

# Памятка начинающего мини-джоббера

**Работа на базис, 400-Euro-Job, geringfgige Beschftigung, наконец, мини-джоб – всё это названия одного распространённого явления на нашем рынке труда. Работа как у обычного наёмного служащего, но за зарплату, которая не превышает 400 евро в месяц. Почему она так популярна?**

## **Платят минимум, выкладываясь по максимуму**

Работа на базис предполагает, как правило, частичную занятость. Это очень удобно, например, для студентов, женщин, воспитывающих детей, для желающих иметь дополнительный доход. Однако если до 2003 года речь шла о не более чем 15 часах в неделю, то теперь рабочее время ограничено фактически лишь желанием работодателя. К сожалению, нередки случаи эксплуатации – иначе не скажешь – людей на полный, а то и ненормированный рабочий день. И всё это за 400 евро! Посчитайте сами, сколько это будет в час.

Однако у некоторых категорий работников альтернативы может и не быть. Например, у новоиспечённых офисных служащих, которые нарабатывают себе опыт, или при низкоквалифицированных видах работ, на которые к тому же нет достаточного спроса.

Так как работодателю финансово выгодно иметь мини-джобберов (Mini-Jobber), многие предприятия только на них и держатся. Речь в первую очередь о предприятиях общественного питания, розничной торговли, небольших гостиницах, врачебных офисах. При устройстве на работу в такие места есть смысл торговаться не за зарплату, которая всё равно выше не будет, а за минимальное количество рабочих часов.

С точки зрения здравого смысла, их объём не должен превышать 10-20 часов в неделю.

## **Благо. Но не для всех**

Конечно, во многих случаях работа на базис интересна и самим наёмным служащим.

Ведь часто речь действительно идёт лишь о подработке в «горячие» для работодателя часы или о выполнении определённых, чётко ограниченных обязанностей. К тому же подобный вид деятельности социально защищён, засчитывается в трудовой стаж для начисления пенсии, а работник имеет собственную медицинскую страховку – и всё это без вычетов из зарплаты. В общем, Minijob может быть прекрасным выходом для людей, которые не планируют строить карьеру или только-только выходят на рынок труда, не имеют времени на полную занятость или занимаются мелким частным предпринимательством, не приносящим значительного дохода.

Для предпринимателей – допустим, лиц свободных профессий (Freiberufler), – наличие дополнительной работы «на базис» особенно привлекательно. Доход от неё не будет засчитываться в общий налогооблагаемый доход гражданина, и таким образом за год может быть сэкономлено более тысячи евро в плюс к собственно заработку.

Кроме того, для лиц с небольшим доходом, зарабатывающих самостоятельно, выплаты в больничную кассу, не говоря уже о пенсионном и прочем страховании, могут оказаться порой непосильным бременем.

А в случае частичной занятости с оплатой до 400 евро все эти выплаты перенимает работодатель.

## **Максимальная мини-зарплата**

Если вы задумываетесь о поиске работы на 400 евро, обратите внимание на несколько важных нюансов.

Об оплате работник и работодатель договариваются заранее, это может быть и сто, и двести евро – главное, сумма не должна превышать 400 евро в месяц. Но не за каждый отдельный месяц трудовой деятельности, при вычислении среднего арифметического, исходя из годового заработка.

Например, если подсобный рабочий в магазине получал ежемесячно 350 евро, а в декабре, в связи с пред рождественским авралом, вышло 700, его среднемесячная зарплата в результате всё равно не превысит 400 евро, а стало быть, останется на уровне «базисной» (versicherungsfrei) со всеми её привилегиями.

Рассмотрим тот же случай, но рабочий получает в декабре ещё и «тринадцатую зарплату» (Weihnachtsgeld) в размере 300 евро. Общая сумма дохода за год составит уже 4850 евро, и, если поделить её на двенадцать месяцев, заработок превысит установленный минимум, а работник автоматически перейдёт в разряд обычных наёмных служащих, и должен будет платить со своей зарплаты страховые отчисления, а также налоги. Словом, будьте бдительны, балансируя на грани между Minijob и нормальной занятостью.

