

Salariul minim conform legii privind salariul minim

- [Competențe pentru furnizarea de informații](#)
- [Salariul minim conform legii privind salariul minim](#)
- [Calculare și plată a salariului minim](#)
- [Scadenta](#)

Competențe la furnizarea de informații

Pentru a răspunde întrebărilor legale de salariul minim, Ministerul federal pentru muncă și probleme sociale a înființat o linie telefonică pentru probleme legate de salariul minim. Linia telefonică pentru probleme legate de salariul minim este punctul central pentru toate întrebările legate de salariile minime conform legii privind salariul minim (MiLoG) și pentru Legea privind detașarea lucrătorilor (AEntG) precum și de nivelurile minime ale salariului conform legii privind furnizarea de forță de muncă temporară (AÜG) și răspunde la întrebările pe care le primește telefonic sau în scris. Oferta se adresează în aceeași măsură cetățenilor și cetățenilor, muncitoarelor și muncitorilor precum și angajatoarelor și angajatorilor.

Oficiul de informație centrală Zoll (vamă) este competent cu răspunderea întrebărilor legate de cerințele secundare conținute în MiLoG, AEntG și AÜG, precum obligațiile de colaborare, de înregistrare (a domiciliului), de înregistrare, de păstrare și de punere la dispoziție. Interpretările sau consilierile legale nu se numără, categoric, printre activitățile oficiului de informații vamale.

[Datele de contact centrala de informații vamale](#)

Pentru verificarea plății salariului minim precum și pentru pedepsirea de încălcări ale salariului minim este competent controlul financiar – munca la negru a administrației vamale.

În măsura în care la linia telefonică pentru salariul minim a Ministerului Federal pentru Muncă și Probleme Sociale – indiferent dacă anonim sau sub nume – ajung încălcări ale salariului minim, nu va avea loc o prelucrare a acestora de către linia telefonică pentru salariul minim. În aceste cazuri informatorii vor fi îndreptați către oficiul vamal principal competent. Concret, pentru aceasta, se dau numerele de telefon și adresa oficiului vamal principal. Mai mult, Ministerul Federal pentru Muncă și Probleme Sociale a prezentat pe pagina sa de internet un catalog cu întrebări frecvente și răspunsuri legate de subiectul salariului minim.

[Întrebări și răspunsuri privind salariul minim](#)

[Întrebări și răspunsuri privind obligațiile / cerințele conform MiLoG/MiLoMeldV în cazul activității exclusiv mobile](#)

[sus](#)

Salariul minim conform legii privind salariul minim

Conform § 1 a Legii privind reglementarea unui salariu minim general – Legea privind salariul minim (MiLoG) **fiecare angajată și fiecare angajat** are dreptul la plata unei remunerații de lucru cel puțin în

suma salariului legal minim de către angajator (chiar și în gospodăriile familiale). Aici se regăsesc și practicantele și practicanții în sensul art. 26 Legea privind pregătirea profesională (BBiG).

Începând cu data de 1 ianuarie 2015, suma salariului minim este de 8,50 euro brut pe oră.

La plata salariului minim sunt obligați toți angajatorii cu sediul în țară sau în străinătate, în măsura în care au angajat muncitoare și muncitori în Germania.

Nu au dreptul la plata salariului minim persoanele numite în art. 22 MiLoG. Acestea sunt, precum urmează:

- Practicanții, dacă:

