



AEM-ANHALTISCHE ELEKTROMOTORENWERK DESSAU GMBH, SAXONY-ANHALT

4 ●

MUNCA ÎN GERMANIA ȘI ÎN SAXONIA-ANHALT

PARTEA 1: CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ

1. CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ CU SPRIJINUL AGENȚIEI PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ
2. ANGAJAREA PRIN UTILIZAREA BUGETULUI DE PLASAMENT (VERMITTLUNGSBUDGET)
3. PROMOVAREA PRIN MĂSURI DE INTEGRARE PROFESIONALĂ
4. DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ CU AJUTORUL VOUCHERUL DE FORMARE PROFESIONALĂ

PARTEA 2: REGLEMENTĂRI ȘI LEGI ÎN CADRUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ

1. CONTRACTUL DE MUNCĂ
2. PLATA ÎN CONFORMITATE CU SALARIUL MINIM
3. REGLEMENTĂRI PRIVIND TIMPUL DE LUCRU ȘI CONCEDIIILE
4. PLATĂ FĂRĂ MUNCĂ
5. REGLEMENTĂRI PENTRU FORME SPECIALE DE MUNCĂ
6. CONCEDIEREA ȘI PROTECȚIA ÎMPOTRIVA CONCEDIERII

PARTEA 3: DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE LUCRĂTORILOR CARE ÎȘI PIERD LOCUL DE MUNCĂ

1. DACĂ NU VĂ PRIMIȚI SALARIUL
2. DACĂ AM FOST CONCEDIAT
3. ÎNDEMNIZAȚIA DE ȘOMAJ ȘI ALOCAȚIE SOCIALĂ DE STAT PENTRU PERSOANELE AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ

În acest capitol, împărțit în trei părți, veți afla, printre altele, ce instrumente sunt folosite pentru a vă sprijini în căutarea unui loc de muncă, ce posibilități există pentru integrarea profesională, la ce trebuie să fiți atenți în contractul de muncă și ce trebuie să faceți în caz de concediere și șomaj, ținând cont de formele speciale de muncă.

La sfârșitul capitolului veți găsi, de asemenea, centrele de consiliere și contactele la care vă puteți adresa în Saxonia-Anhalt.

PARTEA 1: CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ

1. CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ CU SPRIJINUL AGENȚIEI PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Un prim pas important în căutarea unui loc de muncă în Germania este să vă înregistrați la **Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă** în calitate de "persoană în căutarea unui loc de muncă". Condiția prealabilă este o adresă de înregistrare valabilă. Trebuie să puteți fi contactat prin poștă la adresa înregistrată. Este adresa dumneavoastră de contact cu Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă. Pentru a vă înregistra ca persoană în căutarea unui loc de muncă, utilizați portalul de internet "**JOBBÖRSE**" sau contactați telefonic agenția de ocupare a **forței de muncă relevantă**. De îndată ce sunteți înregistrat ca "persoană aflată în căutarea unui loc de muncă", în calitate de cetățean al UE, aveți dreptul legal, la fel ca și cetățenii germani, de a beneficia de asistență în căutarea unui loc de muncă din partea Agenției pentru ocuparea forței de muncă.

Agenția de ocupare a forței de muncă oferă asistență pentru:

- Căutarea unui loc de muncă, inclusiv cererea și interviul,
- selecția locurilor de muncă,
- dezvoltarea profesională și reconversia profesională,
- schimbarea profesiei și a locului de muncă,
- formare profesională suplimentară etc.





Dacă nu stăpâniți bine limba germană, este recomandabil să fiți însoțit de cineva care să vă traducă pentru întâlnirea de la agenția de ocupare a forței de muncă. Oferiți în prealabil agenției de ocupare a forței de muncă un indiciu cu privire la cunoștințele dumneavoastră de limbă germană. În acest caz, agenția de ocupare a forței de muncă vă poate pune la dispoziție o linie telefonică pentru interpret.



Serviciul agenției de ocupare a forței de muncă este gratuit. De îndată ce v-ați înregistrat ca persoană în căutarea unui loc de muncă, ar trebui să utilizați serviciile oferite de Agenția de ocupare a forței de muncă relevantă pentru a găsi un loc de muncă. Faceți o programare pentru consiliere personală pentru a discuta situația dumneavoastră individuală.

