



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer



Gleichbehandlungsstelle

EU-Arbeitnehmer

www.eu-gleichbehandlungsstelle.de

Lista de verificare: Ce trebuie să iau în considerare înainte de încadrarea în muncă?

pentru angajații și angajatele UE





Ce trebuie să reglementeze un contract individual de muncă :

Părțile contractuale

Trebuie să se specifice clar părțile contractuale care încheie contractul: Numele, adresele și menționarea angajatorului și a angajatului.

Tipul activității

Denumirea profesiei și domeniul de activitate trebuie să fie cât mai exacte.

Localitate

Exercitarea profesiei are loc de cele mai multe ori la sediul angajatorului, schimbarea locației trebuie menționată în contractul individual de muncă.

Timpul de lucru

Timpul de lucru normal săptămânal este între 35 și 40 de ore pe săptămână. Este posibilă și jumătatea de normă.

Durata relațiilor contractuale

Contractul individual de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată sau determinată.

Salariul

Salariul brut se plătește ca salariu lunar sau anual. Pe lângă salariul de bază se pot adăuga și alte elemente, de ex. bonusuri și prime.

Plata salariului

Dacă nu există o altă reglementare, banii trebuie transferați în ultima zi lucrătoare a lunii în cont.

Termeni de prescripție

În cazul în care angajatorul nu plătește salariul sau îl plătește parțial, angajatorul trebuie să solicite angajatorului plata salariului în aceste intervale de timp.

Boală

În acest caz este valabilă [legea privind continuitatea plății salariale](#).

Concedierea

Termenele de preaviz pentru ambele părți în cazul desfacerii raportului de muncă trebuie reglementate. De regulă este de patru săptămâni până la data de 15 sau până în ultima zi lucrătoare calendaristică.

Perioada de probă

De cele mai multe ori este de șase luni, în cazul activităților mai complexe și până la nouă luni; este posibilă și renunțarea la perioada de probă.

Ore suplimentare

Orele suplimentare trebuie reglementate; de asemenea și remunerația orelor suplimentare sau echivalarea cu procente de timp liber.

Concediul

Sunt prevăzute legal 20 de zile de concediu pe an pentru o săptămână de lucru de cinci zile (în cazul unei săptămâni cu șase zile de lucru 24 de zile). În cazul contractelor colective se prevăd mai multe zile de concediu.



Lista de verificare cu punctele care trebuie rezolvate înainte de a accepta un loc de muncă în Germania:

Indicatie: Permisul de ședere și permisul de muncă nu sunt necesare pentru cetățenii Uniunii Europene și SEE! În spațiul economic european (SEE) sunt incluse și Islanda, Liechtenstein și Norvegia.

Încheierea unui contract individual de muncă: Angajatorul trebuie să îi înmâneze angajatului la cel târziu o lună după începerea activității un contract individual de muncă. Chiar și un contract individual de muncă încheiat verbal este și rămâne în vigoare!

Număr de identificare fiscală: După înregistrarea în [registru civil](#) acesta vi se trimite automat. Începerea relațiilor contractuale este posibilă și *fără domiciliul înregistrat și numărul de identificare fiscală*, dacă se solicită o adeverință pentru [deducerea fiscală](#) la Administrația Financiară. După ce se poate înregistra domiciliul, se va trimite numărul de identificare fiscală.

Număr de asigurare de pensie: După prima înregistrare la asigurarea de pensie de către un angajator, îl primiți automat, în cazul anului nașterii începând cu anul 2005 se realizează automat.

Certificat de membru referitor la asigurarea de sănătate: Angajatorul trebuie să informeze casa de asigurări în termen de șase săptămâni de la începerea relațiilor contractuale. Casa de asigurări o alegeți singur. De acolo primiți adeverința.

Deschiderea contului bancar: Trebuie să deschideți un cont (cont de bază este suficient) pentru transferul salariului.

Adeverință de recunoaștere a calificărilor profesionale obținute în străinătate: În funcție de tipul profesiei este necesară o recunoaștere sau este posibilă ca opțiune.

Adeverință de concediu pentru concediul realizat: Un angajator anterior trebuie să emită o adeverință referitoare la concediul acordat și luat în anul calendaristic în curs pentru noul angajator.

Indicatie: Luați în considerare particularitățile caracteristice valabile pentru un **minijob** de la [centrala minijob](#).



În domeniul de muncă speciale

Eventual o adeverință referitoare la prima instruire conform art. 43 Legea privind protecția împotriva infecțiilor (în domeniul preparării alimentelor, vânzării alimentelor și gastronomiei)

După caz **o adeverință de sănătate** (pentru tinerii sub 18 ani)

După caz **îmbrăcăminte de lucru** (costurile sunt suportate de angajator)

Indicație: În plus față de această listă de verificare, în relația cu autoritățile din Germania vă stă la dispoziție ajutorul nostru pentru orientare [Oficiul de consiliere pentru cetățenii UE](#) (poate fi consultat în mai multe limbi).

Casetă tehnică

Oficiul pentru egalitatea de tratament pentru lucrătorii UE de la însărcinatul guvernului federal pentru migrație, refugiați și integrare

Editor

Însărcinatul guvernului federal pentru migrație, refugiați și integrare Berlin, octombrie 2018 (a 2-a ediție martie 2020)

Excluderea răspunderii

Informațiile au fost adunate cu cea mai mare atenție. Răspunderea pentru corectitudinea, actualitatea și completitudinea este exclusă.