

Informatii utile pentru salariati migratori si angajati ai firmelor germane din sectorul constructii in Bayern

Aceasta brosură a fost elaborată de către Organizația Europeană pentru chestiunile Salariatilor Migratori și sponsorizată de către Fundația „Stiftung Soziale Gesellschaft – Nachhaltige Entwicklung“.

Editie:

Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.

Schubertstr. 5
80336 München



Persoana de contact/vorbitor de limba romana:

Mihai Balan (Secretar al Organizatiei)

Tel.: 0176-63126638

Email: mihai.balan@igbau.de

Persoana de contact/vorbitoare de limba poloneza:

Gosia Zambron (Secretara al Organizatiei)

Tel.: 0177-4564251

Email: malgorzata.zambron@igbau.de

Tipar: **MT-Druck Walter Thiele GmbH & Co. KG**

Modelaj: **Corder Brucker** (IG BAU)

Pentru indrumari le multumim: **Frank Schmidt-Hullmann** (IG BAU), **Agata Zuraw** (PSPM), **Gerd Citrich** (IG BAU), **Alexander Reise** (IG BAU) si **Ulrich Viehweg** (IG BAU)

© 2011 Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen e.V.

Printed in Germany

Continut

Contract de munca si stat de plata	5
Contract individual de munca	5
Statul de plata	6
Salarii/Retributii	9
Salariu minim sau salariu conform cantarctului colectiv de munca la nivelul ramurii?	9
Cat de mare este salariul minim pe economie ?	10
Unde si care salariu minim pe economie e valabil?	10
Salariu minim, salariu conform contractelor colective de munca si salariu individual.....	15
Timp de munca, Pauza de refacere si ore neprestate	16
Timpul de munca	16
Modell 1 – timp de lucru normal	16
Modell 2 - Exceptie de la modelul normal, numita si „Flexi-reglementare“ (poate fi negociata de catre patron cu reprezentatul angajatilor sau direct cu dv.):	18
Pauza de refacere si ore neprestate	20
Disputa pentru plata orelor suplimentare	21
Dreptul de concediu si procedura concedilor	23
Dreptul de concediu.....	23
Cerere de concediu	24
Cum ajungeti in posesia indemnizatiei de concediu?	26
Ce se intimpla daca seful nu vireaza in Casa de concedii?.....	28
Recalculari	28
Alte revendicari: Drept la indemnizatie de concediu in caz de deces... 28	
Contul orelor lucratoare	29
Cum va puteti apara împotriva activităților ilegale ale unor angajatori?29	
Sistemul de asigurari sociale	31
Valabil pentru salariatii migratori	31
Valabil pentru angajati la antrepriza germana.....	33
Concediere si dreptul la protectie in caz de concediere	34
Concediere/demisie cu preaviz.....	34



Concediere exceptionala/fara preaviz.....	36
Retineri	37
Valabil pentru munca in detasare.....	37
Valabil pentru angatii firmelor germane	38
Sanatatea si securitatea in munca	39
Echipamentul de protectie personal	39
Lipsa din cauza de boala	42
Accidente de munca si inregistrarea acestora.....	43
Munca fara acte in regula/Munca la negru	45
Cheltuieli de transport-cazare si diurne	46
Valabil doar pentru angajati la o firma germana	46
Valabil pentru salariati tmigratori.....	49
 Legea constitutională a întreprinderii	
(„Betriebsverfassungsgesetz“)	49
General valabil	50
Valabil pentru salariati migratori	53
Lista de control date privind angajarea	53

Contract de munca si stat de plata

Contract individual de munca

In contractul individual de munca trebuie sa fie continute conditiile de munca. Seful dv. trebuie sa va inmaneze contractul de munca in forma scrisa cel tirziu dupa o luna de la inceperea lucrului. Aveti dreptul de a pretinde un exemplar al contractului individual de munca semnat de angajatorul dv. Principalele conditii de munca din contract sunt urmatoarele:

Lista de control privind cotractul individual de munca

- Identitatea partilor
- Data de la care contractul intra in vigoare, in cazul unui contract de munca pe durata determinata sau al unui contract de munca temporara, data de expirare
- Locul de munca
- Functia angajatului precum si fisa postului
- Volumul si compozitia salariului. Aici sunt cuprinse si sporuri, indemnizatii, premii sau alte componente ale salariului, cat si data la care acestea trebuie platite. Trebuie sa reiasa clar ce suma, in ce valuta si pentru ce unitate de timp va fi platita. Salariul stipulat in contractele de munca este de obicei salariul brut, afara de cazul in care se precizeaza explicit ca este sariu net. Atentie: Conform legii trebuie sa fie declarate toate veniturile adica si cele realizate in strainatate.
- Orarul de munca la care s-a cazut de acord (din contractul de munca trebuie sa reiasa clar numarul normal de ore de munca pe zi si/sau saptamina, pentru a se putea stabili clar numarul orelor suplimentare).
- Durata concediului de odihna anual.
- Durata preavizului la desfacerea contractului de munca.
- Indicatiile privitoare la contracte colective de munca, conventii de intreprindere sau de servicii care pot avea o influenta asupra conditiilor de munca.



- Schimbari ulterioare ale contractului de munca

Daca patronul intentioneaza sa faca o modificare la contract, el este obligat sa va comunice dinainte in scris aceasta schimbare.

Dar, atentie: Adesea patronul nu are voie sa faca pur si simplu unilateral anumite schimbari. De aceea nu semnati in general nimic imediat, pe loc. Cereti intii un sfat competent. In multe cazuri s-a intimplat ca o asemenea semnatura necugetata sa-l coste pe muncitor mii de Euro! In special in cazul ca schimbarea intentionata de angajator poarta numele „Concediere datorata unor transformari” („Änderungskündigung“), aceasta concediere are eventual o durata foarte scurta de preaviz: nu semnati nimic spontan si cautati urgent un consilier juridic!



Statul de plata

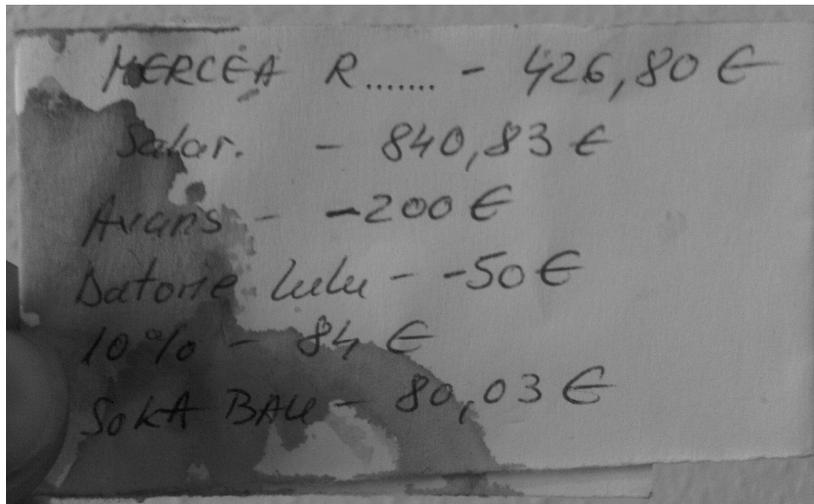
Statul de plata trebuie sa va fie inmanat in forma scrisa de catre seful dv. Statul de plata trebuie sa va fie inmanat cel tarziu in ziua de 15 a lunii urmatoare. Nu este corect ca seful dv. sa retina staturile de plata la indemina lui in biroul sau. Facand acest lucru el contravine legii. El este indreptatit sa tina asupra sa copii, dar originalul va apartine dv.! Urmatoarele trebuie sa fie inscrise in statul de plata:

Lista de control privind statul de plata

- Numarul orelor si salariul orar; in caz de salariu lunar, un extras de cont unde sunt inregistrate orele de munca prestate
- Spor de ore suplimentare, ore tirzii sau ore de noapte, etc.
- Spor pentru conditii grele, spor de insalubritate
- Sporuri suplimentare, cum ar fi indemnizatii de transport, de alimentatie, de deplasare.
- Deducerile din salariu impuse de lege cum ar fi impozite si asigurari sociale
- Alte deduceri, exact definite

- Suma de plata (Aceasta este suma ramasa dupa toate deducerile, care vi se plateste bar sau prin transfer pe cont)

Acesata nu este un stat de plata!



Verificati intotdeauna imediat statul de plata exact si nu il semnati niciodata – nu aveti de ce si nu va poate nimeni obliga in mod legal. Daca vi se inmaneaza bani intr-un plic inchis sau in bar, atunci numarati intii banii si nu semnati de primire, decat daca suma din plic corespunde intr-adevar cu suma listata. Semnati chitante anterior tiparite numai daca suma inmanata dv. in bar coincide cu aceea de pe chitanta. Daca suma de pe chitanta nu e corecta, pretineti o noua chitanta sau taiati suma gresita si treceti suma corecta inainte de a semna. Nu semnati niciodata chitante sau state de plata care nu sunt completate in intregime. Nu semnati in nici un caz formulare necompletate.

Exemplu: Un fierar betonist lucreaza la Firma Salariu Zero SRL, primeste lunar statul de plata, dar nu-l examineaza niciodata cu atentie. El are incredere ca seful lui completeaza corect si nu-si face griji. Seful sau insa ii inscrie lunar pe statul de plata si suma pt. plata impozitelor, ca fiind acordata. Acest lucru de fapt nu se intimpla, numai pe hartie, banii de impozit nefiind

virati la autoritatile financiare. Astfel fiscul considera ca muncitorul ramane in urma cu plata impozitului. Dupa aproape trei ani fiscul pretinde muncitorului o suma de cateva mii de Euro. Muncitorul e nevoit sa plateasca suma pe care de fapt seful sau trebuia sa o vireze lunar fiscului. In fata legii muncitorul n-are nici o sansa deoarece el nu poate dovedi ca n-a incasat banii de impozit. Cu atat mai mult cu cat a si semnat statul de plata. Iar orice semnatura lipsita de comentariu e o dovada in fata legii!

De aceea: Cereti in scris tot ceea ce vi se cuvine de drept. Daca nu intelegeti destul de bine limba germana lasati o persoana de incredere sa va traduca toate documentele.

Important: Lucrati numai pentru un sef care va inmaneaza un contract individual de munca. Daca munciti fara contract, e posibil ca ati fost trisat, ca de fapt dv. munciti in calitate fictiva de firma independenta, deci ca liber profesionist. E de asemenea posibil ca munciti complet „la negru“, adica nedocumentat (fara acte in regula). Aceasta poate sa va produca probleme in caz ca seful nu va plateste. Atunci nu veti putea dovedi ca ati fost cu adevarat angajat. Deci, daca constatati ca nu vi s-a incheiat un contract (seful nu vi l-a inmanat nici dupa o luna de la inceperea lucrului) veniti de urgenta la noi sau cautati o alta persoana de incredere!

Daca e ceva in neregula sau nu vi se plateste salariul:

Verificati corectitudinea fiecarui stat de plata. Daca sunt nereguli, reactionati imediat. In intrprinderile de constructii germane termenul de depunere a contestarii este in acest caz foarte scurt. Vorbiti imediat intii cu seful dv., attentionati-l asupra greselii. Daca e vorba intr-adevar de o greseala, el o va corecta in cateva zile. Daca nu se intimpla asa, dv. trebuie sa contestati in scris la adresa firmei in termen de doua luni, dupa aceea numai puteti avea pretentii.

Pentru a putea dovedi mai tarziu ca ati inaintat contestatia la data corecta, este indicat sa aveti la indemina o copie a contestatiei si sa cereti la fata locului inregistrarea datei de predare pe aceasta copie. Sau sa o trimiteti prin posta cu confirmare de primire. Importanta este data de intrare a contestatiei la fima si nu data la care ati trimis

contestatia. Daca angajatorul dv. refuza contestatia sau nu va raspunde timp de doua saptamini, e valabila inca o perioada de contestatie. Dv. trebuie atunci urgent sa deschideti o actiune legala la tribunalul muncii. Ca membru sindical aveti acces la un avocat (secretar juridic) care sa va reprezinte in instanta.

Numai pentru pretentii care sunt legate de contul de ore prestate la firma sau pentru pretentii asupra platii restului de ore prestate neplatite la incheierea contractului este valabil un termen mai lung, anume 6 luni. Dar oricum, e vorba de banii dv. deci actionati imediat!

