Acest lucru este valabil și în cazul în care sunteți plătit per număr de lăzi! Salariul dvs. orar nu poate fi mai mic decât salariul minim pe oră valabil în prezent.

Important

- Pentru a vă calcula dreptul la salariu, notați-vă în fiecare zi ora la care ați început și ați încheiat lucrul, durata timpului de lucru, inclusiv pauzele.
- Notați-vă ce și unde ați lucrat, precum și numele, adresele de domiciliu și numerele de telefon mobil ale colegilor care pot confirma acest lucru.
- Dacă este posibil, faceți poze.
- Cereți ca fișa de pontaj să fie semnată de un șef de echipă. Dacă acest lucru nu este posibil, cereți unui coleg să vă confirme detaliile prin semnătura lui.

La plata per bucată: Notați cutiile sau cantitățile predate și, de asemenea, notați numărul de ore de care ați avut nevoie pentru a face acest lucru. Numai notându-vă cu exactitate timpul de lucru puteți verifica dacă salariul primit este corect. Iată un exemplu despre cum puteți nota cât timp ați lucrat:

Angajat			Angajator				Luna	Anul	
Numele, Prenume			Firma				Aprilie	2025	
Data	Ziua săptămânii	Început	Sfârșit	Pauze	Durată	Alte ore plătite (concediu de odihnă, bolnav, sărbători legale)	Locația și adresa	Tipul de activitate (de la/până la ore)	Martori (nume, contact)
31.03.25	Luni	-	-	-	-	-			
01.04.25	Mărți	8:00	17:45	00:45	9:00				
02.04.25	Miercuri	8:00	16:30	00:30	8:00				
03.04.25	Joi	-	-	-	-	bolnav			
04.04.25	Vineri	8.00	14:30	0:30	6:00				

03 Când trebuie să vi se plătească salariul?

În contractul dvs. de muncă este menționat când trebuie să vi se plătească salariul. Dacă nu ați primit un contract, întrebați! Legea prevede că salariul trebuie plătit cel târziu la sfârșitul lunii următoare celei în care a fost prestată munca. Acest lucru înseamnă că trebuie să primiți salariul pentru luna aprilie nu mai târziu de 31 mai.

Odată cu plata, angajatorul este obligat să vă dea un fluturaș de salariu, cu excepția cazului în care salariul dvs. nu s-a schimbat în luna precedentă.

Un fluturaș de salariu trebuie să conțină cel puțin următoarele informații:

- Numărul de ore lucrate
- Valoarea salariului lunar brut
- Valoarea deducerilor pentru impozitele pe salarii și asigurări sociale
- Deduceri suplimentare (de exemplu, pentru cazare și masă, plăți în avans)
- Suma de plată (salariu net)

Dacă ați stabilit cu angajatorul că întregul salariu va fi plătit abia la sfârșitul activității sezoniere, atunci ar trebui să solicitați neapărat deconturi intermediare săptămânale prin WhatsApp sau alte servicii de mesagerie și să vă notați cu exactitate orele lucrate.

Dacă primiți bani în avans, cereți o chitanță cu suma exactă (scrisă în cuvinte). **NU SEMNAȚI NICIODATĂ documente de plată, chitanțe sau fișe goale (în alb)!**

04 Unde aveți asigurare?

În Germania există un sistem de securitate socială. În principiu, când sunteți angajat în Germania, sunteți obligat să plătiți contribuții la asigurările sociale.

Acest lucru este destinat să protejeze angajații de consecințele bolilor și ale vârstei înaintate.

Contribuțiile pentru asigurarea de pensii, asigurarea de șomaj și asigurarea de sănătate sunt plătite jumătate de companie și jumătate de dvs. ca angajat și sunt scăzute direct din salariu. Acest lucru înseamnă că aproximativ 20% din salariul dvs. brut va fi reținut pentru contribuțiile la asigurările sociale.

Ca excepție de la obligația legală de contribuție la asigurările sociale se aplică următoarele: Dacă lucrați în Germania timp de maximum 70 de zile sau 3 luni într-un an calendaristic și nu lucrați ca ajutor de recoltare profesional, puteți fi angajat și fără asigurare socială. Această formă de angajare se numește angajare pe termen scurt. În acest caz, angajatorul dvs. și dvs. nu trebuie să plătiți contribuții de asigurări sociale în Germania. Aceasta înseamnă că nu aveți dreptul la pensie și nu aveți automat asigurare de sănătate.

