

# Минималната работна заплата въпроси и отговори



Федерално  
министерство на труда  
и социалните въпроси

Минималната  
работна  
Заплата  
работи

Не подарена,  
а спечелена с труд.

[www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de)

Скъпи читатели,

Минималната работна заплата влезе в сила и ви се полага по право. Тази най-важна за последните години социално-политическа реформа е история с положителен край. Множеството форми на минимална заетост се трансформираха в постоянни работни места с гарантирано социално осигуряване, заетостта се повиши, повиши се и заплащането. Това е голяма крачка напред по пътя към социалната справедливост в Германия.



Благосъстоянието, на което се радваме тук, е резултат от всеобщи усилия, то е плод на качествен труд на милиони хора в страната ни. Минималната работна заплата е гаранция, че всеки ще получи своя дял от нашия общ успех. Тя е предпоставка за адекватно заплащане в браншовете, в които ниските заплати бяха обичайна практика. Тя показва стойността на труда, признание е за усилията на служителите, поставя основите на бъдещия просперитет в страната ни и подпомага социалното сближаване. Последното е изключително важно, тъй като липсата на признание за труда, води до разклащане на стабилността, от която всички се нуждаем.

Размерът на минималната работна заплата се определя от социалните партньори, членове на Комисията за минимална работна заплата. Те определят актуализацията ѝ спрямо икономическото и тарифно развитие. Традиционното им сътрудничество дава резултати, свидетелство за това е задължаващото предложение на Комисията за увеличение на минималната почасова ставка от 8,50 на 8,84 евро от 01.01.2017 г. От това увеличение ще спечелят особено онези, на които буквално се налага броят всеки цент. Такива са механизмите за отговорно социално партньорство и постигането на една силна Германия.

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Andrea Nahles'. The signature is fluid and cursive.

Андреа Налес

Федерален министър на труда и социалните въпроси

## Въпроси и отговори за минималната работна заплата

### Какъв е размерът на МРЗ?

При влизането ѝ в сила на 01.01.2015 г. МРЗ възлизаше на 8,50 евро на час. Междувременно тя бе увеличена на 8,84 евро по предложение на Комисията за минималната работна заплата. Следващата актуализация предстои на 01.01. 2019 г.

### Защо в Германия бе въведена МРЗ?

Една всеобща, законоустановена МРЗ предпазва служителите в Германия от неуместно ниско заплащане. По този начин тя допринася за справедлива и работеща конкуренция, като едновременно с това се явява и гаранция за повече стабилност в системите за социална сигурност.

### Кои законови положения регулират МРЗ?

МРЗ се регулира от Закона за минималната заплата. На основата на Закона за командировките и на Закона за предоставяне на работници могат да бъдат договорени допълнително минимални възнаграждения, съобразени с отделните браншове.

### Има ли преходен период?

В стъпаловидно протичащия преходен период до 31.12. 2017 г. според Закона за командировките и Закона за предоставяне на работници, в определени браншове са разрешени заплащания по-ниски от МРЗ. От 01.01.2017 г. тези браншови МРЗ възлизат на 8,50 евро. От 01.01.2018 г. влиза в сила и без ограничения определената от Комисията за минималната заплата всеобща законоустановена минимална почасова ставка.

## Кои правила важат за разносвачите на вестници?

Законът за минималната работна заплата предвижда за разносвачите на вестници стъпаловиден преходен период към МРЗ. От 01.01.2015 г. те получават минимум 75 %, от 01.01.2016 г. минимум 85% от актуалната за периода минимална почасова ставка в размер на 8,50 евро. От 01. 01. 2017 г. до 31.12.2017 г. разносвачите на вестници получават 8,50 евро. От 01.01.2018 г. нататък те имат неограничено право на пълния размер, приет от Комисията за минималната работна заплата.

