



SALARIUL MINIM

Întrebări și răspunsuri



Ministerul Federal
al Muncii și Protecției Sociale

**SALARIUL
MINIM
ÎȘI FACE
EFECTELE**

Nu l-am primit cadou.
L-am meritat.

www.der-mindestlohn-wirkt.de

Dragi cititori,

salariul minim a intrat în vigoare - salariul minim este dreptul dvs. Cea mai importantă reformă social-politică din ultimii ani este o poveste de succes: numeroase joburi prost plătite anterior au devenit locuri de muncă cu asigurări sociale, populația activă a crescut și s-au mărit și salariile. În felul acesta am reușit să facem un mare pas înainte spre echitatea socială din Germania.



Bunăstarea din Germania ne-o câștigăm împreună, ea având la bază munca de bună calitate a milioane de oameni din țara noastră. Salariul minim permite participarea noastră a tuturor la rezultatele economice obținute. Acesta asigură baza unor drepturi salariale decente, mai ales în acele sectoare economice în care salariile mici erau foarte răspândite. Salariul minim conferă muncii valoarea meritată, reprezentând pentru salariați recompensa pentru munca prestată. În felul acesta se pune piatra de temelie pentru viitoarea bunăstare și succesul țării noastre, întărind în același timp și coeziunea socială. Dacă munca nu ar fi apreciată cum se cuvine, acest lucru ar submina fundamentul pe care se sprijină întreaga societate civilă.

Nivelul salariului minim depinde de partenerii de dialog social, aceștia hotărând împreună, într-o comisie specială, cu privire la adaptarea acestuia la evoluția economică și tarifară. Această colaborare are o bună și eficientă tradiție aici în Germania, lucru demonstrat și de inițiativa fermă a comisiei de a majora salariul minim începând cu 1 ianuarie 2017 de la 8,50 euro la 8,84 euro. Această majorare îi va ajuta în primul rând pe acei dintre noi, care au o situație materială mai proastă.

Acesta este un adevărat parteneriat social și responsabil, în felul acesta vom ajuta ca Germania să devină o țară și mai puternică.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Andrea Nahles'.

Andrea Nahles

Ministru Federal al Muncii și Protecției Sociale

Întrebări și răspunsuri cu privire la salariul minim

Cât este salariul minim?

La intrarea sa în vigoare la data de 1 ianuarie 2015, salariul minim era de 8,50 euro. Între timp, la propunerea comisiei speciale, salariul minim a fost majorat începând de la 1 ianuarie 2017 la 8,84 euro. Următoarea actualizare va avea loc pe 1 ianuarie 2019.

De ce s-a introdus în Germania salariul minim obligatoriu?

Salariul minim obligatoriu pe economie îi protejează pe angajații din Germania în fața angajatorilor care plătesc salarii mici și necorespunzătoare. În felul acesta, salariul minim obligatoriu reprezintă și o contribuție la concurența loială și funcțională din economie. În același timp, acesta asigură o stabilitate mai mare a sistemelor de asigurări sociale.

Care este legislația pe care se bazează salariul minim?

Salariul minim este reglementat de legea salariului minim pe economie. În afară de aceasta, în baza legii privind detașarea personalului și a legii privind închirierea temporară a personalului se pot negocia salarii minime obligatorii pentru anumite sectoare economice.

Există o perioadă de tranziție?

Într-o anumită perioadă de tranziție până la 31 decembrie 2017, salariile minime sectoriale (valabile numai în anumite sectoare economice, n.trad.), negociate în baza legii privind detașarea personalului și a legii privind închirierea temporară a personalului, pot fi mai mici decât salariul minim pe economie. Începând din 1 ianuarie 2017, salariile minime sectoriale vor fi de 8,50 euro. Începând din 1 ianuarie 2018 se va aplica fără restricții salariul minim obligatoriu pe economie, așa cum a fost stabilit de comisia specială.

Ce reguli se aplică pentru agenții de distribuție ziare?

Pentru agenții de distribuție ziare, legea salariului minim prevede o perioadă de tranziție și o introducere treptată a salariului minim obligatoriu. Astfel, începând din 1 ianuarie 2015 aceștia vor primi cel puțin 75%, iar din 1 ianuarie 2016 minim 85 % din salariul minim pe economie de 8,50 euro, valabil în acel moment. De la 1 ianuarie 2017 până pe 31 decembrie 2017 agenții de distribuție ziare au dreptul la un salariu minim de 8,50 euro, iar de la 1 ianuarie 2018 vor primi fără restricții salariul minim stabilit de comisia specială.