Valabil pentru angajati la firma germana: In caz de lipsa definitiva a platii salariului, adresati-va urgent agentura generala a fortelor de munca („Arbeitsamt“). In Germania, in caz de faliment al firmei, se platesc vreme de trei luni bani de ajutor pentru lipsuri cauzate de insolventa („Insolvenzausfallgeld“). General valabil: Apelati la sfaturile unui expert!



Salarii/Retributii

Salariu minim sau salariu conform contractului colectiv de munca la nivelul ramurii?

Daca lucrati la o firma de constructii cu sediu in Bayern sau pur si simplu in ramura constructii in Bayern, atunci aveti dreptul cel putin la salariul minim in sectorul constructiilor. Salariul minim este valabil in toata Germania si pentru toate firmele de constructii care actioneaza pe teritoriu german - fara exceptie (conform „TV Mindestlohn“). Cel care plateste sub salariul minim se comporta ilegal si se poate astepta la amenzi (pana la 500.000 Euro). Daca firma la care lucrati este cuprinsa de contractul colectiv de munca la nivelul ramurii (BRTV Bau), adica daca firma este parte contractanta in cadrul unui contract colectiv de munca la nivelul ramurii, s-ar putea sa vi se cuvina un salariu mai mare.

Cat de mare este salariul minim pe economie ?

Salariul minim este valabil in toata Germania dar nu este unic. Spre o mai buna orientare am in scris pentru dv. valorile salariului minim care este valabil pentru anul 2012 in urmatoarea tabela:

Tabela salariilor minime

Tipul de salariu minim	Vest	Berlin	Est
Salariu minim 1 (necalificati)	11,05	11,05	10,-
Salariu minim 2 (calificati, masinisti, conducatori camioane /utilaje grele)	13,40	13,25	

Unde si care salariu minim pe economie e valabil?

Valoarea salariului minim in sectorul constructiilor depinde in primul rand de locul in care se afla santierul pe care va prestatii munca. Daca santierul e situat in Germania de vest trebuie sa fie platit salariul minim de vest. Daca lucrati pentru o firma din vest, trebuie sa vi se plateasca salariul minim de vest chiar daca va deplaseaza temporar in est sau in Berlin. Daca lucrati pentru o firma situata in Germania de est, pe santiere ale acesteia situate in vest sau in Berlin trebuie sa fie platit salariul minim de vest sau de Berlin. Daca lucrati pentru o firma din Berlin sau la o filiala a ei in vest, trebuie sa vi se plateasca salariul minim de vest, oriunde in alta parte salariul minim de Berlin. Numai daca lucrati pentru o firma situata in Germania de est sau o filiala a ei in est si va prestatii munca pe un santier situat in est veti primi salariul minim de est (cel mai scazut salariu minim in sectorul constructiilor). Salariatii migratori au dreptul la salariul minim in sectorul constructiilor in functie de locul de munca.

Cand primiti salariul minim 1?

Aveti dreptul la salariul minim 1 daca sunteti necalificat, depuneti cu preponderenta o munca de constructie sau montaj dupa indicatii exacte sau efectuati munci de simpla intretinere a schelelor sau utilajelor de constructii. De indata ce efectuati munci care de obicei sunt efectuate de catre muncitori calificati aveti in mod automat dreptul la salariu minim 2.

Cand primiti salariul minim 2?

Aveti dreptul la salariul minim 2 daca efectuati o activitate care necesita cel putin o perioada de instruire sau o calificare in constructii. Ca fierarbetonist, zidar, macaragist etc., vi se cuvine de regula salariul minim 2. Nu este nevoie de o calificare profesionala pentru a avea acces la salariu minim 2!

Categoriile de salariu



Categorie de salariu	Volumul salariului
Salariu conform contractului colectiv de munca la nivelul ramurii de constructii	ca. 14 – 18 Euro
Salariu individual	dupa acordul incheiat; poate depasi salariul conform contractului colectiv de munca la nivelul ramurii
Salariu minim in sectorul constructii	10,00 – 13,40 Euro
Salarii considerate ilicite	Sub salariul minim sau pana 30-40 % sub salariul obisnuit in regiune

Unde exista pentru persoane calificate salarii mai mari decat minimul in sectorul constructiilor?

In ramura de constructii, in caz de contract colectiv de munca la nivelul ramurii aplicabil, meseriasii cu sau fara o calificare absolvita

care sunt ei insisi curpinsi de acest contract colectiv, si pentru aceasta membri de sindicat, primesc in general salarii conform contractului colectiv la nivelul ramurii.

Cand este contractul colectiv de munca la nivelul ramurii aplicabil pentru antreprize?

Contractul colectiv de munca la nivelul ramurii este aplicabil doar pentru partile contractante. Contractul devine aplicabil doar pentru antreprizele membre intr-o asociatie de intreprinderi care este considerata parte contractanta in cadrul unui contract colectiv de munca. O astfel de asociatie incheie cu sindicatul de bransa, de exemplu cu sindicatul IG BAU, contracte colective de munca la nivelul ramurii care sunt valabile pentru toate firmele membre. Aceasta este regula in general in Germania de vest.



Aceasta e situatia pentru cele mai multe ocupatii in bransa principala de constructii, in asociatia germana de mestesugari si in asociatia germana de constructii industriale. Pe langa acestea mai exista si asociatii independente de intreprinderi, ca asociatia firmelor de zugravit, lacuit, acoperisuri, gradinarit, amenajari de terenuri de sport si de materiale de constructii. Toate aceste asociatii incheie de regula cu Sindicatul Industrial Constructii-Agricultura-Mediu Inconjurator (IG BAU) contracte colective la nivelul ramurii sau contracte colective de munca pentru bransetele lor peste toata Germania sau regional. In bransa de electroinstalatii, timplarie si constructii metalice exista de asemenea asociatii independente de firme care de regula incheie contracte colective cu Sindicatul Industrial Metal (IG Metall). Pentru firmele care nu fac parte din asemenea asociatii exista posibilitatea de a incheia cu sindicatul raspunzator de bransa contracte colective de munca la nivel de unitate.

Cine poate incheia un contract colectiv de munca din partea angajatilor?

In Germania: numai un sindicat reprezentativ, adica un sindicat in care sunt inscrisi angajati din mai multe unitati si care este destul de puternic ca sa poata incheia contracte colective si la nevoie sa le

impuna prin greve. Asa numitele „sindicate interioare de firma“ (cum exista in alte tari si adeseori sunt situate sub influenta conducerii firmei) nu sunt recunoscute in Germania ca parti contractante in cadrul unui contract colectiv de munca. De aceea cotractele lor nu sunt valabile in fata legii si nici nu li se permite sa cheme la greva.

Angajatii care vor sa-si impuna dreptul la un anumit contract colectiv de munca intr-o intreprindere trebuie sa faca parte dintr-un sindicat raspunzator si reprezentativ. Adeziunea la sindicat se petrece simplu, fara mari formalitati, e deajuns trimiterea unei declaratii de adeziune in scris pe adresa sindicatului. De aceea constituirea unui sindicat interior in firma este complet lipsita de sens.

In Germania nu exista de regula un sindicat de firma sau o aderare automata la vreun sindicat. Fiecare angajat trebuie sa se afilieze voit la sindicat printr-o declaratie de adeziune si ramane in acest sindicat, chiar daca schimba firma, pana cand declara ca paraseste sindicatul sau este exclus.



Cand aveti dreptul la un salariu conform unui contract colectiv de munca la nivelul ramurii?

Dreptul legal de a primi salarii conform contractelor de munca la nivelul ramurii - in locul salariului minim in sectorul constructiilor - vi se cuvine numai daca suneti angajat de o firma considerata parte contractanta in cadrul unui contract coelctiv de munca si dv. de asemenea sunteti aliniat la contractul colectiv de munca. Ca sa fiti insusi aliniat la contractul colectiv de munca trebuie sa fiti membru al sindicatului raspunzator de bransa in care lucrati. De regula, in bransa constructiilor, acestea sunt: Sindicatul Industrial Constructii-Agricultura-Mediu Inconjurator (IG BAU) sau, in unul din cazurile descrise mai sus, IG Metall. Hotaritor nu este ce meserie ati invatat (de ex. instalator) ci la care contract colectiv de munca e aliniata firma in care lucrati.

In Germania e valabil principiul „o firma - o apartenenta la sindicat“ pentru alinierea la contract colectiv de munca. Un electrician intr-o firma de constructii trebuie sa fie membru IG BAU iar un zidar intr-o firma-electro trebuie sa fie membru IG Metall pentru a fi socotit

aliniat la contract colectiv de munca. In interiorul Federatiei Sindicale Germana (Uniunea DGB) mutarea de la un sindicat la altul e simpla: toate sindicatele DGB recunosc intre ele durata de apartenenta trecuta daca transferul se petrece fara intreruperea apartenentei. Dar: sunteti considerat ca aliniat la contract colectiv de munca incepand cu data la care ati devenit membru al sindicatului raspunzator, care a incheiat contractul colectiv de munca. Daca ati inceput munca la o firma in 1. ianuarie dar ati intrat in sindicat numai la 1. martie, aveti drept legal la salariu conform contractului colectiv de munca abia din luna Martie.

Unele firme aliniate la contractul colectiv de munca acorda de la sine salariu conform contractului colectiv de munca sau chiar si un salariu mai mare, indiferent daca sunteti membru de sindicat sau nu, dar nu sunt obligate prin lege la aceasta. Deci, daca nu sunteti membru al sindicatului corespunzator si daca patronul dv. nu s-a obligat de la sine sa va plateasca salariu conform contractului colectiv de munca, atunci nu veti putea pretinde in fata legii dreptul la salariu conform contractului colectiv de munca, doar cel la salariu minim sau la un salariu consimtit prin contractul de munca.

Cum se determina valoarea salariului conform contractului colectiv de munca?

In contractul colectiv de munca la nivelul ramurii constructii (BRTV Bau) exista grupe de salarii clar definite si exemple de grupare. In firmele cu reprezentanti ai angajatilor hotaraste reprezentantul angajatilor in care din aceste grupe se incadreaza locul dv. concret de munca. Diferentele de salariu intre grupe sunt mari, pot ajunge la cativa Euro pe ora deci cateva sute de Euro pe luna. Este important ca un muncitor cu experienta indelungata sau cu o buna calificare sa se intereseze exact daca este sau nu incadrat in grupa corecta. In firme fara reprezentanti ai angajatilor trebuie sa negociati dv. cu patronul asupra grupei in care veti fi incadrat. Inainte de aceasta cititi neaparat § 5 al contractului colectiv de munca la nivelul ramurii („Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe“/BRTV Bau), in care gasiti exemple concrete despre ocupatii concrete si

grupele de salarizari corespunzatoare. Mai indicat este sa cereti un sfat asupra acestei teme.

Daca vi se pare ca ati fost incadrat intr-o grupa inferioara si ar trebui de fapt sa apartineti uneia superioara si nu reusiti sa negociati incadrarea corecta cu patronul si daca ambele parti (dv. si firma sunteti aliniati la contractul colectiv de munca) puteti pretinde chiar in fata legii dreptul dv. la salariul convenit conform grupelor de salarizare. Este dreptul dv. legal, adresati-va pentru sfat reprezentantului angajatilor sau sindicatului sau unui avocat. Daca firma dv. este aliniata la un alt contract colectiv de munca decat cel din constructii, puteti gasi si in acest contract colectiv de munca categoria potrivita. Informati-va, este doar vorba de banii dv.!

Salariu minim, salariu conform contractelor colective de munca si salariu individual

Daca firma dv. nu este aliniata la un contract colectiv de munca, patronul este obligat prin lege numai la plata salariului minim. Totusi puteti negocia si apoi consimti prin contract cu patronul dv. un salariu individual mai mare decat cel minim. Desigur trebuie ca amandoi sa consimta. Chiar si intr-o intreprindere aliniata la contractul colectiv la nivelul ramurii puteti negocia un salariu individual. Acesta trebuie sa fie neaparat mai mare decat salariul conform contractul colectiv de munca!



