

EGSZ 客户须知 „关于德国Minijob雇佣方面的法律税务风险“

德国社保机构是根据应当支付的工资而不是实际已经支付的工资来计算社保费用。因此，从这个角度上来说，会出现所谓的“Phantom 工资”，尤其是在德国 Minijob 上会产生比较大的问题。

如果应当支付的工资实际已经超过了 450 欧的界限，那么对于社保支付义务人来说，就要对全部的工资支付社保：

- 对于 Minijob 的雇员来说，应支付却没有支付的比如休假补贴，可能在财政局对企业进行审查的时候，需要补交大额的社保金。
- 另外对于 Minijob 大家都知道的固定工资税只有 2%，在这种情况下也不存在了。因为这个固定工资税跟缴纳 15% 固定养老保险相关联。如果工资超过界限，那么这里的优惠的固定养老保险金也没有了，变成了缴纳普通的养老保险。相应的工资税也需要根据通常的税级进行缴纳或者缴纳固定 20%。
- 如果超过了 450 欧元，那么雇主除了义务承担的社保以外，还需要代缴员工部分的社保。

即便是没有超过450欧，那么也产生30%的额外保险费用。如果雇员可以证明他是私保，这个费用可以降低13%，通过税卡结算还可以再降低2%。

下面是我们总结的目前的一些需要注意的问题：

1. 工作时间以及休假金的记录

从 2015 年 1 月 1 日开始，对于 Minijob 的雇员必须在工作结束后的 7 天内记录每日工作时间的开始，结束和持续时间，并保存数据至少 2 年（根据德国最低工资法 § 17Abs.1）。

德国养老保险机构的核查员根据最低工资法有权对企业的工作时间记录进行审核。

您需要做的是：

再次检查一下是不是已经对工作时间进行了记录，是不是完整并符合工资单的结算数额。

2. 劳动合同中明确关于工作时间的安排

从 2019 年 1 月 1 日开始，需要在 Minijob 合同中明确规定相关的工作时间。如果对此不进行约定，那么根据 TzBfG 第 12 条第 1 款的规定，视为每周工作 20 小时。目前来说通常都是约定 10 小时，如果考虑到最低工资 9,19 欧(从 2020 年开始 9,35 欧)，那么按照 Wochenfaktor 4.33 来计算，一个月的工资就是 796,47 欧元，远远超过了 450 欧的界限，相应的就要考虑到社保的变更。即便目前没有相关判例，我们也可以推断，对于 2019 年之前签订的合同同样适用。

您需要做的是：

我们建议您再一次核查签订的 Minijob 的合同，是否有关于工作时间的具体规定。如果没有需要进行相应的修改或者补充。将来在签订新的合同的时候，务必要加入相关的约定。另外，还需要注意的是，如果想保持这个界限不超越，那么每小时工资越高，约定的工作时间就要越短。在考虑到最低工资 9,19 欧(从 2020 年开始 9,35 欧)的情况下，通常每个星期的工作时间最多为 12 小时。

3. 休假请求权

作为 Minijob 的雇员同样享有带薪休假的权利。从社保角度考虑，如果不提供休假，那么也会产生严重的后果。如果时间记录中仅仅有工作时间的记录，而没有相应的休假日，那么就会出现我们刚才提到的所谓的“Phantom 工资”问题。

您需要做的是：

核查 Minijob 员工的休假权利。法定的休假权利应当在每个月计算工资的时候给予考虑。综合起来不超过 450 欧元即可。

4. 集体协议合同/最低工资

对于社保机构来说，当下的工资薪水对于他们收取社保金是起决定作用的。这个薪水必须要考虑集体协议(Tarifvertrag) 和德国最低工资法。

您需要做的是：

核查您的 Minijob 的雇员是不是比如根据集体协议享有更高小时工资的权利。如果是这种情况，那么这里 450 欧元的界限和社保的缴纳就要根据集体协议或者德国最低工资法来进行评估。

5. 一次性奖金补贴支付

如果您给全职员工发圣诞奖金，休假金，或者其他一次性支付金，原则上兼职员工也有权享有，所以不是全额的。

您需要做的是：

这种每年支付一次的金额，需要在发放 Minijob 雇员的每个月工资时予以考虑，如果不考虑，有可能就超过了这个 450 欧元界限。举例来说：

您发给 Minijob 员工每个月 415 欧元薪水，圣诞奖金是 420 欧元。那么我们计算全年的工资就是：EUR 415 x 12 + EUR 420 = EUR 5.200，这 5200 欧元平均到 12 个月，没有超过 450 欧元，这里就没有问题了。

提示：这里不需要考虑前面说的所谓的“Phantom 工资“问题，不属于这种情况。只有实际支付的时候才会产生相应的请求权，不管在集体协议里规定了多少种一次性支付，这都无关紧要。

6. 加班的约定

对于实现没有约定的加班，原则上并不归于 450 欧元中，这里所说的未约定的加班比如同事病了而造成的加班时间。

这里也就意味着，在这种情况下，加班不计入 450 欧元的界限，也没有什么后果。

您需要特别注意的是：

这种情况每年最多出现两个月。如果加班是已经事先约定计划的，那么就要计入 450 欧的工资之中进行综合考虑。

7. 多份 Minijob 工作

如果 Minijob 的雇员同时从事多份兼职工作，工资加起来超过了 450 欧元界限，那么每一份工作都要完整缴纳社保费。

您需要做的是：

您有义务对雇员的多份兼职工作进行核查。在第一次进行工作面试的时候就需要说明多份兼职的情况。雇员也有义务向您说明自己的多份兼职工作的详情：

- 在雇佣的时候已经开始了
- 在接受您的雇佣的同时兼职其他

在工作合同中附上一份相应的员工说明。把员工在这方面的声明放入工资文件中即可 (§ 8 Beitragsverfahrensverordnung (BVV)).

如果您故意或者重大过失导致多份工作总和超过 450 欧却没有缴纳相应得社保，从开始超过的时候就需要补交。

8. 夜班和周日班补贴

对于夜班和周日班，每个企业来说都是需要向雇员支付相应的补贴或者通过集体协议进行相应的规定。

您需要做的是：

核查您的 **Minijob** 的雇员是不是存在夜班和周日班加班补贴，如果存在，那么这个就需要在计算社保费和工资税的时候予以考虑。

* * *

请注意，上述提示可能并不完整，只是我们的归纳总结。

如果合同中存在个别问题，建议找我们的专业律师税务师咨询。

对于具体的关于 **Minijob** 的工作问题，请咨询我们 **EGSZ** 事务所的律师和税务师。