

Legislația muncii în minijob

O activitate profesională în regim redus, numită și minijob, este un raport de muncă fie plătit cu o sumă minimă (începând cu anul 2013 cu maximal 450 de euro pe lună) fie exercitat numai pentru o perioadă scurtă de timp (= activitate profesională pe termen scurt).

Minijob-urile sunt raporturi de muncă normale. Cu excepția proprietăților specifice privind asigurarea socială și impozitarea venitului, minijob-urile sunt supuse aceluiași reglementări legale ca și alte raporturi de muncă. În fața legii minijob-urile au un statut egal cu locurile de muncă pe fracțiune de normă și cu locurile de muncă cu normă întreagă.

Egali/egale în fața legii

Contractul
de muncă

Orele de
lucru

Concediul

Plata
salariului
aferent
concediului medical
sau sărbătorilor
legale

Protecția
maternității

Protecția
împotriva
concedierii

Contractul de muncă: Un contract de muncă poate fi încheiat în scris sau pe cale verbală. Pentru a evita neînțelegeri, este întotdeauna mai benefic să încheiați un contract de muncă în scris. În situații de conflict acest lucru poate facilita prezentarea și aprecierea probelor în instanță.

Dacă nu există un contract de muncă scris, angajatorul/angajatoarea are obligația de a vă elibera un document scris după maxim o luna de la angajare, din care să reiese condițiile de muncă esențiale (§2 Nachweisgesetz¹)

Orele de lucru / Plata orelor suplimentare: În mod normal, în lipsa unui acord, angajații nu sunt obligați să lucreze peste program, în ture, în timpul sărbătorilor legale, duminica sau de noapte. Excepțiile sunt definite în §10 și §12 al legislației privind timpul de lucru. Renumerarea orelor suplimentare impuse sau tolerate poate fi invocată în fața justiției, în cazul în care această faptă nu este exclus (Excepție: Trebuie lucrat în cazuri de urgență).

Angajatorii/angajatoarele și angajații/angajatele pot conveni furnizarea prestațiilor de muncă în funcție de volumul de muncă. În acest caz trebuie stabilită atât durata timpului de lucru zilnic cât și a timpului de lucru săptămânal. (§12 TzBfG² „Munca de gardă“)

Concediul: Și angajații care exercită o activitate profesională în regim redus au dreptul la concediu. Legea reglementează un concediu de minim 24 de zile la o săptămână de 6 zile lucrătoare (ceea ce corespunde cu o perioadă de 4 săptămâni libere). La mai puține zile lucrate pe săptămână concediul trebuie calculat corespunzător (conform “Bundesurlaubsgesetz”, legislația care reglementează concediul anual în Germania).

Exemplu: Lucrați 5 zile pe săptămână. În acest caz aveți dreptul la 20 de zile de concediu, chiar dacă lucrați doar 3 ore pe zi. În cazul în care lucrați aceste 15 ore în doar 2 zile, nu mai aveți dreptul la 20 de zile de concediu, ci la doar 8.

Important: În cazul în care angajatorul/angajatoarea ofera angajaților/angajatelor cu normă întreagă mai multe zile de concediu, principiul tratamentului egal îi interzice să dezavantajeze fără motiv temeinic persoanele care lucrează în regim de minijob. În mod corespunzător acestora le revine un quantum mărit de zile de concediu.

Zile de sărbătoare: Angajații care exercită o activitate profesională în regim redus au dreptul la plata salariului pentru perioada sărbătorilor legale, în cazul în care ziua de sărbătoare coincide cu o zi de lucru (spre exemplu Înălțarea Domnului, Vinerea Mare etc., vezi și: EntgFG §2³). Important: Această prevedere legală nu poate fi ocolită prin ordonarea muncii suplimentare.

¹ Legea privind dovedirea termenilor esențiali aplicați în relația de muncă (NachwG)
² Legea privind munca pe fracțiune de normă și contractele pe perioadă determinată (TzBfG)

³ Legea privind plata salariilor în zilele de sărbătoare și în timp de boală (EntgFG)

In caz de boală: La fel ca toți angajații/angajatele, persoanele care lucrează în regim de minijob au dreptul la plata salariului aferent concediului medical până la o perioadă de 6 săptămâni calendaristice.