Sporuri conform contractului colectiv de munca la nivelul ramurii

Contract colectiv de munca la nivelul ramurii (BRTV Bau) contine in § 6 o serie de sporuri privitoare la conditii deosebite de munca sau la conditii nocive de munca. Aceste sporuri se cuvin tuturor celor ce muncesc in Germania in constructii in conditiile respective. Deoarece BRTV Bau este general valabil, aceste sporuri trebuie sa fie platite si de catre firme care nu sunt alinate la contractul colectiv de munca la nivelul ramurii, adica si pentru firme straine. Aceste sporuri pot fi pana la citiva Euro pe ora. O privire in § 6 des BRTV

Bau este deci foarte indicata. Exista o vorba: Cel ce nu isi cunoaste drepturile ramine sarac!

Timp de munca, Pauza de refacere si ore neprestate

Timpul de munca



In general valabil: In industria constructiilor in Germania (BRD) si deci si in Bayern, este in vigoare tariful colectiv la nivelul ramurii constructiilor (BRTV Bau). Acest tarif este declarat de catre Ministerul Muncii al BRD ca general valabil si de aceea obligatoriu pentru toate intreprinderile de constructii situate in Germania cat si pentru si angajatii acestora. Legea cu privire la detasarea muncitorilor, „Arbeitnehmerentsendegesetz” (AentG), prevede printre altele aplicarea prevederilor esentiale din BRTV Bau si pentru firmele straine si angajati acestora.

BRTV Bau preconizeaza in principal doua modele de timp de munca. Primul este modelul normal de timp de munca si asupra lui nu trebuie facut un acord special. Al doilea model este exceptia de la primul model si asupra lui trebuie facut un acord special intre patron si reprezentatul angajatilor. In intreprinderi fara reprezentati patronul trebuie sa negocieze direct cu dv. acest regulament. Acest regulament se mai numeste si “Flexi-reglementare”.

Modell 1 – timp de lucru normal

In acest model orele de munca sunt diferite datorita faptului ca in mod normal in iarna se lucreaza mai putin si in vara ceva mai mult.

Timpul de munca iarna

In lunile ianuarie-martie si decembrie durata saptaminii de lucru este de 38 de ore. De luni pana joi cate 8 ore iar vineri 6 ore saptamanal. Astfel se ajunge in medie la 164 de ore lunar.

Timpul de munca vara

In lunile aprilie – noiembrie durata saptaminii de lucru este de 41 ore. De luni pana joi cite 8,5 ore iar vineri 7 ore saptaminal. Astfel se ajunge in medie la 178 de ore lunar.

Ore suplimentare in cadrul timpului de lucru normal:

Orice ora de munca in afara orelor descrise mai sus se considera ora suplimentara. De exemplu, daca in prima vineri a lunii martie ati lucrat 7 ore inseamna ca ati prestat o ora suplimentara.

Daca patronul nu a incheiat cu reprezentatul angajatilor sau direct cu dv. in prealabil o intelegere cu privire la echivalarea orelor suplimentare ca ore libere atunci el trebuie sa va plateasca aceasta ora suplimentara si in plus sporul de ora suplimentara. Statul dv. de plata pe luna martie ar trebui sa arate in felul urmatior:

Tabela ore suplimentare

	ore normale	164 ore X 13,00 €	=	2132,- €
+	ore suplimentare	1 ora X 13,00 €	=	13,00 €
+	spor de ore suplimentare	¼ Ora X 13,00 €	=	3,25 €
=	suma		=	2148,25 €



Daca s-a incheiat in prealabil cu reprezentatul angajatilor sau direct cu dv. o intelegere prin care pentru o ora suplimentara prestata in prima vineri puteti incheia in a doua vineri cu o ora mai devreme ziua de munca, atunci e vorba de echivalare prin timp liber a orelor suplimentare. In acest caz, nu primiti spor de ore suplimentare iar pe statul de plata vor fi trecute si calculate 164 de ore de munca. Pentru a nu se ajunge la neclaritati, ora suplimentara poate fi recuperata ca ora libera numai in cadrul a doua saptamini urmatoare, in caz contrar trebuie sa fie platita.

Echivalare de timp liber

Ore de munca neefectuate datorita unor intelegeri prealabile, pot fi recuperate in cadrul a doua saptamani urmatoare. In acest caz nu se primeste nici un spor.

Exemplu: Echipa impreuna cu seful sunt in timpul Sarbatorii de Octombrie („Oktoberfest”) in München si au convenit ca luni sa mearga de la amiaza la festivitati impreuna. Datorita acestui fapt se pierd 4 ore de munca. Acestea se recupereaza prin o ora in plus de marti pina vineri.

Modell 2 - Exceptie de la modelul normal, numita si „Flexi-reglementare” (poate fi negociata de catre patron cu reprezentatul angajatilor sau direct cu dv.):



In unele domenii ale constructiilor si in anumite regiuni se ajunge adesea si previzibil la necesar mai mare de ore de munca in anumite luni si la necesar mai redus sau chiar nul in alte luni ale anului. Pentru aceste cazuri contractul colectiv de munca la nivelul ramurii (BRTV Bau) prevede un model de ore de munca diferit, mai flexibil. Folosirea acestui model poate fi hotarita pentru o perioada de 12 luni calendaristice. Cele mai importante aspecte ale acestui model sunt fixate tot de catre BRTV Bau insusi si trebuie respectate de catre orice intelegere:

Lista de control „Flexi-Reglementare”

- Pentru ca dv. sa nu pierdeti remunerarea nici macar pt. o ora si nici sa nu ajungeti in prea mare lipsa de ore de munca, patronul trebuie sa va deschida un asa numit cont de ore munca. Pretentiile dv. de plata a plusului dv. in acest cont trebuie sa fie asigurate de catre dansul impotriva insolventei la o institutie neutrala.
- Dv. incasati independent de orele cu adevarat prestate de-a lungul celor 12 luni un salariu garantat (independent de orele efectiv prestate) si anume: calculat pt. 178 de ore lunar in lunile aprilie-noiembrie respectiv pt.164 ore lunar in lunile decembrie-martie.

Atentie: Din acest salariu lunar vi se vor retine pe statul de plata - deocamdata doar calculativ - urmatoarele ore neprestate: timp de boala, de concediu, de munca redusa, de suspendare, timp fara plata salariului, timp de absenta nemotivata, ore neprestate din cauza de vreme nefavorabila din afara sezonului de vreme rea daca aceste ore nu pot fi echivalate cu ore din plusul contului dv. de ore de munca. In caz ca aceste ore trebuie platite, aceasta se va mentiona in statul de plata in mod special. Daca nu va este clar ce pretentii de plata vi se cuvin adresati-va reprezentatului angajatilor sau noua!

- Patronul va poate cere sa lucrati maximum 150 de ore in avans si maximum 30 de ore posterior. Ceea ce inseamna ca aceste 150 de ore deocamdata nu vor fi platite ci vor fi inscrise ca plus in contul orelor dv. de munca. Pe acest cont nu vor fi inscrise sporuri de ore suplimentare. Acest plus poate si trebuie sa fie consumat prin echivalarea lui de exemplu prin zile in care dv. nu trebuie sa lucrati desi nu aveti concediu dar totusi va primiti salariul intreg. Pana la minus 30 ore neprestate se intimpla acelasi lucru: contul dv. intra in minus iar dv. aveti obligatia sa-l echivalati prin ore de munca.
- Daca aveti un plus de 150 de ore in cont si mai trebuie sa prestatii ore de munca, desi acest lucru nu ar trebui sa se intimple, trebuie ca aceste ore sa va fie platite cu urmatorul salariu cu spor de ore suplimentare.
- Cel tarziu la sfarsitul perioadei de 12 luni contul orelor dv. de munca trebuie sa se echilibreze (sa junga la zero), in caz contrar orele ramase trebuie preluate in urmatoarea perioada de 12 luni. In caz de incetarea contractului de munca individual reglarea acestui cont e neaparat necesara.



Aceasta este totdeauna valabila: Legea orelor de munca

Dupa prevederile legii orelor de munca (Arbeitszeitgesetz) este interzis de a depasi 60 de ore de munca pe saptamana. De asemenea e interzis de regula sa se lucreze mai mult de 10 ore pe zi. Dupa o zi de 10 ore se cuvin 11 ore de intrerupere a muncii. In schimbul de noapte e interzis de a lucra mai mult de 8 ore. De-a

lungul unei jumatati de an nu e permisa depasirea mediei de 48 de ore pe saptamana. In acest fel legea fixeaza timpului de munca limite superioare absolute. Aceste sunt valabile si pentru salariatii migratori.

Cele 11-12 ore de munca pe zi si 55 de ore pe saptamina la unii patroni se afla asadar inafara legii iar seful se face prin aceasta pasibil de pedeapsa! Si e bine asa, deoarece intervale de munca prea lungi sporesc in mod extrem pericolul de accidente sau imbolnaviri grave. Ginditi-va nu numai la rapidul Euro sau la intreprinderea dv. – ginditi-va la dv. si la familia dv. cat si la colegii dv. pe care de asemenea ii puneti in primejdie daca lucrati prea obosit!



Pauza de refacere si ore neprestate

Pauzele obisnuite in ziua de munca precum pauza de pranz nu se considera timp de munca si nu sunt platite. Intr-o zi de munca de 6-9 ore trebuie luata o pauza de minimum 30 minute cel tirziu dupa 6 ore de munca. Daca ziua de munca dureaza mai mult de 9 ore pauza trebuie sa fie de minimum 45 minute.

Tabel Pauza de refacere

6 – 9 ore de munca	→	30 min. pauza
peste 9 ore de munca	→	45 min. pauza

Atentie: nu orice intrerupere a muncii se considera pauza de refacere. Pauzele de refacere sunt de obicei planificate, incep si se termina la ore fixate in prealabil. Pauzele de refacere sunt timp liber efectiv, nu sunt minute de disponibilitate pentru munca. Daca in timpul orelor de munca planificate sunteti nevoit sa stati inactiv pentru ca un material necesar intarzie sa fie livrat dar dv. ati fi in orice moment gata de munca, chiar imediat dupa sosirea camionului cu materialul, acest timp de asteptare nu trebuie sa va ramina

neplatit si nici nu trebuie sa faceti ore suplimentare neplatite din acest motiv.

Exista o regula speciala privitor la timpul de lucru care a ramas nefolosit din cauza de conditii nefavorabile de munca, daca in intreprinderea dv. nu au fost infiintate conturi de ore de munca (vezi mai sus). In acest caz patronul poate sa ceara acordul reprezentatului angajatilor sau dv. direct pentru efectuarea acestor ore de munca pierdute din cauza de intemperii in curs de 24 de zile, in orice caz trebuie sa va plateasca spor de ore suplimentare pentru aceste ore.

Disputa pentru plata orelor suplimentare

Ca in orice ramura exista si printre patronii din constructii anumite "oi negre". Acestia incearca sa lase sa cada plata orelor suplimentare pe cat se poate. De aceea subliniem cat se poate de clar: in orice model de timp de munca (vezi mai sus), orele suplimentare prestate trebuie sa fie prezente in statul de plata urmator, nu exista ore suplimentare neplatite!

Aceasta inseamna: Daca lucrati in modelul normal orice ora de munca trebuie calculata si orice ora de munca peste limita superioara a zilei, saptaminii sau lunii normale de munca este si necesar sa fie recompensata cu spor de ore suplimentare (in afara de cazul echivalarii in timp de 2 saptamini calendaristice). Daca lucrati in modelul flexi-reglementare orice ora de munca trebuie calculata si orice ora de munca peste limita superioara a zilei, saptaminii sau lunii normale de munca trebuie sa fie declarata ca ora suplimentara in statul de plata.

Dar atentie: Patronul trebuie sa plateasca sau sa le treaca in statul de plata ca ore suplimentare numai orele de munca pe care el insusi intr-un fel sau altul le-a prescris. Adica aceste ore trebuie sa fie trecute undeva in forma scrisa, de exemplu pe o foaie dintr-un plan cu ore prelungite, aceasta foaie trebuie sa vi-o puteti copia. Sau printr-o instructiune din partea mesterului dv. pe care o puteti folosi ca dovada, la nevoie ajutat de declaratia vreunui coleg.



Ore suplimentare pe care le efectuati dv. „din proprie initiativa“, fara posibilitatea de a dovedi ca ati primit o instructiune in sensul acesta, sau pe care le efectuati „ca sa mearga bine treaba“ sau ca sa nu „stati numai fara treaba in camin“, sau in speranta de a va ridica salariul sunt ore pe care patronul dv. nu trebuie sa vi le plateasca. El poate spune ca n-a pretins, ca daca stia se impotrivea, etc.