Înainte de a începe activitatea, angajatorul dvs. verifică dacă aveți nevoie de asigurare socială sau nu. În acest scop, primiți un chestionar de la autoritatea competentă din țara dvs. de origine sau de la Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă din Germania (chestionar pentru determinarea obligației de asigurare/scutirea de asigurare a lucrătorilor sezonieri).

Activitatea poate fi considerată „neprofesională” dacă:

- sunteți casnic(ă) și prezentați o copie a unui certificat de căsătorie și, de exemplu, dovada veniturilor.
- sunteți pensionar(ă) și prezentați un cupon de pensie.
- studiați și prezentați un certificat de înmatriculare.
- sunteți elev(ă) și prezentați un certificat școlar.
- în țara în care locuiți, aveți un loc de muncă și sunteți în concediu plătit sau compensați orele suplimentare.
- sunteți liber-profesionist(ă), dar nu în domeniul agriculturii sau horticulturii.

05 Cum funcționează asigurarea de sănătate și ce faceți când sunteți bolnav?

Verificați faptul că aveți o asigurare de sănătate valabilă în Germania. Dacă sunteți angajat și sunteți obligat să plătiți contribuții la asigurările sociale, beneficiați automat de asigurare de sănătate în Germania.

Atenție: În cazul angajării pe termen scurt, nu beneficiați automat de asigurare de sănătate. Dacă nu aveți o acoperire suficientă a asigurării de sănătate în Germania, atunci angajatorul dvs. trebuie să încheie o asigurare privată de sănătate pentru dvs.

Dacă angajatorul dorește să rețină costurile asigurării de sănătate din salariul dvs., acest lucru trebuie indicat separat!

Cereți să vi se înmâneze un certificat de asigurare de sănătate, cu care să puteți merge la medic în caz de boală.

Dacă vă îmbolnăviți, informați imediat angajatorul și adresați-vă unui medic. Medicul vă va examina și, dacă nu puteți lucra, va elibera un certificat de incapacitate de muncă (concediu medical - „Krankschreibung”). Trebuie să prezentați acest certificat angajatorului dvs.

Lucrați la aceeași companie de mai mult de 4 săptămâni? Dacă un medic v-a prescris concediu medical, veți continua să primiți salariul de la angajator pe perioada bolii, timp de maximum șase săptămâni. Dacă aveți asigurare de sănătate în Germania, puteți avea, de asemenea, dreptul la indemnizație de boală după aceea. Puteți obține informații suplimentare despre acest subiect de la centrele noastre de consiliere.

Dacă aveți o asigurare de sănătate în țara de origine, este posibil să trebuiască să plătiți pentru tratament în Germania. În acest caz, asigurați-vă că primiți o chitanță pentru întreaga sumă plătită. Trebuie să le trimiteți casei dvs. de asigurări de sănătate după întoarcere pentru a fi rambursate.

Mențiune: Aveți dreptul să vă alegeți singur un medic. Prezentați-i acestuia cardul sau certificatul de asigurări de sănătate. În caz contrar, medicul vă poate taxa pentru costurile tratamentului.

Dacă tratamentul este necesar, nu este permis să nu primiți tratament. Cu un picior rupt, un dinte dureros, o infecție virală și situații de urgență similare sau pentru îngrijirea bolilor cronice (de exemplu, diabetul zaharat), aveți întotdeauna dreptul la tratament medical.

06 Ce se consideră timp de lucru în agricultură?

Timpul dvs. de lucru începe atunci când vă aflați pe un câmp, într-o curte sau în alte locuri din fermă și începeți să lucrați.

Pauzele nu fac parte din timpul de lucru. Dacă lucrați între 6 și 9 ore, aveți dreptul la o pauză de 30 de minute. Aveți dreptul la această pauză după cel mult 6 ore. Dacă lucrați mai mult de 9 ore, aveți dreptul la o pauză de 45 de minute. Pauzele nu fac parte din timpul de lucru și nu sunt plătite.

Timpul de care aveți nevoie pentru a ajunge la două locații/locuri de muncă (câmpuri) consecutive este considerat timp de lucru și trebuie plătit.

