07/2026

If you are not a German citizen you can ask your employer to get this information sheet issued in your native language.

Dacă nu aveți cetățenie germană, aveți dreptul să solicitați din partea agenției de muncă temporară să vă pună la dispoziție această fișă informativă și documentul cu principalele condiții de lucru (vezi A) în limba dumneavoastră maternă.

Această broșură are scopul de a vă ajuta să vă înțelegeți drepturile în calitate de agent de muncă temporară și de a vă asigura că sunteți tratat corect.
Următoarele declarații nu pot înlocui consultanța juridică în cazuri individuale.
Puteți accesa versiunea actualizată a acestei fișe informative pe internet la adresa www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Downloads.

Fișă informativă

pentru agenții de muncă temporară

1. Informații de bază

1.1. Detașarea agenților de muncă temporară

Detașarea agenților de muncă temporară, numită și leasing de personal, este un model de lucru în care un angajator (furnizor de forță de muncă temporară) își transferă („împrumută”) proprii salariați unei alte companii (beneficiar al forței de muncă temporare). Prin urmare, acești salariați se numesc agenți de muncă temporară. Aceștia lucrează temporar pentru beneficiarul forței de muncă temporară, conform instrucțiunilor acestuia, însă fără a încheia un contract de muncă cu acesta. Prin urmare, aceștia sunt remunerați de furnizorul de muncă temporară. De regulă, beneficiarul plătește furnizorului de forță de muncă temporară pentru acest serviciu de punere la dispoziție de personal. De regulă, furnizorul de forță de muncă temporară are nevoie de o autorizație din partea Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru a putea detașa salariați către alte companii. Acest lucru este reglementat în cadrul Legii germane privind detașarea agenților de muncă temporară (AÜG).

1.2 La cine se poate apela în caz de litigii sau întrebări?

Veți primi ajutor în litigii în special din partea sindicatelor, avocaților, centrului de protecție a consumatorilor și agențiilor de ocupare a forței de muncă din Düsseldorf, Kiel și Nürnberg, responsabile cu monitorizarea furnizorilor de forță de muncă temporară.

Dacă aveți îndoieli că furnizorul de forță de muncă temporară deține autorizația corespunzătoare de la Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă, vă puteți adresa personalului competent în domeniul plasării forței de muncă temporară. La fel ca și orice altă agenție pentru ocuparea forțelor de muncă, aceste departamente sunt responsabile cu gestionarea și aplicarea măsurilor necesare în cazul abaterilor de la lege din partea deținătorilor de autorizație (furnizori de forță muncă temporară). De asemenea, ne puteți trimite și nouă aceste informații anonim. Pentru a putea analiza cât mai eficient sesizarea dumneavoastră anonimă, avem nevoie cel puțin de numele furnizorului de forță de muncă temporară, al beneficiarului forței de muncă temporare și o descriere concretă a încălcării. Cele trei echipe responsabile de detașarea agenților de muncă temporară pot fi contactate după cum urmează:

- Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă Düsseldorf, Tel.: 0211 692 4500; Duesseldorf.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.
- Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă Kiel, Tel.: 0431 709 1010; Kiel.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.
- Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă Nürnberg, Tel.: 0911 529 4343; Nuernberg.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.

Echipele pentru detașarea agenților de muncă temporară sunt responsabile de deținătorii de autorizații (furnizori de forță de muncă temporară) din mai multe landuri federale: echipa din cadrul Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă Düsseldorf este responsabilă pentru landurile Renania de Nord-Westfalia și Hessa; echipa din cadrul Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă Nürnberg pentru landurile Bavaria, Baden-Württemberg, Renania-Palatinat și Saarland; iar echipa din cadrul Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă Kiel pentru toate celelalte landuri federale.