Fiti mereu atent sa puteti dovedi ca ati efectuat orele suplimentare la cererea sefului dv.

Ce puteti face dv. insiva?

- Tineti evidenta scrisa asupra orei de inceput si sfarsit a muncii, locul exact in care ati efectuat munca (pe ce santier/locul de munca), de cand pana cand ati avut pauza. Notati neaparat ce munci ati efectuat in orele suplimentare si cine si cum a ordonat aceste munci. Si cereti unui sef sau coleg care a fost de fata sa va dea semnatura la aceste insemnari.
- Faceti poze cu dv. si colegii la munca, astfel incat la nevoie sa se poata recunoaste pe ce santier, cu care meser (Polier), chef de santier (Bauleiter) etc. ati lucrat.
- Nu semnati in nici un caz liste de activitati necompletate sau cu ore de munca incorecte. Nu semnati state de plata cu ore de munca incorecte sau numai dupa ce treceti un comentariu cum ar fi „conditionat“ sau „sub rezerva“.
- Durata de 2 luni care sta la dispozitie pentru revendicarea in scris a salariului, orelor suplimentare, sporurilor este foarte scurta. Daca vi se pare ca este ceva in neregula cereti imediat ajutor.

In caz ca aveti intrebari sau probleme legate de timpul de munca: adresati-va imediat reprezentantului angajatilor sau noua!

Dreptul de concediu si procedura concediilor

Dreptul de concediu

Contractul colectiv de munca la nivelul ramurii constructii valabil in Bayern si de asemenea in intreaga Germania pentru bransa principala de constructii (BRTV Bau), a fost declarat de catre guvernul german ca general valabil pentru toti angajatii care lucreaza in Germania, asigurindu-le dreptul la un concediu de odihna platit. Acesta depinde de cuantumul zilelor angajarii si poate ajunge pana la 30 zile de munca pe an. Numarul concret al zilelor de concediu pe care le puteti pretinde este asadar raportat la numarul zilelor in care ati fost angajat la o anumita firma de constructii. Observatie: Cuantumul zilelor angajarii nu corespunde cu zilele lucratoare (luni – sambata) si in nici un caz nu cu zilele de munca (luni – vineri). Zilele angajarii sunt zile calendaristice in care ati fost angajat la o anumita firma (luni – duminica)! Fiecare luna vafi socotita ca avind 30 de zile de angajare.



Cum se calculeaza deci numarul zilelor de concediu cuvenite? Pentru fiecare 12 zile de angajare aveti drept la o zi de concediu de odihna platit. Daca ati lucrat o luna completa, aceasta face 30 de zile prestate, vi se cuvin 2,5 zile de concediu. Atentie: zile in care ati lipsit nemotivat vi se scad din numarul zilelor prestate. Daca, fiind in concediu, va imbolnaviti, seful dv. nu are dreptul sa va scada zilele de boala din durata concediului. Dar pentru aceasta, dv. trebuie sa prezentati sefului in timp util atestul medicului. In Germania, in constructii, sambata nu este considera zi de munca ceea ce inseamna ca aveti nevoie de 5 zile de concediu pentru a putea lua o saptamana intreaga libera.

Tabela zile de concediu

12 zile de angajare	=	1 zi de concediu platita
1 Luna (30 zile de angajare = 12 + 12 + 6 zile de angajare)	=	2,5 zile de concediu platite

Cerere de concediu

Daca dori sa efectuati concediu, trebuie sa inaintati sefului o cerere de concediu spre aprobare. Concediul se stabileste luand in considerare lucratorul cat si angajatorul. Se poate intampla ca seful sa aiba neaparat nevoie de dv. si de aceea sa nu fie de accord cu un concediu incepand curand dupa data cererii. In acest caz trebuie sa ajungeti la un comun acord cu seful dv. Daca in intreprindere exista un reprezentant al angajatilor, apeltati la serviciile lui, el are drept de a fi ascultat („Mitspracherecht“). Reprezentantii angajatilor si sindicalistii au dreptul sa ia parte la luarea hotaririi asupra acordarii concediului si pot chiar sa intocmeasca un plan de concedii luand in considerare dorintele angajatilor si ale conducerii firmei. In acest caz, toti trebuie sa respecte acest plan.



Unii angajatori procedeaza incorect fata de angajatii lor si incerca sa-si asigure mijloace de presiune impotriva angajatilor. De aceea este indicat sa prezentati cererea de concediu in dublu exemplar, unul sa-l primiti inapoi semnat de primire de catre sef. Altfel seful ar putea sustine ca de fapt nu ati cerut concediu si ca ati lipsit nemotivat. Daca seful nu este de acord sa va semneze un exemplar al cererii si sa vi-l dea semnat, puteti sa trimiteti cererea prin posta cu confirmare de primire - noi va putem ajuta!

Reprezentantul angajatilor se preocupa de impartirea corecta a concediilor – Sindicatul poate ajuta la inaintarea cererilor de concediu

Indemnizatie de concediu

Nu numai ca va este asigurat dreptul la concediu dar va este asigurat dreptul la concediu platit. Partile cuprinse de conctatul colectiv de munca la nivelul ramurii constructii (sindicatul IG BAU si asociatiile angajatorilor) au convenit o indemnizatie de concediu de 14,25% din salariul brut obtinut in Bayern si in restul Germaniei. Acesta indemnizatie se compune din bani de concediu si bani suplimentari de concediu. Banii de concediu constituie salariul normal primit pe timp de concediu in Bayern si reprezinta in constructii 11,40% din

salariul brut. Bani suplimentari de concediu reprezinta 25% din banii de concediu, astfel impreuna ajungand la 14,25% din salariul brut.

Cum se calculeaza indemnizatia de concediu?

Dv. cistigati intr-o luna (30 zile calendaristice) à 178 ore cu salariul minim 2 din vest/Bayern salariul brut 2305,10 Euro. Din aceasta suma 14,25% sunt 328,47 Euro. Deoarece pentru cele 30 zile vi se cuvin 2,5 zile de concediu inseamna ca pentru o zi de concediu vi se cuvin 131,39 Euro. Atentie, toate sumele citate se inteleg ca bruto. Daca lucrati in Germania mai mult de 187 zile din an, trebuie sa platiti impozit in Germania pe indemnizatia de concediu. Informatii mai exacte primiti de la Casa de concedii SOKA-BAU sau de la noi.

Ce functie are Casa de concedii?

Pentru a putea asigura plata indemnizatiei de concediu, cele doua parti cuprinse de contractul colectiv de munca la nivelul ramurii constructii au creat Casa de concedii. In aceasta Casa plateste angajatul dv. suma ce vi se cuvine pentru concediu. Casa de concedii controleaza si documentarea corecta a zilelor dv. de concediu. Casa de concedii are filiale in toata Germania, ale caror denumiri pot fi diferite: in Bayern se afla „Gemeinnützige Urlaubskasse des Bayerischen Baugewerbes e.V.”, prescurtat UKB. In Berlin Casa se numeste: „Sozialkasse des Berliner Baugewerbes”. Toate celelalte Landuri sunt reprezentate de catre „Sozialkasse der Bauwirtschaft”, mai bine cunoscuta sub numele SOKA-BAU. Daca lucrati la o firma germana din Bayern aceasta trebuie sa plateasca indemnizatia de concediu care vi se cuvine la UKB. Pentru salariati migratori SOKA-BAU este Casa raspunzatoare.



Casa noastra de concedii va tine in siguranta dreptul la banii de concediu!

Important: Indemnizatia de concediu se calculeaza pe salariul brut si in niciun caz nu poate fi retinuta ulterior de catre seful dv. din salariul net. Aceasta ar fi ilegal! Indemnizatia de concediu va apartine exclusiv, este intangibila pentru seful dv.!

Cum ajungeti in posesia indemnizatiei de concediu?

Cazul A) Platirea indemnizatiei de catre sef

Daca, in timpul sederii in Germania, va luati concediul de odihna platit atunci primiti banii direct de la sef. El va plateste indemnizatia prin statul de plata lunar. Indemnizatia de concediu trebuie sa fie trecuta in statul de plata. Numarati bine banii pe care ii primiti! Daca aveti neclaritati cereti sfat, caci e vorba de banii dv.! Daca sunteti membru de sindicat aveti acces la un consilier juridic (secretar juridic de sindicat/avocat) in mod gratuit din partea sindicatului dv.

Va sfatuim ca, in general sa va luati concediul de odihna in zilele convenite (planificate). Acesta este modul cel mai lipsit de complicatii pentru ambele parti. Dv. primiti banii de concediu impreuna cu salariul lunar si nu aveti de completat documente in plus. Seful dv. cand va plateste acesti bani, la randul sau ii retrace apoi din banii rezervati pentru dv. in Casa de concedii.

Daca lucrati vreme de un an la o firma fara sa va luati tot concediul iar in anul urmator va mutati la alta firma, dreptul la concediu vi se mentine si se adauga la cel din anul nou. Astfel puteti solicita la noul sef si concediul pentru anul trecut. Acesta trebuie sa va plateasca si indemnizatia de concediu pentru anul trecut si cea de pe anul curent. Pentru zilele de concediu care v-au ramas din anul trecut noul sef va retrage din Casa de concedii banii virati in Casa de catre vechiul sef.

Cazul B) Platirea indemnizatiei prin intermediul Casei de concedii

La sfarsitul fiecarui an primiti din partea casei un raport cuprinzand situatia zilelor de concediu si a indemnizatiei ce vi se cuvine pentru ele, adica starea contului concediului dv. la data efectuarii raportului. Astfel dv. sunteti intotdeauna informat in ce priveste contul dv. de concediu. Casa va informeaza deci despre banii care sunt „parcati” pentru dv. Exista cazuri in care dv. trebuie sa solicitati indemnizatia dv. direct de la Casa de concedii. In acest caz este vorba de compensarea concediului („Urlaubsabgeltung”). Casa de concedii va plateste direct dv. banii de concediu daca dv.:

- Vreme de ma mult de trei luni nu ati mai lucrat la o firma germana.
- Ati schimbat bransa.
- Ramineti in bransa dar nu mai aveti de lucru. In acest caz trebuie sa fiti inactiv pentru cel putin 3 luni, altfel indemnizatia dv. ramine deocamdata in Casa.
- Ramineti in bransa dar nu mai lucrati ca muncitor constructor.
- Va intoarceti in tara dv. pentru o perioada mai lunga de trei luni.

Cazul C) Despagubire prin Casa de concedii

Sa presupunem ca intr-un an nu va luati concediul convenit si nu ati cerut nici anul urmator concediu. Aveti asadar, de exemplu, in anul 2012 rest de zile de concediu din anul 2010. In acest caz nu mai puteti pretinde zilele ramase din 2010, deci ele sunt pierdute! Pretentia la banii rezervati in Casa pentru 2010 nu e posibila caci in fiecare an se pot pretinde din urma numai bani pentru zile de concediu convenite pentru anul precedent. Sunt banii de concediu pentru 2010 bani pierduti? Raspunsul este: Nu! Pretentiile sunt pastrate in siguranta in Casa. Pentru a ajunge in posesia banilor de concediu trebuie sa inaintati o cerere de despagubire la Casa de concedii. Atentie: exista o limita pentru data la care se poate inainta cererea de despagubire: in exemplul nostru, trebuie sa depuneti cererea cel tirziu la sfirsitul anului 2012 (adica al doilea an urmand anului din care v-a ramas restul de concediu).

Formularul de cerere de despagubire pentru indemnizatia de concediu pierduta il primiti la Casa de concedii. Puteti completa singur, nu aveti nevoie de un imputernicit care sa vi-l completeze. Nu imputerniciti pe nimeni, caci ati putea sa va pierdeti banii! Daca totusi aveti dificultati, puteti sa ne intrebati pe noi sau la Casa.



Tabela dreptul de concediu

Anul 1	Anul 2	Anul 3
Zile de concediu cuvenite	Cererea-/Data de plata drepturilor expira la sfarsitul anului	Data de plata a despagubirii expira la sfarsitul anului

Ce se inintimpla daca seful nu vireaza in Casa de concedii?

