

Se aplică și sărbătorile legale?

Da!

Dacă aveți un mini-job, aveți dreptul la plata **continuă a salariului în zilele de sărbători legale**. Cu condiția să fi lucrat în mod regulat în această zi. Nu trebuie să recuperați timpul de muncă!

Am drepturi în caz de sarcină?

Da!

Femeile însărcinate care lucrează în mini-joburi sunt protejate de Legea privind **protecția maternității**. Veți primi indemnizația de maternitate dacă sunteți asigurată la o casă de asigurări de sănătate obligatorie. Dacă vi se interzice să lucrați, veți primi indemnizația de maternitate. Important: Aveți dreptul, de asemenea, la indemnizație parentală și la concediu parental.

Am protecție împotriva concedierii?

Da!

Legea privind protecția împotriva concedierii se aplică și în cazul mini-joburilor. Relații de muncă trebuie să existe mai mult de 6 luni.

Concedierea trebuie făcută doar **în forma scrisă**. Se aplică **termenul minim legal de preaviz de 4 săptămâni** către data de 15 sau către sfârșitul lunii. După primirea preavizului de concediere, puteți depune o cerere la tribunalul muncii în termen de 3 săptămâni.

Aveți vreo întrebare? Puteți găsi sfaturi aici!

Linia de asistență telefonică pentru cetățeni a **Ministerului Federal al Muncii și Afacerilor Sociale** oferă **consultanță pe tema dreptului muncii la numărul de telefon: 030 221 911 004** (de luni până joi, între orele 8.00 și 20.00).


Centrul de minijob oferă informația amplă despre minijob pe pagina web www.minijobzentrale.de.

Sau ne puteți contacta...!

Reprezenții pentru o muncă demnă răspund la întrebări legate de relația de muncă, condițiile de muncă, salarizare sau codeterminare la locul de muncă. În persoană, prin telefon sau prin e-mail. **Luați legătura și împreună vom găsi soluții și răspunsuri.**

 **Romana Wittmer (Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg)**

 Rathaus Kreuzberg, Yorckstr. 4-11, 10965 Berlin


 +49 30 90298 4819

 gute-arbeit@ba-fk.berlin.de

 www.berlin.de/bga-fk

 **Heike Fahrnländer (Bezirk Lichtenberg)**

 Rathaus Lichtenberg, Möllendorffstr. 6, 10367 Berlin


 +49 30 90296 8007


 gute-arbeit@lichtenberg.berlin.de


 www.berlin.de/bga-lichtenberg

 **Tatjana Winkler (Bezirk Pankow)**


 Bezirk Pankow, Fröbelstr. 17, 10405 Berlin


 +49 30 90295 5215

 gute-arbeit@ba-pankow.berlin.de

 www.berlin.de/bga-pankow

 **Sventha Schütz (Bezirk Tempelhof-Schöneberg)**

 Rathaus Schöneberg, John-F.-Kennedy-Platz, 10825 Berlin

 +49 30 90277 2241

 sventha.schuetz@ba-ts.berlin.de

 www.berlin.de/ba-ts/bga

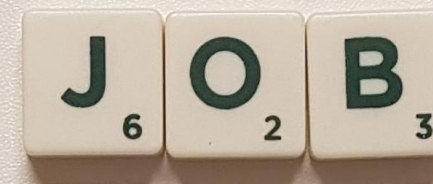
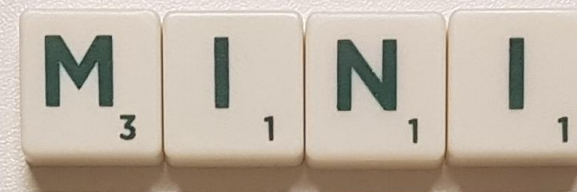
Autori: dna Fahrnländer și dna Wittmer.

Stare: 09/2025

Traducere cu ajutorul lui DeepL. Nu există nicio garanție pentru o traducere corectă.

Foto: Biroul districtual Friedrichshain-Kreuzberg

RUM



**MINIJOB: SALARIUL
MINIM ȘI
LEGISLAȚIA
MUNCII, DREPTUL
TĂU!**

Informații pentru angajați

BERLIN



Ce este un mini-job?

Un mini-job este un raport de muncă normal. Un mini-job este remunerat marginal: din ianuarie 2026, cu un **maxim de 603 de euro pe lună** (din ianuarie 2027: maxim de 633 de euro pe lună). Acesta este motivul pentru care mini-jobul se mai numește și angajare marginală.

Există, de asemenea, mini-joburi pe termen scurt. Acestea au o durată maximă de 3 luni sau 70 de zile lucrătoare pe an calendaristic.

Este un mini-job un raport de muncă normal?