В сумму годового дохода не включаются выплаты работодателя, связанные с профессиональными расходами сотрудника. Например, на транспорт, на рабочую одежду. Есть и другие исключения. В приведённом выше примере: если выплата Weihnachtsgeld была не запланированной традицией на фирме, а лишь единичным сюрпризом, связанным с особенно хорошей прибылью в данном году, то эти деньги также не будут засчитываться как доход. Также исключение из правил – доплаты за интенсивную работу в связи с острой производственной необходимостью (например, неожиданной болезнью коллеги). Из-за этого также не придётся переходить в разряд обычных налогоплательщиков, если только аврал не продлился более двух месяцев.

### **Мини-джоббер как часть коллектива**

Занятые на ставке в 400 евро имеют все те же права, что и обычные служащие данной компании, но только в урезанном пропорционально их рабочему времени виде.

Так, если на предприятии действуют тарифные ставки, то соответственно оплачивается и труд сотрудников на неполной занятости, включая надбавки за ночные смены и работу в праздничные дни.

Если премия в конце года платится всем, то не обделят и мини-джобберов.

Также они имеют и право на отпуск по истечении шести месяцев труда, исходя из законодательно определённого отпуска в 24 рабочих дня.

Если сокращённая рабочая неделя составляет, например, два дня, при стандартных пяти, то, соответственно, в 2,5 раза уменьшится и продолжительность отпуска. Отпускные рассчитываются за последние тринадцать недель до начала отдыха.

Имеют занятые на базис и право на чётко определённое рабочее время – по крайней мере, частично.

Но даже если это невозможно по производственным причинам, привилегия шефа вызывать работника в любое время, как только в том будет надобность, ограничена: сообщать о необходимости выйти на работу шеф должен не позднее чем за четыре дня, и речь должна идти о не менее чем трёх часах работы.

Если рабочие дни и часы определены заранее, и как раз на это время выпадает праздничный день, сотрудник не обязан выходить на работу. Заработок при этом не теряется.

### **Мини, миди... макси?**

Многим ли знакомо понятие «554-Euro-Job»? Оказывается, для представителей определённого, достаточно обширного круга профессий граница, в пределах которой не

производится социальных отчислений и налогообложения, находится на отметке не 400, а 554 евро в месяц. Более того, если трудовая деятельность продолжалась не весь год, а, допустим, только шесть месяцев, эта отметка поднимается до 708 евро ежемесячно!

Речь о деятельности в государственных и общественных организациях и учреждениях, таких как университеты, народные школы и прочие учебные заведения, администрация, торгово-промышленные палаты, церковь, благотворительные и спортивные общества, клубы для детей и молодёжи, коммунальные больницы и дома для престарелых и т. п. Правда, деятельности не всякой, а только обучающей, творческой или медицинской. Как правило, это относится к преподавателям, руководителям кружков и клубов, тренерам, музыкантам и оформителям, санитарам и медицинским сёстрам.

Важное уточнение: независимо от характера и наличия основной занятости, данная «привилегированная» деятельность должна быть только побочной, то есть занимать не более трети обычного рабочего времени такого же сотрудника с полной занятостью.

Наконец, для тех, кто не может и не хочет ограничиваться разными видами работы на базис, но пока не нашёл место с полной ставкой, существует такое понятие, как Midijob. Под ним подразумевается трудовая деятельность с оплатой от 400,01 до 800 евро в месяц. Для миди-дзоб предусмотрено льготное налогообложение и особая ставка социальных отчислений, которая повышается пропорционально, в зависимости от уровня зарплаты, от 4 до 21%. Делается это для того, чтобы и такая работа оставалась привлекательной для людей, чтобы они не были вынуждены при таких скромных доходах платить высокие взносы в обязательные страховки и налоги.

### **Что написано пером...**

Все детали работы на базис обязательно должны быть оговорены в трудовом договоре. Его заключение (в письменном виде) для работодателя является обязательным (за исключением приёма сотрудника для выполнения временных обязанностей на срок до месяца). В противном случае при конфликтах будут браться в расчёт стандартные положения трудового законодательства. Стандартным является срок расторжения договора: от четырёх недель для сотрудников с не более чем двухгодичным стажем на данном предприятии до трёх-шести месяцев для «старожилов». Для компаний с числом работников, не превышающим 20 (в это количество не включаются практиканты и обучающиеся профессии), срок расторжения трудового договора составит не более четырёх недель в любом случае, а при временной занятости сотрудника (до трёх месяцев) он будет и того короче. А вот предъявлять при устройстве на работу с оплатой до 400 евро налоговую карту (Lohnsteuerkarte) совершенно необязательно – в случае, если для человека она единственная. Иначе эта занятость будет облагаться налогом по полной и, таким образом, станет намного менее выгодной.

