

## قانون العمل في العمل الصغير

الوظيفة الهامشية، المعروفة باسم العمل الصغير "Minijob" هي عبارة عن علاقة عمل مقابل أجر صغير (منذ 2013 الحد الأقصى هو 450 يورو في الشهر)، أو تكون محدودة لفترة قصيرة (عمل مؤقت).

العمل الصغير هو عبارة عن عمل عادي تماما. وهو يخضع لقوانين العمل السارية على عقود العمل، باستثناء تلك المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية والضرائب. ومن وجهة النظر القانونية فإن العمل الصغير والعمل بدوام جزئي والعمل بدوام كامل هي عبارة عن علاقات عمل عادية تخضع لذات القوانين.

### التساوي أمام القانون

الحماية من  
التسريح

الأمومة

الأجور واستمرار  
تسديدها  
في حال المرض وفي أيام  
العطلات الرسمية

قواعد الإجازة

أوقات العمل

عقد العمل

**الإجازة:** أيضا العامل بدوام بسيط أو في أعمال صغيرة، يحق له الحصول على إجازة. وينص القانون على حق الحصول على 24 يوم إجازة على الأقل، إذا كان المرء يعمل 6 أيام أسبوعيا (وهو ما يعادل 4 أسابيع). أما في حال كانت أيام العمل أقل من ستة أيام أسبوعيا، فإنه من الواجب إعادة احتساب عدد أيام الإجازة. (قانون الإجازة الاتحادي).

**مثال:** أنت تعمل 5 أيام في الأسبوع. حينها يكون من حقه 20 يوم إجازة، حتى لو كنت تتواجد في مكان العمل لمدة 3 ساعات يوميا فقط. أما إذا كنت تنجز ساعات عملك البالغة 15 ساعة، خلال يومين فقط، فإنه لا يكون من حقه 20 يوم إجازة، وإنما 8 أيام فقط.

هام: في حال قام رب العمل بمنح العاملين بدوام كامل مدة إجازة أطول من التي ينص عليها القانون، فإنه وعلى أساس قانون المساواة في المعاملة، لا يجوز أن يتعرض العامل بدوام جزئي، أو في الأعمال الصغيرة لأي ظلم بهذا الخصوص. أي أنه من حقه في هذه الحال الحصول على إجازة أطول أيضا.

**أيام العطل الرسمية:** يتمتع صاحب العمل الصغير بحق الحصول على الراتب أيضا في يوم العطلة الرسمية، إذا كان يوم العطلة هذا يصادف في يوم عمل اعتيادي (مثلا عيد الصعود، الجمعة العظيمة، وغيرها، راجع أيضا قانون EntgFG<sup>3</sup> المادة 2). هام: لا يجوز التحايل على هذه القاعدة من تعويض ساعات العمل وتأديتها فيما بعد.

**عقد العمل:** يمكن أن يكون عقد العمل كتابيا أو شفويا. ومن أجل تجنب أي سوء تفاهم، فإنه من الأفضل دوما الاتفاق على عقد عمل مكتوب والتوقيع عليه. وهذا ما يسهل الأمور والمرافعات في حال وقوع أية خلافات.

في حال عدم وجود عقد عمل مكتوب وموقع عليه، فإنه يتوجب على رب أو ربة العمل تقديم معلومات مكتوبة عن شروط العمل خلال شهر واحد من بدء العمل. (المادة 2 قانون الإثبات<sup>1</sup>)

**أوقات العمل / الساعات الإضافية:** من حيث المبدأ لا يكون المستخدم أو الموظف مجبرا على تأدية ساعات إضافية أو ودييات مختلفة أو العمل بأوقات دوام استثنائية (أيام العطل أو في الليل أو يوم الأحد)، إذا لم يكن ذلك واردا في الاتفاق المسبق مع رب العمل. يُستثنى من هذا أوقات العمل المذكورة في المادتين 10 و 12 من قانون العمل (استثناء: يجب العمل في بعض الحالات الطارئة). ويمكن دفع أجور الساعات الإضافية المفروضة أو المترتبة في حال لم يكن هناك اتفاق صريح على عكس ذلك.

يمكن لرب العمل والعامل الاتفاق أيضا على أن يقوم العامل بتأدية عمله، حسبما تتطلب الحاجة. وفي هذه الحال يجب تحديد عدد وفترة ساعات العمل الأسبوعية واليومية. (المادة 12 من قانون TzBfG<sup>2</sup>، "العمل حسب الحاجة وعند الطلب")

## Warum Minijob? Mach mehr draus!

### بالمناسبة:

يمكن لصاحب العمل الصغير أن يستفيد من هذا العمل على أنه منصة للوصول إلى العمل بدوام كامل معتمداً بذلك على المادة 9 من قانون العمل الجزئي والمحدود (TzBfG، "تمديد فترة العمل"). وحسب المادة 9، فإنه على رب العمل "أن يراعي أفضلية العامل بدوام جزئي [...] عند توظيف عامل جديد بدوام كامل لفرصة عمل شاغرة، وذلك في حال التساوي في المؤهلات والإمكانات، إلا في حال وجود أسباب قاهرة متعلقة بظروف نشاط الشركة، أو تلبية لرغبة عامل آخر بدوام جزئي".