Scopul serviciului de plasare a forței de muncă din cadrul Agenției pentru ocuparea forței de muncă este o analiză individuală a situației dumneavoastră. Pe baza competențelor și calificărilor profesionale și personale, se va crea un profil individual al candidatului, care va fi publicat în mod anonim la bursa locurilor de muncă. În cazul în care există o ofertă de muncă potrivită pentru dumneavoastră, veți primi o propunere de plasament, fie în cadrul unui interviu personal, fie în scris sau prin telefon. În plus, așa-numitul **acord de integrare** stabilește în scris pașii concreți pe care trebuie să îi faceți atât dumneavoastră, cât și agenția de ocupare a forței de muncă pentru a vă asigura că veți găsi un loc de muncă adecvat cât mai repede posibil.

Dacă nu vi se găsește niciun loc de muncă, chiar și cu ajutorul agenției de ocupare a forței de muncă, este posibil să fiți eligibil pentru **măsuri active de promovare a forței de muncă**. Acest lucru este valabil și în cazul în care nu aveți dreptul la ajutor de șomaj. Faceți clic aici pentru informații privind beneficiile de promovare a angajării în temeiul **Co-dului social**.

2. ANGAJAREA PRIN UTILIZAREA BUGETULUI DE PLASAMENT (VERMITTLUNGSBUDGET)

În calitate de lucrător al UE, puteți solicita sprijin financiar din așa-numitul **buget de plasament dacă doriți** să ocupați un loc de muncă care este supus contribuțiilor de asigurări sociale. Acest lucru vă oferă posibilitatea de a beneficia de sprijin individual și de rambursarea diferitelor costuri.

În anumite condiții, bugetul de plasament poate acoperi următoarele costuri:

- Costuri pentru recunoașterea certificatelor de studii sau profesionale străine,
- Costurile legate de pregătirea și trimiterea documentelor de candidatură,
- Costurile de deplasare la interviurile de angajare,
- cheltuielile de călătorie pentru deplasarea la un loc de muncă extern,

- Costurile de navetă în cazul în care începeți să lucrați departe de casă,
- Costurile pentru echipamentul de lucru, cum ar fi îmbrăcămintea de lucru și uneltele,
- Alte costuri, de exemplu, traduceri, instruire/certificare din partea autorității sanitare.



LUCRĂRI DE LABORATOR LA HEPPE MEDICAL CHITOSAN GMBH, HALLE

3. PROMOVAREA PRIN MĂSURI DE INTEGRARE PROFESIONALĂ

Dacă sunteți șomer sau riscați să vă pierdeți locul de muncă, puteți fi sprijinit prin "măsuri de activare și integrare profesională". Cu ajutorul **voucherului de activare și plasament (AVGS)**, agenția dumneavoastră de ocupare a forței de muncă certifică faptul că îndepliniți condițiile de eligibilitate și, împreună cu dumneavoastră, stabilește obiectivul specific și conținutul măsurii. AVGS vă dă dreptul de a alege un **furnizor**, o **agenție privată de ocupare a forței de muncă** sau un **angajator** care corespunde obiectivelor dumneavoastră profesionale.

Măsurile de integrare sunt, de exemplu

- Formare în domeniul aplicațiilor de angajare,
- evaluarea competențelor,
- coaching,
- transferul de cunoștințe profesionale, inclusiv sprijin lingvistic legat de locul de muncă
- activitatea de probă
- Voucher pentru plasarea unui loc de muncă privat.

Decideți pașii următori în urma consultării cu agenția dumneavoastră de ocupare a forței de muncă, ținând cont de măsurile locale oferite.



Sprijinul din bugetul de plasament presupune că sunteți amenințat de șomaj. Sprijinul nu va fi acordat dacă aveți un loc de muncă permanent sau permanent sau dacă sunteți în căutarea unui nou loc de muncă din motive personale (de exemplu, venituri mai mari/schimbare de reședință).



Dacă aveți dreptul la indemnizație de șomaj, dacă sunteți șomer de cel puțin 6 săptămâni și nu ați fost plasat încă, aveți dreptul la un voucher pentru utilizarea gratuită a unei agenții private de ocupare a forței de muncă. Folosirea unui astfel de intermediar vă poate crește semnificativ șansele de a găsi un nou loc de muncă.



Voucherul de formare profesională este un **beneficiu discreționar**. Nu aveți niciun drept legal asupra lui. Puteți primi un voucher educațional numai după o ședință de consiliere personală. Faceți o programare la agenția de ocupare a forței de muncă sau la centrul de ocupare a forței de muncă.