### **И швец, и жнец, и на дуде игрец**

У некоторых получается сочетать две, если не больше, занятости с оплатой 400 евро или даже основную работу с обычным окладом и мини-дзоб. В таких случаях нужно особо следить за тем, чтобы ваша деятельность оставалась для вас выгодной. Если общий доход от всех видов деятельности не превышает всё те же 400 евро в месяц, бояться нечего, такой человек будет пользоваться всеми плюсами geringfügige Beschäftigung, то есть, освобождён от каких-либо выплат. Чаще всего это ситуации со студентами, которые, скажем, пару раз в неделю подрабатывают официантами и один раз – помощниками на складе. Если общая сумма заработанного лишь слегка превышает границу, а работать ещё больше вы не планируете, стоит посчитать, не выгоднее ли будет получать меньше, но при этом не платить отчислений и налогов.

Основное правило: при любом раскладе вы имеете право на одну мини-занятость со всеми её привилегиями. Все остальные подразумевают обычное трудоустройство с налоговой картой. Это означает, например, что со второй зарплаты в 400 евро будет дополнительно

взиматься от 40 до 60 евро подоходного налога.

### **Кто так работает?**

Часто на 400-евровую занятость идут женщины, мужья которых нормально зарабатывают. Практически всегда мало зарабатывающий супруг получит при этом пятый налоговый класс. Однако к дополнительному налогообложению, кроме паушальных 2%, это не приведёт, и показывать этот доход в налоговой декларации не нужно. Другая немалая категория занятых «на базис» – получатели или бывшие получатели пособия ALG II. Им, как правило, особенно трудно найти полноценную работу, и довольно часто наиболее реальными оказываются предложения Minijob. В случае зависимости от Jobcenter лучше всего проконсультироваться с его ответственным сотрудником по поводу вашего трудоустройства на такую небольшую зарплату. Так, например, при занятости до 15 часов в неделю человек всё равно рассматривается как безработный. И, значит, обязан искать более стабильное место, отвечать на все предложения биржи труда. Если занятость намного больше, но при этом заработок невелик и не переводит получателя пособия в разряд самостоятельно стоящих на ногах, агентство по труду может не поощрить такой выбор.

Другое дело, если есть перспектива дальнейшего «нормального» трудоустройства в данной компании. Что касается дохода, то, как правило, от суммы заработанного дополнительно к пособию остаётся 100 евро плюс 20% от оставшейся части заработка. Приведём пример. Если зарплата составляет 400 евро, дополнительный доход достигнет  $100 + (300 \cdot 20\%) = 160$  евро. Поощряют ли безработных подобные суммы хотя бы к неполной занятости? Вопрос риторический.

### **Расходы работодателя**

Всё заработанное достаётся самому мини-джобберу. То есть, его зарплата брутто – она же и нетто (кроме отдельных возможных небольших отклонений, о которых речь ниже). А за счёт чего оплачиваются его страховки и нарабатывается стаж? За это платит работодатель. Но не думайте, что расходы последнего так уж велики: речь идёт о небольшой базовой ставке отчислений (Pauschalbetrag). В настоящее время она составляет 28,77%: 15% идёт в государственный пенсионный фонд, 13% – в больничную кассу, и ещё 0,77% на дополнительные расходы для малых предприятий. Кроме того, работодатель часто перенимает двухпроцентные базовые отчисления на налоги (Abgeltungssteuer) – подоходный, налог на солидарность и церковный налог (доля за последний взимается независимо от религиозной принадлежности человека). Выигрыш фирмы в этом случае – значительно более упрощённое налогообложение, чем в случае вычитания этих двух процентов из зарплаты самого сотрудника. Abgeltungssteuer перекладывается на работодателя автоматически, если только в договоре специально не было оговорено иное.

Таким образом, стандартные расходы работодателя дополнительно к заработной плате в 400 евро составляют 123,08 евро. По сравнению с расходами на обычных наёмных служащих, которые могут дойти до размера двойной, а то и тройной их зарплаты, это немного.