Daca seful dv. nu vireaza deloc (sau numai partial) banii ce vi se cuvin, si din acest motiv sunt prea putini bani in Casa, atunci nici Casa nu va poate plati deloc (sau numai partial) banii ce vi se cuvin. Dar Casa se va stradui in orice caz sa va asigure plata banilor cuveniti. Daca seful dv. refuza sa plateasca, atunci intervine Casa impotriva lui, reprezentandu-va juristic. Dv. nu veti avea costuri suplimentare pentru aceasta. Daca se ajunge la consens intre seful dv. si Casa sau se ia o hotarire judecatoreasca, obligandu-l pe sef sa plateasca, veti primi banii cuveniti imediat dupa ce acestia au fost virati in Casa, chiar daca data de acordare a despagubirii este de mult depasita! Pastrati calmul: Rezolvarea formalitatilor poate dura cateva saptamani. Fiti intelegatori cu colegii nostri si colegele noastre de la Casa de concedii.

Recalculari

In caz ca datele livrate Casei de catre patron nu corespund realitatii, sunt necesare recalculari. De exemplu, daca seful nu va socoteste corect toate orele lucrate si controlul vamal constata acest lucru. Casa impreuna cu autoritatile pot sa-l oblige pe sef la plata diferentelor.

Alte revendicari: Drept la indemnizatie de concediu in caz de deces

In cazul decesului unui muncitor se transmite dreptul la indemnizatie de concediu mostenitorilor legali. In acest sens, acestia

trebuie sa inainteze cerere pentru bani de concediu sau cerere de despagubire de bani de concediu la Casa de concedii.

Contul orelor lucratoare

Odata la trei luni si la sfirsitul anului sunteti instiintati despre drepturile de concediu, astfel incat sunteti permanent informati asupra numarului zilelor de concediu pe care le aveti in Casa de concedii. Cercetati atent aceste liste si urmariti toate modificarile. Drepturile de indemnizatie de concediu la fiecare 30 de zile calendaristice de concediu ar trebui să se mareasca cu aproximativ 300 EUR (vedeti calculul de mai sus). Daca nu pimiti instiintari in scris de la Casa de concediu, luati contact cu acestea si intrebati din ce motiv se intimpla asa.

Cum va puteti apara împotriva activităților ilegale ale unor angajatori?

Exemplul 1: Se apropie Craciunul. Seara tirziu va viziteaza seful la locul dv. de cazare si pretinde sa semnati intr-o lista. Aceasta lista este o cerere pentru concediu fara plata. Prin semnatura dv. confirmati ca, in urmatoarele 4 saptamani, sunteti in concediu fara plata. Care sunt consecintele privind indemnizatia de concediu?

Orice zi peste doua saptamani de concediu fara plata scurteaza numarul zilelor de concediu la care aveti dreptul. Indemnizatia de concediu va fi recalculata si redusa corespunzator cu doua saptamani de munca neprestata.



4 saptamani de concediu fara plata	=	2 saptamani mai putin zile angajatoare
6 saptamani de concediu fara plata	=	4 saptamani mai putin zile angajatoare
8 saptamani de concediu fara plata ... si asa mai departe.	=	6 saptamani mai putin zile angajatoare ... si asa mai departe.

De aceea: Nu semnati decit documente pe carea le-ati verificat si sunteti sigur ca acestea corespund adevarului. Nu semnati imediat, nu va lasati luat prin surprindere. Daca aveti neclaritati, contactati-ne imediat.

Exemplul 2: Statul dv. de plata continue zile de concediu, cu toate ca ati lucrat zilnic. De asemenea seful a in scris in statul de plata si banii de concediu cuveniti acestor zile de concediu. Dv. semnati fara sa va faceti griji. Prin aceasta pierdeti dreptul la aceste zile de concediu. Prin semnatura dv. confirmati faptul ca ati efectuat concediul si ati primit si indemnizatia cuvenita.

De aceea: Asigurati-va mereu de exactitatea documentelor pe care urmeaza sa le semnati. Nu semnati nici un stat de plata, nu exista niciun motiv legal pentru asta! Statul de plata trebuie sa va fie intotdeauna inmanat. Controlati daca acesta este in conformitate cu criteriile descrise de noi la punctul Contractul de munca si statul de plata. Daca ati semnat asa ceva fara a controla nu va mai poate ajuta nici sindicatul nici Casa de concedii.

Seful se comporta dubios – deveniti dv. activ!

Daca nu sunteti sigur ca angajatorul dumneavoastra vireaza suma ce vi se cuvine in Casa de concediu, adica daca banuiti ca seful actioneaza ilegal, puteti contacta personalul Casei spre a va informa. Odata ce suspiciunea dv. este confirmata, trebuie sa ne contactati. Este vorba despre dreptul dv.- nu aminati!

Ce trebuie sa aveti mereu in atentie:

Ce trebuie sa aveti mereu in atentie privitor la serviciile gratuite acordate de catre Casa de concedii? Raspuns: Pastrati cu grija toate scrisorile primite de la Casa de concedii, este vorba de documente importante privind angajarea dv. Respectati toate termenele pentru a nu va pierde drepturile. Informati-ne la timp daca aveti neclaritati. Casele de concedii si sindicatul sunt organizatii competente care va pot ajuta privitor la dreptul de concediu si indemnizatia cuvenita!



Sistemul de asigurari sociale

Valabil pentru salariatii migratori

Daca sunteti deplasat pe o durata mai scurta de 2 ani, ramaneti asigurat in sistemul social roman. Fara un document de dovada asupra asigurarii dv. in cadrul sistemului social roman (documentul A1), nu aveti voie sa va efectuati munca in Bayern/Germania. Permisul de lucru se obtine numai posedind o adeverinta valabila. Pentru a-l obtine, seful dv. trebuie sa aduca dovada ca sunteti inregistrat in sistemul social din Romania.

Lege si realitate

Noua ne sunt cunoscute multe cazuri in care salariatii migratori nu sunt inregistrati in mod suficient in sistemul social al Romaniei. Multe antreprize nu cotizeaza pe baza salariului minim in sectorul constructiei Germaniei ci doar pe baza salariului minim pe economie Roman. Acest fapt determina pierderi enorme la asigurarile sociale. Astfel veti fi afectati dv. in mod negativ, pentru ca dv. profitati de serviciile asigurarilor sociale. Taxele calculate pe baza unui salariului prea mic au efecte negative pentru pensia dv.



**Aparati-va impotriva masinatiunilor angajatorilor – informati-
ne despre nereguli!**

Ce puteti face pentru a va putea apara?

Asigurati-va ca sunt trecute veniturile realizate in strainatate in contractul individual de munca dv. si nu numai minimul pe economie din tara dv. In cazul in care patronul nu declara veniturile realizate in strainatate, dansul incerca sa „usureze” asigurarile sociale. Dat fiind ca asigurarile sociale germane nu au drept de a efectua cercetari in caz de suspiciune, este datoria dv. sa va interesati la aigurarea sociala din tara dv. daca patronul a declarat in mod corect toate veniturile.

Interesati-va simplu la sediul regional al asigurarilor sociale si mentionati datele corecte in caz ca patronul a declarat date false. Puteti declara personal durata deplasarii si suma totala a veniturilor

realizate in strainatate. Astfel asigurarile pot recalcula taxele si pot lua eventual masuri juridice impotriva antreprizei. Doar asa putem asigura impreuna apropierea nivelurilor de trai in Europa, orice altceva favorizeaza doar concurenta ilicita intre patroni!

Sa nu va lasati intimidat!

Angajatori care nu-si inscriu angajatii in mod corect in sistemul social nu doresc ca angajatii sa primeasca tratament medical in Germania. In caz ca aveti nevoie de tratament medical in urma unui accident de munca, costurile vor fi acoperite de catre asigurarea sociala impotriva accidentelor de munca (Unfallversicherung BG BAU). Costurile asigurarii BG BAU sunt compensate de catre asigurarile sociale romane, nu prin banii dv. Patronul dv. o sa incerce sa scape de dv. convingandu-va sa va intoarcati in tara spre a fi tratat acolo. Aceasta, pentru ca el are teama ca tot trucul cu declaratia falsa o sa devina public. De aceea:



Sa nu-i lasati sa va descurajeze – dv. aveti dreptul la tramant!

Daca in urma unui accident de munca aveti nevoie de tratament medical, sa nu-i lasati sa va impinga in tara. Nici seful, nici alt personal al firmei nu are voie sa va trimita cu forta. Aveti drept la tratament! Aceasta ramane valabil chiar si in caz ca nu ati fost asigurat in mod suficient sau chiar daca nu sunteti asigurat deloc. Retineti: Seful este persoana care a comis o fapta ilegala – nu dv.!

Sa nu aveti incredere in povestile lor!

Deseori li se spune angajatilor ca ar fi suficient sa fie inregistrati in asa zise „Gruppenauslandsversicherung” (asigurari pentru grupuri de oameni care se afla in strainatate). Aceasta este definitiv fals! Cine isi inregistreaza angajati in Germania intr-o asigurare pentru grupuri (Gruppenauslandsversicherung) probabil ca nu i-a asigurat in mod corespunzator in tara de origine sau nu i-a asigurat chiar de loc. Ganditi-va singur: Ce credeti, ce valoare are o asigurare care costa lunar 30 de Euro? In Germania orice student care lucreaza pe langa studiu cu orar redus cotizeaza macar de patru ori mai mult! O

asigura pentru grupul acopera doar maruntisuri (medicamente, bandaje, etc.). Acetse asigurari nu acopera in nici un caz costurile provocate prin accidente de munca, costurile la dentist, etc.

In caz de accident de munca: apelati la noi. Va satam la dispozitie cu sfaturi si fapte!

Valabil pentru angajati la antrepriza germana

In caz ca lucrati in Bayern sau pentru o antrepriza germana, antreprenorul trebuie sa va asigure in urmatoarele 5 asigurari sociale:

- Asigurarea sociala de pensii („Rentenversicherung“)
- Asigurarea sociala de sanatate („Krankenversicherung“)
- Asigurarea sociala de ingrijire („Pflegeversicherung“)
- Asigurarea sociala impotriva somajului („Arbeitslosenversicherung„)
- Asigurarea sociala impotriva accidentelor de munca („Unfallversicherung“)



Asigurarile ofera masuri preventive cat si masuri de reabilitare. Contributiile se ridica aproximativ la 30% din salariul brut. Cotizatiile trebuie sa fie trecute pe statul de plata. Antreprenorului ii este interzis sa le retina din salariul net.

In sectorul constructiilor asigurarea sociala impotriva accidentelor de munca se numeste „Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft“, prescurtat „BG BAU“. Patronul este obligat sa va asigure in aceasta asigurare. In caz de accident de munca asigurarea BG BAU suporta costurile pentru tratamentul medical cat si pentru tratamentul ulterior. Oferta asigurarii este foarte cuprinzatoare. Despre serviciile asigurarii va puteti bineinteles informa la BG BAU. In caz de neclaritati ne puteti contacta si pe noi.

Concediere si dreptul la protectie in caz de concediere

Exista in general doua feluri de incetare al contractului individual de munca:

Concediere/demisie cu preaviz

Concedierea sau demisia cu preaviz nu este un caz special. O concediere cu preaviz este o concediere normala.

Cazurile concedierii

Conform legii incetarea contractului individual de munca se poate stabili prin acordul ambelor parti. Un contract individual de munca pe termen limitat expira in mod automat dupa perioada de derulare.

Seful poate dispune concedierea in orice moment in cazul unor conditii obiective in care se afla firma: lipsa de comenzi, situatie financiara grea, etc. Patronul poate dispune concedierea datorita unor motive care tin de persoana dv., de exepmlu in caz ca se constata o dependenta a dv. (alcool, droguri) si dv. refuzati masuri de tratament, devenind incapabil de munca. Concedierea se emite in scris. Concedierea trebuie sa cuprinda motivul concedierii, altfel nu intra in vigoare. Depinzand de legile tarii responsabile pentru dv. exista diferite perioade de preaviz aplicabile.

In anumite tari, cum ar fi Romania, patronul poate dispune concedierii doar cu un preaviz de 20 de zile, in cursul carora aveti dreptul la absenta de 4 ore pe zi de la programul unitatii pentru a cauta un loc nou de munca (conform art. 22 al contractului colectiv de munca la nivelul ramurii constructii) fara ca aceasta sa va afecteze salariul. In Polonia, perioada preavizului depinde de durata angajarii. In Polonia, inainte de a dispune concedierea, trebuie sa fie consultat reprezentatul angajatilor.