Cine beneficiază de salariul minim?

Salariul minim protejează personalul din sectoarele economice cu salarii mici împotriva firmelor care practică dumpingul salarial. În afară de aceasta, datorită salariului minim, competiția dintre firme nu se va mai desfășura în detrimentul salariaților, ale căror salarii se reduceau continuu, ci aducând pe piață produse și servicii de mai bună calitate. S-a reușit în felul acesta transformarea așa-numitelor „minijoburi” (contracte de muncă cu salariu maxim de 450 €, n. trad.) în contracte de muncă cu asigurări sociale obligatorii.

Pentru cine este valabil acest salariu minim pe economie?

Salariul minim obligatoriu este valabil pentru toți salariații care au împlinit vârsta de 18 ani. Pentru a permite șomerilor de lungă durată să revină pe piața muncii, în primele șase luni de muncă este posibilă salarizarea acestora la un alt nivel decât cel prevăzut de salariul minim.

Pentru cine nu este valabil salariul minim pe economie?

În sensul prevăzut de legea salariului minim, nu se consideră „salariați” următoarele categorii de persoane:

- persoane în curs de calificare conform legii privind învățământul profesional
- persoane care desfășoară activități cu titlu onorific
- persoane aflate în timpul serviciului de voluntariat
- șomeri participanți la o măsură de promovare a muncii
- lucrători la domiciliu, în sensul prevăzut de Legea privind munca la domiciliu
- persoane fizice autorizate

Se aplică salariul minim și la pensionari?

Da.

Se aplică salariul minim și în rândul minorilor?

Pentru tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani și care nu au absolvit o școală, nu se aplică salariul minim pe economie.



Salariul minim a condus la creșterea salariilor din economie.

Se aplică salariul minim și la elevi

Salariul minim este valabil pentru elevi, numai aceștia dacă au împlinit vârsta de 18 ani sau dacă au absolvit învățământul profesional.



Salariul minim pe economie reduce numărul persoanelor cu salarii mici și alocație socială suplimentară („Aufstocker”), care, în ciuda faptului că lucrează cu normă integrală, au nevoie de sprijin din partea statului.

Este valabil salariul minim și pentru persoanele aflate în șomaj care participă la o măsură de promovare a muncii, de ex. joburi de 1 euro?

Nu, participanții la măsurile de promovare a muncii nu sunt considerați salariați în sensul legii. În cazul acestora, principalul obiectiv constă în integrarea lor pe piața muncii. Pentru acoperirea cheltuielilor zilnice, aceștia primesc periodic alocații din partea statului, prevăzute de Codul Social SGB III (alocație de șomaj) sau Codul Social SGB II (alocație de fond pentru șomeri).

Primesc și angajații cu altă cetățenie salariul minim?

Da. Salariul minim este valabil și pentru aceștia, dacă lucrează în Germania - indiferent dacă sunt angajați la o firmă din țară sau din străinătate. Aplicarea salariului minim la personalul unui angajator din străinătate care desfășoară anumite activități de transport se află în curs de verificare privind compatibilitatea cu dreptul comunitar. Până la clarificarea acestor aspecte legate de dreptul comunitar, se aplică pentru transporturile de tranzit o soluție temporară. Controalele și penalitățile aplicate de organele vamale au fost suspendate pentru acest sector economic.

Ce reguli se aplică la activitățile desfășurate cu caracter transfrontalier?

Pentru activitățile cu caracter transfrontalier desfășurate de salariații din Germania nu se aplică reguli speciale. Obligația legală de plată a salariului minim pe economie, a cărei încălcare se pedepsește cu amendă conform legii, se aplică numai în țară. Angajatorul este însă obligat să-și respecte obligațiile față de angajați, stabilite în contractul de muncă, și în cazul în care aceștia desfășoară activități în alte țări. Din aceste obligații face parte și respectarea salariului minim.

Persoanele în curs de calificare primesc salariul minim?

Pentru persoanele în curs de calificare, în sensul prevăzut de legea privind învățământul profesional, nu se aplică salariul minim. Aceste persoane își primesc drepturile salariale prevăzute de legea privind învățământul profesional.