1.3. Autorizația pentru detașarea agenților de muncă temporară

Dacă un furnizor de forță de muncă temporară detașează salariați către alte companii, el trebuie, de regulă, să dețină o autorizație emisă de Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă. Deținătorii de autorizații (furnizorii de forță de muncă temporară) sunt verificați periodic pentru a se asigura respectarea prevederilor legale. Numele deținătorilor de autorizații sunt actualizate zilnic și pot fi consultate online la adresa: https://www.spitzenverbaende.arbeitsagentur.de/.
Dacă angajatorul dumneavoastră nu deține o autorizație pentru detașarea de agenți de muncă temporară și nu există excepții legale aplicabile, se consideră, conform dispozițiilor legale din Legea germană privind munca temporară (AÜG), că a fost încheiat un contract de muncă direct între dumneavoastră și beneficiarul forței de muncă temporare. Aveți posibilitatea să optați pentru menținerea raportului de

muncă cu angajatorul inițial (furnizorul de forță de muncă temporară). Informații privind declarația de menținere a raportului de muncă pot fi obținute de la agenția pentru ocuparea forței de muncă de care aparțineți. Chiar și în cazul unei declarații de menținere, nu mai este permisă continuarea detașării la beneficiar. Angajatorul dumneavoastră (furnizorul de forță de muncă temporară) trebuie să înceteze imediat detașarea dacă nu deține autorizația necesară. Dacă autorizația este retrasă sau expiră pe parcursul raportului de muncă, furnizorul are obligația de a vă informa imediat. De asemenea, furnizorul de forță de muncă temporară trebuie să vă informeze cu privire la durata estimată a perioadei de lichidare. Prin perioadă de lichidare se înțelege intervalul maxim în care furnizorul are dreptul să finalizeze în mod corespunzător contractele deja încheiate cu beneficiarul. Aceasta are o durată maximă de 12 luni.

2. Raportul de muncă și desfășurarea activității la beneficiarul forței de muncă temporare

2.1. Contractul de muncă

Aveți dreptul să fiți detașat(ă) către o altă întreprindere (beneficiar) numai dacă furnizorul de forță de muncă temporară este angajatorul dumneavoastră legal. Asta înseamnă că furnizorul este responsabil pentru plata salariului și pentru condițiile de muncă.

În calitate de agent de muncă temporară, aveți dreptul la un document care atestă condițiile esențiale ale contractului de muncă (act scris). Astfel, aveți toate informațiile importante privind raportul de muncă și le puteți consulta oricând este necesar. Acest document poate fi înlocuit, parțial sau integral, de un contract de muncă în scris sau transmis în format electronic.

Conținutul documentului scris sau al contractului de muncă trebuie să respecte prevederile § 11 alin. 1 din Legea germană privind detașarea de agenți de muncă temporară (AÜG) și ale Legii germane privind dovada relației de muncă (NachwG):

- **numele** și **adresa** dumneavoastră, precum și numele și adresa angajatorului,
- **data** începerii raportului de muncă,
- pentru contractele pe durată determinată: **data de încheiere** sau durata prevăzută a raportului de muncă,
- informații privind **locul de desfășurare a activității**,
- o scurtă descriere a **activității,**
- durata **perioadei de probă** (dacă a fost convenită),
- structura și valoarea **salariului**, inclusiv plata orelor suplimentare, sporurilor, indemnizațiilor, primelor și altor componente salariale, fiecare specificată separat, precum și data scadenței și modalitatea de plată,
- **programul de lucru** convenit,
- numărul de **zile de concediu**,
- **termenele de preaviz** și informații privind procedura de încetare a contractului (în special în ceea ce privește procesul),
- informații privind contractele colective de muncă, acordurile la nivel de unitate sau de serviciu, dacă este cazul,
- **autoritatea emitentă a autorizației** și locul și data emiterii autorizației în conformitate cu § 1 din AÜG,
- tipul și valoarea prestațiilor acordate în perioadele în care nu sunteți detașat(ă) (**perioade de nedetașare**)

Informații suplimentare se regăsesc la § 2 din Legea germană privind dovada raportului de muncă (NachwG), respectiv, în cazul muncii la cerere, la § 12 din Legea germană privind munca cu jumătate de normă și pe durată determinată (TzBfG).