- practica trebuie făcută în mod obligatoriu, în baza unei prevederi legale școlare, unei reglementări de pregătire profesională, unei prevederi legale de învățământ superior sau în cadrul unei formări la o academie profesională legale,
- practica servește pentru orientarea la o formare profesională sau pentru începerea unui studiu și durează până la trei luni,
- practica, cu o durată de până la trei luni, este efectuată pe lângă o pregătire profesională sau de învățământ superior, dacă nu s-a prestat deja de dinainte o astfel de practică, cu același stagiar, sau
- este vorba despre o participare la o calificare de acces conform art. 54a a celui de-al treilea volum al Codului Social (SGB III) sau a unei pregătiri profesionale conform §§ 68 până la 70 BBiG
- Persoanele în sensul art. 2 paragraf 1 și 2 Legea privind protejarea lucrătorilor tineri (JArbSchG), deci **copii și tineri sub 18 ani fără o pregătire profesională terminată**
- Angajații pe perioada pregătirii lor profesionale
- Voluntarii
- șomeri de lungă durată, care, înainte de angajare au fost șomeri pentru cel puțin un an de zile, conform art. 18 SGB III (al treilea volum al Codului Social), **pentru primele șase luni ale angajării**
Astfel, sunt valabile reglementările existente ale Legii privind detașarea lucrătorilor (AEntG), a legii privind furnizarea de forță de muncă temporară (AÜG) și ordonanțele adoptate în baza acestora, în măsura în care salariile minime de branșă stabilite în baza acestora, nu sunt mai mici decât suma salariului minim, conform MiLoG.

Dispozițiile tranzitorii până pe 31. decembrie 2017:

- Reglementările deviate ale unor convenții colective de muncă ale unor părți reprezentative ale contractului colectiv de muncă, preced salariul minim legal, dacă au fost făcute obligatorii pentru toți angajatorii care se regăsesc în aria de valabilitate a acestor contracte colective de muncă, cu sediul în țară și în străinătate, precum și pentru angajatele și angajații acestora sau dacă au fost adoptate reglementări legale în baza art. 7, art. 7a și art. 11 din AEntG precum și art. 3a AÜG.
- Începând cu data de 1. ianuarie 2017, indiferent de contractul colectiv de muncă deviant, trebuie să se stabilească și să se plătească, un salariu minim în sumă de 8, 50 Euro brut pe oră.

Indicație

Pentru care branșe sunt valabile reglementările tranzitorii pot fi aflate din **Übersicht Arbeitsbedingungen nach Tarifverträgen und Rechtsverordnungen / Prezentarea condițiilor de**

muncă conform contractelor colective de muncă și reglementările legale. Astfel, suma salariului minim care trebuie achitat, poate fi aflată din **Übersicht Branchen-Mindestlöhne** / Prezentarea branșelor – salarii minime.

[Condițiile de muncă conform contractelor colective de muncă și a prevederilor legale Prezentarea branșelor – Salarii minime](#)

- Persoanele care distribuie ziare au, începând cu data de 1 ianuarie 2015, dreptul la 75 procente (6, 38 Euro) din salariul minim legal și, începând cu data de 1 ianuarie 2016, la 85 procente (7, 23 Euro) din acest salariu minim legal. Astfel că începând cu data de 1 ianuarie 2017, există dreptul la 8, 50 Euro pe oră. Această excepție este valabilă doar pentru persoanele care distribuie ziare, care sunt într-un raport de muncă și care distribuie, **exclusiv**, ziare sau reviste periodice, precum și fluturași cu conținut redacțional către clienții finali.

Indicație

În cazul "raporturilor mixte de lucru" (dacă se distribuie ziare sau reviste doar pro rata temporis) toate orele lucrate trebuie remunerate cu un salariu minim "integral". Reglementarea tranzitorie nu își găsește nici o aplicabilitate în cadrul "raporturilor mixte de lucru".

Acordul pentru plata la bucată nu este exclusă prin MiLoG și astfel că este admisă și pe mai departe. Însă, decisiv este doar ca angajatul să primească salariul minim legal pentru fiecare oră, în care a prestat activitatea sa lucrativă.

Indicație

Suspendarea controlului și sancțiunile aplicabile încălcărilor conform legii privind salariul minim în cazul transporturilor de persoane și de mărfuri din țările UE sau din țări terțe doar în trafic de tranzit.

