

Prawo pracy i zatrudnienie typu Minijob

Zatrudnienie w ograniczonym zakresie, zwane także Minijob jest stosunkiem pracy, który jest albo wynagradzany tylko do określonej kwoty (od 2013 r. maksymalnie 450 euro miesięcznie) albo zawarty tylko na krótki czas (zatrudnienie krótkoterminowe).

Zatrudnienie typu Minijob jest normalną umową o pracę. Poza szczególnymi warunkami ubezpieczenia społecznego oraz podatkowymi podlega dokładnie tym samym ustawowym regulacjom, jak inne stosunki pracy. W świetle prawa Minijob, umowy o pracę na część etatu i na cały etat są ze sobą zrównane.

Równe w świetle prawa

Umowa o pracę

Czas pracy

Urlop

Wypłata
wynagrodzenia
za czas choroby
i dni świąteczne

Ochrona
macierzyństwa

Ochrona przed
wypowiedzeniem

Umowa o pracę: Umowa o pracę może być zawarta ustnie lub pisemnie. Aby zapobiec nieporozumieniom zawsze korzystnie jest zawrzeć umowę o pracę w formie pisemnej. W razie konfliktu ułatwia to przeprowadzenie dowodu. Jeżeli brak jest pisemnej umowy o pracę pracodawca /pracodawczynie ma miesiąc od zatrudnienia na wystawienie na piśmie poświadczenia istotnych warunków zatrudnienia. (§2 Nachweisgesetz¹)

Czas pracy/Wynagrodzenie za nadgodziny: Bez wyraźnej umowy zatrudnieni nie są zasadniczo zobowiązani do pracy w nadgodzinach, pracy zmianowej i w szczególnym czasie pracy (dni świąteczne, noce, niedziele). Wyjątki od tego zostały zdefiniowane w §§ 10 i 12 Arbeitszeitgesetz (Ustawa o czasie pracy). O ile nie zostało to skutecznie wyłączone (wyjątek: w nagłej potrzebie istnieje obowiązek świadczenia pracy) można żądać zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, która była zarządzona lub tolerowana.

Pracodawcy/pracodawczynie oraz pracownicy/pracownice mogą także umówić się, że pracownik będzie świadczył pracę w zależności od jej nakładu. W takim przypadku musi zostać określony tygodniowy i dzienny czas pracy (§12 TzBfG² „Praca na wezwanie“)

Urlop wypoczynkowy: Również osoby zatrudnione na Minijob mają prawo do urlopu wypoczynkowego. Ustawowo przewidziany jest urlop minimalny 24 dniowy przy 6-dniowym tygodniu pracy (co odpowiada 4 tygodniom). Przy mniejszej ilości dni pracy w tygodniu wymiar urlopu musi być odpowiednio przeliczony (Bundesurlaubsgesetz / Ustawa federalna o urlopie).

Przykład: Pracują Państwo 5 dni w tygodniu. Dlatego przysługuje Państwu 20 dni urlopu, nawet jeśli przychodzi Państwo na 3 godziny na dzień do zakładu pracy. Jeżeli jednak wypracowują Państwo te 15 godzin w ciągu tylko 2 dni roboczych mają Państwo do dyspozycji nie 20, ale 8 dni urlopu.

Ważne: Jeżeli pracodawca gwarantuje zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu prawo do dłuższego urlopu osoby zatrudnione na Minijob nie mogą ze względu na zasadę równouprawnienia być gorzej traktowane bez obiektywnego powodu. Mają w takiej sytuacji prawo do odpowiednio dłuższego urlopu.

Dni świąteczne: Zatrudnieni na Minijob mają prawo do wypłaty wynagrodzenia za ustawowe dni świąteczne, o ile chodzi o dzień, w którym zatrudnieni zwykle pracują (np. Święto Wniebowstąpienia, Wielki Piątek itd., patrz: EntgFG §2³). Ważne: ta zasada nie może być także obchodzona przez obowiązek odpracowania dnia świątecznego.

¹ Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (NachwG) / Ustawa o potwierdzeniu warunków umowy o pracę

² Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG) / Ustawa o pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz na czas określony

³ Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (EntgFG) / Ustawa o ciągłości wypłaty wynagrodzenia za dni świąteczne i na wypadek choroby

Choroba: Tak jak wszyscy zatrudnieni osoby pracujące na warunkach Minijob mają prawo do wypłaty wynagrodzenia przez pracodawcę przez 6 tygodni kalendarzowych w razie choroby.