## Кой печели от въвеждането на МРЗ?

МРЗ предпазва работещите в сектори с традиционно ниско заплащане от дъмпинг. Тя допринася и за това, конкуренцията между фирмите да се води не за сметка на все по-ниски заплати на служителите им, а за сметка подобрението на продуктите и услугите, които те предлагат. Също така успешно бяха преобразувани формите на минимална заетост, от т. нар. „миниджоб“ в заетости с гарантирано социално осигуряване.

## За кого важи всеобщата МРЗ?

Законоустановената МРЗ важи за всички работещи на възраст над 18 години. За да се улесни връщането на трудовия пазар на дългосрочно безработни лица, в първите шест месеца от назначението им се разрешава отклонение от размера на МРЗ.

## За кого не важи всеобщата МРЗ?

В смисъла на Закона за минималната работна заплата служителите не са:

- лица, придобиващи професионално обучение в съответствие със Закона за професионалното обучение
- лица, работещи на доброволни начала
- лица, отбиващи социалната си доброволческа служба
- участници в мярка за интегриране на трудовия пазар
- надомни работници в съответствие със Закона за надомен труд
- самостоятелно заети лица

## Важи ли МРЗ за пенсионерите?

Да.

## Важи ли МРЗ за младежите?

Всеобщата МРЗ не важи за младежи под 18-годишна възраст без завършено професионално образование.



*MPЗ доведе до общо  
увеличение на заплатите.*

## **В** важи ли MPЗ заплата за учениците?

MPЗ важи за ученици, навършили 18 години или такива, придобили професионално обучение.





*С влизането в сила на законоустановената МРЗ намаля броят на работещите допълнително, които въпреки пълната си заетост, получаваха социални помощи, поради нисък доход.*



## **Важи ли МРЗ за лица, участващи в мярка за интегриране в трудовия пазар, напр. работещи за 1,00 евро на час?**

Не, участващите в мерки за интегриране на трудовия пазар не са служители. Акцентът при тях е включването им в пазара на труда. За да се издържат, те получават редовно социални помощи според SGB III (помощ за безработни) или според SGB II (основно осигуряване за търсещите работа).

## **Имат ли и работещите чужденци право на МРЗ?**

Да. МРЗ важи и за тях, щом работят в Германия, независимо от това дали работодателят им е германец или чужденец. Прилагането на Закона за минималната работна заплата спрямо служителите в определени области на транспортния сектор е предмет на преразглеждане от страна на европейското законодателство. В случая с изцяло транзитен трафик е в сила преходно решение до изясняване на въпроса на европейско ниво. Проверките и преследването на нередности от страна на митническите власти временно не важат за този сектор.

## **Кои правила важат при дейности, надхвърлящи границите на Германия?**

За лица, заети в дейности, надхвърлящи границите на Германия, не важат специални разпоредби. Нарушението на публичното задължение за заплащане на минималното възнаграждение се наказва с парична глоба само на германска територия. Работодателят обаче е задължен да спазва договорните си задължения към служителите и при дейности, надхвърлящи границите на Германия. Правото на МРЗ е част от тези задължения.

## **П**олучават ли лицата, обучаващи се професионално, МРЗ?

МРЗ не важи за лицата, участващи в професионално обучение в смисъла на Закона за професионалното обучение. Тяхното заплащане се регулира от гореспоменатия закон.

## **В**ажи ли МРЗ за хора с увреждания, заети в работилници?

Това зависи от вида заетост. Ако става дума за трудови правоотношения, напр. в т. нар. интеграционно предприятие, то важи МРЗ. Ако хората с увреждания се намират в „отношения подобни на трудово правоотношение“, като напр. в сертифицирани работилници, то МРЗ не важи за тях.

## **К**акво важи за дълготрайно безработните Клица?

При заети лица, които са били безработни за период от една година, работодателят може да се отклони от размера на МРЗ в първите шест месеца от завръщането към трудовия пазар.

