

## Права на упражняващите почасова трудова заетост

Почасовата трудова заетост, наречена още "миниджоб" (Minijob), представлява трудово правоотношение, за което се заплаща ниско възнаграждение (от 2013 г. насам максимум 450 евро на месец) и се сключва за кратък срок (= краткосрочна заетост).

Minijobs представляват нормални трудови правоотношения. В социално-осигурително и данъчно-правно отношение те са обект на регулиране от същите законови разпоредби като останалите трудови правоотношения. Пред закона почасовата заетост, заетостта на пълно работно време и заетостта на непълно работно време са равнопоставени.

### Равнопоставеност пред закона

Трудов договор

Работно време

Отпуск

Продължаване изплащането на възнаграждение в случай на болест и по време на празници

Защита при майчинство

Защита срещу уволнение

**Трудов договор:** Даден трудов договор може да бъде сключен устно или писмено. За да се избегнат недоразумения, е добре трудовите договори винаги да се сключват в писмена форма. При евентуална ситуация на конфликт това улеснява представянето на доказателства.

Ако не е налице писмен трудов договор, работодателят е длъжен в едномесечен срок след назначаването на работника да състави писмен документ, описващ основните условия на труд (§ 2 от Закона за доказване на съществените за управлението на трудовите правоотношения условия (NachwG)).

**Работно време / заплащане за извънреден труд:** По правило, ако не са сключили споразумение, наетите лица не са задължени да полагат извънреден труд, както и да работят на смени или със специално работно време (в празнични дни, през нощта, в неделя). Изключенията от предходното правило са дефинирани в § 10 и § 12 от Закона за работното време. Ако то не бъде ефективно изключено (изключения: в извънредни ситуации се полага труд), могат да бъдат предявени претенции по съдебен път за разпоредения или допуснат извънреден труд.

Работодателите и работниците/служителите могат също така да се договорят работникът/служителят да полага труд в зависимост от натоварването и обема на работата. В този случай трябва да бъде определена фиксирана продължителност на седмичното и дневното работно време (§ 12 от Закона за работата на непълно работно време и за срочните трудови договори - "Работа на повикване").

**Отпуск:** Работещите на непълно работно време също имат право на платен годишен отпуск. Законово установени са не по-малко от 24 дни при 6-дневна работна седмица (което съответства на 4 седмици). При по-малък брой работни дни на седмица правото на платен отпуск следва да бъде преизчислено спрямо съответния брой дни (Федерален закон за отпуските).

**Например:** След това Ви се полагат 20 дни платен отпуск, дори ако ходите в предприятието за само 3 часа дневно. Но ако отработвате тези 15 часа за само 2 работни дни, ще имате на разположение не 20, а само 8 дни платен отпуск.

**Важно:** Ако работодателят предоставя на работещите на пълно работно време право на по-дълъг платен отпуск, работещите на Minijob също не могат да бъдат ощетявани без обективна причина за това съгласно Принципа на равнопоставеното третиране. В съответствие с него те също имат право на пропорционално удължен платен отпуск.

**Празнични дни:** Работещите на непълно работно време имат право на продължаване на изплащането на възнаграждението в законоустановените празнични дни, освен ако не се касае за ден, в който работникът или служителят е трябвало да работи по график (напр. Възнесение, Разпети петък и т.н.; вж. също Закона за изплащане на трудовото възнаграждение в празнични дни и в случай на заболяване, § 2). Важно: Не се разрешава заобикалянето на това задължение чрез отработване.

© 2015, "Опции за работа", телефон: +49 30 / 27 87 33-102

Информацията се предоставя с любезното съдействие на Сенатското управление по въпросите на труда, интеграцията и жените, Сектор II В ("Трудово право и колективно трудово договаряне") и адвокатска кантора "Глок и Професионалисти" (Glock & Professionals), г-н Бауер и г-н Меркел. Тя не замества провеждането на правна консултация.

Проектът "Опции за работа - Берлин" (Joboption Berlin) се осъществява в рамките на програмата "Работа в Берлин" на Сенатското управление по въпросите на труда, интеграцията и жените и се финансира със средства на провинция Берлин.

**Заболяване:** Както и на всички останало наети лица, на работещите на Minijob се полага продължаване изплащането на трудовото възнаграждение при заболяване.

**Защита при майчинство:** Жените, които плащат вноски за задължително здравно осигуряване, получават обезщетение за майчинство (виж §13 от Закона за защита на работещите майки). Ако е налице забрана за извършване на трудова дейност, работещите на Minijob жени получават и заплата за защита при майчинство (вж. § 11 от Закона за защита на работещите майки).

**Защита от уволнение:** Ако работещите на Minijob **не работят** в малко предприятие (§ 23 от Закона за защита срещу уволнение) и трудовото им правоотношение съществува от повече от шест месеца, те са защитени от уволнение съгласно Закона за защита срещу уволнение. Предизвестие за уволнение трябва да бъде разбираемо и в писмена форма. Определящ за датата, от която започва да тече срокът на предизвестие за уволнение, е моментът на получаване на същото от работещия на Minijob. Също така, работещите на Minijob могат в срок от три седмици, считано от датата на получаване на предизвестие, да подадат жалба в Съда за трудово-правни взаимоотношения за това, че прекратяването социално неоправдано или правно недействително поради други причини.

#### **Принцип на равнопоставеното третиране:**

Работещите на непълно работно време работници и служители не могат да бъдат третирани по-неблагоприятно, отколкото работещите на пълно работно време на сравними длъжности (§ 4, ал. 1 от Закона за работата на непълно работно време и за срочните трудови договори - "Забрана за дискриминация"). Това важи при сключено трудово правоотношение за всички действия на работодателя и споразуменията, които се сключват между работодателя и работещия на Minijob. Изключение: Когато е налице обективна причина за неравнопоставено третиране.

**Например:** Работещите на пълен работен ден получават от предприятието коледен бонус, но не и работещите на непълно работен ден. В съответствие с Принципа на равнопоставеното третиране работещите на непълно работно време също имат право на пропорционален (изчислен според отработените часове) коледен бонус.

Между другото:

Работниците и служителите могат да използват Minijob и като **трамплин към работа на пълно работно време**, като при това се позовават на § 9 от Закона за работата на непълно работно време и за срочните трудови договори, "Удължаване на работното време". Съгласно § 9 работодателят "при назначаването на работник/служител на дадено свободно работно място при еднаква квалификация е задължен да предпочете нает на непълно работно време работник/служител, освен ако това не е в противоречие с наложителни оперативни причини или предпочитания относно работното време на други наети на непълно работно време работници/служители".

Тази разпоредба за приоритета при назначаване за "собствени" работещи на непълно работно време се прилага и за работещи почасово работници и служители.

За работещите почасово се прилага както **индивидуалното**, така и колективното **трудова право**. Индивидуалното трудово право регламентира отношенията между работодателя и работниците и служителите, включително тези на Minijob.

**Колективното трудово право** урежда отношенията между работодателя и работническия или колективния съвет, както и между работодателя и синдикатите.

Колективните трудови договори (споразумения между работодателя и синдикатите) и работническите или колективните споразумения (споразуменията между работодателя и работническия или колективния съвет) могат да представляват основание за предявяване на претенции от работниците/служителите, а с това и за работещите на Minijob, ако са включени в обхвата на споразуменията, засягащ съответното конкретно лице.

Можете да откриете този документ и на нашата интернет страница (Информационен лист относно правата на упражняващите почасова трудова заетост).

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

Допълнителна информация можете да получите и на сайта на Центъра за почасова трудова заетост на адрес:

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