[Alte explicații](#)

SUS

Calcularea și plata salariului minim

Principiu

La salariul minim este vorba despre un salariu brut pe oră, care trebuie calculat și plătit datorită caracterului obligatoriu al §§ 1 și 20 din MiLoG, în principiu, drept numerar. Remunerația

În principiu, nu se admite remunerația cu sensul acordării de remunerații în natură, deci, prestații ale angajatorului, pe care acesta le prestează drept contraprestație pentru prestarea muncii într-o altă formă decât în bani. Excepția de la acest principiu este valabilă, exclusiv, la remunerația muncitorilor de sezon, în măsura în care este vorba despre deducerea cazării și mesei. Posibilitatea pentru compensarea aportului în natură există doar pentru muncitorii sezonieri, însă doar pentru legea privind salariul minim, nu și pentru Legea privind detașarea lucrătorilor și nici pentru Legea privind furnizarea de forță de muncă temporară .

Cazarea și masa pentru forța de muncă sezonieră

Pentru muncitorii de sezon se admite deducerea cazării și a mesei conform art. 107, paragraf 2 din Codul de legi privind activitățile industriale și munca în raport cu salariul minim legal.

Indicație

În măsura în care angajatorii sunt însă obligați la plata unui salariu minim în baza legii privind detașarea lucrătorilor (AEntG), ca de exemplu, în silvicultură și agricultură, precum și horticultură, sau în baza legii privind furnizarea de forță de muncă temporară (AÜG) nu e admisă compensarea în natură.

Angajații de sezon sunt muncitori care sunt angajați temporar la un angajator cu sediul în Germania și exercită activități, care, datorită unui eveniment continuu repetitiv, condiționat de sezon sau a unor succesiuni repetitive a unor evenimente condiționate de sezon sunt legate de un anumit anotimp, pe durata căruia, necesarul de forță de muncă depășește, în măsură considerabilă, necesarul specific pentru prestarea activităților normale. Aici se regăsesc, mai ales, angajații

- în silvicultură și agricultură, precum și în horticultură, mai ales ajutoarele la recoltă în întreprinderile de culturi speciale, precum cele din grădinărit, din producția de fructe sau de vinicultură.
- In turism, mai ales în restaurante și în hoteluri (ca de exemplu, chelneri, personal în bucătărie și cameriste) precum și în întreprinderi sau părți din întreprinderi, care, prin natura lor, nu sunt deschise pe durata întregului an (de exemplu, grădinile de vară, cabane de schi) sau care trebuie să acopere, pe anumite perioade delimitate, volume mari de lucru și forță de muncă mărită (de exemplu, localurile de la mare / munte);
- in industria târgurilor (de exemplu, personal însoțitor pentru parcurile de distracție), care exercită activități, care nu se regăsesc în evenimente pe întreg parcursul anului, precum cele de la sărbătorile populare, de la iarmaroace și altele de natură asemănătoare;

Astfel, pentru luarea în considerare a cazării și a mesei în ceea ce privește muncitorii sezonieri pentru controlul salariului minim, trebuie respectat art. 107, paragraf 2 GewO.

- **Acord:**
Deducerea nu poate avea loc, unilateral, de către angajator; aceasta necesită un acord corespunzător între angajator și angajat.
Dat fiind că în această măsură este vorba despre compunerea remunerației de muncă, întregul cuprins al acordului trebuie să se regăsească și în contractul de muncă, art. 2, paragraf 1, nr. 6 din Legea privind adevăriturile (NachwG).
- **Cerințe generale:**
Deducerile trebuie să corespundă interesului angajatului sau caracterului individual al relației de muncă.
De aici se poate porni, de regulă, într-un raport de muncă sezonier.
- **Sumele maxime:**
Deducerea prestațiilor în natură **în nici un caz nu are voie să depășească suma părții garantate din remunerația de lucru (art. 107, paragraf 2, alineat 5 GewO, sume exceptate de la executare);** la baza fiind pusă suma corespunzătoare câștigată de către o persoană necăsătorită, fără alte persoane în întreținere. Suma exceptată de la executare pentru o persoană necăsătorită, fără alte persoane în întreținere, rezultă din anexa la comunicarea la art. 850c și 850 f din Codul de procedură civilă (comunicare sume exceptate de la executare). Din anexă, trebuie pusă la bază, suma cea mai