4. DEZVOLTAREA PROFESIONALĂ CU AJUTORUL VOUCHERUL DE FORMARE PROFESIONALĂ

Cu ajutorul voucherului de formare profesională Agenția pentru ocuparea forței de muncă vă promovează calificarea profesională, astfel încât șansele dumneavoastră de a găsi un loc de muncă permanent cresc. Această opțiune este disponibilă în cazul în care sunteți deja șomer sau dacă sunteți angajat și trebuie să vă adaptați cunoștințele și competențele profesionale la noile cerințe din domeniul dumneavoastră de activitate, de exemplu, pentru a evita amenințarea cu concedierea sau pentru a compensa lipsa de calificare profesională.

Veți primi un voucher educațional de la agenția de ocupare a forței de muncă dacă îndepliniți criteriile de eligibilitate. Acesta certifică faptul că vor fi acoperite costurile de formare profesională continuă (costuri de curs, costuri de deplasare, costuri de cazare și masă în afara domiciliului și costuri pentru îngrijirea copiilor) și, dacă este cazul, că indemnizația de șomaj va continua să fie plătită pe durata participării la măsura de formare profesională continuă.

Măsurile de formare profesională continuă includ:

- Calificarea de adaptare
- Pregătirea pentru examenul extern
- calificări parțiale
- Recalificarea cu un furnizor de formare profesională
- Reconversie profesională individuală în cadrul întreprinderii sau
- Formare profesională cu jumătate de normă (posibil în combinație cu sprijin lingvistic legat de locul de muncă).



ALTMÄRKER FLEISCH UND WURSTWAREN GMBH, DISTRICT DE STENDAL

PARTEA 2: REGLEMENTĂRI ȘI LEGI ÎN CADRUL RAPORTURILOR DE MUNCĂ

1. CONTRACTUL DE MUNCĂ

Angajatorul este obligat să vă ofere un contract de muncă scris în termen de cel mult o lună de la începerea raportului de muncă. Contractul de muncă este semnat de către angajator și de către dumneavoastră.

Contractul de muncă sau documentul care conține termenii contractului trebuie să conțină următoarele informații:

- numele și adresa angajatorului și a angajatului
- Începutul și durata angajării
- Tipul de muncă și descrierea sarcinilor dumneavoastră
- locul de muncă
- Valoarea plății (de obicei salariul brut)
- Componenta plății (salariu de bază, suplimente, dacă este cazul, prime)
- Ore de lucru
- sărbători
- Termene de încetare a contractului de muncă
- Trimiterea la contractele colective de muncă aplicabile sau la acordurile de întreprindere și de servicii.

Informațiile privind salariul, orele de lucru, concediile și perioadele de preaviz pot fi înlocuite cu o trimitere la un **contract colectiv** de muncă sau la un acord de muncă sau de serviciu aplicabil.



Unii angajatori din Germania recrutează lucrători calificați din alte țări ale UE oferindu-le un apartament sau un curs gratuit de limba germană.

Contractele de muncă sau contractele de formare continuă conțin adesea o clauză de rambursare. Clauza de rambursare vă obligă să lucrați pentru angajatorul dumneavoastră pentru o anumită perioadă de timp. În cazul în care doriți să renunțați mai devreme sau să vă schimbați angajatorul, trebuie să plătiți înapoi beneficiile suplimentare oferite de angajator, de exemplu, costurile cursurilor de limbă sau chiria pentru locuință. Dacă aveți o clauză de rambursare în contractul de muncă, solicitați consultanță individuală de la un centru de consiliere.

În multe cazuri, astfel de acorduri nu sunt valabile.

Contractele de muncă cu clauză de rambursare sunt adesea locuri de muncă cu condiții de muncă precare și inechitabile.

2. PLATA ÎN FUNCȚIE DE SALARIUL MINIM



În Germania, **salariul minim legal** general este limita inferioară a salariului, sub care nu se poate coborî. În Germania, fiecare angajator este obligat să plătească salariul minim legal. Acest lucru se aplică indiferent dacă este plătit un angajat german sau străin. De asemenea, se aplică și în cazul în care angajatorul nu este mulțumit de performanțele angajatului.



Salariul minim în Saxonia-Anhalt este identic cu cel din alte landuri federale. Prin urmare, nu există diferențe specifice fiecărui stat sau între Est și Vest în ceea ce privește nivelul salariului minim legal. Cu toate acestea, există salarii minime specifice fiecărui stat, care sunt negociate în cadrul unui contract colectiv de muncă. Astfel, este posibil ca un salariu minim legal să nu fie în concordanță cu sectoarele unde sunt obișnuite salarii mai mari. Chiar dacă primiți salariul minim, asigurați-vă că valoarea salariului nu **încalcă interdicția de remunerare imorală**.