07 Cât timp și cât de mult aveți voie să lucrați ca lucrător sezonier?

Timpul mediu de muncă în Germania este, de obicei, de 8 ore pe zi și poate fi prelungit temporar până la 10 ore. În anumite cazuri, până la 12 ore. Între două schimburi de lucru, în mod normal trebuie să existe un repaus de 11 ore.

Acest lucru este reglementat în Legea privind timpul de muncă (§ 3 Arbeitszeitgesetz - ArbZG). În ceea ce privește timpul dvs. de muncă, se aplică în primul

rând cele stabilite în contractul de muncă. În plus, legea (§ 15a - Beschäftigungsverordnung -Ordonanța privind ocuparea forței de muncă) prevede: Trebuie să lucrați în mod regulat cel puțin 30 de ore pe săptămână. Angajatorul dvs. nu are voie să vă planifice permanent cu mai puține ore. Salariul dvs. depinde, de asemenea, de ceea ce este trecut în contract – dar nu are voie să fie niciodată sub salariul minim legal.

08 Ce sunt orele suplimentare și trebuie acestea plătite?

Orele suplimentare pot fi solicitate de către angajator dacă acest lucru este reglementat cu precizie în contractul de muncă. Cu toate acestea, nu poate fi depășit timpul de lucru de 10 ore pe zi.

În mod normal, orele suplimentare trebuie plătite. Compensarea prin zile libere este posibilă numai dacă acest lucru a fost convenit în contractul de muncă.

09 Ce contract de muncă aveți?

Angajatorul dvs. nu este obligat să vă furnizeze un contract de muncă în formă scrisă înainte ca dvs. să părăsiți țara de origine. Un contract de muncă este încheiat și dacă ați convenit cu angajatorul verbal sau prin e-mail numărul de ore de lucru (cel puțin 30 de ore pe săptămână) și salariul (cel puțin în cuantumul salariului minim legal în Germania - 12,82 euro brut pe oră). Cu toate acestea, angajatorul trebuie să vă furnizeze în scris condițiile contractuale esențiale în termen de cel mult o lună de la începerea activității în Germania.

Solicitați angajatorului un contract de muncă în formă scrisă înainte de a călători în Germania. Numai în acest fel veți primi în prealabil informații obligatorii cu privire la condițiile în care veți lucra în Germania.

Angajatorul dvs. nu este obligat să scrie contractul în limba dvs. În cazul în care contractul de muncă este redactat într-o limbă străină pentru dvs., dați-l la tradus înainte de a-l semna.

Nu semnați nimic ce nu înțelegeți. Asigurați-vă că obțineți un exemplar semnat al contractului și păstrați-l bine.

Conform legii, un contract de muncă trebuie să conțină:

- Numele și adresa dvs. și a angajatorului dvs.
- Data începerii și durata previzibilă a raportului de muncă
- Locul de muncă
- Descrierea activității
- Quantumul salariului și, dacă este cazul, sporurile și data scadenței acestora
- Timp de lucru convenit
- Durata concediului de odihnă
- Termene pentru încetarea contractului de muncă
- Trimitere la contractele colective de muncă aplicabile

Aici puteți găsi exemple bune de modele de contracte de muncă în limba dvs.: www.arbeitsagentur.de/en/en/download-center#1478937607510

10 Ce puteți face dacă nu sunteți de acord cu condițiile de muncă din cadrul companiei?

Condițiile de la fermă nu corespund acordurilor din contractul dvs. de muncă sau nu sunteți de acord cu condițiile de muncă? Adresați-vă angajatorului dvs. De asemenea, puteți să vă dați demisia oricând.

În acest caz trebuie să vă dați demisia în scris și să respectați perioadele de preaviz din contractul dvs. de muncă.

Atenție: Deoarece șederea dvs. este legată de raportul dvs. de muncă, rezilierea poate avea efecte asupra șederii dvs. în Germania. Dacă aveți întrebări sau probleme legate de angajatorul sau de locul dvs. de muncă, vă rugăm să contactați centrele noastre de consiliere.

Dacă apar probleme în timpul raportului de muncă și aveți impresia că angajatorul nu respectă reglementările convenite, puteți contacta Biroul central de plasare specializată a forței de muncă din străinătate (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung - ZAV) prin e-mail și puteți depune o plângere cu privire la condițiile de muncă și/sau angajatorul dvs.: Adresa de e-mail este:

zav.amz-bonn-261@arbeitsagentur.de (Echipa de plasare a proiectului pentru lucrătorii sezonieri în cadrul ZAV).