Se acordă salariul minim și persoanelor cu dizabilități care lucrează în ateliere protejate?

Depinde de raportul de muncă existent. Dacă au un contract de muncă, cum e cazul celor care lucrează în unitățile social-integrative, li se acordă salariul minim. Dacă persoanele cu dizabilități se află într-un „raport echivalent de muncă”, practicat de exemplu în unități/ateliere protejate autorizate, nu li se acordă salariul minim.

Ce reguli se aplică pentru șomerii de lungă durată?

În cazul salariaților care fuseseră șomeri pe o perioadă de cel puțin un an, în primele șase luni de la angajare angajatorul poate plăti un alt salariu decât salariul minim.

Ce reguli se aplică persoanelor care au un „minijob”?

Salariul minim obligatoriu se acordă tuturor salariaților, indiferent de timpul de muncă sau de volumul muncii prestate - fiind deci valabil și pentru cei care au un „minijob”. Salariul minim pe economie de 8,84 euro pe oră este un salariu orar brut. Cota angajatorului la asigurările sociale nu intră în calculul salariului minim. Aceasta înseamnă că, în cazul „minijoburilor”, cotizațiile la asigurările de sănătate și de pensie vor fi suportate de angajator, la acestea adăugându-se salariul orar brut. Odată cu introducerea salariului minim, angajatorul este obligat să poarte timpii de muncă prestată de salariații cu „minijob”, registrele de pontaj respective trebuind arhivate pe o perioadă de doi ani și prezentate la cerere organelor vamale de control. Obligația de pontaj nu se aplică minijoburilor prestate în locuințele private și persoanelor care sunt rude de prim rang cu angajatorul (soț/soție, partener civil, părinți, copii).

Se acordă salariul minim și lucrătorilor sezonieri?

Salariul minim pe economie de 8,84 euro se acordă obligatoriu și sezonierilor. Pentru a ușura aplicarea salariului minim, s-a prelungit durata posibilă de angajare pe termen scurt și fără asigurări sociale, de la 50 la 70 de zile. Regula aceasta este valabilă până la data de 31 decembrie 2018. Regula nu are niciun efect asupra nivelului salariului minim. Pentru salariații (incl. sezonieri) din agricultură, silvicultură și legumicultură este valabil până la 31 decembrie 2017 un salariu minim standard, în întregul sector economic respectiv din Germania

Au și practicanții dreptul la salariul minim?

Da, legea prevede în principiu că și practicanții au dreptul la salariul minim. Face excepție de la această regulă așa-numita practică obligatorie, în special acea practică prevăzută de regulamentele instituțiilor de învățământ școlar, profesional sau universitar.

Nu se acordă salariul minim pentru practica voluntară cu o durată de maxim trei luni, dacă aceasta folosește la orientarea profesională sau universitară (practică orientativă), sau se desfășoară în paralel cu formarea profesională, resp. universitară. Salariul minim nu se aplică nici practicanților aflați la cursurile de inițiere practică prevăzute de Codul Social SGB III și la cursurile de pregătire pentru formarea profesională prevăzute de legea privind învățământul profesional.



Salariul minim obligatoriu pe economie se va practica începând din 1 ianuarie 2018 fără restricții, în toate sectoarele economice. Nici salariile negociate în contractele colective de muncă nu pot fi mai mici decât salariul minim.

Dacă practica voluntară durează mai mult de trei luni, salariul minim se acordă din prima zi sau începând din luna a patra?

Pentru practica voluntară (practică orientativă și practică în timpul formării profesionale, resp. universitare) cu o perioadă de până la trei luni nu se aplică salariul minim. Dacă practica respectivă durează mai mult de trei luni, se va acorda salariul minim, și anume începând din prima zi de practică. Acest lucru este valabil atât în cazul în care se prevede de la bun început o practică cu o durată de peste trei luni, cât și în cazul în care practica inițială de trei luni este prelungită peste acest termen.

i Salariul minim în timpul practicii?

Pentru a afla rapid dacă pentru o anumită practică se acordă salariul minim, vizitați pagina www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/praktikum

Pentru lucrările de diplomă efectuate în timpul practicii productive se aplică salariul minim?