Important: Păstrați contractul de muncă și toate documentele importante într-un loc sigur. Veți avea nevoie de acestea, printre altele, în cazul unor litigii de muncă.

2.2. Desfășurarea activității în calitate de agent de muncă temporară

Furnizorul de forță de muncă temporară are obligația să vă informeze, înainte de fiecare detașare, că veți desfășura activitatea în calitate de agent de muncă temporară și să vă comunice numele și adresa beneficiarului. Această obligație de informare trebuie îndeplinită în formă scrisă, ceea ce înseamnă că un e-mail cu aceste informații este suficient.

2.3. Durata maximă a detașării

Durata maximă a detașării reprezintă perioada legală maximă în care un agent de muncă temporară poate fi detașat la același beneficiar. Durata maximă legală a unei astfel de detașări este de 18 luni. Această durată poate fi modificată prin contract colectiv de muncă aplicabil în sectorul în care are loc detașarea sau, în cadrul de aplicare al unui astfel de contract, prin acorduri la nivel de unitate sau de serviciu la întreprinderea beneficiarului.

Pentru a nu depăși durata maximă legală, trebuie luate în considerare toate detașările la același beneficiar, inclusiv cele realizate prin alți furnizori de muncă temporară, dacă între două perioade de detașare nu există o pauză mai mare de 3 luni.

Dacă durata maximă este depășită, contractul de muncă cu furnizorul devine nul și se consideră că s-a încheiat un contract de muncă direct între salariat și beneficiar. Aveți posibilitatea să mențineți raportul de muncă cu angajatorul dumneavoastră (furnizorul de forță de muncă temporară). Pentru aceasta, trebuie să depuneți o declarație de menținere a raportului de muncă. Informații privind declarația de menținere a raportului de muncă pot fi obținute de la agenția pentru ocuparea forței de muncă de care aparțineți.

2.4. Preluarea salariatului de către compania beneficiară

Furnizorul de forță de muncă temporară nu are dreptul să vă interzică încheierea unui contract de muncă cu beneficiarul după încetarea raportului de muncă temporar.

Beneficiarul este obligat să vă informeze cu privire la posturile vacante pe care intenționează să le ocupe în cadrul companiei sale. De exemplu, această informare se poate face prin afișarea unui anunț într-un loc accesibil dumneavoastră din incinta întreprinderii sau a companiei beneficiare.

Dacă ați fost detașat(ă) timp de cel puțin 6 luni la același beneficiar și i-ați adresat acestuia o cerere de preluare în formă scrisă, beneficiarul are obligația de a răspunde în formă scrisă, oferind o justificare.

2.5. Accesul la facilități și servicii comune

Beneficiarul trebuie să vă permită accesul la facilitățile și serviciile comune, cum ar fi creșele, cantinele sau mijloacele de transport, în aceleași condiții ca și salariaților comparabili din compania sa. Totuși, pot exista motive obiective care să justifice un tratament diferențiat. Un astfel de motiv poate exista, de exemplu, dacă perioada dumneavoastră de activitate la beneficiar este foarte scurtă, iar acordarea accesului ar presupune un efort administrativ disproporționat din partea beneficiarului.

2.6. Alte informații privind detașările de agenți de muncă temporară

- Protecția muncii și prevenirea accidentelor de muncă:

  Pentru activitatea desfășurată în cadrul companiei beneficiare, se aplică dispozițiile legale de drept public privind protecția muncii, pe care beneficiarul este obligat să le respecte. Atât furnizorul, cât și beneficiarul forței de muncă temporare sunt răspunzători în mod solidar pentru respectarea acestor reglementări. Beneficiarul este obligat să ia toate măsurile necesare conform legislației statului privind protecția muncii, precum și conform reglementărilor relevante privind prevenirea accidentelor de muncă. Aveți obligația de a respecta aceste reglementări.

  În plus, beneficiarul trebuie să vă informeze, în special înainte de începerea activității și la orice modificare a locului sau condițiilor de muncă, cu privire la următoarele aspecte:

  - riscurile pentru siguranța și sănătatea dumneavoastră la locul de muncă,
  - măsurile și dotările prevăzute pentru prevenirea sau protecția împotriva acestor riscuri, inclusiv asistența medicală de medicină muncii,
  - necesitatea unor calificări sau competențe profesionale speciale, precum și riscurile specifice ale locului de muncă și măsurile deja luate sau care urmează să fie luate în acest sens.

- În cazul unei greve în cadrul companiei beneficiare:

  În calitate de agent de muncă temporară, nu puteți fi utilizat(ă) ca înlocuitor al greviștilor. Aceasta înseamnă că beneficiarul nu are voie să vă folosească pentru a prelua atribuțiile angajaților permanenți care participă la grevă. Cu titlu excepțional, utilizarea dvs. într-o companie aflată în grevă poate fi permisă doar dacă se asigură că nu veți fi utilizat(ă) pentru a înlocui personalul aflat în grevă.

- Detașarea de agenți de muncă temporară în industria prelucrării cărnii:

  Dacă urmați să fiți detașat(ă) ca agent de muncă temporară în industria prelucrării cărnii, trebuie să știți că, începând cu 1 aprilie 2021, detașarea este interzisă în domeniul de bază al activității, adică în sacrificarea, tranșarea și procesarea cărnii. În aceste domenii, companiile au voie să utilizeze doar propriii angajați. Această restricție nu se aplică în cazul sectorului meșteșugăresc al industriei prelucrării cărnii.

3. Informații privind plata salariului

Important: Furnizorul de forță de muncă temporară este obligat să vă plătească salariul convenit, chiar și în perioadele în care nu vă poate detașa la un beneficiar.

3.1. Principiul egalității de tratament

Principiul egalității de tratament în munca prin agent de muncă temporară înseamnă că agenții de muncă temporară trebuie să beneficieze, cel puțin, de aceleași condiții de muncă și de aceeași remunerație (Equal Treatment și Equal Pay) ca și salariații comparabili ai beneficiarului, în cadrul companiei acestuia. Aceasta înseamnă, de exemplu: Dacă un agent de muncă temporară desfășoară aceeași activitate ca un angajat permanent al beneficiarului, el sau ea trebuie să primească cel puțin aceeași remunerație și aceleași condiții esențiale de muncă (concediu, program de lucru etc.).

De la acest principiu se poate face excepție în primele 9 luni de detașare, prin aplicarea unui contract colectiv de muncă. Trebuie avut în vedere că condițiile prevăzute în contractul colectiv (remunerație, program de lucru, concediu) pot fi diferite de cele aplicabile salariaților companiei beneficiare.

La calculul celor 9 luni, furnizorul este obligat să ia în considerare și perioadele anterioare de muncă la același beneficiar, chiar dacă au avut loc prin intermediul altor furnizori, cu condiția ca între aceste perioade pauzele să nu fi depășit 3 luni.

Egalitatea de tratament se aplică din prima zi de muncă, dacă ați fost deja angajat(ă), pe durată determinată sau nedeterminată, la același beneficiar în ultimele 6 luni înainte de începerea actualei detașări (așa-numita „clauză de reîntoarcere în întreprindere"). Această regulă se aplică și dacă beneficiarul formează un concern (grup de firme) împreună cu fostul dumneavoastră angajator.

Dacă se aplică un contract colectiv de muncă din sectorul muncii temporare, iar pentru compania beneficiară este valabil un contract colectiv cu sporuri de ramură (Branchenzuschlagstarifvertrag), se poate devia de la principiul „Equal Pay" pe o perioadă mai lungă de 9 luni, prin creșteri salariale treptate. Pentru mai multe informații, vă puteți adresa furnizorului de forță de muncă temporară.

3.2. Salariul minim în munca temporară

Salariul minim în munca prin agent de muncă temporară reprezintă cel mai mic tarif orar brut pe care un salariat temporar are dreptul să îl primească. Salariul nu are voie să fie mai mic decât această limită stabilită.

