HAMBOORG.CITY

Platformă gratuită pentru străini în Germania

✓ Asistent 24/7 în limba ta
✓ Reamintiri de termene
✓ Scanner pentru documente oficiale
✓ Calculatoare de beneficii

hamboorg.city — este și va rămâne GRATUIT

Perioada de probă (Probezeit) — drepturi, condiții de reziliere și sfaturi

Ghid complet despre perioada de probă: durata, termene de notificare, drepturi și sfaturi practice pentru succes.

Deutsche Begriffe: Probezeit | Kündigungsfrist | Probezeitkündigung | Arbeitsvertrag | Bewährung

---

Ce este perioada de probă (Probezeit)?

Perioda de probă (Probezeit) este un interval la începutul unei relații de muncă în care **angajatorul și angajatul se pot cunoaște și evalua reciproc**. În perioada de probă se aplică **termene de notificare scurtate** — ambele părți pot înceta mai ușor relația de muncă.

Perioda de probă **nu este prescrisă de lege** — se stabilește în **contractul de muncă**. În practică, este **aproape întotdeauna** parte a contractului.

Durata perioadei de probă

Reglementări legale

• **Maxim:** 6 luni (§ 622 Abs. 3 BGB)

• **Tipic:** 3–6 luni

• **Pregătire profesională:** 1–4 luni (§ 20 BBiG)

• **Contracte cu durată determinată:** perioada de probă nu trebuie să fie nejustificat de lungă (regulă: maximum 1/4 din durata contractului)

Ce spune contractul?

Verificați contractul pentru:

• **Durata perioadei de probă** (de exemplu: "primele 6 luni sunt perioada de probă")

• **Termen de notificare** în perioada de probă (de obicei 2 săptămâni)

• **Prelungire** — prelungirea peste 6 luni **nu este permisă** (decât prin acord reciproc în contract colectiv)

Rezilierea în perioada de probă

Termen de notificare (Kündigungsfrist)

În perioada de probă se aplică **termen de notificare scurtat de 2 săptămâni** (§ 622 Abs. 3 BGB) — fără legare de anumite date.

Comparație:

Perioada	Termen de notificare
În perioada de probă	2 săptămâni (orice zi)
După perioada de probă	4 săptămâni la 15-ul lunii sau sfârșitul lunii
După 2 ani	1 lună la sfârșitul lunii
După 5 ani	2 luni la sfârșitul lunii
După 10 ani	4 luni la sfârșitul lunii

Trebuie justificată rezilierea?

• **În perioada de probă:** angajatorul **nu trebuie să dea un motiv** (legea de protecție se aplică doar după 6 luni de muncă, § 1 KSchG)

• **Excepție:** femeile însărcinate, persoanele cu dizabilități și membrii consiliului de muncă au **protecție specială** — chiar și în perioada de probă!

Ce este interzis?

Chiar și în perioada de probă, angajatorul **nu poate** rezilia:

• din cauza **sarcinii** (§ 17 MuSchG) — protecție de la prima zi!

• din cauza **dizabilității grave** — doar cu acordul organelor de integrare

• din **motive discriminatorii** (AGG) — de exemplu, origine, religie, sex

• din cauza **activității în consiliul de muncă**

• **imoral** — de exemplu, în răzbunare pentru o plângere legitimă

Forma rezilierii

• **Scris** — rezilierea verbală **este nulă** (§ 623 BGB)!

• **Original** — emailul, SMS-ul, WhatsApp nu sunt suficiente!

• **Predare** — personal sau prin poștă recomandată

Drepturile dvs. în perioada de probă

Ce se aplică de la început?

• **Salariu** — salariu complet agreat (fără reducere în perioada de probă!)

• **Concediu** — drept proporțional (1/12 din concediul anual pe lună, drept complet după 6 luni)

• **Boală** — continuarea plății în caz de boală după **4 săptămâni** de muncă (§ 3 EFZG)

• **Ore suplimentare** — se aplică aceleași reguli ca după perioada de probă

• **Protecția muncii** — toate legile de protecție a muncii se aplică de la prima zi

• **Consiliul de muncă** — puteți participa la alegeri și vă puteți adresa consiliului

Ce NU se aplică încă?

• **Legea de protecție împotriva concedierii** — se aplică doar după 6 luni

• **Concediu complet** — doar după 6 luni (înainte: proporțional)

• **Plată completă în caz de boală** — doar după 4 săptămâni de muncă

Sfaturi pentru succes în perioada de probă

Primele săptămâni

1. Fiți punctual — în Germania, punctualitatea este extrem de importantă. Veniti mai devreme cu 5 minute.

2. Ascultați cu atenție — puneți întrebări, arătați interes, luați notițe.

3. Observați cultura organizației — care este codul vestimentar? Se tuteiază? Care sunt pauzele?

4. Cunoașteți colegii — prezentați-vă activ, fiți prietenos și deschis.

5. Recunoașteți erorile — nimeni nu se așteaptă la perfecțiune. Dar: recunoașteți greșeala și învățați din ea.

De-a lungul întregii perioade de probă

1. Solicitați activ feedback — întrebați-vă șeful regulat: "Sunteți mulțumit de munca mea?"

2. Arătați inițiativă — nu doar completați sarcinile obligatorii.

3. Raportați bolile corect — anunțați angajatorul în prima zi, prezentați certificat medical din a treia zi (unii angajatori cer de la prima zi).

4. Discuție despre probă — multe companii țin o discuție la jumătatea sau la sfârșitul perioadei. Pregătiți-vă.

5. Documentați în scris — notați succesele, proiectele și feedback-ul pozitiv.

Ce trebuie evitat

• **Absențe frecvente** — chiar dacă aveți drept la zile de boală, absențele frecvente fac o impresie proastă

• **Conflicte** — rețineți-vă de la critici în perioada de probă

• **Utilizarea telefonului personal** — nu în timp de lucru

• **Vorbe rele** — despre colegi sau șefi

• **Concediu prea devreme** — mai bine după 2–3 luni

Perioada de probă și permisul de ședere

Pentru străini, perioada de probă este deosebit de sensibilă:

• **Carte albastră UE / viză pentru specialiști:** dacă sunteți concediat în perioada de probă, trebuie să găsiți un nou loc de muncă **în 3 luni** (altfel permisul dvs. de ședere poate fi în pericol)

• **Notificați autoritățile** — la schimbarea angajatorului

• **Căutați o nouă slujbă** — activ în perioada de notificare

Ați primit concedierea în perioada de probă — ce faceți?

1. Păstrați calmul — concedierea nu este o catastrofă

2. Verificați concedierea — în scris? Respectate termenele? Discriminare?

3. Cereri certificat de lucru — aveți drept chiar după scurtă angajare

4. Anunțați agenția de muncă — **în 3 zile** după concediere, înregistrați-vă ca șomer! Altfel poate apărea o perioadă de așteptare.

5. Verificați permisul — aflați impactul asupra vizei dvs.

6. Sindicat / avocat — dacă suspectați o concediere discriminatorie

Întrebări frecvente

Poate fi prelungită perioada de probă?

Nu — prelungirea peste 6 luni nu este posibilă. Dar angajatorul poate conveni o **perioadă de 6 luni** și apoi decide.

Pot renunța singur în perioada de probă?

Da — cu același termen scurtat de 2 săptămâni. Dar gândiți bine — angajările scurte frecvente arată rău în CV.

Primesc ajutor de șomaj dacă sunt concediat în perioada de probă?

Da — dacă îndeplinesc condițiile (minimum 12 luni asigurat în ultimii 30 de luni). Dar: **perioadă de așteptare** posibilă la demisie voluntară!