

Mini işler ve çalışma hukuku

Mini iş (Minijob) da denilen sınırlı çalışma, ya düşük saatli iş, (2013 yılından bu yana aylık maksimum 450 Euro) ya da sadece kısa süreli (= kısa vadeli istihdam) bir iş ilişkisidir.

Mini işler normal çalışma ilişkileridir. Bunlar sosyal sigorta hukuku ve vergi hukukuyla ilgili hususlara varıncaya kadar, diğer çalışma ilişkilerindekilerle tamamen aynı yasal hükümlere tabidir. Kanun önünde mini işler, yarı zamanlı veya tam zamanlı işler eşittir.

Kanun önünde eşit

Çalışma sözleşmesi

Çalışma süresi

Yıllık izin

Hastalık ve resmi tatillerde ücretli izin

Annelik güvencesi

Fesih güvencesi

Çalışma sözleşmesi: Bir çalışma sözleşmesi sözlü veya yazılı olarak yapılabilir. Yanlış anlamaları önlemek için çalışma sözleşmesinin yazılı olarak akdedilmesi her zaman avantajlıdır. Anlaşmazlık durumunda işin ispat kısmı kolaylaşır.

Yazılı bir çalışma sözleşmesi bulunmadığında işveren işe aldıktan bir ay sonra esas çalışma koşulları hakkında yazılı bir belge düzenlemek zorundadır. (İspat Kanunu md. 2¹)

Çalışma süresi / Mesai ücreti: Herhangi bir anlaşma olmadığında çalışanlar fazla mesai, vardiyalı çalışma veya özel saatlerde çalışma (tatil günleri, geceleri, pazar günleri) yapmakla yükümlü değildir. Bu konudaki istisnalar Çalışma Süresi Kanunu md. 10 ve 12 içinde tanımlanmıştır. Etkin bir şekilde hariç tutulmadığında (İstisna: acil durumlarda çalışmak gerek), emredilen veya yapılan fazla mesailerin ücretlendirilmesi talep edilebilir.

İşverenler ve çalışanlar, çalışanın iş yüküne uygun olarak çalışması konusunda da anlaşma yapabilirler. Bu durumda haftalık veya günlük çalışma süresi için belirli bir süre belirlenmek zorundadır (Kısmi ve Belirli Süreli Çalışma Kanunu TzBfG² md. 12 " Çağrı Üzerine Çalışma").

Yıllık izin: Sınırlı çalışanların da yıllık izin hakkı vardır. 6

günlük bir haftada yasal olarak en az 24 gün belirlenmiştir (bu 4 haftaya karşılık gelir). Haftalık daha az iş gününde buna göre bu hak hesaplanır (Federal Yıllık İzin Kanunu).

Örnek: Haftada 5 gün çalışıyorsunuz. O zaman günde yalnızca 3 saat iş gelseniz dahi 20 gün izin hakkınız vardır. Bu 15 saati yalnızca 2 iş gününde dolduruyorsanız, 20 değil yalnızca 8 gün izin hakkınız bulunur.

Önemli: İşveren tam zamanlı çalışanlara daha yüksek izin hakkı veriyorsa mini işte çalışanlar eşit muamele ilkesi nedeniyle herhangi bir neden olmadığı sürece eşitsizliğe uğramamalıdır. Bu durumda daha fazla izin hakkını olacaktır.

Tatil günleri: Sınırlı çalışanlar, çalışanların normalde çalıştıkları bir güne denk geliyorsa ise kanuni tatil günlerinde (örn. Himmelfahrt, Karfreitag vs., bakınız ayrıca EntFG md. 2³) ücretlerinin ödenmesi hakkına sahiptirler. Önemli: Bu yasak ek çalışmalar nedeniyle de geçersiz kılınmaz.

Hastalık: Tüm çalışanlar gibi mini işte çalışanlar da hastalık durumunda 6 hafta ücretli izin hakkına sahiptir.