Simpla întocmire a unor lucrări de diplomă în timpul studiilor (cum e cazul lucrărilor de bachelor sau masterat) sau a lucrărilor de doctorat nu reprezintă o practică, deoarece studentul nu desfășoară activități operative în unitatea respectivă. În cazul în care studentul nu poate fi clasificat ca angajat al unității, aceasta nu are obligația să-i plătească salariul minim.

Salariul minim este însă obligatoriu în cazul în care, în cadrul lucrării de diplomă s-a convenit o perioadă de practică, în timpul căreia studentul desfășoară și activități operative, cu excepția cazului în care legea privind salariul minim prevede altceva. Se va analiza de la caz la caz dacă sunt îndeplinite aceste condiții.

Condițiile negociate în contractul colectiv de muncă nu corespund cu salariul minim obligatoriu – ce regulă se va aplica atunci?

Salariul minim are prioritate față de orice altă clauză mai nefavorabilă pentru salariați prevăzută în contractele colective de muncă. Excepție fac numai regulamentele tarifare privind salariul minim sectorial, negociate în baza legii privind detașarea personalului și a legii privind închirierea temporară a personalului și care, în perioada de tranziție de până la 31 decembrie 2017, pot stabili un salariu mai mic decât salariul minim pe economie, salariu care însă, începând din 1 ianuarie 2017, nu poate fi mai mic de 8,50 euro.

Sunt compatibile salariile în acord și salariile lunare cu salariul minim?

Toți salariații au dreptul legal la un salariu minim de 8,84 euro. Se pot negocia salarii în acord sau salarii lunare, cu condiția ca pentru orele de muncă efectiv prestate în perioada de calcul a salariului să se ajungă la salariul minim.

În ce situații angajatorul trebuie să documenteze orele de muncă prestate de angajații săi?

Pentru a asigura plata salariului minim pentru timpul de muncă efectiv prestată, angajatorii sunt obligați în anumite cazuri să documenteze orele de pontaj. Acest lucru este valabil în general pentru angajații cu salarii reduse (excepție: minijoburile în gospodăriile private) și cei din sectoarele economice prevăzute de legea privind combaterea muncii la negru. Din această categorie fac parte firmele de construcții, alimentație publică, hotelărie, expediție și transport marfă, logistică, curățenie clădiri, amenajări expoziționale și unitățile silvice și piscicole. De asemenea, agenții de distribuție ziare și salariații serviciilor de curierat sunt obligați să-și punteze periodic timpul de muncă.

Fac excepție de la obligația de documentare a timpului de muncă numai membrii de familie (soț/soție, partener civil, părinți, copii) precum și angajații al căror salariu lunar permanent nu depășește suma de 2.958 euro (brut). Pentru angajații care au avut un salariu lunar permanent de peste 2.000 euro (brut) în ultimele douăsprezece luni, angajatorul este scutit de asemenea de obligația de documentare a timpului de muncă. Important este în acest caz ca angajatorul să poată dovedi achitarea salariului respectiv.

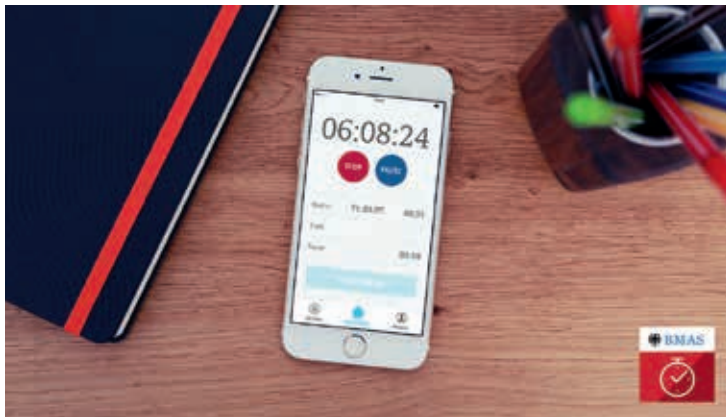
Legea salariului minim vine astfel în completarea obligațiilor de documentare. Legea privind reglementarea timpului de muncă prevede de exemplu obligativitatea angajatorului de a pontă toate orele de muncă prestate de salariați peste programul zilnic de opt ore din zilele lucrătoare, adică orele suplimentare prestate în zilele lucrătoare precum și întregul timp de muncă prestată în zilele de duminică și sărbători legale. Documentarea este obligatorie chiar și pentru minijoburile reglementate de „normele privind activitățile cu program redus de muncă”, elaborate de asigurările sociale și de Agenția Federală a Muncii.