Protectia maternității: Femeile care sunt membre ale unei case de asigurări de sănătate publice beneficiază de o alocație de maternitate (vezi §13 MuSchG). Femeile care nu își mai pot exercita profesia din cauza sarcinii, beneficiază de concediu de maternitate plătit, chiar dacă lucrează în regim de minijob (vezi § 13 MuSchG⁴).

Protecția împotriva concedierii: Persoanele care lucrează în regim de minijob se bucură de protecție legală împotriva concedierii potrivit KSchG în cazul în care acestea nu lucrează într-o companie mică⁵ (§ 23 Absatz 1 KSchG⁶) și în cazul în care raportul de muncă are o vechime de cel puțin 6 luni. Concedierea trebuie transmisă în scris și trebuie să fie inteligibilă persoanei concediate. Perioada de preaviz pornește atunci când concedierea intră în posesia angajatului/angajatei. Și persoanele care lucrează în regim de minijob au dreptul să înainteze o acțiune în fața Tribunalului pentru Litigii de Muncă - într-o perioadă de până la 3 săptămâni de la primirea concedierii - prin care să impună nulitatea măsurii de concediere datorită nejustificării sociale sau datorită altor motive.

Principiul tratamentului egal: Persoanele care exercită o activitate profesională în regim redus nu pot fi tratate mai puțin favorabil decât angajații/angajatele care lucrează cu normă întreagă (A§ 4 Abs. 1 TzBfG „Interzicerea discriminării”). Acest lucru se aplică în relațiile de muncă pentru orice acțiune între-

4 Legea privind protejarea mamelor care exercită o activitate profesională (MuSchG)

5 Companiile care au maxim 10 angajați cu normă întreagă

6 Legea privind protecția împotriva concedierii (KSchG)

Exemplu: Angajații cu normă întreagă primesc prime de Crăciun, iar angajații care lucrează în regim de minijob nu primesc aceste prime. Conform principiului tratamentului egal, persoanele care lucrează într-un minijob au de asemenea dreptul la o primă de Crăciun, proporțională cu orele lucrate.

prinsă de către angajator/angajatoare și orice acord întrevăzut între acesta/aceasta și persoanele care lucrează în regim de minijob. Excepție: Existența unui motiv temeinic pentru tratamentul inegal.

Apropo:

Angajații/angajatele pot folosi un minijob și ca platformă de lansare pentru a lucra pe o poziție cu normă întreagă. Pentru aceasta se pot folosi de § 9 al legii privind munca pe fracțiune de normă și contractele pe perioadă determinată (TzBfG, „Prelungirea orelor de lucru”). Potrivit §9 angajatorul/angajatoarea „poate lua în considerare prioritar un lucrător pe fracțiune de normă [...],cu calificări egale, pentru ocuparea unui loc asemănător de muncă liber, cu excepția cazului în care intervin motive operaționale urgente sau preferințe cu privire la timpul de lucru a altor lucrători cu fracțiune de normă.“

Acest regulament prioritar pentru „proprii/le” angajați/angajate cu fracțiune de normă se aplică și la persoanele angajate în regim de minijob. Pentru aceste persoane se aplică atât legislația muncii individuale cât și legislația muncii colective. Legislația muncii individuale reglementează relația dintre angajator/angajatoare și angajat/angajată, deci și între angajator/angajatoare și persoanele care lucrează într-un minijob.

Legislația muncii colective reglementează atât relația dintre angajator/angajatoare cu Comitetul de Întreprindere și Comitetul Personalului, cât și relația dintre angajator/angajatoare cu sindicatele. Acordurile colective (acorduri între angajator/angajatoare și sindicat) și convențiile profesionale și de administrare (acorduri între angajator/angajatoare cu Comitetul de Întreprindere și Comitetul Personalului) pot specifica revendicări pentru angajați/angajate, și așadar și pentru persoanele care lucrează în regim de minijob, în cazul în care acestea sunt cuprinse de domeniul de aplicare ale acordurilor respective.

Acest document poate fi găsit pe site-ul nostru de internet (Flyer-ul Legislația muncii în minijob):

www.minijob-machmehrdras.de

Informații suplimentare mai pot fi găsite și pe site-ul „Minijobzentrale“:

www.minijob-zentrale.de