Salariul minim legal din Germania este stabilit și ajustat în mod regulat de către Comisia pentru salariul minim. Salariul minim de 9,82 euro este în vigoare de la 1 ianuarie 2022. Acordul de coaliție al guvernului federal prevede o creștere a salariului minim la 12 euro. Această etapă unică va avea loc la 1 octombrie 2022.



În Germania, administrația vamală de stat verifică dacă angajatorul respectă salariul minim prevăzut. În caz contrar, angajatorul se obligă să plătească chiar și mai târziu sumele restante pentru salariul minim. În plus, acesta poate fi sancționat cu o amendă.

În cazul în care nu vi se plătește salariul minim, puteți suna la **linia telefonică pentru salariul minim** (Bürgertelefon des BMAS la numărul 030 60 28 28 00 28). Această linie primește plângeri și rapoarte privind încălcarea Legii privind salariul minim.



Mai multe informații despre salariul minim în Germania sunt disponibile **pe pagina de internet a DGB**.

3. REGLEMENTĂRILE PRIVIND TIMPUL DE LUCRU ȘI CONCEDIIILE

În Germania, timpul de lucru este reglementat prin lege. Timpul de lucru este perioada de timp, în care angajații sau stagiarii trebuie să-și pună munca la dispoziția angajatorului. Timpul în care o persoană este **gata să înceapă munca** se numește "disponibilitate pentru muncă". Acest "timp de așteptare" se consideră, de asemenea, timp de lucru. Excepție: Pentru șoferii de camion, timpul de așteptare nu se consideră timp de lucru.

Timpul de lucru al acestora nu poate **depăși 8 ore pe zi**. Cu câteva excepții, pauzele de odihnă și drumul spre și de la locul de muncă nu se consideră timp de lucru. Timpul de lucru poate fi prelungit până la **maxim de zece ore dacă** nu depășește timpul zilnic de lucru de 8 ore în medie într-o perioadă de șase luni. Duminica și în zilele de sărbători legale lucrul este interzis. Doar pentru anumite sectoare și activități există excepții de la această reglementare a timpului de lucru, legale sau convenite în mod colectiv. Excepțiile legale sunt reglementate de Legea privind timpul de lucru.

CONCEDIIILE

În Germania, lucrătorii au dreptul la concediu plătit de cel puțin 24 de zile lucrătoare pe an calendaristic. Aceasta reprezintă patru săptămâni de concediu pe an, deoarece sâmbetele se consideră, de asemenea, zile lucrătoare. Acest drept nu apare decât după șase luni de la începutul raportului de muncă. În cazul în care raportul de muncă durează mai puțin de șase luni, aveți dreptul la concediu în mod proporțional (două zile lucrătoare pe lună).

Concediul este reglementat în contractul de muncă. În cazul contractelor de muncă bazate pe convenții colective, durata concediului este, de obicei, mai lungă. În cazul tinerilor, se aplică reglementările privind concediul de odihnă din Legea privind protecția muncii pentru tineri. În funcție de vârstă, Legea privind protecția muncii în rândul tinerilor prevede un concediu de până la 30 de zile lucrătoare.

Întotdeauna trebuie să depuneți o cerere de concediu în scris la angajatorul dumneavoastră. De regulă, aveți libertatea de a alege perioada de concediu. Cu toate acestea, există cazuri în care angajatorul poate restricționa sau refuza dorințele dumneavoastră de vacanță din motive operaționale.



Vă rugăm să rețineți: dacă locuiți într-o gospodărie cu persoane pe care le creșteți, le îngrijiți sau de care aveți grijă, nu se aplică reglementările legale privind programul de lucru. Totuși, acest lucru nu înseamnă că trebuie să fiți disponibil pentru angajator 24 de ore pe zi. Dacă aveți impresia că angajatorul profită de dumneavoastră și vă tratează rău, cereți sfatul unui centru de consiliere din zona dumneavoastră.



Documentați-vă orele de lucru zilnice: Notați-vă zilnic orele de lucru și pauzele. Cereți șefului/supervizorului dumneavoastră să vă semneze notițele. Dacă acest lucru nu este posibil, rugați un coleg să o semneze. În cazul unor litigii, acest lucru vă va oferi o bază importantă pentru a vă dovedi orele de lucru efective.



Dacă vă îmbolnăviți, trebuie să raportați acest lucru angajatorului cât mai curând posibil. Aveți nevoie de un certificat medical cel târziu din a patra zi calendaristică de boală. Exemplu: Dacă v-ați îmbolnăvit vineri, trebuie să prezentați un certificat medical angajatorului în ziua de luni. Cu toate acestea, angajatorul poate cere ca certificatul de concediu medical să fie prezentat în prima zi de boală. Este imperativ să respectați aceste termene, deoarece nerespectarea lor poate duce la concediere.