În ce mod trebuie documentat timpul de muncă de către angajator?

Dacă angajatorul este obligat de legea salariului minim (vezi mai sus) să documenteze timpul de muncă al salariaților, acesta va trebui să poarte corespunzător ora la care începe și se încheie programul zilnic de lucru al salariaților, precum și durata acestuia. Această documentare nu are o formă obligatorie, ci se poate efectua manual sau pe o simplă fișă de pontaj. De asemenea, nu este obligatorie specificarea concretă a duratei și orelor la care s-au luat pauzele în timpul muncii. Pentru salariații care-și desfășoară activitatea exclusiv pe teren și au un program de muncă flexibil, este suficientă înregistrarea duratei timpului de muncă prestat.

i Aplicație BMAS: „einfach erfasst“ (ajutor de pontaj)

Pentru pontarea și transmiterea timpilor de muncă vă stă la dispoziție pe site-ul www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/app o aplicație gratuită a BMAS, numită „einfach erfasst“, care poate fi folosită pe aparatele cu sistem de operare Android.



Poate fi tras la răspundere beneficiarul unor lucrări, dacă unul din subcontractorii acestuia nu respectă legea salariului minim?

Beneficiarul unor lucrări sau servicii răspunde de aplicarea salariului minim obligatoriu în cazul în care angajează o altă unitate în vederea furnizării serviciilor sau a efectuării lucrărilor respective. Această așa-numită răspundere a beneficiarului se aplică deja de multă vreme, în baza legii privind detașarea personalului. Legea salariului minim apelează la această regulă, fiind considerată o prevedere eficientă. Numai răspunderea beneficiarului poate împiedica apariția unor sisteme cu scopul de a masca unele metode de muncă sclavagistă, recurgând pentru aceasta la așa-numitele lanțuri de subcontractori. Fără această regulă ar apărea un vid legislativ în materie, care ar dauna în cele din urmă tuturor angajatorilor și angajaților corecți.

În conformitate cu legea privind detașarea personalului, o anumită unitate devine responsabilă în momentul în care a contractat anumite lucrări sau servicii, pentru a căror prestare unitatea subcontractează la rândul ei o altă persoană juridică. Persoanele fizice nu fac în general obiectul acestor reglementări, de asemenea și persoanele juridice care comandă pentru scopuri proprii anumite lucrări sau servicii. Se consideră că această prevedere legală se aplică și la răspunderea față de plata salariului minim.

În cazul în care se aplică regula privind răspunderea beneficiarului, unitatea inițială răspunde și de plata salariului minim, dacă subcontractorul acestuia apelează la rândul său la alți subcontractori pentru executarea comenzii.

Exemplul 1

Persoane fizice

Persoanele fizice nu intră sub incidența regulii privind răspunderea beneficiarului, ci doar persoanele juridice. Indiferent dacă trimit o scrisoare prin curier, angajează meseriași pentru reparații în propria locuință sau călătoresc cu un taxi - persoanele fizice nu pot fi făcute responsabile de plata salariului minim la firmele respective.

Exemplul 2

Persoane juridice

Nici persoanele juridice nu răspund de salarizarea angajaților altor firme contractate pentru execuția anumitor lucrări, așa cum s-a discutat în public în anumite cazuri. Contractarea unor lucrări de reparații la clădirea propriei firme este un caz tipic, în care beneficiarul lucrărilor nu are răspunderea respectivă. Dacă, de exemplu, o fabrică angajează o firmă de instalații sanitare pentru execuția unor lucrări de reparații la chiuvetele defecte de la sediul unității, aceasta nu poate impune firmei de instalații sanitare anumite obligații, deoarece fabrica nu execută astfel de lucrări și nici nu s-a angajat să o facă.



Salariul minim protejează personalul din sectoarele economice cu salarii mici împotriva firmelor care practică dumpingul salarial.

Cine hotărăște modificarea salariului minim?