ZAV este o instituție aparținând Agenției Germane pentru Ocuparea Forței de Muncă (Bundesagentur für

Arbeit) care este responsabilă pentru plasarea grupurilor profesionale speciale din străinătate. În cazul în care se constată încălcări, ZAV îi solicită angajatorului să ajusteze condițiile de muncă. Dacă nu se schimbă nimic, puteți apela la ZAV pentru a găsi un alt angajator („transfer”), astfel încât să lucrați într-o altă companie pentru restul timpului.

De asemenea, puteți contacta un centru de consiliere (care colaborează cu sindicatele) care vă poate ajuta în acest proces. Contactele centrelor de consiliere pot fi găsite la începutul și la sfârșitul acestei broșuri.

11 Vă puteți schimba angajatorul?

O schimbare a angajatorului este posibilă dacă există motive importante pentru aceasta. Astfel de motive apar atunci când angajatorul dvs. nu respectă dispozițiile legale sau nu pune în aplicare condițiile pe care le-ați convenit anterior cu el - de exemplu, dacă nu vi se plătește salariul minim legal. ZAV îi solicită apoi angajatorului să ajusteze condițiile de muncă. Dacă acest lucru nu se întâmplă, puteți schimba angajatorul, eventual cu ajutorul ZAV. În caz de probleme și dacă doriți să schimbați compania, contactați ZAV. Vă sprijinim în calitate de centru de consiliere.

Datele de contact ale ZAV – Team Saison

E-mail: zav.amz-bonn-261@arbeitsagentur.de

12 Ce trebuie să faceți dacă sunteți concediat?

Concedierea trebuie efectuată întotdeauna în scris. Aceasta înseamnă că trebuie să primiți rezilierea pe o bucată de hârtie, semnată personal de către angajator.

Dacă doriți să vă dați demisia, trebuie să o predați în formă scrisă angajatorului și, de asemenea, să o semnați.

Într-un document în care vă dați demisia, trebuie respectate anumite termene de preaviz. Dacă raportul de muncă durează mai puțin de 3 luni, acestea pot fi foarte scurte. Din motive întemeiate, angajatorul vă poate rezilia contractul și fără preaviz, adică cu efect imediat.

O reziliere verbală, o reziliere prin SMS, WhatsApp, Viber sau e-mail sau o reziliere cu semnături scanate sau în fotocopii este nulă.

Demisia verbală este întotdeauna nulă! Cu toate acestea, pentru a vă păstra dreptul la salariu, trebuie să-i spuneți angajatorului că doriți și puteți continua să lucrați. Ar trebui să aveți un coleg ca martor în timpul acestei discuții sau să raportați acest lucru angajatorului în scris.

Dacă primiți o notificare de concediere, contactați neapărat un centru de consiliere. Este posibil ca această concediere să fie nulă deoarece angajatorul a făcut greșeli. Sau poate aveți dreptul la alte prestații (salarii, concedii) pe care angajatorul trebuie să vi le plătească în continuare.

Atenție: Chiar și o concediere verbală sau o concediere pe care ați primit-o prin SMS, WhatsApp, Viber sau e-mail devine valabilă dacă nu o contestați. Prin urmare: Dacă sunteți concediat în scris sau verbal și doriți să continuați să lucrați, contactați imediat un centru de consiliere!

13 Ce efecte are concedierea/demisia asupra șederii dvs.?

În cazul unei concedieri/demisii, contactați un centru de consiliere pentru a afla despre drepturile dvs. după concediere/demisie. Șederea dvs. este legată de lucrul la o anumită fermă. Dacă sunteți concediat sau vă dați demisia, dreptul de ședere în Germania încetează în ultima zi lucrătoare.

14 Este posibil să lucrați la un anumit angajator?

Dacă ați lucrat deja la o fermă din Germania și doriți să lucrați din nou acolo în sezonul următor, angajatorul dvs. vă poate solicita nominal ca lucrător sezonier.