mare din coloana "Nettolohn, monatlich" / "Salariu net lunar". Acest lucru însemna, că, prin deducerea contribuțiilor în natură, angajatul trebuie să rămână, cel puțin, cu suma netă menționată acolo. Chiar și în cazurile în care raportul de lucru începe sau se termină în luna în curs, la bază trebuie să se pună cea mai mare valoare din coloana "Nettolohn, monatlich" / "Salariu net lunar", în măsura în care, în contractul de muncă, nu este prevăzută o altă modalitate de plată față de modalitatea de plată lunară. În ceea ce privește prestațiile individuale, sunt valabile, suplimentar, pe lângă această limită, și următoarele limite maxime:

- Compensarea serviciilor de catering oferite de către angajator nu are voie să depășească suma lunară de 229 Euro. Această valoare se compune din valoarea pentru
 1. Mic dejun - 49 Euro,
 2. Prânz - 90 Euro și
 3. Cină - 90 Euro.
- Compensarea cazării puse la dispoziție drept remunerație în natură, este admisă până la suma de 223 Euro lunar.
- Valoarea cazării se reduce
 1. la preluarea angajatului în căminul angajatorului sau în cazul cazării într-un spațiu colectiv de locuit cu 15 procente,
 2. pentru tineri până la împlinirea vârstei de 18 ani, cu 15 procente și
 3. la ocuparea
 - a. a doi angajați cu 40 de procente,
 - b. a trei angajați cu 50 procente și
 - c. a mai mult de trei angajați, cu 60 procente.

- **Calitatea aportului în natură**

Aportul în natură oferit de către angajator trebuie să fie de "tip și calitate medie"; adică, masa și cazarea nu poată fi reclamante. Drept măsură pentru evaluare, pot fi aplicate directivele pentru cazările angajaților străini în Republica Federală Germania, din data de 29 martie 1971.

- **Cazurile de detașare**

Este exclusă compensarea cazării și a mesei la muncitorii detașați. Din articolul 3, paragraf 7, subparagraf 2 din Directiva privind detașarea (Directiva 96 / 71 / CE, monitorul oficial nr. L 018 din data de 21.01.1997) rezultă că angajatorul trebuie să suporte cheltuielile de cazare și de masă, dacă detașează angajații pentru executarea de servicii sau lucrări din țara de origine într-o altă țară.

Alte componente / elemente salariale

Salariul minim reprezintă nivelul minim de remunerație în sensul articolului 2, numărul 1 din Legea privind detașarea angajaților. Principiile pentru calcularea salariilor minime tarifare conform AEntG se transferă, în această măsură, asupra calculului salariului minim legal.

Îndemnizații și remunerații suplimentare / zulagen – zuschläge

Îndemnizațiile și remunerațiile suplimentare plătite de către angajator sunt luate în considerare drept părți componente ale salariului minim dacă luarea lor în considerare nu modifică relația între prestația angajatului pe o parte și contraprestația pe care o primește pentru aceasta pe de altă parte. Acest lucru presupune că prin indemnizația sau prin remunerația suplimentară nu se

plătește o prestație de muncă care se abate de la prestația normală datorată de către angajat, ceea ce poate fi cazul însă, la prestarea de ore suplimentare de muncă sau prestarea muncii în condiții îngreunate de muncă. Deducerea este astfel posibilă, în mod regulat, dacă indemnizațiile și remunerațiile suplimentare, împreună cu alte prestații ale angajatorului, recompensează / remunerează conform scopului lor, acele prestații de muncă ale angajatului care trebuie remunerate cu salariul minim (așa-numita echivalență funcțională a prestațiilor comparative). Astfel, aceasta trebuie oprită, în ceea ce privește echivalența funcțională mai ales cea legată de activitatea datorată, în dimensiunea sa, prin contracte colective reprezentative de muncă sau practicile comerciale. Pentru aceasta, recurgând la jurisprudența Curții de justiție europeană, trebuie să se pună și problema, dacă putem să ne așteptăm de la angajat ca acesta să presteze acest tip de activitate fără o remunerație suplimentară în forma unei indemnizații.