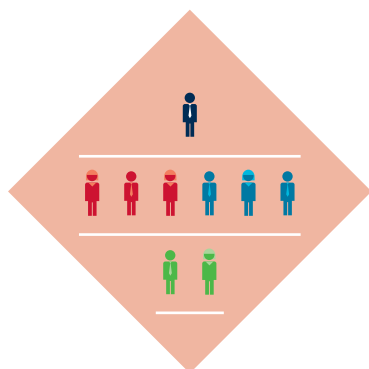
Nivelul salariului minim este verificat de o comisie neutră a partenerilor de dialog social. În analiza efectuată se verifică nivelul salariului minim care oferă o protecție adecvată angajaților, asigură o concurență în condiții echitabile și nu pune în pericol ocuparea forței de muncă. În iunie 2016, comisia a hotărât majorarea salariului minim la 8,84 euro începând din 1 ianuarie 2017. Decizia s-a luat ținând cont de salariile negociate în contractele colective de muncă din Germania.

Cine face parte din comisia specială?

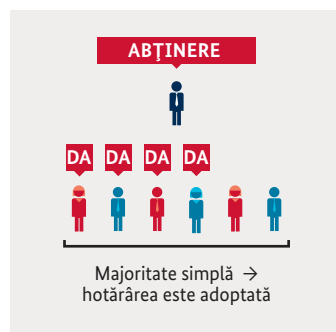
Comisia este alcătuită dintr-un președinte, șase membri cu drept de vot și doi membri consultanți. La interval de cinci ani, confederațiile patronale și sindicale propun câte trei candidați pentru comisia specială.

Cei doi membri consultanți nu au drept de vot, având însă rol de experți economici. Membrii comisiei sunt desemnați de partenerii de dialog social și instituții de Guvernul Federal. Pentru a afla componența actuală a comisiei consultați site-ul www.der-mindestlohn-wirkt.de.

Procedura de vot a
comisiei speciale



Comisia este statutar întrunită dacă sunt prezenți cel puțin jumătate din **membrii cu drept de vot**, deci trei sau mai multe persoane. Cei doi membri consultanți nu au drept de vot.



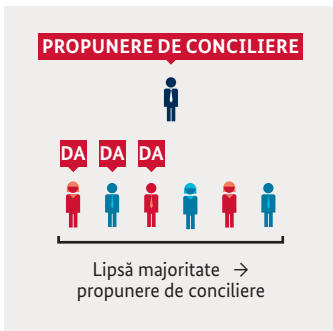
Hotărârile comisiei speciale se iau cu **majoritatea simplă** a membrilor prezenți. Președintele este obligat inițial să se abțină.

Cine verifică dacă firmele plătesc salariul minim?

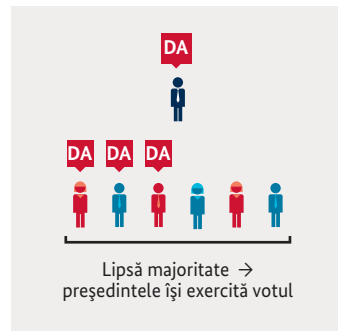
Controalele sunt efectuate de Administrația Vămile (biroul de control financiar și combaterea muncii la negru - FKS), ca și în cazul salariilor minime sectoriale.

În ce mod se controlează salariul minim?

Administrația Vămile (biroul de control financiar și combaterea muncii la negru - FKS) verifică situația în baza unei analize de risc anterioare. La inspecțiile efectuate de FKS se verifică și respectarea salariului minim.



În cazurile în care nu se întrunește majoritatea prevăzută, președintele va efectua o **propunere de conciliere**.



Dacă, după dezbaterea propunerii de conciliere nu se obține majoritatea voturilor, președintele își va exercita **dreptul de vot**, decizând astfel situația.


Președinte


Reprezentanți salariați


Reprezentanți angajatori


Experți economici

Ce sancțiuni se aplică în cazul încălcării legii?

Încălcarea legii salariului minim se poate sancționa cu amendă de până la 500.000 euro. Încălcarea obligațiilor de control, cum ar fi documentarea timpului de muncă, se poate sancționa cu amendă de până la 30.000 euro. În afară de aceasta, unitățile sancționate i se poate interzice participarea la licitațiile publice.

Unde se pot adresa angajații care nu primesc salariul minim?

Administrația Vămilelor răspunde în general de urmărirea cazurilor de încălcare a legii. La linia telefonică specială (030) 6028 0028 se pot depune plângeri și notificări în cazul încălcării legii. În cazul în care o anumită plângere impune intervenția Administrației Vămilelor, autorul plângerii poate fi trimis direct la biroul vamal respectiv. Salariații au și posibilitatea de a acționa în justiție angajatorul în vederea obținerii salariului minim.