Da!

În fața legii mini-joburile sunt egale cu alte raporturi de muncă. Se aplică dreptul muncii.

Aveți următoarele drepturi în cadrul unui mini-job:

- **contract de muncă** verbal/în scris sau informații prezentate în scris privind cele mai importante condiții contractuale,
- Reglementarea legală a timpului de,
- Dreptul la **concediu de odihnă plătit**,
- Dreptul la repaus plătit în zilele de duminică și de sărbători legale,
- Plata indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă în caz de **boală**,
- Protecția maternității pentru femeile gravide și mame,
- Asigurarea obligatorie pentru accidente de muncă în caz de accident la locul de muncă sau în drum spre locul de muncă,
- Legislația privind protecția tinerilor la locul de muncă,
- Protecție lucrătorilor cu handicap grav,
- **Protecția împotriva concedierii**,
- **Certificat de lucru**.

Ce este diferit la un mini-job?

Există caracteristici speciale în ceea ce privește asigurările sociale:

- **Asigurarea de sănătate și de îngrijire pe termen lung:** Fiind angajat la mini-job nu sunteți asigurați la o casă de asigurări de sănătate. Trebuie să încheiați o altă asigurare.

- **Asigurarea de șomaj:** Nu există dreptul la indemnizație de șomaj și nici la indemnizație pentru regimul de activitate redusă.
- **Asigurare de pensie:** Asigurarea obligatorie înseamnă că se plătesc contribuții minime la sistemul de asigurare de pensie. Cu toate acestea, dacă aveți un mini-job, puteți, de asemenea, să depuneți o cerere pentru a nu fi obligați să plătiți contribuții la asigurarea de pensie. În acest caz, nu aveți dreptul la indemnizație pentru reabilitare sau pensie. Există un risc sporit de sărăcie la bătrânețe.

Această lipsă de securitate socială face ca mini-jobul să fie un **raport de muncă nesigur**.

Sfatul nostru: Prin urmare, este mai bine să extindeți și/sau să transformați mini-jobul într-un raport de muncă cu asigurare socială completă.

Se aplică salariul minim în cazul mini-joburilor?

Da!

Se aplică salariul minim legal la nivel național. De la **1 ianuarie 2026, acesta constituie 13,90 euro pe oră** (de la 1 ianuarie 2027: 14,60 euro pe oră).

Orice persoană care primește salariul minim poate lucra la mini-job în nu mai mult de 10 ore pe săptămână. Limita la Mini-job, crește în același timp cu creșterea salariului minim.

Important! Salariul minim nu se aplică pentru:

- Tineri cu vârsta sub 18 ani,
- Ucenici,
- anumiți stagiați,
- voluntari și
- Șomeri de lungă durată în primele 6 luni de muncă la mini-job.

Suntem bucuroși să examinăm întrebările privind salariile și orele de muncă în timpul consultării.

Ce program de lucru se aplică?

Contractul de muncă sau dovada condițiilor contractuale **trebuie** să reglementeze timpul de muncă.

Dacă nu există nicio reglementare, nu sunteți obligați să lucrați ore suplimentare, în schimburi sau în ore speciale de muncă, cum ar fi în zilele de sărbători legale, noaptea sau duminica. Angajatorii vă pot repartiza într-un mini-job, în funcție de necesități. Acest lucru trebuie să fie stabilit în scris. Orele de muncă efective trebuie să fie înregistrate.

Sfatul nostru: Sunteți de acord Vă recomandăm să conveniți cu angajatorul ca să fiți informat cu cel puțin 4 zile înainte de ziua în care trebuie să munciți. Notați-vă orele de muncă.

Sunt plătit atunci când sunt bolnav?

Da!

În caz de boală, angajatorul este obligat să continue să vă plătească salariul timp de 6 săptămâni. Timpul de muncă nu trebuie să fie recuperat!

Important: Trebuie să-l anunțați imediat angajatorul că sunteți bolnav. Angajatorul poate solicita certificatul medical în format digital de la casa de asigurări de sănătate la care sunteți asigurat.

Excepție: Dacă aveți un mini-job într-o gospodărie privată sau aveți o asigurare privată de sănătate, trebuie să prezentați certificatul medical angajatorului dvs.

Am dreptul la vacanță?

Da!

Legea federală privind concediile prevede un minim de 24 de zile pentru o săptămână de 6 zile. Aceasta corespunde la **4 săptămâni**.

Cu cât mai puține zile lucrătoare pe săptămână le aveți, cu atât mai puține zile de concediu aveți, de exemplu

Zile de lucru pe săptămână	Dreptul la concediu pe an în zile
5	20
4	16
3	12
2	8
1	4