

## Luật lao động đối với việc làm Mini-job

Một việc làm nhỏ, còn gọi là Mini-job, là loại hợp đồng làm việc hoặc là có mức lương thấp (kể từ năm 2013 tối đa là 450 euro mỗi tháng) hoặc chỉ trong thời gian ngắn (= việc làm ngắn hạn).

Mini-job là hợp đồng lao động bình thường. Loại hợp đồng này sẽ được tính thuế và an sinh xã hội theo đúng như quy định trong luật như với các loại hợp đồng lao động khác. Trước pháp luật các công việc Mini-job, bán thời gian hoặc toàn thời gian đều ngang bằng.

### Bình đẳng trước pháp luật

Hợp đồng  
lao động

Thời gian  
làm việc

Ngày nghỉ  
phép

Trả lương  
khi ốm bệnh  
và ngày lễ

Luật  
thai sản

Luật sa thải

**Hợp đồng lao động:** Một hợp đồng lao động có thể thỏa thuận bằng miệng hoặc bằng văn bản. Để tránh hiểu lầm, ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản luôn luôn thuận lợi. Trong các tình huống xung đột dễ dàng đưa ra bằng chứng.

Nếu không có hợp đồng lao động bằng văn bản, người sử dụng lao động phải xuất trình chứng minh bằng giấy về những điều khoản lao động trong một tháng. (§2 Luật Chứng minh điều kiện cần thiết áp dụng cho các quan hệ lao động<sup>1</sup>)

**Thời gian làm việc / lương làm thêm giờ:** Nếu không có thỏa thuận, các nhân viên theo nguyên tắc sẽ không có trách nhiệm làm thêm giờ, tăng ca hoặc làm vào giờ làm việc đặc biệt (ngày lễ, vào ban đêm, vào ngày chủ nhật). Trường hợp ngoại lệ được quy định trong luật thời gian làm việc § 10 và 12. Khi không thể ngăn chặn một cách hiệu quả (ngoại trừ trong trường hợp khẩn cấp phải làm việc), mức thù lao làm thêm giờ sắp xếp hoặc chấp nhận có thể được thực thi.

Người sử dụng lao động và người lao động cũng có thể thỏa thuận rằng người lao động phải chứng minh được hiệu suất công việc của mình theo khối lượng công việc. Sau đó một khoảng thời gian làm việc cụ thể hàng tuần và hàng ngày phải được thiết lập (§12 TzBfG<sup>2</sup> "làm việc theo yêu cầu").

**Ngày nghỉ phép:** Ngay cả công việc nhỏ cũng yêu cầu cho ngày nghỉ phép. Được thiết lập bởi luật định tối thiểu là 24 ngày đối với một tuần 6 ngày (tương đương với 4 tuần). Với trường hợp số ngày làm việc ít hơn mỗi tuần thì yêu cầu quyền lợi phải được chuyển đổi tương ứng (Luật Ngày Nghỉ Liên Bang).

**Ví dụ:** Bạn làm việc 5 ngày một tuần. Sau đó, bạn được hưởng 20 ngày nghỉ phép, ngay cả khi bạn chỉ làm việc 3 giờ mỗi ngày. Tuy nhiên, nếu bạn chỉ phục vụ 2 ngày làm việc tương ứng với 15 giờ, bạn sẽ không có 20 ngày nghỉ, mà là 8 ngày nghỉ.

**Quan trọng:** Người sử dụng lao động không được phép cho người lao động toàn thời gian hưởng quyền lợi cao hơn người làm Mini-job do luật đối xử bình đẳng nếu không có một lý do khách quan. Sau đó bạn phải tăng một cách thích hợp quyền nghỉ phép.

**Ngày nghỉ lễ:** Người làm công việc nhỏ cũng được hưởng lương vào các ngày nghỉ lễ quy định, trong trường hợp người lao động phải làm việc chính thức vào những ngày lễ (ví dụ Himmelfahrt (Lễ Thăng Thiên), Karfreitag (Thứ sáu Tuần Thánh), v.v., xem EntgFG §2<sup>3</sup>). Quan trọng: Quy định này không được tính với công việc làm thêm.