1 Bir çalışma ilişkisi için geçerli önemli koşulların ispatı hakkında kanun (NachwG)
2 Kısmi ve Belirli Süreli Çalışma Kanunu (TzBfG)

3 Resmi tatillerde ve hastalık halinde ücretlerin ödenmesi hakkında kanun (EntFG)

Annelik güvencesi: Kanuni hastalık sigortasına sahip kadınlara annelik parası ödenir (bakınız md. 13 MuSchG). Bir çalışma yasağı var ise mini işte çalışanlar da annelik ücreti alırlar (bakınız Annelik Güvence Kanunu MuSchG md. 11⁴).

Fesih güvencesi: Mini işte çalışanlar küçük işletmelerde⁵ (KSchG⁶ md. 23 fıkra 1) çalışmıyorlar ise ve çalışma ilişkileri altı aydan uzun süredir devam ediyorsa Fesih Güvencesi Kanunu (KSchG) uyarınca fesih güvencesinden istifade edebilirler. Feshin yazılı ve anlaşılır olması gerekir. Fesih süresi için beyanın mini işte çalışana ulaştığı tarih esas alınır. Mini işte çalışanlar da feshin kendilerine ulaştırılmasından sonraki üç hafta içinde iş mahkemesi nezdinde dava açabilir ve fesih işleminin sosyal açıdan haksız veya başka nedenlerden ötürü hukuken geçersiz olduğunu iddia edebilir.

Eşit muamele ilkesi: Sınırlı çalışanlara benzeri tam zamanlı çalışanlara göre kötü muamele yapılamaz (Kısmi ve Belirli Süreli Çalışma Kanunu TzBfG md. 4 fıkra 1 "Ayrımcılık yasağı"). Bu çalışma ilişkisinde işveren ile mini işte çalışan arasında kararlaştırılan işverenin tüm tedbirleri ve anlaşmaları için geçerlidir. İstisna: Eşitsiz muamele için somut bir neden vardır.

Örnek: Tam zamanlı çalışanlara işyeri tarafından Noel parası verilir, ancak sınırlı çalışanlara bu para ödenmez. Eşit muamele ilkesine göre esas olarak sınırlı çalışanlar da oransal olarak (çalışma saatine göre hesaplanarak) Noel parası alma hakkına sahiptir.

4 Çalışan annelerin korunması hakkında kanun (MuSchG)

5 En çok 10 tam zamanlı çalışana sahip işyeri

6 Fesih güvence kanunu (KSchG)

Ayrıca:

Çalışanlar mini işi **tam zamanlı işe atlama tahtası** olarak da kullanabilir ve bu konuda Kısmi ve Belirli Süreli Çalışma Kanunu md. 9'a (TzBfG, "Çalışma süresinin uzatılması") dayanabilirler. Madde 9 uyarınca bir işveren "kısmi zamanlı çalışan bir çalışana [...] boş bir çalışma kadrosunun doldurulması durumunda aynı uygunlukta ise tercihi olarak dikkate alacaktır, ancak işletmeden kaynaklı acil nedenler veya başka yarı zamanlı çalışanların çalışma süresi istekleri bunun aleyhinde ise bu düzenleme geçerli sayılmaz."

"Kendi" kısmi zamanlı çalışanları için geçerli bu öncelik düzenlemesi mini işte çalışanlar için de geçerlidir.

Mini işte çalışanlar için hem bireysel iş hukuku hem de toplu iş hukuku geçerlidir. Bireysel iş hukuku işveren ile çalışanlar, aynı şekilde mini işte çalışanlar arasındaki ilişkiyi düzenler.

Toplu iş hukuku, işveren ile işyeri temsilcisi veya işçi temsilcisi ve işveren ile sendikalar arasındaki ilişkileri düzenler. Toplu iş sözleşmeleri (işverenler ile sendikalar arasındaki anlaşmalar) ve işyeri ya da hizmet anlaşmaları (işverenler ile işyeri veya işçi temsilcileri arasındaki anlaşmalar) çalışanlar ve böylelikle de mini işte çalışanlar için hakları saptayabilir, ancak mini işte çalışanların kesin olarak hariç tutulması halinde bu düzenleme geçerli olmaz.

Bu belgeyi internet sayfamızda da bulabilirsiniz (Mini işte çalışma hukuku bilgi formu)

www.minijob-machmehrdras.de

Ayrıntılı bilgiyi Minijobzentrale'de de bulabilirsiniz:

www.minijob-zentrale.de