La cererea partenerilor sociali care au încheiat contracte colective, Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale (BMAS) poate să emită o ordinanță privind salariul minim în munca temporară (LohnUGAÜV) aplicabilă în special în acest sector. **Salariile minime pe oră** stabilite prin această ordinanță a BMAS au prioritate față de salariul minim legal, în măsura în care sunt mai mari.

Conform LohnUGAÜV 7, furnizorul de forță de muncă temporară este obligat să vă plătească cel puțin salariul minim brut pe oră menționat mai jos. Această prevedere este valabilă pe întreg teritoriul Germaniei.

a) de la 1 iulie 2026 până la 31 august 2026:
14,96 euro;

b) de la 1 septembrie 2026 până la 31 martie 2027:
15,33 euro;

c) de la 1 aprilie 2027 până la 30 septembrie 2027:
15,87 euro.

Dacă nu există o ordonanță privind salariul minim în munca temporară, se aplică prevederile Legii germane privind salariul minim (Mindestlohngesetz). În acest caz, aveți dreptul cel puțin la salariul minim general prevăzut prin lege. Informații actualizate privind ordonanțele în vigoare referitoare la salariile minime pe oră pot fi consultate la adresa: www.bmas.de.

Pe lângă nivelul salarial, ordonanța privind salariul minim reglementează două aspecte importante:

1. Scadența salariului: Ordonanța prevede că salariul minim pe oră trebuie să vă fie plătit cel târziu până în a 15-a zi lucrătoare bancară a lunii următoare. Pot exista excepții în cazul în care există un cont de timp de lucru reglementat prin contract colectiv de muncă.
2. Contul de timp de lucru: ordonanța mai stabilește și că un cont de timp de lucru poate cuprinde cel mult 200 de ore suplimentare. În cazul fluctuațiilor sezoniere, se permite o limită maximă de 230 de ore suplimentare. Dacă în contul de timp de lucru se acumulează peste 150 de ore suplimentare, angajatorul (furnizorul de forță de muncă temporară) este obligat să asigure aceste ore și contribuțiile aferente la asigurările sociale împotriva riscului de insolvență.

3.3. Alte salarii minime aplicabile

În unele ramuri de activitate există salarii minime speciale. Acestea se aplică și agenților de muncă temporară, în cazul în care aceștia desfășoară activități care intră în domeniul de aplicare al unui salariu minim specific unei ramuri de activitate. Exemple în acest sens sunt: lucrări de acoperiș sau activități de vopsitorie. O prezentare generală a salariilor minime conform Legii privind detașarea lucrătorilor (AEntG) se găsește pe site-ul BMAS, la: www.bmas.de > Arbeit > Arbeitsrecht > Entsendung von Arbeitnehmern > Weitere Informationen > Branchenmindestlöhne sau direct la următorul link: Salarii minime conform Legii privind detașarea lucrătorilor (AEntG)

3.4. Contribuții la asigurările sociale

La fel ca orice alt angajator, furnizorul de forță de muncă temporară are obligația de a plăti contribuțiile la asigurările sociale. Dacă acesta nu își îndeplinește obligația, beneficiarul forței de muncă temporare devine responsabil în cazuri individuale (conform § 28e alin. 2 din Cartea a IV-a a Codului Social german (SGB IV).

3.5. Decontarea cheltuielilor

În principiu, aveți dreptul la rambursarea cheltuielilor (de exemplu, costuri de transport și cazare) în cazul unei misiuni în altă localitate decât sediul obișnuit de lucru. De exemplu, cheltuielile de transport între sediul furnizorului de muncă temporară și sediul beneficiarului trebuie să vă fie rambursate. Totuși, contractele colective de muncă sau contractele individuale pot prevedea dispoziții diferite. În ceea ce privește posibilitatea ca aceste cheltuieli să fie luate în considerare de către administrația fiscală pentru deducere din impozit, acest lucru depinde de reglementările fiscale aplicabile fiecărui caz în parte.