Обычный взнос в пенсионный фонд составляет 19,9% от зарплаты, и, если работник хотел бы быть застрахованным в полном размере, он может самостоятельно доплачивать 4,9% к 15%, выплачиваемым его работодателем. Так, если он зарабатывает 400 евро в месяц, то для того чтобы пенсионный стаж учитывался с самого первого дня его работы на базис (а не после одного года, как по закону) и в полной мере, даже с правом выхода в отдельных случаях на досрочную пенсию, ему будет необходимо ежемесячно доплачивать в пенсионный фонд 19,60 евро.

Что касается медицинского страхования, его доля (13%) выплачивается работодателем в пользу больничной кассы, в которой сотрудник был прежде застрахован. Например, добровольно либо вместе с супругом. Если его страховка была частной, то эти выплаты из

паушальной суммы не взимаются вообще.

Наконец, в случае, если работник был нанят на ограниченное время – до 50 рабочих дней в год, все базовые отчисления отпадают.

### **Болезнь и беременность**

Работающие на мини-джоб имеют право на оплату больничных листов, а также на декретные. Для маленьких фирм, которые особенно часто нанимают мини-джобберов, известие о продолжительной болезни, а тем более беременности одной из работниц может обернуться настоящим финансовым ударом. Именно поэтому для малых предприятий (Kleinbetriebe) предусмотрено обязательное страхование на случай болезни или беременности работника, плюс страхование от банкротства – это те самые 0,77% от зарплаты работника, которые не дадут слишком сильно пострадать обеим сторонам в критической ситуации. К малым предприятиям в данном случае относятся компании с числом занятых до 30 – при этом к последним не относятся ученики, инвалиды и сотрудники, занятые до 10 часов в неделю. Занятые на неполный день или неделю считаются по коэффициенту 0,5 или 0,75, в зависимости от трудовой нагрузки, то есть не как «целые» сотрудники.

Будь то маленькая компания или большая – заболевшему сотруднику выплачивается зарплата в течение шести недель недееспособности. Разумеется, речь не идёт о запланированных операциях и тому подобном. Схитрить, срочно перед операцией устроившись «на базис», не удастся.

В случае беременности декретные деньги будут выплачиваться в размере полного заработка в течение 6 недель до и 8 недель после родов, с освобождением от работы. При этом до 13 евро в день выплачивается больничной кассой, остальное идёт из кассы работодателя.

Есть и другие привилегии для беременных. Например, запрет на работу в ночные часы – с 22:00 до 6:00 утра. Если выполнение трудовых обязанностей изначально предусматривалось именно в это время, работодателю придётся просто освободить женщину от работы, не переставая выплачивать зарплату, поневоле неся таким образом убытки.

На протяжении четырёх месяцев после родов сотрудница подпадает под действие защиты от увольнения.

### **Приватный случай**

Под отдельную статью подпадает работа на базис в семьях (im Privathaushalt). Пытаясь легализовать деятельность постоянных домработниц, кухарок, нянь для детей, сиделок для больных и пожилых членов семьи, законодатель ввёл существенные льготы для их работодателей – частных лиц. Паушальные отчисления составляют менее половины стандартных, а именно 14,27%: 5% в пенсионную кассу, 5% – медицинское страхование, 1,6% – обязательное страхование от несчастных случаев, 2% – налоги и 0,67% – страхование самого работодателя на случай болезни либо беременности работника/работницы. Каждые полгода сумма автоматически снимается со счёта работодателя. К слову, расходы на домашний персонал частично списываются с налогов.

Чтобы зарегистрировать и легализовать помощника по хозяйству, не надо даже никуда ходить. На сайте [www.minijob-zentrale.de](http://www.minijob-zentrale.de) в разделе Privathaushalte als Arbeitgeber есть формуляры, которые надо просто заполнить и отослать. Если появятся вопросы, на сайте указаны номера телефонов информационной поддержки.

Нужно, однако, иметь в виду, что описанные финансовые послабления касаются только помощи по дому, то есть тех обязанностей, которые в противном случае члены семьи должны были бы выполнять сами. При помощи в предпринимательской деятельности работодателя послабления не действуют.

Трудоустраивать описанным образом можно и родственников. Правда, это чревато повышенным вниманием со стороны контролирующих ведомств, ведь в этой области нередко приходится сталкиваться с мошенничеством. И, конечно, речь не может идти о супругах или детях, которые живут вместе с вами.

[Яна Илькун](#)

<http://rg-rb.de/ch&k/2009/289/01.shtml>