Exemple pentru indemnizații și remunerații suplimentare **ce pot fi luate în considerare:**

- indemnizații și remunerații suplimentare, cu care se plătesc strict prestația de lucru contractuală regulată și de durată (de exemplu, subvenții construcții pentru toți angajații care prestează pe un șantier de construcție)
- indemnizații, care în cadrul contractului de muncă al unui angajat detașat în străinătate sunt identificate ca diferență între salariul minim datorat în țara de proveniență și în țara de preluare, Germania.
- De asemenea, indemnizațiile care sunt plătite în completarea unor modele speciale de remunerare, ca de exemplu, model de plată la bucată, pentru ca, în final, să se obțină salariul orar de cel puțin 8, 50 Euro, fără ca pentru aceasta, angajatul să fie nevoit să lucreze dincolo de ”prestația normală” (de exemplu, așa numitele sume pentru drum, care sunt plătite în cadrul distribuției de presă dacă angajatorul ”sporește” plata la bucată cu această sumă de drum, în regiunile de distribuție intensive din punct de vedere al drumurilor, dar slabe din punct de vedere al infrastructurii).
- Plăți / sume unice (de exemplu, bani de Crăciun / bani de concediu): acestea sunt eligibile doar pentru perioada de scadență (art. 2, paragraf 1, aliniat 1, Nr. 2 MiLoG), în care acestea (după caz, și proporționate) în care sunt achitate și doar, cu premiza suplimentară, ca angajatul să le primească într-adevăr și irevocabil. O plată unică anuală a banilor de Crăciun, în luna decembrie a unui an, poate fi, astfel, creditat pe salariul minim în noiembrie, dat fiind că scadențele plăților salariilor minime din ianuarie până în octombrie au expirat deja.
- indemnizațiile și remunerațiile suplimentare, cu care nu se aduce atingere relației de prestație și contraprestație, ca de exemplu, spor de companie, alocațiile pentru copii

Exemple pentru indemnizații și remunerații suplimentare, care **nu** sunt luate în considerare în cadrul legii privind salariul minim:

- indemnizații și remunerații suplimentare, a căror plată presupune următoarele:
 - mai multă muncă per unitatea de timp (premii în acord),
 - rezultate calitative peste medie ale activității / muncii (premii de calitate),

- munca la anumite ore (de exemplu, ore suplimentare, munca în zilele de duminică, libere sau de noapte),
- muncă în condiții grele sau periculoase (de exemplu, indemnizație pentru mizerie, indemnizație pentru pericolozitate),
- toate celelalte indemnizații și remunerații suplimentare, care compensează o prestație suplimentară datorată, neprevăzută în contract.
- Contribuțiile la furnizarea de pensii ocupaționale și alte prestații către sistemele de economii ale salariaților.
- Despăgubirea cheltuielilor: aici se numără mai ales returnarea cheltuielilor efective care i-au rezultat angajatului în cadrul relației de muncă la indicația angajatorului (de exemplu, efectuarea de călătorii / curse pentru intervenții la clienți, participarea la evenimente de formare). Fără importanță este aici, ca și în rest, denumirea indemnizației. Chiar și o prestație, după caz, în paușal, pe care angajatorul o denumește drept ”bani de drum”, dar cu care de fapt se achită doar un drum special al angajatului, nu poate fi luat în considerare drept returnare pură de cheltuieli.
- Îndemnizații de detașare deseori prevăzute în legislația țărilor străine, în măsura în care returnarea servește muncitorului detașat pentru returnarea cheltuielilor efective cauzate de detașare (de exemplu, cazarea, în grijirea / masa, cheltuielile de călătorie).
- **Remunerația muncii pe lângă diurna (paușală)**