4. PLATĂ FĂRĂ MUNCĂ

Dacă lucrați într-o companie mai mult de patru săptămâni și vă îmbolnăviți, aveți dreptul de a cere angajatorului plata salariului obișnuit până la o perioadă de 6 săptămâni.

Acest lucru este valabil și în cazul, în care nu sunteți apt de muncă în urma unui accident de sport. Dacă, pe de altă parte, v-ați pus în mod deliberat sănătatea în pericol, de exemplu, dacă ați băut și ați condus sau ați fumat după un atac de cord, angajatorul poate refuza să vă plătească salariul.

5. REGLEMENTĂRI PENTRU FORME SPECIALE DE MUNCĂ

În Germania există o serie de forme speciale de muncă pentru lucrătorii din UE. Aceste forme speciale sunt parțial determinate de gradul de mobilitate a forței de muncă și de durata corespunzătoare a raportului de muncă, de domeniul de activitate, de domiciliul angajatorului etc.

Aceste forme speciale de angajare includ

- Lucrători postați
- Navetiștii transfrontalieri
- Lucrători sezonieri
- au pair
- Activitate independentă
- Ocuparea marginală a forței de muncă ("mini-job")

Pentru aceste forme speciale de muncă, există reglementări, drepturi și obligații separate în domeniul dreptului muncii, al obligațiilor de securitate socială, al prestațiilor familiale și al pensiilor.

Consultați pagina tematică corespunzătoare "**Forme speciale de muncă**" din **Info-thek-ul organismului UE** pentru egalitatea de tratament al lucrătorilor pentru a afla informații detaliate despre aceste forme speciale de muncă.

6. CONCEDIEREA ȘI PROTECȚIA ÎMPOTRIVA CONCEDIERII

În Germania, există două tipuri de concediere. O concediere "obișnuită" și una "extraordinară".

Concedierea extraordinară se face fără preaviz. Acest lucru înseamnă că raportul de muncă încetează în momentul în care se dă preavizul. Acest caz este destul de rar, deoarece trebuie îndeplinite condiții speciale pentru ca acest tip de concediere să fie valabil.

În cazul unei **încetări obișnuite**, angajatorul trebuie să dea un preaviz de patru săptămâni până la data de 15 sau până la sfârșitul lunii. Cu cât este mai lungă relația de muncă, cu atât este mai lungă perioada de preaviz. De exemplu, dacă un angajat lucrează în cadrul companiei de 15 ani, perioada de preaviz este de șase luni până la sfârșitul unei luni calendaristice.

Beneficiați de o protecție specială împotriva concedierii în temeiul Legii privind protecția împotriva concedierii (KSchG) dacă

- Relația dumneavoastră de muncă are o vechime mai mare de șase luni la momentul încetării și
- sunteți angajat într-o companie cu mai mult de 10 angajați.

Legea privind protecția concedierii prevede că o concediere efectuată de angajator trebuie să fie justificată din punct de vedere social. Angajatorul trebuie să prezinte motive specifice pentru care angajatul nu poate continua să lucreze în cadrul întreprinderii sale. Aceste motive pot fi legate de persoana sau de comportamentul angajatului, dar se pot baza și pe cerințe operaționale urgente.

În cazul în care Legea privind protecția împotriva concedierii nu se aplică deoarece relația de muncă este prea scurtă sau întreprinderea este prea mică, angajatorul poate concedia fără a oferi motive. Cu toate acestea, acest lucru nu se aplică în cazul în care aparțineți unui grup de persoane deosebit de vulnerabile.

În cazul în care există un comitet de întreprindere în cadrul companiei dumneavoastră, angajatorul trebuie să consulte comitetul de întreprindere cu privire la concedierea dumneavoastră. Concedierea fără consultarea comitetului de întreprindere este nevalabilă.



O concediere intră în vigoare numai dacă este făcută în scris. Rezilierea verbală, prin e-mail, fax sau SMS nu este valabilă. Concedierea este posibilă și în timpul concediului medical.



O concediere intră în vigoare numai dacă este făcută în scris. Rezilierea verbală, prin e-mail, fax sau SMS nu este valabilă. Concedierea este posibilă și în timpul concediului medical.