Chiar dacă aveți deja în țara de origine contact cu un angajator din Germania, angajatorul vă poate solicita nominal în calitate de lucrător sezonier. Acest lucru este posibil și dacă nu ați mai lucrat acolo înainte. Atunci va fi stabilit un raport de muncă direct între dvs. și angajator la plasare, fără implicarea ZAV/ Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă. În aceste cazuri, Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă eliberează numai permisul de muncă.

15 Costuri pentru plasare și cheltuieli de deplasare

Pentru dvs. în calitate de angajat, nu pot apărea costuri ca urmare a unei plasări în cadrul contractului de plasament. Acest lucru este interzis. Nu trebuie să acceptați fără o examinare atentă oferte de plasare care costă bani. Ofertele oficiale de plasare a forței de

muncă ale autorităților din țara dvs. sunt gratuite. Pe acestea le puteți folosi fără riscuri. Înainte de a accepta o ofertă de muncă, clarificați cine va suporta costurile de călătorie și care vor fi costurile pentru dvs. Acestea trebuie menționate clar în oferta de muncă sau într-un contract.

16 Cât se poate percepe pentru cazare și masă?

Înainte de a accepta o ofertă de muncă, clarificați cine va plăti pentru cazare. Angajatorul dvs. trebuie să vă ofere cazare: Vă pune la dispoziție cazarea fie chiar el, fie prin intermediul unei terțe părți.

În acest sens trebuie să existe un contract în care sunt stabilite costurile. Costurile pot fi reținute din salariu, dar numai dacă ați fost de acord cu acest lucru în contractul de muncă sau de închiriere.

Angajatorul dvs. trebuie să respecte limitele deducerilor. Costurile trebuie să fie menționate pe statul de plată și trebuie să fie ușor de înțeles pentru dvs. Trebuie să aveți suficienți bani pentru a trăi în fiecare lună. Această limită se numește „Pfändungsfreigrenze” („limita de scutire de sechestru” - în prezent se ridică la 1.491,75 euro). De la 1 iulie 2025, acesta va crește la 1.500 euro net. În cazul în care câștigați mai puțin decât această sumă, angajatorul nu poate deduce niciun cost pentru cazare sau masă direct din salariu.

Costuri pentru masă și cazare pe masă/zi

Dacă primiți masă sau cazare de la angajator, acesta vă poate reține bani din salariu pentru acestea. Cuantumul acestor sume este reglementat de lege – se numesc beneficii fără numerar (Sachbezugswerte).

Aceste valori se bazează pe Ordonanța privind remunerarea asigurărilor sociale (Sozialversicherungs-entgeltverordnung - SvEV), § 2. Acestea sunt ajustate în fiecare an.

Următoarele sume maxime se aplică pentru anul 2025:

- Mic dejun: 2,30 euro per zi
- Prânz: 4,40 euro per zi
- Cină: 4,40 euro per zi
→ Total pentru mese: 11,10 euro per zi
- Cazare (cazare liberă): 9,40 euro pe zi

Angajatorul dvs. poate deduce aceste sume din salariul dvs. numai dacă vă oferă masă sau cazare.

În conformitate cu § 107 din Codul comercial, este permisă indicarea acestor costuri ca parte a remunerației în contractul de muncă sau în statul de plată. Aceasta înseamnă: Valoarea pentru cazare și masă poate fi compensată din salariu – dar numai în măsura prevăzută de lege.

Important! În cazul în care angajatorul deduce costul pentru cazare și masă din salariul dvs., acesta trebuie să se asigure că aveți suficienți bani pentru trai. Această sumă minimă se numește limita de scutire de sechestru și nu poate fi redusă de către angajator. Trebuie să păstrați cel puțin indemnizația de sechestru de 1.491,75 euro/lună (valabilă până la sfârșitul lunii iunie 2025) ca persoană singură. Dacă mâncarea și cazarea nu respectă acordurile, fotografiați-le! În caz de litigiu, puteți utiliza fotografiile ca dovadă.

17 Echipament de protecție, echipament de lucru și apă

Toate echipamentele de lucru și echipamentele individuale de protecție trebuie să vă fie puse la dispoziție de către angajator în mod gratuit. Acestea includ mănuși de lucru, precum și protecție împotriva soarelui și a ploii. În plus, trebuie să vi se furnizeze suficientă apă atunci când lucrați în căldură.

Verificați pe primului stat de plată lunar că nu v-a fost dedus nimic din salariul dvs.