Dv. bineinteles ca aveti dreptul sa va cereti demisia oricand. In acest caz se aplica legile tarii responsabile pentru dv., conform carora sunt stabilite previzurile. Este indicat sa cereti semnatura

patronului pe demisie si sa o purtati in original la dv., altfel nu aveti nici o dovada asupra faptului ca ati cerut demisia.

In caz ca mai aveti intrebari legate de acesta tema, apelati sa reprezentantul angajatilor, la sindicatul responsabil sa la noi.

Drepturi speciale de protectie impotriva concedierii

Un drept special de protectie impotriva concedierii exista pentru angajati cu handicap sever, femei in timpul concediului de maternitate, angajati aflati in concediu pentru cresterea copilului, reprezentantii angajatilor, ucenici si persoane care se afla in concediu pentru ingrijirea bolnavilor/batrinilor.

Concediere si reprezentantul angajatilor

Daca in firma exista un reprezentant al angajatilor, atunci seful trebuie sa il consulte inainte de orice concediere. Reprezentantul angajatilor poate influenta in diverse cazuri opinia angajatorului.



Dreptul de preaviz si concedieri

Dreptul de preaviz in Germania este de 6 zile de lucru (6 zile de lucru = 1 saptamana calendaristica). Aceasta este valabil pentru angajatori cit si pentru angajat. In caz ca lucrati mai mult de 6 luni pentru o firma germana, preavizul este de 12 zile de lucru (12 zile de lucru = 2 saptamini calendaristice). Angajatii aflati in timpul de proba pot fi concediati cu un preaviz de 6 zile. In Germania concedierea sau deminisa trebuie sa fie datate pe data de 15. sau pe ultima zi din luna.

Tabela perioada de preaviz

Timpul angajarii acumulat	Perioada de preaviz
Mai mult de 3 ani	1 luna
5 ani	2 luni
8 ani	3 luni
10 ani...	4 luni...

Concediere exceptionala/fara preaviz

In afara de concedierea normala mai exista si concedieri exceptionale, adica fara drept de preaviz. Angajatorul va poate inainta concedierea exceptionala in caz ca incalcati in mod grav si neglijent obligatiile profesionale.

Aceasta include: furtul, nerespectarea timpului de munca, comportamentul prejudiciabil, etc.

Si dv. aveti dreptul sa va cereti demisia exceptionala: in caz ca patronul nu va plateste intregul salariu. Sau: daca patronul incalca normele si normativele privind sanatatea si securitatea in munca, in caz ca nu respecta continutul contractului individual de munca, etc.

Avertizari

Avertizari in urma nerespectarii obligatiilor dv. profesionale sunt un drum sigur spre concediere. Deci: Fiti atenti si contactati-ne pe noi sau pe o persoana de incredere!

Ce nu este considerat ca motiv de concediere legal?

- Rasa
- Sexul
- Optiunea politica si activitatea sindicala si...

... participarea la greva nu este considerata motiv legal de concediere!

Prin urmare va sfatuim sa contactati in caz de concedieri neaparat reprezentatii angajatilor sau un consultant juridic. In caz ca v-ati afiliat sindicatului IG BAU, puteti apela la secretarii juridici regionali (= avocati sindicatului).

Sindicatul IG BAU are calitate de reprezentant legal al membrilor sai – nationalitatea dv. nu joaca nici un rol!

Retineri

General valabil:

Este de datoria sefului dv. sa va calculeze si sa vireze impozitul calculat la Autoritatile Financiare. Dar, in general ramane valabil: Dv. sunteti in orice caz cel tras la raspundere daca seful dv. nu a virat sau nu a virat corect sumele impozate.

Cercetati cu atentie corectitudinea statului dv. de plata si contractului individual de munca!

Asigurati-va mereu ca datele din statul dv. de plata sunt corecte. Daca impozitele nu sunt inscrise atunci in mod normal seful nici nu le-a virat. Daca observati ca seful dv. nu a in scris impozitele in statul de plata, intrebati-l simplu, poate le-a omis din greseala. Daca semnati necontrolat statul de plata, desi acesta e incorect completat, puteti ajunge la probleme, cum ar fi: Autoritatile Financiare va pot pretinde plata impozitelor neplatite.



Semnatura Dv. are valoare de dovada !

Daca aveti intrebari legate de tema "impozite" cereti ajutorul nostru, pentru ca sa va indicam un consilier financiar sau cereti ajutorul persoanelor specializate in tara dv. de origine.

Valabil pentru munca in detasare

Daca lucreti in detasari in Germania atunci platiti primii doi ani ai deplasarii impozit Conform legilor din tara dv. de origine. Impozitul pe salariu se cotizeaza catre statul german si se „parcheaza” in timpul deplasarii la Autoritatea Financiara („Finanzamt”), dar puteti intra simplu in posesia acestor bani printr-o declaratie de impozit pe venit („Einkommenssteuererklärung”). Feriti-va de sarlatani: Noi am auzit deseori de consilieri financiari care cer onorarii enorm de mari si care nu lucreaza in mod transparent. Impreuna cu sindicatul IG BAU va putem ajuta sa gasiti un consilier financiar competent si

serios. Sindicatul IG BAU coopereaza de multi ani cu o asociatie de consilieri financiari („Lohnsteuerhilfverein”) care are in cadrul sau angajati care vorbesc limba dv. materna si care lucreaza transparent si pentru o taxa foarte convenabila. Ca membru de sindicat profitati de faptul ca nu trebuie sa platiti suma de inregistrare la aceasta asociatie.

Sindicatul IG BAU va poate pune in legatura cu un consultant juridic serios!

Valabil pentru angatii firmelor germane

Daca sunteti angajat al unei firme germane, pe statul dv. de plata lunar se afla diferite retineri pe care patronul dv. vi le retine din salariul brut si le vireaza direct la Asigurarile Sociale sau la Oficiul Financiar.

Tabela Retinerilor (Contributiile angajatului)

Asigurarea de sanatate (fara contributie speciala)	8,2 %
Asigurarea de pensie	9,95 %
Asigurarea de ingrijire (cu copii)	0,975 %
Asigurarea de ingrijire (fara copii)	1,225 %
Asigurarea de somaj	1,5%
Impozit pe salariu (variaza in functie de salariu)	intre 14 % si 42 %

Daca sunteti angajat direct al unei firme germane, veti plati in caz normal impozitul german. Seful dv. trebuie sa calculeze lunar impozitul, sa vi-l retina si sa il vireze la Oficiul Financiar. Daca sunteti

membru al unei comunitati religioase germane, cum ar fi romano-catolica sau evangelica trebuie sa platiti si impozit bisericesc.

Suma de baza neimpozabila pentru necasatoriti este 8.004,- Euro pe an. Deci daca dv. cistigati mai mult de 8.004,- Euro pe an, trebuie sa cosiderati cistigul dv. ca fiind impozabil. Pentru casatoriti suma de baza anuala neimpozabila este de 16.008,- Euro.

Sanatatea si securitatea in munca

Echipamentul de protectie personal

Controlul aplicarii dispozitiilor de protectie a sanatatii si a securitatii in munca este una dintre obligatile patronului. Este de datoria lui sa si instruiasca angajatii sai si le puna toate mijloacele necesare la dispozitie. Costurile pentru echipamentul personal de protectie le poarta patronul dv. De asemenea este datoria lui de a controla in mod permanent eficienta masurilor preluate.



Lista de control privind echipamentul de protectie personal

- Purtarea **castilor de protectie** este obligatorie. Casca este esentiala pentru securitatea dv. Cele mai multe accidente mortale sau cu consecinta de invaliditate permanenta ar fi putut fi omise daca accidentatul ar fi purtat o casaca de protectie. Casca trebuie sa fie in regula, o casca defecta trebuie sa fie inlocuita. De asemenea este necesar sa cereti o noua casca in urma unei lovituri, chiar daca lovitura nu a lasat nici o urma. Acordati atentie si asupra vechimii castii, fiindca materialul castii isi pierde cu timpul calitatea. Casti vechi sau defecte nu va protejeaza in mod corect! O casca noua primiti gratis de la firma angajatoare.

- **Incaltamintea de protectie** trebuie sa corespunda cu nivelului de siguranta S3 („Sicherheitsstufe 3”). Numai acesti bocanci au talpa si bombeu de otel. Nu este recomandat sa purtati bocanci de siguranta de nivel mai scazut, pentru ca in acest caz pericolul de a va accidenta in mod serios creste enorm iar consecintele pot fi foarte grave: septicemie sau chiar amputarea membrelor. Ingrijirea bocancilor este sarcina dv., costurile pentru bocanci le porate seful.
- Patronul dv. trebuie sa va puna la dispozitie **manusi de protectie**. Este indicat de a le purta in decursul muncii. Manusi uzate trebuie sa fie inlocuite de catre patron.
- In constructii exista pentru diferitele domenii (constructii la mare inaltime, eliminarea deseurilor, etc.) manusi potrivite (manusi de protectie impotriva solicitarilor termice, mecanice, chimice, biologice etc.). Fiti atenti sa purtati numai manusiile potrivite.
- **Haine de protectie** potrivite nevoilor dv. trebuie sa va fie puse la dispozitie de catre patron in mod gratuit. Haniile de protectie trebuie sa fie de marimea necesara si sa nu va incurce la munca. Curatatul zilnic al hainelor este sarcina dv. In caz ca sunteti activ in dmomeniul constriiilor de strazi sau in caz ca lucrați in functie de instructor pe un santier sau in caz ca lucrați in apropiere de cale ferata este obligat sa purtati o vesta reflectorizanta. Noi va sfatuim sa purtati o vesta reflectorizanta in mod permanent. Fiti atent sa va protejati impotriva efectelor expunerii la radiatiile UV solare. Cel mai bine este daca nu lucrați niciodata cu partile superioare de corp libere. Radiatiile UV determina arsuri de piele care conduc la cancer de piele. Impotriva acestui efect exista tricouri care resping radiatiile UV. Este interesul dv. sa va cumparati aceste haine in caz ca patronul dv. nu vi le pune gratuit la dispozitie.
- In caz ca din punct de vedere tehnic nu se pot monta balustrazi de protectie si in caz ca nu se pot monta schele de protectie sau plase de siguranta seful dv. trebuie sa puna la dispozitie **echipamentul individual de protectie a muncii** (de exemplu centurii de siguranta care sa va protejeze impotriva caderilor de



la inaltime). De asemenea aveti voie si este indicat sa cereti echipamentul individual de protectie a muncii in caz ca lucrați in apropiere de margini de acoperis sau de deschideri adinci in pamint, in caz ca va desfasurati munca pe stalpi, scara sau rampa de acces. Important: Seful dv. este nevoit sa va ofere antrenarea cu privire la purtarea echipamentului individual de protectia muncii. Tot asa dansul este nevoit sa puna destule exemplare la dispozitie. Examinati cu atentie starea echipamentului si controlati sa nu aiba crapaturi si deteriorari inainte de-l a purta.

- In functie de locul de munca poate sa devina necesar de a purta **masti de protectie, ochelari de protectie, antifoane, de a proteja fata, genunchii, sau chiar intregul corp.** Inhalarea prafului de pietre sau de asbest poate provoca de exemplu cancerul plaminilor urmat de o perioada lunga de infirmitate. O masca de protectie in combinatie cu un echipament de protectie (atentie la renovarea constructiilor vechi!) va pot proteja. Angajatorul dv. este responsabil pentru punerea la dispozitie echipamentului de protectie. Solicitati-l in caz ca nu este atent. Aveti obligati sa purtati echipamentul de protectie.



Responsabilul cu protectia muncii este persoana competenta

In fie care santier se gasesc responsabili cu protectia muncii. Acestia organizeaza locurile de munca in asa fel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor. Cel putin un responsabil trebuie sa fie la dispozitie, si in caz ca santierul este foarte mic. Solicitati angajatorul sa va spuna cine este responsabilul cu protectia muncii.

In caz ca va dati seama de riscuri pentru securitate si nu sunteti in stare sa le eliminati, trebuie neaparat sa consultati responsabilul cu protectia muncii. Aceasta ramane de asemenea valabil in caz ca aveti nevoie de un echipament de protectia a muncii si acesta nu v-a fost pus la dispozitie de catre patron. In caz ca nimeni nu se intereseaza de problemele dv. sau in caz ca nu exista un responsabil cu protectia muncii puteti apela oricand la noi.

