

Anexa I - Dispoziții legale

Extras din Legea privind orele de lucru

§ Secțiunea 3 Orele de lucru pentru angajați

Timpul de lucru al angajaților nu poate depăși opt ore pe zi lucrătoare. Poate fi prelungit până la zece ore numai dacă în termen de șase luni calendaristice sau în termen de 24 de săptămâni nu se depășește în medie opt ore pe zi lucrătoare.

§ Secțiunea 4 Pauze pentru odihnă

Munca trebuie întreruptă de pauze prestabilite de cel puțin 30 de minute dacă timpul de lucru depășește șase ore, până la nouă ore și 45 de minute dacă timpul de lucru depășește în total nouă ore. Pauzele de odihnă în conformitate cu prima propoziție pot fi împărțite în perioade de cel puțin 15 minute fiecare. Niciun lucrător nu poate fi angajat mai mult de șase ore consecutive fără pauză.

§ Secțiunea 5 Perioada de odihnă

(1) Lucrătorii trebuie să aibă o perioadă de odihnă neîntreruptă de cel puțin 11 ore la sfârșitul timpului zilnic de lucru.

(2) Durata perioadei de odihnă menționată la alineatul (1) poate fi redusă cu până la o oră în spitale și alte unități pentru tratament, îngrijirea și asistența persoanelor, în restaurante și alte locuri de divertisment și cazare, în întreprinderile de transport, în radiodifuziune și în agricultură și creșterea animalelor, dacă orice reducere a perioadei de odihnă într-o lună calendaristică sau în termen de patru săptămâni este compensată prin prelungirea unei alte perioade de odihnă la cel puțin douăsprezece ore. [...]

§ Secțiunea 7 Reglementări diferite

(2) Cu condiția ca protecția sănătății angajaților să fie asigurată printr-o compensație de timp adecvată, un contract colectiv sau, pe baza unui contract colectiv, un contract de lucrări sau servicii poate permite, de asemenea,

No. 2. să adapteze prevederile secțiunilor 3, 5 (1) și 6 (2) din agricultură la sezonul de cultivare și recoltare și la efectele vremii.

§ Secțiunea 10 Angajarea în zilele de duminică și de sărbători publice

(1) În cazul în care munca nu poate fi desfășurată în zilele lucrătoare, angajații pot fi angajați în zilele de duminică și de sărbătorile legale în abatere de la articolul 9 [...] nr. 12 în agricultură și creșterea animalelor și în facilități pentru tratarea și îngrijirea animalelor.

§ Secțiunea 15 Licență, autorizație

(1) Autoritatea de supraveghere poate ... Nr. 1 poate acorda un timp de lucru zilnic mai mare pentru operațiunile sezoniere și de campanie pentru perioada sezonului sau a campaniei care se abate de la articolul 3, articolul 6 alineatul (2) și articolul 11 alineatul (2), dacă prelungirea timpului de lucru peste opt ore în zilele lucrătoare este compensată de o reducere corespunzătoare a timpului de lucru în alte momente.

Ordonanța privind angajarea străinilor (Beschäftigungsverordnung - BeschV)

§ Secțiunea 15a Angajarea sezonieră

(1) Cetățenii străini care sunt admiși pe baza unui acord între Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă și administrația muncii din țara de origine privind procedura și selecția în scopul angajării sezoniere în conformitate cu Directiva 2014/36 / UE a Parlamentului European și al Consiliului din 26 februarie 2014 privind condițiile de intrare și ședere a resortisanților țărilor terțe în scopul încadrării în muncă ca lucrători sezonieri (JO 2014, p. 1). L 94 din 28.3.2014, p. 375), Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă poate, în scopul exercitării unui loc de muncă sezonier în mod regulat de cel puțin 30 de ore pe săptămână în agricultură și silvicultură, horticultură, industria hotelieră și de catering, prelucrarea fructelor și legumelor și gaterelor

1. eliberează permise de muncă pentru o perioadă de până la 90 de zile pe perioadă de 180 de zile în cazul resortisanților unui stat enumerați în anexa II la Regulamentul (CE) nr. 539/2001. [...]

Angajarea sezonieră a unui cetățean străin nu poate depăși șase luni într-o perioadă de douăsprezece luni. Durata angajării sezoniere nu poate depăși perioada de valabilitate a documentului de călătorie. În cazul secțiunii 39 nr. 11 din ordonanța de ședere, consimțământul se consideră acordat până la luarea unei decizii cu privire la aceasta. Străinilor care au fost angajați ca lucrători sezonieri pe teritoriul Republicii Federale Germania cel puțin o dată în ultimii cinci ani trebuie să li se acorde o atenție preferențială în cadrul numărului de permise de muncă și acorduri stabilite de Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă. Perioada de angajare a lucrătorilor sezonieri este limitată la opt luni într-o perioadă de douăsprezece luni pentru o companie. Sentința 5 nu se aplică întreprinderilor care cultivă fructe, legume, vin, hamei și tutun.

(2) Acordarea unui permis de muncă sau a consimțământului este supusă următoarelor condiții

1. se furnizează dovada unei asigurări de sănătate suficiente
2. lucrătorul sezonier este asigurat cu cazare adecvată, și
3. există o ofertă concretă de muncă sau un contract de muncă valabil care specifică în special
 - a) locul și tipul lucrării,
 - b) durata angajării,
 - c) remunerarea,
 - d) timp de lucru pe săptămână sau lună,
 - e) durata concediului plătit,
 - f) unde este convenit, alte condiții de lucru; și
 - g) dacă este posibil, data începerii angajării.