18 Cum vă protejați în cazul unei dispute?

Pentru a fi bine pregătiți în cazul unui litigiu de muncă, fotografiați numele companiei, clădirile companiei, locația companiei și, de asemenea, faceți poze cu unitatea de cazare. Dacă este posibil, fotografiați toate documentele pe care le semnați.

Notați-vă zilnic timpul de lucru și rugați-vă colegii să îl confirme prin semnătură. De exemplu, dacă nu sunteți plătit pentru orele suplimentare, trebuie să dovediți că ați lucrat efectiv orele suplimentare respective.

În cazul unor litigii cu angajatorul dvs., veți primi sprijin din partea centrelor de consiliere. În calitate de membru al sindicatului IG BAU, aveți la dispoziție protecție juridică sindicală. Acest lucru înseamnă că veți fi, de asemenea, ajutat în instanță în litigiul juridic.

19 Cum vă alăturați sindicatului?

Lucrătorii sezonieri din Germania pot deveni membri ai sindicatului responsabil IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU). În cazul unui litigiu, sindicatul vă va sprijini să vă revendicați salariul sau să luați măsuri împotriva concedierii nejustificate. Calitatea de membru al sindicatului pentru lucrătorii sezonieri este limitată la un an. Aceasta începe cu plata primei contribuții și se încheie după 12 luni fără notificare, cu excepția cazului în care este reînnoită. Contribuția pentru cotizația anuală din 01.01.2025 este de 186,00 euro.

Aici puteți obține mai multe informații despre abonament:

Română

Tel.: +49 391 4085-107 / web: igbau.de/RUM.html

Rusă

Tel.: +49 391 4085-921 / web: igbau.de/RUS.html

Ucraineană

Tel.: + 49 391 4085-922 / web: igbau.de/UKR.html

Engleză

Tel.: +49 391 4085-105 / web: igbau.de/EN.html

20 Numere și adrese de telefon importante

Numere de telefon de urgență

Poliție: 110

Serviciu de salvare: 112

Pompieri: 112

Biroul central de plasare specializată a forței de muncă din străinătate (ZAV)

În cazul în care apar probleme în relația de muncă sau reclamații, puteți contacta echipa de plasare pentru lucrătorii sezonieri din cadrul Centrului de Plasare pentru Străini și Specialiști prin e-mail:

zav.amz-bonn-261@arbeitsagentur.de

Faire Integration

Faire Integration oferă consultanță persoanelor din țări terțe (din afara UE) cu privire la aspectele legate de legislația muncii. Puteți găsi un centru de consiliere în apropiere de dvs. aici:

www.faire-integration.de

Faire Mobilität

Faire Mobilität oferă consultanță cetățenilor UE cu privire la aspectele legate de legislația muncii. Puteți găsi un centru de consiliere în apropiere de dvs. aici:

www.faire-mobilitaet.de/beratung/deutschland

(Rețeaua de consiliere muncă bună) de la Arbeit und Leben (Muncă și viață) oferă consultanță cetățenilor UE și cetățenilor din afara UE cu privire la aspectele legate de legislația muncii. Puteți găsi un centru de consiliere în apropiere de dvs. aici:

www.arbeitundleben.de/arbeitsfelder/beratungs-netzwerk

20 Numere și adrese de telefon importante

Ambasada Georgiei

Rauchstraße 11, 10787 Berlin – Tiergarten

Tel.: +49 (30) 484907 19

E-mail: berlin.emb@mfa.gov.ge

web: www.botschaftgeorgien.de

Ambasada Republicii Moldova

Gotlandstr. 16, 10439 Berlin

Tel.: +49 (30) 446 52 970

E-mail: secretariat.berlin@mfa.gov.md

web: germania.mfa.gov.md/de

Informații privind protecția sănătății la locul de muncă în agricultură

web: www.agriwork-germany.de

Numere și adrese de telefon importante din Georgia/Republica Moldova

Federația Sindicatelor din Georgia

www.gtuc.ge

Tel.: (032) 2 24 24 49

E-mail: info@gtuc.ge

Facebook www.facebook.com/gtuc.ge

Agenția pentru Muncă a Republicii Moldova

Tel.: 0 8000 1000

(pentru apeluri din Republica Moldova)

Tel.: +373 22 838 412

(pentru apeluri din străinătate)

E-mail: centrulapel@anofm.md