<sup>3</sup> Luật chi trả tiền lương vào các ngày lễ chính thức và khi ốm bệnh (EntgFG)

<sup>1</sup> Luật liên quan đến bằng chứng của các điều kiện cần thiết đối với quan hệ lao động (NachwG)

<sup>2</sup> Luật đối với hợp đồng lao động bán thời gian và có thời hạn (TzBfG)

**Ốm Bệnh:** Cũng như tất cả các lao động khác, người làm công việc nhỏ cũng được trả tiền 6 tuần trong trường hợp ốm đau.

**Luật thai sản:** Phụ nữ nếu tham gia bảo hiểm y tế theo luật định thì sẽ được hưởng trợ cấp thai sản (xem §13 MuSchG). Nếu bị cấm làm việc, thì cũng có được hưởng một khoản lương thai sản nhỏ (xem § 11 MuSchG<sup>4</sup>).

**Luật sa thải:** Những lao động làm Mini-job **không** trong doanh nghiệp nhỏ<sup>5</sup> (§ 23 khoản 1 KSchG<sup>6</sup>), và hợp đồng lao động của họ là hơn sáu tháng, cũng được hưởng luật bảo vệ chống sa thải theo Luật bảo vệ sa thải nói chung KSchG. Việc sa thải phải thông báo bằng văn bản và dễ hiểu. Khoảng thời gian khi tiếp nhận thông báo trước thời hạn sa thải rất quan trọng đối với người làm công việc Mini-job. Người làm Mini-job có thể trong vòng ba tuần sau khi nhận được thông báo sa thải khiếu kiện trước tòa án lao động rằng việc sa thải là phi lý hoặc không hợp lệ.

**Nguyên tắc đối xử bình đẳng:** Người làm công việc nhỏ không được đối xử thiếu thiện cảm so với nhân viên toàn thời gian tương đương (§ 4 đoạn. 1 TzBfG "Cấm phân biệt đối xử"). Điều này áp dụng cho tất cả những người sử dụng lao động và thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người làm Mini-job. Ngoại lệ: Có một lý do khách quan cho những ứng xử bất bình đẳng.

**Ví dụ:** Lao động toàn thời gian được nhận tiền thưởng Giáng sinh từ doanh nghiệp nhưng lao động Mini-job thì không. Theo luật đối xử bình đẳng, sau đó về cơ bản lao động Mini-job (dựa trên giờ làm việc) cũng được hưởng một khoản tiền thưởng Giáng sinh.

<sup>4</sup> Luật bảo vệ thai sản phụ nữ khi họ đang làm việc (MuSchG)

<sup>5</sup> Các doanh nghiệp có ít hơn 10 nhân viên toàn thời gian

<sup>6</sup> Luật bảo vệ sa thải (KSchG)

Bằng cách:

Người lao động có thể sử dụng Mini-job như **bàn đạp cho công việc toàn thời gian** và được hỗ trợ bởi luật lao động § 9 bán thời gian và luật lao động hết hạn (TzBfG, "gia hạn thời gian làm việc"). Theo § 9 Người sử dụng lao động có thể xem xét ưu tiên một nhân viên bán thời gian cho vị trí tương ứng với trình độ tương đương...trừ khi với lý do công việc cần gấp hoặc trái với nguyện vọng thời gian làm việc của nhân viên bán thời gian".

Chương trình ưu tiên này cho "riêng" nhân viên bán thời gian của công ty cũng áp dụng cho những người làm công việc nhỏ Mini-job.

Luật lao động **cá nhân cũng như luật lao động tập thể** đều áp dụng cho người làm công việc nhỏ Mini-job. Luật lao động cá nhân quy định mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, bao gồm cả những người làm công việc nhỏ Mini-job.

Luật **lao động tập thể** quy định mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và ban điều hành hoặc hiệp hội người lao động, cũng như giữa người sử dụng lao động và công đoàn. Hiệp ước lao động (thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và công đoàn) và thỏa thuận điều hành hoặc thỏa thuận lao động (thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và ban điều hành hoặc hiệp hội người lao động) có thể xác định quyền lợi cho người làm công việc nhỏ Mini-job, trừ khi người làm công việc nhỏ Mini-job bị ngăn cấm một cách rõ ràng.

Tài liệu này có thể được tìm thấy trên trang web của chúng tôi (Tờ Thông Tin lao động trong Mini-job)

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

Thông tin chi tiết có tại Trung tâm Mini-job tại:

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