هذه القاعدة المتعلقة بأفضلية "عاملي الشركة" بدوام جزئي، تسري أيضاً على أصحاب العمل الصغير في الشركة.

بالنسبة لأصحاب العمل الصغير تسري أيضاً قواعد قانون العمل الفردي كما تسري قواعد قانون العمل الشامل. حيث يُنظم قانون العمل الفردي العلاقة بين رب العمل والعامل، وبالتالي صاحب العمل الصغير أيضاً.

أما قانون العمل الشامل، فهو ينظم العلاقة بين رب العمل ومجلس الشركة أو مجلس (ممتلي) العاملين، وكذلك بين رب العمل والنقابات

اتفاقات تنظيم تعرفه الأجور (الاتفاقات بين أرباب العمل والنقابات) والاتفاقات المتعلقة بسير عمل الشركة والخدمات (اتفاقات بين رب العمل ومجلس الشركة أو مجلس العاملين) يمكن أيضاً أن تسري على العاملين جميعاً، وبالتالي على أصحاب العمل الصغير، وتحدد مطالبهم وحقوقهم إذا كانت هذه الحقوق مشمولة ضمن نطاق سريان الاتفاقات.

تجدون هذه الوثيقة على صفحتنا الإلكترونية على الإنترنت (نشرة معلومات حول قانون العمل المتعلق بالعمل الصغير)

[www.minijob-machmehrdras.de](http://www.minijob-machmehrdras.de)

كما يتوفر مزيد من المعلومات في مركز الأعمال الصغيرة تحت العنوان:

[www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de)

**المرض:** شأنه شأن جميع العاملين، يحق لصاحب العمل الصغير الحصول على الراتب لمدة 6 أسابيع في حال المرض.

**الأمومة:** المرأة العضوة في أحد صناديق التأمين الصحي، تحصل على تعويض فترة الأمومة (راجع المادة 13 من قانون MuSchG). وفي حال فرض حظر على العمل، تحصل صاحبة العمل الصغير على راتب الأمومة (راجع المادة 11 من قانون MuSchG<sup>4</sup>).

**الحماية من التسريح:** إذا كان صاحب العمل الصغير يعمل في شركة غير صغيرة<sup>5</sup> (المادة 23، فقرة 1 من قانون KSchG<sup>6</sup>)، وتجاوزت فترة العمل في الشركة مدة ستة أشهر، فإنه يتمتع بحق الحماية من التسريح، حسب قانون KSchG. يجب أن يكون التسريح كتابياً واضحاً ومقروءاً بشكل لا لبس فيه. ومن أجل مسار مهلة التسريح يعتبر استلام الإخطار الصريح مهما بالنسبة لصاحب العمل الصغير. أيضاً صاحب العمل الصغير يمكنه خلال ثلاثة أسابيع من استلامه إخطار التسريح من العمل، تقديم اعتراض لدى محكمة العمل، ويحتج لديها بأن هذا التسريح جائز وغير مبرر اجتماعياً، أو أنه عديم الفعالية أو القانونية لأسباب أخرى.

**مبدأ المساواة:** لا يجوز معاملة صاحب العمل الصغير على أنه أقل قيمة أو اعتباراً من نظرائه العاملين (المادة 4، فقرة 1 من قانون TzBfG "حظر ومحاربة التمييز"). ويسري هذا الأمر على الإجراءات والاتفاقات ضمن علاقة العمل، التي تتم بين رب العمل وصاحب العمل الصغير استثناءً: في حال وجود سبب واقعي ومبرر ملموس لهذا التمييز في المعاملة.

**مثال:** يحصل العاملون بدوام على مكافأة عيد الميلاد من رب العمل، بدون أن يدفع هذه المكافأة للعاملين بدوام جزئي أو عمل صغير. حسب مبدأ المساواة فإن من حق العاملين بدوام جزئي أو أصحاب الأعمال الصغيرة الحصول على هذه المكافأة.

© 2015، Projekt Joboption Berlin "المستقبل في صلب الاهتمام المحدودة المسؤولية"، فريق عمل Joboption تم إعداد هذه المعلومات بالتعاون مع دائرة مجلس الشيوخ لشؤون العمل والاندماج والمرأة، القسم B II (قانون العمل وتحديد الأجور) ومكتب المحاماة "غلوك وبروفيسيونالز" Anwaltskanzlei Glock & Professionals، السيد باور والسيد ميركل. وهي لا تغني عن الاستشارة القانونية. مشروع Joboption Berlin يتم تنفيذه ضمن إطار برنامج العمل في برلين BerlinArbeit لدائرة مجلس الشيوخ لشؤون العمل والاندماج والمرأة، ويحظى بدعم ولاية برلين.