Dacă angajatorul cu sediul în străinătate plătește angajatului, pentru perioada angajării temporare în Germania, pe lângă remunerația de muncă și o diurnă, fără să indice aici, care parte din diurnă ar trebui să acopere cheltuielile efective ale angajatului și care parte dezavantajele suplimentare datorate activității în străinătate sau diferența dintre salariul în țara de proveniență și salariul minim datorat conform legislației germane, atunci, pentru determinarea cotelor indemnizației, care pot fi calculate la salariul minim, diferitele scopuri ale plății trebuie luate separat în considerare. Pentru determinarea cotelor unei diurne, se aplică următoarele criterii:

1. Reglementarea legală pentru suma cotelor individuale din diurnă

Dacă în baza legală pentru diurne (de exemplu, o reglementare legală în țara de proveniență) este clar din ce se compune diurna, respectiv care cote din diurnă servesc pentru returnarea cheltuielilor și care cote sunt plătite doar pentru desfășurarea activității în străinătate, atunci, această diviziune trebuie pusă la baza acesteia. Cotele, care trebuie apoi plătite drept compensarea efectivelor cheltuieli ca urmare a activității în străinătate, vor fi scăzute din diurnă. Doar partea rămasă poate fi calculată la dreptul asupra salariului minim.

2. Cheltuielile efective

Dacă nu există o reglementare legală cum se compune diurna, atunci se vor lua în considerare condițiile efective. Cheltuielile efective ale

angajatului datorate activității în străinătate (ca de exemplu, cheltuielile de cazare, de masă) trebuie scăzute din diurnă. În cazurile în care cheltuielile efective corespund sumei diurnei sau o depășesc, **atunci diurna nici nu poate fi inclusă în salariul minim.** În cazurile în care cheltuielile efective ale angajatului sunt mai mici decât diurna, diferența poate fi calculată la salariul minim.

3. Rețineri pentru prestații de cazare respectiv de masă, în baza regulamentului privind taxele de asigurări sociale

Dacă cheltuielile efective ale angajatului nu (mai) pot fi clarificate, atunci, din diurnă trebuie scăzută cea mai mică treaptă pentru prestații de cazare respectiv prestații de masă, conform regulamentului privind taxele de asigurări sociale. Doar suma rămasă după rețineri este de lua în seamă drept eficientă pentru salariul minim.

Conform articolului 2 din Regulamentul privind taxele de asigurări sociale, în ceea ce privește prestațiile individuale, sunt valabile următoarele rețineri:

Pentru plățile conținute în întreaga indemnizație, pentru serviciile de masă, trebuie **reținută / scăzută** suma de 229 Euro, lunar.

Pentru plățile conținute în întreaga indemnizație, pentru serviciile de cazare, trebuie reținută suma de 223 Euro, lunar.

- **Remunerația muncii pe lângă contribuția în natură**
Dacă angajatorul oferă, suplimentar la remunerația de lucru, și contribuții, nepecuniare, în natură, ca de exemplu, cazare și / sau masă, atunci valoarea lor monetară nu va fi luată în calcul ca și componentă salarială.
- **Reținerea din salariu de către angajator**
Dacă angajatorul achită doar salariul fără cheltuielile pentru prestațiile de partea angajatorului (de exemplu, cazarea, masa), atunci doar această sumă efectiv plătită, trebuie privită drept plata salariului minim.
- **Suma totală**
Angajatorul achită angajatului o sumă totală în care, pe lângă remunerația muncii, se regăsesc și sume cu care angajatul ar trebui să achite, el însuși, cheltuielile sale pentru cazare și / sau masă. Nu există mai multe date privind componentele individuale, și nici suma acestora sau acordarea efectivă de cazare sau de masă. În aceste cazuri, din suma totală trebuie scăzută cea mai joasă treaptă pentru serviciile de cazare respectiv serviciile de masă, conform Regulamentului privind taxele de asigurări sociale, și doar suma care rămâne după reținere poate fi calculată drept remunerația muncii.

