

Radno pravo u Minijob-u

Neznatno zapošljavanje, takođe poznato kao Minijob, je radni odnos ili sitna naknada (od 2013. godine sa maksimalno 450 evra mesečno) ili kratkog trajanja (=kratkoročno zaposlenje).

Minijobs ili mini poslovi spadaju u normalne uslove za rad. Oni podležu socijalnom osiguranju i porezu sa pravnim karakteristikama kao i drugi radni odnosi. Pred zakonom su izjednačeni Minijobs, poslovi sa skraćenim radnim vremenom ili poslovi sa punim radnim vremenom.

Jednaki pred zakonom

Ugovor o radu

Radno vreme

Odmor

Nastavljanje isplate plate

kod bolesti i slobodnih dana

Porodijsko odsustvo

Zaštita od otkaza

Ugovor o radu: Ugovor o radu može da bude zaključen usmenim ili pismenim putem. Da bi izbegli nesporazum, uvek je korisno da se zaključi pisani ugovor o radu. U konfliktnim situacijama olakšava dokazivanje.

Ukoliko nije predložen pisani ugovor o radu poslodavac sastavlja pismenu dokumentaciju o osnovnim radnim zadacima jedan mesec nakon zaposlenja. (§2 Zakonska dokumentacija¹)

Radno vreme/značenje prekovremenih sati: Bez ugovora su ugrožena prava zaposlenih za prekovremene sate, smene ili specijalne radne sate (slobodni dani, noći, nedelje). Izuzeci su definisani u § 10 i 12 člana o radnim satima. Ukoliko nije pravovaljano isključena (Izuzetak: u vanrednim situacijama se mora raditi), može se primenjivati promena ili tolerisanje naknada za prekovremene sate.

Poslodavac i posloprimac se mogu složiti da zaposleni treba da pruži svoj doprinos na poslu. Tada se mora podesiti trajanje nedeljne i dnevne satnice. (§12 TzBfG² „Rad po pozivu“).

Godišnji odmor: Takođe i honorarni radnici/ce imaju pravo na odmor. Zakonom je definisano 24 dana kod 6-0 dnevne nedelje(to odgovara 4 sedmice). Kod manje radnih dana u nedelji preračunavaju se odgovarajući zahtevi. (sezonski državni odmor)

Primer: Radite 5 dana u sedmici. Onda vam predstoji 20 dana odmora, takođe kada dolazite samo 3 sata dnevno na posao. Kada odradite ovih 15 sati samo 2 radna dana, vama ne pripada 20 nego 8 dana odmora.

Važno: Poslodavac odobravanjem većeg odsustva sa posla radnicima zaposlenim puno radno vreme bez objektivnih razloga ne može kažnjavati radnike/ce na mini poslovima zbog jednakog tretmana radnika. Njima takođe pripada veće odsustvovanje sa posla.

Slobodni dani: Marginalni radnici imaju pravo na kontinuiranu isplatu plata u dane državnih praznika, osim ako je dan na koji bi zaposleni redovno radili (npr. Spasovdan, Veliki petak itd, pogledajte takođe EntgFG §2). Važno: Ova naredba se ne sme zaobići prilikom dorade.

¹ Zakon se odnosi na dokaz o radnom odnosu na osnovu bitnih uslova (NachwG)

² Zakon o poslovima sa skraćenim radnim vremenom i poslovi na određeno vreme (TzBfG)

Bolovanje: Kao svi zaposleni i radnici na mini poslovima imaju pravno na 6 kalendarskih sedmica bolovanja.

Porodiljsko odsustvo: Žene koje su članovi obaveznog zdravstvenog osiguranja dobijaju naknadu za vreme porodiljskog odsustva. (pogledajte §13 MuSchG). Ukoliko je na snazi zabrana zapošljavanja i radnice na mini poslovima mogu dobiti porodiljsku platu (pogledajte § 11 MuSchG³).

Zaštita od nezaposlenosti: Ukoliko su radnici/ce zaposleni na mini poslovima duže od 6 meseci u radnom odnosu oni uživaju prava na Zaštitu od nezaposlenosti⁴ (§ 23 odlomak 1 KSchG⁵) prema zakonu KSchG. Raskid ugovora mora biti u pisanom obliku i razumljiv. U toku otkaznog roka za radnike na mini poslovima ključno je pojašnjenje. Takođe nakon isteka 3 sedmice otkaznog roka radnik/ca na mini poslovima može da podnese žalbu sudu rada da je otkaz socijalno neopravdan ili iz drugih razlog pravno neprihvatljiv.

Zakon jednakog tretmana: Marginalni radnici/ce se ne smiju tretirati lošije od stalno zaposlenih radnika/ca (§4 odl. 1 TzBfG „Zabrana diskriminacije“). Ovo se odnosi na sve akcije i sporazume u toku radnog odnosa između poslodavca i radnika/ca na mini poslovima. Izuzetak: Postoji objektivni razlog za nejednak tretman.

Primer: Radnici zaposleni puno radno vreme dobijaju božićnicu, ali marginalni radnici ne. Nakon primene principa jednakog tretmana i marginalni radnici (u skladu sa brojem radnih sati) imaju pravo na božićnicu.

³ Zakon o zaštiti zaposlene majke (MuSchG)

⁴ Preduzetnik sa maksimalno 10 zaposlenih puno radno vreme

⁵ Zakon o zaštiti od nezaposlenosti (KSchG)

Uostalom:

Radnici/ce mogu mini poslove koristiti kao **odskočnu dasku za stalan posao** i pri tom se pozvati na § 9 Zakona o zapošljavanju sa skraćenim radnim vremenom i privremenom zapošljavanju (TzBfG, „Produžavanje radnog vremena“). U skladu sa § 9 poslodavac „honorarnom radniku [...] prilikom zauzimanja odgovarajućeg slobodnog radnog mesta sa jednakim kvalifikacijama, osim ako se preference ne protive željama drugih honorarnih radnika.“

Ova šema prioriteta za „svoje“ honorarne radnike važi i za radnike/ce na mini poslovima.

Za radnike na mini poslovima važi takođe Individualni zakon o radu kao i takođe kolektivno zakon o radu. **Individualni zakon o radu** reguliše odnos između poslodavca i zaposlenih, kao i za radnike/ce na mini poslovima.

Kolektivni zakon o radu reguliše odnos između poslodavca i radničkog ili saveta osoblja, kao i između poslodavca i sindikata. Kolektivni ugovor (sporazum između poslodavca i sindikata) i operativni i ugovor o servisiranju (ugovor između poslodavca i radničkog ili saveta osoblja) može da definiše prava poslodavca kao i radnika na mini poslovima, u slučaju kada su u njega uključena sva lica.

Ovaj dokument možete pronaći na našem internet sajtu (Letak sa informacijama o radnim pravima radnika zaposlenim na mini poslovima)

www.minijob-machmehrdras.de

Dalje informacije takođe na centrali mini poslova:

www.minijob-zentrale.de