Unde mă pot adresa dacă am întrebări legate de salariul minim?

La linia telefonică specială vi se dă răspunsul dorit la întrebările legate de salariul minim. Linia este prevăzută atât pentru cetățeni și angajați cât și pentru angajatori. Linia telefonică specială este deschisă de luni până joi, între orele 8-20, la numărul (030) 6028 0028.

Unde găsec alte informații referitoare la salariul minim?

Pe site-ul www.der-mindestlohn-wirkt.de veți găsi numeroase informații suplimentare cu privire la salariul minim. În meniul „Publicații” veți găsi documentul „Detalii despre legea salariului minim”, în care se răspunde în detaliu la numeroase întrebări.

Cum pot afla repede dacă salariul meu corespunde salariului minim?

Folosiți pentru aceasta calculatorul de salariu minim de pe site-ul www.der-mindestlohn-wirkt.de: după ce veți introduce salariul lunar brut, veți afla diferența dintre salariul orar brut pe care-l primiți și salariul minim pe economie.



80 % DIN POPULAȚIE ESTE ÎN FAVOAREA SALARIULUI MINIM

Sursă: Ministerul Federal al Muncii și Protecției Sociale
Sondaj efectuat de: INFO GmbH, aprilie 2016



*Salariul minim îi protejează și pe angajatori.
Salariul minim împiedică practicarea
la concurență a unor salarii mici și
necorespunzătoare.*

Aveți și alte întrebări legate de salariul minim?

Folosiți linia telefonică specială. Linia telefonică este prevăzută atât pentru cetățeni și angajați, cât și pentru angajatori:

Lina telefonică specială este deschisă de **luni până joi, între orele 8-20**, la numărul **030 60 28 00 28**.

Ministerul Federal al Muncii și Protecției Sociale (BMAS) vă informează permanent pe site-ul

www.der-mindestlohn-wirkt.de

cu privire la situația salariului minim.

Tot aici veți găsi și veți putea descărca documentul „Detalii despre salariul minim”.

BMAS vă oferă în plus și un **serviciu pentru persoane cu dizabilități auditive**. Serviciul respectiv vă oferă și informații legate de salariul minim.

Adresa: **gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de**

Fax: **030 221 911 017**

info.gehoerlos@bmas.bund.de

Termeni și condiții

Autor:

Ministerul Federal al Muncii și Protecției Sociale
Direcția de Informare, Monitorizare, Servicii civice, Bibliotecă
53107 Bonn

Actualizat: ianuarie 2017

Pentru comenzi:

cod publicație: A 640r

Telefon: 030 18 272 272 1, Telefax: 030 18 10 272 272 1

În scris:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock
E-mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Service pentru persoane cu dizabilități auditive:

E-mail: info.gehoerlos@bmas.bund.de, Fax: 030 221 911 017
Telefon cu dactileme: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

Paginare/layout: Grafischer Bereich des BMAS, Bonn

Tipărit: Hausdruckerei BMAS

Fotografii: Luca Abbiento, foto ministru: Werner Schuering

Pentru a putea cita anumite părți din prezenta publicație, vă rugăm să specificați corect autorul, titlul și data publicării. Vă rugăm să trimiteți autorului un exemplar de probă.

Prezenta publicație a fost editată gratuit de direcția Relații Publice a Ministerului Federal al Muncii și Protecției Sociale. Este interzisă folosirea acestei publicații de partide, candidați și asistenți electorali în timpul campaniilor electorale, în vederea unor acțiuni de publicitate electorală. Acest lucru este valabil pentru alegerile europarlamentare, parlamentare, de land și locale. Se consideră abuz distribuirea publicației în special în timpul acțiunilor electorale, la ștandurile de informare ale partidelor precum și inserarea, tipărirea sau atașarea unor informații sau materiale publicitare ale partidelor în această publicație. Se interzice de asemenea transmiterea publicației unor terțe persoane, în scopul publicității electorale. Indiferent de modul în care această publicație a ajuns la destinatar și de numărul exemplarelor primite de acesta, este interzisă folosirea publicației, indiferent de data la care vor avea loc următoarele alegeri, într-un mod din care s-ar putea interpreta că Guvernul Federal ar favoriza anumite grupări politice.