Dacă doriți să acționați împotriva concedierii, trebuie să depuneți "demersul împotriva concedierii abuzive" la instanța de muncă în termen de 3 săptămâni de la primirea concedierii scrise. În cazul în care plângerea nu este depusă la timp, respingerea este considerată valabilă. Acest termen trebuie respectat și în cazul în care raportul dumneavoastră de muncă nu face obiectul Legii privind protecția împotriva concedierii.



Informații suplimentare pot fi găsite în **broșura BMAS pe tema protecției împotriva concedierii**. Dacă sunteți afectat de o concediere, solicitați cât mai curând posibil sfatul unui avocat sau al unui centru de consiliere.



IPT - PERGANDE, SOCIETATEA PENTRU TEHNOLOGIA INOVATOARE A PARTICULELOR MBH, ANHALT-BITTERFELD

PARTEA 3: DREPTURILE ȘI OBLIGAȚIILE ANGAJAȚILOR ÎN CAZ DE PIERDERE A LOCULUI DE MUNCĂ

În cazul în care sunteți concediat sau vă pierdeți locul de muncă, aveți diferite opțiuni pentru a solicita asistență juridică. Este în interesul dumneavoastră să vă asigurați că vă respectați obligațiile de raportare și documentare în termenul stabilit.

1. DACĂ NU VĂ PRIMIȚI SALARIUL

În cazul în care angajatorul nu plătește salariile convenite, scrieți-i o scrisoare prin care îi solicitați plata salariilor neplătite. Asigurați-vă că ați stabilit un termen de plată de 2 săptămâni. În această scrisoare, trebuie să precizați timpul de lucru pentru care doriți salariul, valoarea salariului și detaliile contului bancar.

În cazul în care există un comitet de întreprindere în cadrul companiei dumneavoastră, trebuie să vă plângeți cu privire la plățile salariale restante la comitetul de întreprindere sau la un alt birou responsabil de acest lucru în cadrul companiei (de exemplu, la delegatul sindical). Ei de asemenea, vă pot ajuta cu cererile salariale.

Dacă, în ciuda tuturor acestor măsuri, angajatorul nu răspunde la cererea dumneavoastră de plată în termenul stabilit, puteți să vă revendicați drepturile salariale în instanță, depunând o plângere la tribunalul muncii. În cazul în care nu vorbiți suficient de bine limba germană pentru a putea intenta un proces, instanța va apela automat la un interpret.

ATENȚIE: Trebuie să vă dovedeți pretențiile salariale în instanță. Prin urmare, notați-vă orele de lucru în fiecare zi. Cereți șefului/supervizorului dumneavoastră să vă semneze notițele. Dacă acest lucru nu este posibil, rugați un coleg să o semneze. Puteți utiliza calendarul timpului de lucru, pe care îl puteți descărca și imprima. De asemenea, faceți fotografii cu telefonul mobil. Cu cât aveți mai multe dovezi, cu atât mai mari sunt șansele de a vă primi banii.

Nu uitați să păstrați contractele de muncă scrise sau alte documente privind quantumul salariului pe care îl primiți, precum și fișele de plată pe care le-ați primit.



Fiți atenți la "perioada de prescripție" („Ausschlussfrist”-momentul în care expiră creanțele rezultate din relația de muncă) stipulată în contractul de muncă. Puteți să vă revendicați creanțele salariale împotriva angajatorului numai în perioada de prescripție. După expirarea acestei perioade, creanțele salariale expiră. Perioada de prescripție poate fi, de asemenea, reglementată prin convenția colectivă.



Dacă nu respectați acest termen, consecințele sunt grave: concedierea devine efectivă la expirarea perioadei de preaviz și nu mai puteți acționa în justiție împotriva acesteia.



Folosiți sprijinul sindicatelor sau al altor centre de consiliere cât mai curând posibil sau consultați un avocat specializat în dreptul muncii.

2. DACĂ AM FOST CONCEDIAT

În cazul în care ați fost concediat, trebuie să depuneți o plângere la instanță în termen de **3 săptămâni** de la primirea notificării de concediere. Acest termen se aplică tuturor concedierilor, indiferent dacă sunteți sau nu sub protecția Legii privind protecția concedierilor.

Puteți introduce singur o **acțiune de protecție împotriva concedierii la tribunalul muncii**, adică nu trebuie să fiți reprezentat de un avocat. Reprezentarea de către un avocat este necesară doar în a doua instanță. Scopul dumneavoastră, atunci când introduceți o acțiune de protecție împotriva concedierii, este ca instanța de muncă să decidă că concedierea este nulă. În cazul în care acțiunea are succes, concedierea nu este valabilă. Acest lucru înseamnă că relația dumneavoastră de muncă va continua. Apoi trebuie să mergeți la muncă, iar angajatorul trebuie să vă plătească salariul. De asemenea, puteți introduce o acțiune împotriva concedierii dacă nu doriți să continuați relația de muncă, dar doriți să primiți o indemnizație de concediere.