Durata de angajare în Germania de sub o lună

Dacă un muncitor nu este continuu angajat într-o lună conform ariei de aplicabilitate MiLoG, atunci sumele lunare recunoscute, care se compun din prezentarea anterioară, vor fi scăzute corespunzător (a se compara, art. 2, paragraf 6, aliniatul 1 din Regulamentul privind

taxele de asigurări sociale: pentru fiecare zi, a treizecilea parte - $1/30$). Cu această cotă rezultată, se multiplică sumele rezultate din Regulamentul privind taxele de asigurări sociale, pentru a determina astfel suma care trebuie reținută.

Exemplu:

Un muncitor detașat în Germania, lucrează în luna aprilie, 10 zile în Germania și primește în această perioadă $10 \times 45 \text{ Euro} = 450 \text{ Euro}$ indemnizație. Dacă prin indemnizație trebuie achitate / compensate și cheltuielile pentru cazare și masă, atunci, conform Regulamentului privind taxele de asigurări sociale, ar trebui reținuți, pe lună, în total, 452 euro. Din aceștia $10 / 30$ (a treizecilea parte per zi) = $1/3$ rezultă 150,66 Euro. Astfel, din salariul minim se pot deduce $[450 \text{ Euro} - 150,66 \text{ Euro} =] 299,34 \text{ Euro}$.

Luarea în considerare a contribuțiilor în natură

În cazurile în care, angajatorul acordă angajatului (pe lângă plata unei diurne) în cazurile sus numite, suplimentar, pe lângă remunerația muncii și diurnă, gratuit și contribuții în natură, pentru care, de aceea, angajatul nu mai trebuie să realizeze cheltuieli, pentru determinarea cotei de diurnă care trebuie dedusă din salariul minim pentru acest tip de cheltuială, nu se mai întreprind rețineri.

Dacă, de exemplu, angajatorul, în acord cu prevederile legale corespunzătoare în materie, pune la dispoziție cazare gratuită, angajatului nu i-a rezultat nici un fel de cheltuială pentru cazare și astfel, corespunzător, pentru determinarea cotei deductibile de diurnă din salariul minim, nu se vor întreprind nici un fel de rețineri pentru cazare.

Exemplu:

În măsura în care unui șofer de camion i se oferă la dispoziție, pentru înnoptare, o cabină de dormit, nu trebuie scăzută suma paușală stabilită conform Regulamentului privind taxele sociale, dacă înnoptarea șoferului este admisă în cabina de dormit a camionului, cu respectarea prevederilor legale corespunzătoare în materie, mai ales în ceea ce privește orele de condus și cele de odihnă, art. 8, paragraf 8 din Regulamentul (CE) Nr. 561 / 2006.

Indicație

Indiferent de contribuția masei și a cazării ca și parte componentă a salariului, la muncitorii de sezon sunt valabile modalitățile legale generale de organizare, precum compensarea.

Altfel decât la compensare, la care, acordarea de masă și cazare, conform acordului corespunzător este luată în calcul ca și parte componentă directă a salariului, la compensarea creanțelor reciproce, acestea se compensează unele cu altele. Astfel, compensarea necesită o expunere separată privind acordarea contra cost a cazării și mesei, sau a altor prestații ale angajatorului.

Pentru a prezenta procedura de compensare pentru aplicabilitate, pe cât mai transparentă și mai nebirocratic cu putință, se face uz, pe cât e cu putință în ceea ce privește diferențele legale, de elementele centrale ale stabilirii salariului minim general legal (mai ales, sume concrete din Regulamentul privind taxele pentru asigurări sociale și a evaluărilor de bază ale art. 107 GewO). Manipularea corespunzătoare este pusă la baza verificărilor autorităților administrației vamale, în ceea ce privește salariului minim, în conformitate cu MiLoG, cu AEntG și cu AÜG.

În rest, bineînțeles, folosirii prevederilor legale, ca de exemplu, a legislației fiscale, a drepturilor de închiriere, precum și a prevederilor legale – publice privind sănătatea și siguranța / securitatea, în măsura în care sunt relevante / aplicabile, nu îi poate sta împotrivă, nici un fel de compensare.