Protectia Securitatii si sanatatii in munca nu este un lux, este drept fundamental!

O persoana care incalca legile referitoare la securitatea si sanatatea in muca sau care se compoarta in mod extrem de neglijent, primejduind chiar viata angajatilor sai, comite o fapta penala! Toate antreprizele care actioneaza pe un anumit santier in comun (antrepriza generala, subantreprize etc.) sunt obligate la prudenta si diligenta: toti patronii trebuie sa aiba grija de securitatea angajatilor. Fiecare patron este responsabil pentru toti muncitorii – nici unul nu se poate sustrage acestei raspunderi!

Obligatia de prudenta si diligenta este valabila pentru toti!

Bineinteles ca si dv. sunteti obligati la prudenta si diligenta la locul de munca. In primul rand conteaza securitatea dv. In plus trebuie sa tratati si pe colegi cu grija. Sa va abtineti de actiuni care are putea sa audca un pericol ceilorlati colegi! Si: Nu inchiedti ochii la pericole! Pentru ca: Si renuntarea la o actuine poate provoca daune pentru colegi. La obligatile dv. se mai adauga si urmatoarele: Sa folositi materialele de lucru, masinile si utilajele numai in mod corespunzator.



Cazuri grave si speciale (evenimente familiale deosebite)

Exista cazuri grave si speciale (acica evenimente familiale deosebite ca de exemplu decesul unui membru de familie, casatorie, urmasi, inbolnavirea greava unui membru de familie, etc.), in care aveti nevoie se parasiti repede locul de munca. In cazul acestor evenimente aveti drept la zile libere platite. Evenimentele si numarul zilelor libere sunt stabilite prin legi sau prin contractele colective aplicabile. Este important sa nu plecati de la locul de munca fara nici o comunicare. Nu toate cazurile de urgenta sunt cazuri grave si speciale. Consultati-l neaparat pe angajatorul dv. inainte de a pleca. In caz ca el nu va ajuta, apelati la reprezentantul angajatilor sau la sindicatul dv. Acestia va pot clarifica drepturile dv.

Lipsa din cauza de boala

In caz ca va inbolnaviti este forate important sa-i comunicati angajatorului aceast fapt inca in prima zi de boala si la inceputul programului. Consultati in aceasi zi un medic si cereti-i un certificat

de boala. Dupa aceasta este nevoie sa-i comunicati patronului cate zile o sa lipsiti de la munca. Aceasta informatie este trecuta pe certificatul de boala („Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung“). Cel tarziu in a treia zi de boala certificatul trebuie sa se afle la dispozitia angajatorului pentru a nu se crea un motiv de concediere.

In caz ca boala dureaza mai mult decat atestat: trebuie sa consultati medicul din nou cel tiziu in ultima zi din primul atest pentru ca dansul sa va atesteze mentinerea boli, si pentru a avea timp ca sa puteti comunica acest fapt din timp angajatorului si pentru a-i putea inainta imediat atestul cel nou. Valabil pentru angajatii unei antreprize germane: In caz ca lucreti direct pentru o firma germana si vi se intampla sa lipsiti din cauza de boala, seful este nevoit sa va plateasca zilele de boala. Plata zilelor de boala nu este reglementata peste tot la fel. In caz de indoiala se aplica legile si normele statului in care antrepriza angajatoare isi are sediul central.

Accidente de munca si inregistrarea acestora

In caz de accident de munca este foarte important sa aveti grija ca accidentul sa fie documentat in mod corect. Es indicat sa luati aceasta treaba in miinile dv. si sa nu va bazati pe idea ca seful va inregistra accidentul in mod corect. Comunicati accidentul de munca medicului care va trateaza si aveti grija se fie inregistrat ca accident de munca. Chemati pentru tratament si inregistrare un asa zis „Durchgangsarzt“ (acesta este un medic tranzitoriu care este angajat al asigurarilor sociale impotriva accidentelor de munca). In anexa gasiti o declaratie care o puteti inainta in caz de accident de munca pentru a asigura inregistrarea accidentului ca accident de munca. Fara o documentatie corecta pierdeti multe avantaje, care sunt garantate prin asigurarile sociale (Costuri de tratament, Tratament postoperatoriu, fizioterapie, etc.).

Atentie: Printre angajatori si superiori exista anumiti care au scopul de a musmaliza accidentele de munca. Nu ascultati de ei, altfel se poate intampla sa va pierdeti drepturile asigurate de catre asiguralrile germane. De exemplu, in cazul in care o rana mica se transforma intr-o rana grava cu risc la septicemie si prin aceasta poate provoca o invaliditate permanenta. Numai daca accidentul de



munca care a provocat acea rana mica a fost documentat in mod corect si cuprinzator exista sanse reale la o pensie de invaliditate.

Documentarea accidentelor de munca in mod corect: Luati singur masuri!

Exemple din lumea muncii:

Exemplu 1: Un angajat se raneste la cap, doar o mica zgarietaura. Se prezinta sefului care nul ia in seama. Il convinge ca faptul nu trebuie sa fie documentat la asigurarea sociala impotriva accidentelor de munca. Ghinionul este ca doar peste doi ani apar consecintele accidentului. Doar dupa doi ani se constata o restrictie de capacitate de munca din cauza accidentului de munca. Fiind ca accidentul nu a fost documentat, angajatul este nevoit sa-si ceara dreptate in fata unui tribunal. Aceasta costa multi banii. Un rezultat favorabil nu este garantat pentru ca martori nu se mai gasesc. Angajatul pierde cazul. Din cauza ca intimplarea nu a fost inregistrata in mod corect, asigurarea sociala nu este nevoita sa-i plateasca o pensie de invaliditate.

De aceea: Daca aveti de gand sa profitati de masurile de tratament si de reabilitare garantate prin asigurarile sociale, trebuie sa documentati corect orice accident de muca. Sa nu va bazati pe angajator – deveniti dv. insusi activ!

Lista de contro privind accidente de munca

- Notati imediat numele colegilor care pot da marturie despre accident
- Notati imediat locul, desfasurarea si ora exacta si cauza accidentului de munca
- Apeltai la personalul antreprizei generale („Polieri” si „Bauleiteri” din cadrul firmei germane) si rugati-i sa inregistreze accidentul in „Verbandbuch/Baustellenbuch” (=jurnal de santier). Cereti sa se inregistreze si accidente care nu vi se par grave. Este foarte important ca inregistrarea sa fie in caz de

nevoie la dispozitia asigurarilor sociale sau medicilor care va trateaza.

- Sa nu va supuneti presiunilor sefului: documentati accidentul de munca dv. insusi si cereti semnaturile unui Polier si unui coleg pe declarataia personala.

Cand pot sa fiu sigur ca accidentul de munca a fost documentat in mod corect?

In caz ca documentul de internare arata ca in Figura nr. 1 cazul a fost inregistrat in mod corect. Asa ar putea arata, (priviti Figura nr. 2) in caz ca accidentul nu a fost documentat in mod corect.

Figura 1 = corect

Einweisung
Unfall
Notfall
☒ BG-Fall

Figura 2 = gresit

Einweisung
Unfall
☒ Notfall
BG-Fall



„Einweisung” inseamna doar ca ati fost internat, „Unfall” inseamna ca ati avut un accident, „Notfall” inseamna caz de urgenta, si „BG-Fall” inseaman ca BG-ul (BG = Berufsgenossenschaft = Asigurarea sociala impotriva accidentelor de muca) a fost instiintat. Numai in acest caz beneficiati de programul medical cuprinzator si numai in acest caz puteti fi sigur ca toate costurile sunt preluate de catre asigurarea sociala.

Munca fara acte in regula/Munca la negru

Chiar daca forma angajarii este ilicita: muca fara contract individual de munca, munca sub forma de contractant aparent independent („Scheinselbstständigkeit”), etc. totusi aveti drept la tratamentul asigurat de catre asigurarile sociale. Acestea acopera costurile provocate.

E bine sa ai incredere - dar controlul are valoare mai mare!

Exemplu: Un angajat cade de la inaltime si isi rupe piciorul. Are dureri mari. Din cauza ca nu intelege limba germana el este condus de catre traducatorul firmei angajatoare la medic. Traducatorul incearca sa-l convinga sa se intoarca in tara pentru tratament. Acolo ar avea personal medical care vorbeste lui materna. Durerile insa sunt asa de mari incit decide sa ramana la tratament in Germania. A avut mare noroc: Intirzierea cauzata de un transport ar fi avut ca urmare amputarea piciorului.

De aceea: Sa nu va lasati convinsi la actiuni necugetate. Contactati in caz de indoiala persoane de incredere. Ajutor se gaseste deseori in imediata apropiere: Daca sinteti intr/un spital german si aveti nelamuriri intrebati angajatii spitalului despre colegi din tara dv de origine. Deseori exista surori, persoane de serviciu sau angajati in cantine, etc. cu care va puteti intelege in limba dv. materna si care pot traduce si intermedia intre dv. si medic. In caz ca aveti nevoie de competenta unui vorbitor de limba dv. materna pueteti de asemenea apela in cazuri asemanatoare la organizatia noastra.



Cheltuieli de transport-cazare si diurne

Valabil doar pentru angajati la o firma germana

Contractul colectiv la nivelul ramurii constructii BRTV Bau este valabil si pentru dv. daca sunteti angajat al unei firme de constructii din Germania. Acest contract colectiv contine reguli exacte privind plata cheltuielilor de transpot-cazare si diurne suportate de catre patron.

In Germania este normal ca dv. personal sa va platiti chiria pentru apartamentul in care locuiti. Daca santierul este atit de departe,

incat trebuie sa innoptati in alt loc, trebuie ca seful dv. sa va acopere aceasta cheltuiala, sau sa va asigure o suma „pausal“ din acest motiv. Detalii despre acest punct, mai jos.

Cheltuielie de transport la distanta mica

Daca santierul e mai departe de 10 km, dar sub 50 km fata de locuinta dv. si va deplasati cu masina dv. privata, seful dv. trebuie sa suporte cheltuielie de transport („bani de kilometru“). Fiecare kilometru de distanta se socoteste cu 30 Cent pe kilometru distanta. Acesti bani se platesc pentru distanta de la locuinta dv. la santier, adica pentru o „distanta obisnuita/fara ocol“. Suma de 30 Cent pe kilometru se intelege pentru dus-intors. Suma maxima pe care o puteti pretinde pentru 50 Kilometri este 15,- Euro. (Daca santierul e mai departe de 50 km sunt alte reguli valabile, vedeti mai jos.)

Exemplu de calcul

$$30 \text{ km} \times 30 \text{ Cent} = 9 \text{ Euro}$$



Alte mijloace de transport

Daca angajatorul va ofera un mijloc de transport, atunci nu aveti dreptul la decontarea cheltuielilor de transport („bani de kilometru“). Daca nu folositi autovehiculul propriu si nici un vehicul al firmei ca sa ajungeti la locul de munca, ci folositi mijloacele de transport in comun, atunci seful dv. trebuie sa va plateasca biletele de calatorie.

Diurna la distanta mica

Daca faceti naveta zilnica la serviciu, si din acest motiv sunteti mai mult de 10 ore pe zi plecat de-acasa, seful dv. trebuie sa va plateasca o diurna („Verpflegungszuschuss“ / „Auslösung“). In Germania de vest, de exemplu in landurile Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Hessen etc., aceasta se ridica la suma de 4,09 Euro pe zi. In landurile de est ale Germaniei, cum ar fi Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Brandenburg etc., vi se cuvin zilnic numai 2,56 Euro. Seful dv. trebuie sa va plateasca acesti bani, altfel procedeaza ilegal.

Daca faceti naveta lunara, atunci se aduna repede sume mai mari. Diurna lunara poate ajunge la 90 Euro. Daca se adauga si costurile de transport („banii de kilometru”) zilnic, adica de exemplu 9 Euro, se ajunge la sfarsitul lunii cu usurinta la suma de 300,- Euro.

Tabel de control: Cheltuielie de transport si diurna la naveta scurta

	Vest	Est
Cheltuielile de transport (zilnic)	0,30 € pe km, maximal 15 € pe zi	
Diurna (zilnic)	4,09	2,56

Diurna la distanta mare

Daca santierul pe care lucrați se afla la o distanta mare de locuinta dv. si durata calatoriei pana la santier e mai mare de 1 ora si 15 minute, atunci seful dv. trebuie sa va plateasca pe zi 34,50 Euro. Aceasta suma este prevazuta sa acopere atat cheluieli pentru hrana cat si pentru plata unei camere. Daca seful va asigura un adapost pe care-l plateste el atunci poate retine din aceasta suma 6,50 Euro.