Puteți depune o plângere la tribunalul de muncă din circumscripția în care **angajatorul** își are reședința sau sediul social, sau în care se desfășoară în mod obișnuit activitatea sau în care activitatea a fost efectuată ultima dată. Nu uitați să aduceți contractele de muncă scrise, fișele de pontaj sau alte documente care să arate cuantumul salariului și copiile fișelor de plată pe care le-ați primit.

ATENȚIE: Cheltuielile de judecată sunt suportate în cadrul procedurilor judiciare. De regulă, acestea trebuie să fie suportate de partea care pierde procesul. În cazul în care cauza este câștigată parțial, costurile sunt împărțite proporțional. În primă instanță, fiecare parte trebuie să plătească singură **costurile unui avocat**. Prin urmare, trebuie să plătiți onorariile avocatului chiar dacă câștigați procesul.

Dacă nu vă puteți permite să suportați costurile unui litigiu, puteți solicita asistență juridică. Asistența juridică se acordă pentru toate procedurile judiciare sau pentru consultanță juridică, și nu se limitează la procedurile de dreptul muncii. Citiți mai multe în secțiunea Întrebări frecvente.

Lucrătorii care sunt membri ai unui sindicat de cel puțin 3 luni sunt consiliați gratuit de către sindicat și sunt reprezentați în instanță.

În cazul în care întâmpinați **dificultăți** în ceea ce privește exercitarea drepturilor dumneavoastră ca cetățean al UE în fața autorităților germane, vă poate ajuta serviciul gratuit al autorităților naționale **SOLVIT**, care este reprezentat în toate țările UE, precum și în Islanda, Liechtenstein și Norvegia. Condiția prealabilă este să nu fi sesizat încă o instanță și să aibă legătură cu legislația UE. SOLVIT poate fi contactat online prin intermediul formularului de contact de pe pagina de start a **SOLVIT**.



3. ÎNDEMNIZAȚIA DE ȘOMAJ ȘI ALOCAȚIE SOCIALĂ DE STAT PENTRU PERSOANELE AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ

Dacă deveniți șomer, aveți dreptul la **prestații de șomaj**, cum ar fi indemnizația de șomaj și alocație socială de stat pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. În acest scop, trebuie să contactați serviciul de ocupare a forței de muncă din țara în care ați lucrat ultima dată.

Dreptul dvs. la prestații de șomaj este supus aceluiași condiții ca și în cazul cetățenilor țării în care ați lucrat ultima dată. Perioadele de angajare și de asigurare realizate în alte țări vor fi luate în considerare la procesarea cererii dumneavoastră. Dacă lucrați într-o altă țară decât cea în care locuiți (de exemplu, lucrător frontalier), se aplică reguli speciale.

INDEMNIZAȚIE DE ȘOMAJ

Dacă ați lucrat **ultima dată în Germania**, aveți dreptul la ajutor de șomaj în anumite condiții. Una dintre condiții este să fi lucrat anterior o anumită perioadă de timp. De regulă, trebuie să fi lucrat cu asigurare socială obligatorie cel puțin **12 luni** în ultimele 30 de luni. În cazul în care ați fost angajat în mod predominant pentru perioade scurte de timp, care au fost limitate de la început la cel mult 14 săptămâni, pot fi suficiente și 6 luni de muncă.



*Trebuie să vă înregistrați personal ca persoană în căutarea unui loc de muncă la agenția de ocupare a forței de muncă competentă cu cel puțin **3 luni** înainte de încheierea contractului de muncă. În cazul în care aflați despre încetarea contractului de muncă cu mai puțin de 3 luni înainte, trebuie să vă înregistrați personal la agenția de ocupare a forței de muncă competentă în termen de **3 zile**. Pentru a respecta acest termen limită, vă puteți înregistra ca persoană în căutarea unui loc de muncă și prin telefon (număr de telefon gratuit: 0800 4 5555 000) sau online. Întâlnirea personală poate avea loc la o dată ulterioară. Dacă nu respectați termenul limită, veți fi amenințat cu o perioadă de blocaj în care nu veți primi niciun fel de prestații în cadrul SGB III (indemnizația de șomaj I).*



Dacă doriți să vă luați cu dumneavoastră indemnizația de șomaj în altă țară, trebuie să contactați mai întâi biroul dumneavoastră de ocupare a forței de muncă și să îndepliniți anumite condiții. În caz contrar, vă puteți pierde dreptul la prestații.



Pentru **mai multe informații** despre indemnizația de șomaj, consultați broșura pentru șomeri a Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Vă puteți lua dreptul la indemnizația de șomaj cu dvs. într-o altă țară din UE pentru o perioadă de la 3 până la 6 luni, pentru a căuta un loc de muncă în această țară. Acest lucru înseamnă că vă puteți lua cu dumneavoastră indemnizația de șomaj dintr-o altă țară din UE pentru a căuta un loc de muncă în Germania. Și viceversa, puteți lua cu dumneavoastră în altă țară din UE indemnizația de șomaj din Germania. Pentru **mai multe informații** în acest sens, consultați broșura Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă privind ajutorul de șomaj și angajarea în străinătate.

ALOCAȚIE SOCIALĂ DE STAT PENTRU PERSOANELE AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ (VENITUL DE BAZĂ)

Venitul de bază vă oferă resursele financiare minime de care aveți nevoie pentru a trăi.

Persoanele care sunt capabile să muncească, care caută un loc de muncă și care nu au dreptul la indemnizație de șomaj sau au un venit prea mic, primesc indemnizația de șomaj II în conformitate cu Cartea a doua a Codului social (SGB II), cunoscută sub numele de "Hartz IV".

Persoanele care nu pot munci, de exemplu din cauza unei boli sau a vârstei de pensionare, primesc sprijin în temeiul celui de-al doilea Cod social (SGB XII).

VĂ RUGĂM SĂ REȚINEȚI: cetățenii UE sunt supuși unor reglementări speciale în ceea ce privește accesul la aceste prestații sociale:

Puteți beneficia de prestații în conformitate cu Cartea a doua a Codului social (SGB II) dacă

- lucrați în Germania, dar nu câștigați suficient pentru a vă acoperi cheltuielile de întreținere sau
- au lucrat în Germania timp de mai mult de un an și au devenit șomeri involuntari. În cazul în care ați lucrat mai puțin de un an, prestațiile sunt limitate la 6 luni.

Persoanele singure sau părinții singuri primesc în prezent 432 de euro pe lună. De asemenea, sunt acoperite costurile rezonabile pentru cazare și încălzire. Se va ține cont de venitul dumneavoastră.

Dacă vă aflați în Germania **doar pentru a căuta un loc de muncă** și nu ați lucrat aici suficient de mult timp înainte, veți primi prestații în conformitate cu SGB II (securitate de bază) și SGB XII (asistență socială) doar după 5 ani de ședere legală în Germania.

Dacă nu aveți dreptul la asistență socială, dar aveți nevoie de ajutor, puteți primi prestații în conformitate cu SGB XII pentru hrană, igienă personală și sănătate, precum și pentru cazare și masă până la plecarea din țară sau pentru maximum o lună în decurs de doi ani (**prestații de tranziție**). Aceste prestații pot fi acordate pentru o perioadă mai mare de o lună în cazuri individuale de dificultăți deosebite (de exemplu, incapacitatea de a călători).

Informații detaliate pot fi găsite în **broșura Arbeitslosengeld II/Sozialgeld - Grundsicherung für Arbeitsuchende SGB II** a Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

De asemenea, puteți utiliza **catalogul de întrebări și răspunsuri** al Ministerului Federal al Muncii și Afacerilor Sociale.



Vă rugăm să rețineți: nu trebuie să fiți dispus să părăsiți țara pentru a beneficia de prestații de tranziție! Prin urmare, nu este necesar să se consemneze o astfel de voință de plecare.



Dacă aveți dreptul la prestații sociale în Germania, acest lucru este valabil și pentru membrii familiei dumneavoastră care locuiesc în Germania.



FAM MAGDEBURGER FÖRDERANLAGEN UND BAUMASCHINEN GMBH



TOTAL RAFFINERIE, SAALEKREIS

PUNCTE DE CONTACT ȘI CONSILIERE LA FAȚA LOCULUI



BemA – Beratung migrantischer Arbeitskräfte

Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderinnen und Zuwanderer (MBE)

Jugendmigrationsdienste (JMD)

Agentur für Arbeit , Jobcenter

MATERIALE ȘI PORTALURI DE INFORMARE



Wissen ist Schutz!

Was Sie wissen sollten, um in Deutschland erfolgreich zu arbeiten.

Praxisleitfaden für EU-Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland

Alles was Sie wissen sollten zu Arbeit, Ausbildung und Studium

Willkommen in Deutschland