Dacă angajatorul oferă cazare muncitorului sezonier, chiria trebuie să fie rezonabilă și nu poate fi dedusă din salariu. În acest caz, lucrătorului sezonier trebuie să i se acorde un contract de închiriere care să stabilească condițiile contractului de închiriere. Angajatorul trebuie să notifice imediat Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă cu privire la orice modificare a locurilor de cazare ale angajaților sezonieri.

(3) Permisul sau consimțământul de muncă se refuză sau se retrage dacă

1. cetățeanul străin se află deja pe teritoriul Republicii Federale Germania, cu excepția cazului în care intrarea a fost făcută în scopul angajării sezoniere sau dacă permisul de muncă sau aprobarea se solicită pentru un alt loc de muncă sezonier în urma unui angajament sezonier,
2. lucrătorul sezonier a depus o cerere în conformitate cu articolul 16a din legea fundamentală sau solicită protecție internațională în conformitate cu Directiva 2011/95 / UE; Articolul 55 (2) din Legea privind azilul nu va fi afectat
3. lucrătorul sezonier sau lucrătorii sezonieri nu și-au respectat obligațiile care decurg dintr-o decizie anterioară privind admiterea în muncă sezonieră,
4. au fost deschise proceduri de insolvență împotriva întreprinderii angajatorului în scopul dizolvării întreprinderii și lichidării acesteia,
5. întreprinderea angajatorului a fost dizolvată în cursul procedurii de insolvență și afacerea a fost lichidată,
6. deschiderea procedurii de insolvență asupra activelor întreprinderii angajatorului a fost respinsă din cauza lipsei de active și operațiunile comerciale au fost întrerupte sau
7. compania angajatorului nu desfășoară nici o activitate comercială.

Permisul de muncă sau aprobarea trebuie să fie refuzată dacă se ajunge la numărul de permise de lucru și aprobări stipulate de Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada relevantă. § Secțiunea 39 (2) din Legea privind reședința rămâne neafectată.

(4) Permisul de muncă se solicită de către angajator la Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă.

(5) În cazul unei prelungiri unice sau multiple a raportului de muncă cu același angajator sau cu un angajator diferit, se poate elibera un permis de muncă suplimentar, cu condiția ca durata maximă specificată în subsecțiunea 1 prima propoziție, nr. 1 nu este depășită.

(6) Permisul de muncă și consimțământul se acordă fără o revizuire prioritară, cu condiția ca Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă să fi stabilit un număr de admitere în funcție de necesitate în conformitate cu secțiunea 39 (6), teza 3 din Legea privind reședința.

Anexa II – Securitatea socială

Obligația de securitate socială (§ 8 SGB IV):

În principiu, persoanele angajate în Germania pentru remunerație sunt considerate a avea nevoie de protecție socială și, prin urmare, sunt supuse asigurării sociale obligatorii. Acest lucru se aplică și lucrătorilor agricoli sezonieri din țări terțe. Conform reglementărilor germane, caracteristicile speciale se aplică în special locurilor de muncă pe termen scurt. Angajații pe termen scurt sunt scutiți de asigurare de pensie, sănătate, asistență medicală și asigurări de șomaj.

Cu toate acestea, acestea sunt acoperiți de asigurarea legală împotriva accidentelor

Angajarea pe termen scurt există dacă angajarea este limitată de la început la cel mult trei luni sau la un total de 70 de zile lucrătoare într-un an calendaristic și - dacă remunerația depășește 450 de euro pe lună - această angajare nu se realizează pe bază profesională. Pentru perioada 1 martie - 31 octombrie 2021, termenele vor fi prelungite la patru luni sau 102 zile lucrătoare din cauza pandemiei. Ulterior, se vor aplica din nou termenele de trei luni sau 70 de zile lucrătoare. În cazul angajării supuse asigurărilor sociale, contribuțiile de asigurări sociale trebuie plătite instituțiilor germane de asigurări sociale, în conformitate cu reglementările germane. Examinarea condițiilor prealabile pentru asigurarea socială obligatorie, care include și statutul profesional, este responsabilitatea agențiilor de colectare (fondurile legale de asigurări de sănătate) și, în cazul examinării angajatorului, a Fondului german de asigurări de pensii. Angajatorii din Germania nu trebuie să respecte cerințe speciale de înregistrare atunci când înregistrează angajați străini.

Asigurare de sănătate / accidente:

În cazul angajării supuse asigurării sociale, asigurările de sănătate fac parte din securitatea socială. Contribuțiile sunt plătite jumătate de angajator și jumătate de angajat.

Angajatorul plătește, de asemenea, contribuția la asigurarea legală de accidente. Asigurarea împotriva accidentelor agricole este asigurată de Asigurările sociale pentru agricultură, silvicultură și horticultură (SVLFG). Antreprenorii și angajații unei întreprinderi agricole sunt răspunzători pentru asigurarea împotriva accidentelor agricole. Acoperirea asigurării se extinde la toate persoanele angajate în companie - chiar și temporar - cum ar fi lucrătorii sezonieri.

În cazul unui loc de muncă scutit de contribuțiile de asigurări sociale, este necesară o dovadă separată a faptului că angajatul este asigurat prin propria sa asigurare de sănătate în Germania. Dacă nu este cazul, angajatul trebuie să fie asigurat prin angajator. Angajatorul va încheia o poliță de asigurare de sănătate privată comparabilă pentru angajat pe cheltuiala sa. Există posibilitatea asigurării de grup. În caz contrar, lucrătorul sezonier din țara terță nu poate fi angajat în Germania, deoarece asigurarea de sănătate este necesară pentru permisul de muncă.