Cheltuielile de transport la distanta mare

Daca lucrați la o distanta mare de acasa, asa incat sunteti nevoit temporar sa aveti un alt adapost acolo, atunci vi se cuvin nu numai diurne. In acest caz aveti drept la decontarea cheltielilor de transport pentru calatoriile intre cele doua localitati. Daca folositi masina personala pentru a ajunge la santier, seful dv. trebuie sa va plateasca 15 centi pe kilometru parcurs. Puteti pretinde acesti bani pentru dus si intors. Daca seful dv. va asigura un mijloc de transport, atunci desigur nu vi se cuvin acesti bani. Inca ceva: Timpul pentru efectuarea drumului dimineata de la locuinta la santier si seara de la lucru inapoi este socotit ca timp de munca, deci trebuie platit ca timpul de munca.pe santier.

Diurna nu se plateste pentru calatorii de sfarsit de saptamina, in caz de spitalizari sau in caz de absente nemotivate. In cazul in care va intoarceti in week-end acasa si ati inchiriat o camera in apropierea locului de munca si sunteti nevoit s-o platiti in continuare angajatorul este obligat sa acopere o parte din costurile de cazare.

Aceasta ramane valabil si pentru spitalizari care nu dureaza mai mult de 14 de zile. In ambele cazuri patronul este nevoit sa va plateasca o parte din costurile de cazare. Suma integrala se ridica maximal la suma salariului pentru o jumatate de ora de lucru pe zi.

Tabel de control: Diurne si retineri la naveta mare

Diurne	34,50 €
Retineri	6,50 €
Cheltuielile de transport	0,15 € pe Kilometru

Calatorii acasa in week-end

Pentru calatorii de sfirsit de saptamina de la santierul indepartat spre locuinta dv. obisnuita, daca folositi masina proprie vi se cuvin din partea patronului 30 Cent pe Kilometru parcurs. Daca santierul este la distanta mai mare de 250 Kilometri de sediul firmei/locului de munca obisnuit, patronul trebuie sa va dea la fiecare a opta saptamina o zi libera legata de sfirsitul de saptamina. La peste 500 kilometri, doua zile libere platite. Daca insa el va plateste zborul si transportul si de la aeroport, nu mai este obligat sa va dea zilele libere platite.



Valabil pentru salariati tmigratori

In caz va ati fost deplasat in Germania de catre o firma straina, in prevederea cheltuielilor de transport si diurnelor raman valabile legile tarii de origine si contractele colective la nivelul ramurii/unitatii. In cazca aveti neclaritati sau intrebari, bineinteles ca puteti apela la noi.

**Legea constitutională a întreprinderii
(„Betriebsverfassungsgesetz“)**

General valabil

Daca lucrati pe teritoriul landul-ui Bayern sau in alt Land german, veti cunoaste ceva rar intalnit in alte tari: asa numitul reprezentant al angajatilor. Reprezentatii sunt purtatoarii intereselor angajatilor unitatilor. Reprezentantii sunt alesi direct de catre angajatii intreprinderii. Reprezentantul este persoana de incredere pentru angajatii intreprinderii si in acelasi timp membrul de legatura intre sindicat si angajatii firmei. Datorita pozitiei sale speciale, reprezentantul beneficiaza de protectie generala impotriva concedierii.

Mai multe drepturi multumita reprezentatilor angajatilor!



Reprezentantii se preocupa de o corecta incadrare in grupele de salarizare, prin urmare de a vi se asigura salariul cuvenit. Reprezentatul participa la determinarea conditiilor de munca, trebuie consultat inaintea concedierii oricarui angajat si participa la stabilirea masurilor de ridicare a nivelului de pregatire profesionala in intreprindere. El poate impune o conventie colectiva de munca la nivel de unitate. Conventiile colective la nivelul unitatii reglementeaza organizatia unitatii in favoarea angajatilor. O conventie colectiva la nivelul unitatii functioneaza deci ca o lege, ca un cotract colectiv de munca. Deci: reprezentantii angajatilor creaza drepturi colective si prin aceasta il detaseaza pe angajat din starea lui de izolare fata de patron. Astfel sunteti mai bine aparat!

Cine poate fi ales ca reprezentant?

In Germania numai angajatii au dreptul de a fi alesi ca reprezentanti. Numarul lor variaza in functie de marimea intreprinderii.

Numarul angajatilor	Numarul posibil de reprezentanti
5 - 20 angajati cu drept de vot	1 Persoana
21- 50 angajati cu drept de vot	3 Persoane
51 - 100 angajati cu drept de vot ...	5 Persoane...

Cine poate candida? Cine poate alege?

Numai angajati de varsta majora, a caror durata de angajare depaseste 6 luni au dreptul sa candideze. Drept de participare la alegere au si muncitori straini, care nu au cetatenie germana.

Cine suporta costurile pentru reprezentanti?

Costurile pentru existenta reprezentantilor sunt suportate de catre angajator. Acste costuri sunt pe de o parte costuri circulante, cum ar fi: incaperi, material didactic, personal, telecomunicatii, deplasari cat si investitii, cum ar fi: mobile de birou, mijloace de comunicatie, de informatie sau de tehnica de birou, literatura de specialitate, etc. Daca intreprinderea este suficient de mare (200-500 de angajati) reprezentantul trebuie sa fie detasat de munca sa obisnuita. El nu mai depune munca pe santier ci se ocupa in principal de problemele colegilor sai.

Care sunt preocuparile concrete ale reprezentantului?

- El supravegheaza respectarea legilor in vigoare si prescriptiile privind sanatatea si securitatea in munca. In acest scop el poate sa implice in munca sa asigurarile medicale impotriva accidentelor de munca si inspectia muncii. Astfel, in firma „dv.” poate fi tot timpul asigurata sanatatea si securitatea in munca situata la cel mai actual nivel tehnic.
- El controleaza daca aveti un contract de munca incheiat conform legilor in vigoare.
- Cand constata incorectitudini, el este in masura sa pretinda sefului dv. sa le inlature.
- El pretinde luarea de masuri pentru asigurarea locurilor de munca, pentru imbunatatirea conditiilor de munca sau de asemenea pentru ridicarea calitatii muncii.
- El are datoria sa lupte impotriva tratarii diferentiale a angajatilor, sa se angajeze pentru ca nimeni sa nu fie tratat diferit, datorita descendentei (neamului), religiei, nationalitatii sau sexului sau. De asemenea el urmareste ca nimeni sa nu fie



discriminat datorita covingerilor sale politice sau a activitatii sale in sindicat.

- El este in masura de a favoriza angajarea persoanelor puternic handicapate sau a celor care au nevoie de apara.
- El trebuie sa fie consultat in caz de concedierea cuiva.
- Reprezentantului ii revine sarcina integrarii colegilor straini. El poate organiza cursuri de limba si sesiuni informative speciale, pe costul intreprinderii.
- In cadrul planificarii personalului, el este in masura sa favorizeze interesele angajatilor.
- El este in stare de a lua masuri organizatorice pentru calificarea angajatilor.
- Reprezentantii usureaza coeziunea membrilor de sindicat cu sindicatul acestora.
- Numai in intreprinderile cu reprezentati ai angajatilor exista asa numitul „plan social“ in cazul unor concedieri masive. In acest „plan social“ sunt trecute obligatiile firmei fata de angajati, cum ar fi acordarea de compensatii in caz de asemenea concedieri.
- In intreprinderile fara reprezentanti ai angajatilor nu exista dreptul legal la asemenea pretentii.

Dupa cum se vede, lista este foarte lunga. Am dorit sa va facem doar o scurta prezentare, sa va convinge de importanta reprezentantilor angajatilor. Daca am reusit sa va trezim interesul, anuntati-ne. Chiar daca in firma „dv.“ nu exista inca un reprezentant, nici o problema! Impreuna cu sindicatul IG BAU noi va putem ajuta sa-l alegeti.

Reprezentantii se pot ocupa numai de probleme pe care le cunosc. Daca in firma dv. exista reprezentanti ai angajatilor si daca aveti o problema, aveti dreptul de a-l cauta si a va adresa reprezentantului in timpul serviciului. De asemenea aveti dreptul, in discutii purtate cu angajatorul dv., sa aveti alaturi pe unul din reprezentanti, la alegerea dv.

Valabil pentru salariati migratori

Daca seful dv. colaboreaza cu o intreprindere din Bayern, dv. puteti (in caz de probleme) sa apelati la reprezentatul angajatilor antreprizei generale („Generalunternehmen”). Chiar daca el nu poate sa intervina activ pentru dv., va poate ajuta indirect. Privitor la probleme legate de protectia muncii, de cazare, de igiena corpurilor sanitare in cadrul santierului, etc., intervine el adesea direct, fiindca acestea ii afecteaza si pe angajatii intreprinderii generale.

Daca intreprinderea dv. nu va plateste corect sau chiar deloc, el poate sa-l avertizeze pe seful sau. Caci antrepriza generala garanteaza si pentru ca firma dv. intr-adevar sa va plateasca salariul minim in constructii. Daca intreprinderea dv. nu mai poate sa va plateasca sau va plateste prea putin sau cu intarziere, antrepriza generala poate fi obligata sa va plateasca direct dv. salariul minim net in constructii, daca dv. sau purtatorul dv. de interese intervine in acest fel. In acest caz este foarte important sa ne informati din timp pentru a putea lua masurile necesare pentru a putea obtine drepturile dv. banesti.



Reprezentantii angajatilor sunt foarte bine informati si va pot ajuta sa primiti indrumari competente, informatii importante si ajutor, la nevoie.

Lista de control date privind angajarea

Noi cei de la EVW suntem adesea confruntati cu situatii in care:

- Seful dispare de azi pe miine impreuna cu toti banii castigati
- Firma, la care sunteti angajat falimenteaza
- In caz ca lucreti ca liber profesionist, adica cu un „Gewerbe”: Seful imporeuna cu alti co-„antreprenori” va exclude din antrepriza pe baza de procura, fara sa va plateasca banii cuveniti pentru munca depusa.

- Dv. vi se impune de catre statul german plata impozitelor pe care seful dv. trebuia sa le fi virat el statului.

In toate aceste situatii si, indiferent daca lucrati ca angajat la o firma bavareza sau ca (pseudo-) lucrator independent in Bayern, poate sa fie numai in folosul dv., daca in caz de nevoie urgenta puteti dispune de urmatoarele date:

- Numele si adresa angajatorului
- Numele exact si forma juridica a companiei in care lucrati (de exemplu SC NuPlatimSalrii SRL din Bacau, cu filiala din Hamburg)
- Adresa persoanei responsabile care da instructiunile de constructie.
- Numele si adresa beneficiarului si al celorlalti intermediari.
- Adresa locului de munca (strada si numarul casei, codul postal si localitatea)
- Numele si adresele firmelor care exista si sunt active simultan, si de asemenea, ar putea fi avea rolul de antreprenori generali si sub-contractor sau constructor.
- Adresa exacta a locului de cazare care este pus la dispozitie
- Orice altceva care ar putea fi de folos in caz de conflict (fotografii si video-clipuri care va arata pe dv. si colegii dv. de la locul de munca pe santier, imagini ale fi placa cu numele santierului, marturii ale colegilor, declaratii, etc)

In cazul unui conflict, este, de asemenea bine daca puteti dispune de urmatoarele date:

- Listarea orelor lucrate pe zi, pauze si activitati conexe prestate (un tabel corespunzator de gestionare a timpului poate fi obtinute de la EVW in limba dv. materna)
- Numele si adresele colegilor cu care lucrati
- Adresele si numerele de telefon ale colegilor local cat si a celor din tara de origine
- Numele de maistri si a tuturor celorlalte persoane, care va dau indicatii de munca.

- Contractul de munca (sau cel puțin o copie a acestuia) și orice alte documente scrise, care ar putea documenta raportul de munca (În caz ca lucrați cu un „Gewerbe”: înregistrarea firmei dv., certificate de Case sociale și de asigurări sociale, copii ale registrului de lucru, înregistrări video ale șefului cu personalul, etc.)

Notite personale:



