

## قانون کار در شغل های موقت و درآمد محدود

شغل محدود یا مینی جاب کاری است که یا درآمد آن برحسب قانون سال ۲۰۱۳ بیش از ۴۵۰ یورو نباشد و یا کار موقت باشد.

کار کم ساعت یا مینی جاب "Minijob" نوعی شغل است که به جز قوانین بیمه اجتماعی و مالیاتی، قانون کار شامل آن است قانوناً کار موقت (ساعت کاری و حقوق محدود) و کار پاره وقت و یا تمام وقت یکسان هستند.

### یکسان در مقابل قانون

حمایت از فسخ  
قرارداد

حمایت از مادران  
شاغل

پرداخت حقوق در  
مواقع بیماری  
و روزهای  
تعطیل رسمی

مرخصی

ساعات کاری

قرارداد کار

**مرخصی:** همه کارگذاران حق مرخصی دارند. مرخصی قانونی حداقل ۲۴ روز معادل ۴ هفته در صورت ۶ روز کاری در هفته می باشد. در صورت ساعت کاری کمتر مرخصی بر مبنای زمان کاری معین می گردد (قانون مرخصی).

**قرارداد کار:** یک قرارداد می تواند شفاهی یا کتبی باشد. برای رفع هرگونه ابهام بهتر است که قرارداد کتبی تنظیم گردد، چون هنگام اختلاف موضوع راحت قابل اثبات است.

در صورتیکه قرارداد کتبی موجود نباشد کارفرما موظف است یکماه بعد از استخدام یک سند در رابطه با شرایط کار ارائه دهد<sup>۱</sup>.

**مثال:** شما هفته ای ۵ روز کاری کنید مرخص شما ۲۰ روز خواهد بود حتی اگر شما فقط ۳ ساعت در روز کار کنید. در صورتیکه شما ۱۵ ساعت را فقط در ۲ روز کار کنید، دیگر ۲۰ روز مرخصی ندارید، بلکه فقط ۸ روز مرخصی به شما تعلق می گیرد.

**ساعات کاری / حقوق اضافه کاری:** بدون قرار قبلی کار گذار موظف به اضافه کاری، شیفت و کار در اوقات خاص (مانند یکشنبه ها، روزهای تعطیل یا شب کاری) نمی باشد. موارد استثنا از این قاعده در بند های ۱۰ و ۱۲ قانون کار تنظیم گردیده است در صورتیکه سریعاً قید نشده باشد (در مواقع اضطراری کار الزامی است) و می توان درخواست کارمزد برابری کرد.

**توجه:** در صورتیکه کارفرمایی به کارکنان تمام وقت خود مرخصی بیشتری بدهد افرادی هم که در آن شرکت مینی جاب دارند حق درخواست مرخصی بیشتر را خواهند داشت.

کارفرما می تواند قرار بگذارد که کار گذار کار خود را مطابق شرح وظایف انجام دهد. در این صورت باید ساعت کاری خاصی در روز و هفته معین شده باشد. (بند ۱۲ قانون<sup>۲</sup> قرارداد کار پاره وقت)

**روزهای تعطیل رسمی:** موقت کاران حق در خواست حقوق در روزهای تعطیل رسمی را دارند، در صورتیکه روزی باشد که کارکنان بطور معمول در آن روز کار می کردند (مانند روز عروج، روز عزای صلیب مسیح، بند ۲ قانون حقوق<sup>۳</sup>). توجه: این مورد باید در مواقع شب کاری هم رعایت گردد.

<sup>۱</sup> بند دوم قانون روابط کار  
<sup>۲</sup> قانون مربوط به اثبات شرایط ضروری قابل اجرا برای یک رابطه کاری

**اعلامیه:**

کار کم ساعت می تواند به کار دائم مبدل گردد. بر حسب پاراگراف ۹ قانون کار پاره وقت در صورتیکه فردی کار نیمه وقت دارد شرکت باید برای استخدام در آن شغل او را در اولویت قرار دهد. مگر اینکه موارد و شرایط خاص مانع این کار باشد.

قاعده اولویت برای کارکنان پاره وقت شامل حال مینی جاب هم می باشد.

**قانون کار فردی** که ضوابط کاری بین کارفرما و کار گذار را تنظیم می کند شامل حال افراد با مینی جاب هم می گردد.

**قانون کار کلی:** این قانون ضوابط کار بین کارفرما و کارگذاران، اداره پرسنلی، نماینده کارکنان و ارتباط بین کارفرما و اتحادیه کارکنان را تنظیم می کند.

قراردادهای تعیین حقوق کارکنان (بین اتحادیه و کارفرما) و بین نماینده کارکنان و کارفرما شامل کلیه کارکنان از جمله کارکنان مینی جاب هم می باشد.

اصل این مدرک به زبان آلمانی در وب سایت زیر موجود است

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

به سایت فوق هم مراجعه گردد

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

**موافق بیماری:** موقت کاران مانند تمام وقت کاران حق ۶ روز فراغت از کار به علت بیماری با پرداخت حقوق را دارند.

**حمایت از مادران شاغل:** خانمان عضو در یک شرکت بیمه درمانی رسمی حقوق سرپرستی ار فرزند دریافت می کنند. در صورت ممنوعیت از کار این قانون شامل حال موقت کاران زن هم می گردد (بند ۱۱ قانون حمایت از مادران<sup>۳</sup>).

**حمایت از فسخ قرارداد:** چنانچه موقت کاران در شرکت های کوچک<sup>۴</sup> (حداکثر ۱۰ شاغل تمام وقت ثابت<sup>۵</sup>) کار نمی کنند و به مدت حداقل ۶ ماه شاغل آنجا باشند قانون حمایت فسخ قرارداد شامل حال آنها خواهد شد. نامه فسخ قرارداد باید کتبی و مفهوم باشد. رعایت اعلام زمان فسخ برای موقت کاران مهم است چون آنها این حق را دارند که ظرف ۳ هفته نسبت به آن به دادگاه کار شکایت کنند و به آن با ذکر دلیل معترض گردند.

**قاعده تساوی حقوق:** طبق قانون نباید با کارکنان کم درآمد بدتر از تمام کارکنان تمام وقت رفتار گردد. این مورد شامل حال کلیه اقدامات کارفرما و توافقات فی مابین می گردد. استثنا در موارد خاص وجود دارد.

**مثال:** کارگران تمام وقت از شرکت، یک پاداش کریسمس می گیرند در حالی که کارگران پاره وقت از آن محروم هستند. پس از اصل برابری رفتار، کارگران پاره وقت نیز به طور متناسب ( بر حسب ساعات کاری) مستحق پاداش کریسمس شده اند.

<sup>۳</sup> قانون مربوط به محافظت از مادران شاغل  
<sup>۴</sup> شرکت با کمتر از ۱۰ کارمند تمام وقت  
<sup>۵</sup> قانون مربوط به محافظت از اخراج