În detaliu, la baza verificărilor salariului minim de către autoritățile administrației vamale se regăsesc următoarele:

După compensare, angajatului trebuie să îi rămână o valoare netă în suma a părții neexecutabile a remunerației muncii (art. 107, paragraf 2, alineat 5 GewO, limitele sumelor scutite de execuție); astfel, se pune la bază, suma corespunzătoare pentru o persoană necăsătorită și fără obligația întreținerii unei alte persoane.

La fel sunt luate în considerare și sumele maxime pentru prestațiile / serviciile de îngrijire și cazare conform Regulamentului privind taxele de asigurări sociale.

Informații privitoare la suma scutită de execuție precum și la sumele maxime, găsiți în paragraful "Kost und Logis für Saisonarbeitskräfte" / "Cazare și masă pentru forța de muncă sezonieră".

La calcularea salariului minim rămân neluate în seamă, cote ale angajatului la asigurarea socială.

[SUS](#)

Scadența

Salariul minim trebuie plătit la momentul scadenței stabilite, însă, cel târziu, în ultima zi de lucru a unei băncii din lună, care urmează lunii în care s-a executat prestarea muncii. Conform art. 20 MiLoG, la obligațiile de bază ale angajatorului, se numără și plata salariului minim cel târziu în ultima zi de lucru a băncii (Frankfurt am Main) a lunii care urmează după luna, în care s-a executat prestația muncii, nu însă a plății la termenul scadent stabilit.

Dacă s-a stabilit o flexibilizare a timpului de lucru, trebuie respectate reglementări speciale.

Flexibilizarea timpului de lucru

În principiu, angajatul are dreptul să i se plătească, până la termenul de scadență, salariul minim pentru toate orele de lucru prestate de către el în perioada de calculare.

În măsura în care a prestat mai multe ore de lucru decât cele prevăzute prin contract, orele suplimentare care depășesc timpul contractual de lucru pot fi înregistrate într-un credit al timpului de lucru, dacă este stabilită ținerea în scris a unui astfel de credit de timp de lucru. Însă, orele de lucru înregistrate în creditul timpului de lucru nu au voie să depășească, lunar, 50 procente din timpul de lucru stabilit prin contract. Limita de 50 de procente a art. 2, paragrafului 2, alineatului 3 din MiLoG este valabilă doar pentru ore suplimentare de muncă, deci "ore plus". Orele minus pot fi înregistrate și ele, fără delimitare, într-un credit de timp de lucru.

Dacă timpul de lucru depășește 50 de procente din timpul contractual de lucru, atunci angajatorul trebuie să plătească remunerația de muncă pentru orele de lucru suplimentare cu remunerația lunară de lucru.

Orele de lucru înregistrate în creditul de timp de lucru trebuie achitate, cel târziu, în doisprezece luni calendaristice după înregistrarea lor, prin acordarea de zile libere cu plată sau prin plata salariului minim.

Dacă se termină raportul de muncă, iar creditul de timp de lucru indică existența un credit restant de timp de lucru, angajatorul trebuie să achite orele de muncă încă neplătite cel târziu în luna calendaristică care urmează terminării relației de muncă.

Angajatorii cu sediul în străinătate pot face uz de flexibilizarea timpului de lucru în același condiții precum un angajator național.

În măsura în care are loc o flexibilizare a timpului de lucru, trebuie ținute la dispoziție, suplimentar, în Germania, pe lângă documentația obișnuită, și următoarele:

- Acordul scris privind flexibilizarea timpului de lucru și
- Cont de compensare (pentru fiecare angajat)

[Informații legate de documentele uzuale de verificare](#)

Dacă dincolo de acestea, mai sunt necesare și alte documente, după caz, acestea de asemenea trebuie puse la dispoziție autorităților de control, pentru verificare.

Dacă nu se va face dovada de către angajator, în ceea ce privește flexibilizarea timpului de lucru, se rămâne la scadența legal stabilită a salariului minim.