Ochrona macierzyństwa: Kobiety, które są członkami ustawowej kasy chorych otrzymują zasiłek macierzyński (patrz § 13 MuSchG⁴). Jeżeli istnieje zakaz wykonywania pracy ze względu na ciążę także kobiety zatrudnione na Minijob otrzymują wynagrodzenie podczas zakazu wykonywania pracy.

Ochrona przed wypowiedzeniem: Jeżeli pracownicy zatrudnieni na Minijob nie pracują w małym zakładzie pracy⁵ (§ 23 Absatz 1 KSchG⁶) i ich stosunek pracy istnieje dłużej niż 6 miesięcy korzystają oni z ochrony przed wypowiedzeniem zgodnie z KSchG. Wypowiedzenie musi być pisemne i zrozumiałe. Dla biegu terminu wypowiedzenia decydujące jest doręczenie oświadczenia osobie zatrudnionej na Minijob. Również osoby zatrudnione na Minijob mogą w ciągu 3 tygodni od doręczenia wypowiedzenia dochodzić przed Sądem Pracy stwierdzenia, że wypowiedzenie jest socjalnie nieusprawiedliwione albo prawnie bezskuteczne z innych powodów.

Zasada równouprawnienia: Pracownicy zatrudnieni na Minijob nie mogą być traktowani gorzej niż pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu na porównywalnych stanowiskach (§ 4 ust. 1 TzBfG „Zakaz dyskryminacji”). Ma to zastosowanie w stosunku pracy do wszystkich działań oraz ustaleń pracodawcy, które zapadają między pracodawcą i osobą zatrudnioną na Minijob. Wyjątek: Istnieje obiektywny powód dla różnego traktowania.

⁴ Gesetz zum Schutz der erwerbstätigen Mutter (MuSchG) / Ustawa o ochronie kobiet w ciąży

⁵ Przedsiębiorstwa z maksymalnie 10 pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze czasu

⁶ Kündigungsschutzgesetz (KSchG) / Ustawa o ochronie przed wypowiedzeniem

Przykład: Zatrudnieni na cały etat otrzymują od pracodawcy premię świąteczną, ale nie osoby zatrudnione na Minijob. Zgodnie z zasadą równouprawnienia także osoby zatrudnione na Minijob mają proporcjonalne (liczone wg ilości godzin pracy) prawo do premii świątecznej.

Poza tym:

Pracownicy/pracownice mogą także wykorzystać Minijob jako trampolinę do pracy na pełen etat opierając się na § 9 Teilzeit und Befristungsgesetz (Ustawa o pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz na czas określony) (TzBfG „Rozszerzenie czasu pracy”). Zgodnie z § 9 pracodawca „powinien uwzględnić pierwszeństwo pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin (...) przy obsadzeniu właściwego wolnego miejsca pracy przy tym samych kwalifikacjach chyba, że sprzeciwiają się temu ważny interes zakładu lub życzenia co do zakresu czasu pracy innych pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin”.

Ta reguła pierwszeństwa dla własnych pracowników przedsiębiorstwa zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin ma zastosowanie także dla osób zatrudnionych na Minijob.

Dla osób zatrudnionych na Minijob znajduje zastosowanie zarówno **indywidualne**, jak też zbiorowe prawo pracy. Indywidualne prawo pracy reguluje stosunki pomiędzy pracodawcą i pracownikami, a więc także osobami zatrudnionymi na Minijob.

Zbiorowe prawo pracy reguluje stosunki między pracodawcą/pracodawcami i radami zakładowymi i radami zakładowymi w instytucjach służby cywilnej, jak też pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi. Układy zbiorowe (umowy między pracodawcami i związkami zawodowymi) oraz układy zakładowe i zakładowe w służbie cywilnej (umowy między pracodawcami i radami zakładowymi oraz radami zakładowymi w instytucjach służby cywilnej) mogą ustalać prawa/roszczenia dla osób zatrudnionych na Minijob, o ile są one objęte każdorazowym zakresem obowiązywania ustaleń.

Ten dokument znajdą Państwo także na naszej stronie internetowej (Ulotka informacyjna Prawo Pracy w zatrudnieniu Minijob):

www.minijob-machmehrdras.de

Dalsze informacje także na stronie centrali Minijob:

www.minijob-zentrale.de