

EGSZ 客戶須知

„關於德國 Minijob 僱傭方面的法律稅務風險“

德國社保機構是根據應當支付的工資而不是實際已經支付的工資來計算社保費用。因此，從這個角度上來說，會出現所謂的“Phantom 工資“，尤其是在德國 Minijob 上會產生比較大的問題。

如果應當支付的工資實際已經超過了 450 歐的界限，那麼對於社保支付義務人來說，就要對全部的工資支付社保：

- 對於 Minijob 的僱員來說，應支付卻沒有支付的比如休假補貼，可能在財政局對企業進行審查的時候，需要補交大額的社保金。
- 另外對於 Minijob 大家都知道的固定工資稅只有 2%，在這種情況下也不存在了。因為這個固定工資稅跟繳納 15% 固定養老保險相關聯。如果工資超過界限，那麼這裡的優惠的固定養老保險金也沒有了，變成了繳納普通的養老保險。相應的工資稅也需要根據通常的稅級進行繳納或者繳納固定 20%。
- 如果超過了 450 歐元，那麼雇主除了義務承擔的社保以外，還需要代繳員工部分的社保。

即便是沒有超過 450 歐，那麼也產生 30% 的額外保險費用。如果僱員可以證明他是私保，這個費用可以降低 13%，通過稅卡結算還可以再降低 2%。

下面是我們總結的目前的一些需要注意的問題：

1. 工作時間以及休假金的記錄

從 2015 年 1 月 1 日開始，對於 Minijob 的僱員必須在工作結束後的 7 天內記錄每日工作時間的開始，結束和持續時間，並保存數據至少 2 年（根據德國最低工資法 §17Abs.1）。

德國養老保險機構的核查員根據最低工資法有權對企業的工作時間記錄進行審核。

您需要做的是：

再次檢查一下是不是已經對工作時間進行了記錄，是不是完整併符合工資單的結算數額。

2. 勞動合同中明確關於工作時間的安排

從 2019 年 1 月 1 日開始，需要在 Minijob 合同中明確規定相關的工作時間。如果對此不進行約定，那麼根據 TzBfG 第 12 條第 1 款的規定，視為每週工作 20 小時。目前來說通常都是約定 10 小時，如果考慮到最低工資 9,19 歐(從 2020 年開始 9,35 歐)，那麼按照 Wochenfaktor 4.33 來計算，一個月的工資就是 796, 47 歐元，遠遠超過了 450 歐的界限，相應的就要考慮到社保的變更。即便目前沒有相關判例，我們也可以推斷，對於 2019 年之前簽訂的合同同樣適用。

您需要做的是：

我們建議您再一次核查簽訂的 Minijob 的合同，是否有關於工作時間的具體規定。如果沒有需要進行相應的修改或者補充。將來在簽訂新的合同的時候，務必要加入相關的約定。另外，還需要注意的是，如果想保持這個界限不超越，那麼每小時工資越高，約定的工作時間就要越短。在考慮到最低工資 9,19 歐(從 2020 年開始 9,35 歐)的情況下，通常每個星期的工作時間最多為 12 小時。

3. 休假請求權

作為 Minijob 的僱員同樣享有帶薪休假的權利。從社保角度考慮，如果不提供休假，那麼也會產生嚴重的後果。如果時間記錄中僅僅有工作時間的記錄，而沒有相應的休假日，那麼就會出現我們剛才提到的所謂的“Phantom 工資“問題。

您需要做的是：

核查 Minijob 員工的休假權利。法定的休假權利應當在每個月計算工資的時候給予考慮。綜合起來不超過 450 歐元即可。

4. 集體協議合同/最低工資

對於社保機構來說，當下的工資薪水對於他們收取社保金是起決定作用的。這個薪水必須要考慮集體協議(Tarifvertrag) 和德國最低工資法。

您需要做的是：

核查您的 Minijob 的僱員是不是比如根據集體協議享有更高小時工資的權利。如果是這種情況，那麼這裡 450 歐元的界限和社保的繳納就要根據集體協議或者德國最低工資法來進行評估。

5. 一次性獎金補貼支付

如果您給全職員工發聖誕獎金，休假金，或者其他一次性支付金，原則上兼職員工也有權享有，所以不是全額的。

您需要做的是：

這種每年支付一次的金額，需要在發放 Minijob 僱員的每個月工資時予以考慮，如果不考慮，有可能就超過了這個 450 歐元界限。舉例來說：

您發給 Minijob 員工每個月 415 歐元薪水，聖誕獎金是 420 歐元。那麼我們計算全年的工資就是: $EUR\ 415 \times 12 + EUR\ 420 = EUR\ 5.200$ ，這 5200 歐元平均到 12 個月，沒有超過 450 歐元，這裡就沒有問題了。

提示：這裡不需要考慮前面說的所謂的“Phantom 工資“問題，不屬於這種情況。只有實際支付的時候才會產生相應的請求權，不管在集體協議裡規定了多少種一次性支付，這都無關緊要。

6. 加班的約定

對於實現沒有約定的加班，原則上並不歸於 450 歐元，這裡所說的未約定的加班比如同事病了而造成的加班時間。

這裡也就意味著，在這種情況下，加班不計入 450 歐元的界限，也沒有什麼後果。

您需要特別注意的是：

這種情況每年最多出現兩個月。如果加班是已經事先約定計劃的，那麼就要計入 450 歐的工資之中進行綜合考慮。

7. 多份 Minijob 工作

如果 Minijob 的僱員同時從事多份兼職工作，工資加起來超過了 450 歐元界限，那麼每一份工作都要完整繳納社保費。

您需要做的是：

您有義務對僱員的多份兼職工作進行核查。在第一次進行工作面試的時候就需要說明多份兼職的情況。僱員也有義務向您說明自己的多份兼職工作的詳情：

- 在僱傭的時候已經開始了
- 在接受您的僱傭的同時兼職其他

在工作合同中附上一份相應的員工說明。把員工在這方面的聲明放入工資文件中即可 (§ 8 Beitragsverfahrensverordnung (BVV)).

如果您故意或者重大過失導致多份工作總和超過 450 歐卻沒有繳納相應得社保，從開始超過的時候就需要補交。

8. 夜班和周日班補貼

對於夜班和周日班，每個企業來說都是需要向僱員支付相應的補貼或者通過集體協議進行相應的規定。

您需要做的是：

核查您的 Minijob 的僱員是不是存在夜班和周日班加班補貼，如果存在，那麼這個就需要在計算社保費和工資稅的時候予以考慮。

請注意，上述提示可能並不完整，只是我們的歸納總結。

如果合同中存在個別問題，建議找我們的專業律師稅務師諮詢。

對於具體的關於 Minijob 的工作問題，請諮詢我們 EGSZ 事務所的律師和稅務師。