## Какво важи за лица, заети в т. нар. „миниджоб“?

Законоустановената МРЗ важи за всички служители, независимо от работното им време или обема на заетост, съответно и за заетите в т. нар. „миниджоб“. Тя представлява почасово брутно възнаграждение и размерът ѝ е 8,84 евро. Делът на работодателя за социални осигуровки не е включен в калкулацията на МРЗ. Иначе казано, разносните по държавното здравно и пенсионно осигуряване, включени в рамковите условия на „миниджоб“, са за сметка на работодателя и се заплащат допълнително към брутното почасово възнаграждение. Новост представлява и задължението на работодателя да води отчетност за работното време на служителите си, да пази тези отчетности в срок от две години и да ги представи, при проверка от страна на митническите служби. Това задължение не важи за заети в „миниджоб“, работещи в частни домове и за близки роднини на работодателя (съпрузи, партньори, родители, деца).

## Получават ли сезонните работници МРЗ?

Законоустановената МРЗ от 8,84 евро важи и за сезонните работници. За да се улесни въвеждането ѝ, бе увеличен от 50 на 70 дни срока за краткосрочната заетост без социални осигуровки. Тази възможност може да бъде използвана до 31.12.2018 г. и не влияе на размера на МРЗ. За лица (вкл. сезонни работници), заети в селскостопанския и овощарски сектор, както и в лесовъдството, до 31.12.2017 г. важи общоустановено за ФРГ браншово минимално заплащане.

## Получават ли стажантите МРЗ?

Да, важи правилото, че стажантите имат право на МРЗ. Изключение правят т. нар. задължителни стажове, т. е. стажове, задължителни в рамките на средното училищно образование, на професионалното обучение или в рамките на висше университетско образование.

МРЗ не важи за доброволни стажове с продължителност не повече от 3 месеца, тъй като те служат за ориентирание по време на професионално обучение или на следване, т. нар. „ориентиращи стажове“, и се провеждат в срока на съответното образование. МРЗ не важи и за стажове в рамките на начална квалификация според SGB III и в тези на подготовка за професионално обучение според Закона за професионалното обучение.



*От 01.01.2018 г. МРЗ  
важи за всички браншове,  
включително и за  
колективните трудови  
договори.*

## От първия ден или от четвъртия месец важи МРЗ, в случай, че доброволният стаж е по-дълъг от три месеца?

МРЗ не важи за доброволни стажове (ориентиращи стажове и стажове в рамките на следване или професионално обучение) със срок до три месеца. Ако подобен стаж е с продължителност повече от три месеца, то той автоматично се заплаща с МРЗ от първия работен ден. Това правило важи както за стажове с предварително установен срок по-дълъг от 3 месеца, така и за стажове, удължени в последствие.

### МРЗ за стаж?

---

*Дали определен стаж се заплаща с МРЗ, можете да разберете лесно с помощта клик-гида ни на сайта:*  
[www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/praktikum](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/praktikum).

---

## Дипломна работа по време на стаж – важи ли МРЗ?

Писането на дипломни работи (напр. за бакалавърска или магистърска степен) или на докторска работа не представляват вид стаж, тъй като студентът не извършва трудова дейност в предприятието. След като не се води като служител, не съществува и задължително условие да получава МРЗ.

Заплащането на МРЗ е задължително в случай, че е договорен (съпровождащ) стаж за срока на писане на работата, студентът извършва трудова дейност в предприятието и не става дума за изключение в смисъла на Закона за минималната работна заплата. Дали тези предпоставки са налице, зависи от обстоятелствата в конкретния случай.

## **Уредбите за колективни трудови договори и за законоустановената МРЗ си противоречат – коя е в сила?**

МРЗ е с предимство пред всички уредби за колективни трудови договори, по-неблагоприятни за заетите лица. Единствено наредбите за минимални браншови възнаграждения, които се основават на тарифни споразумения и са в съответствие със Закона за командировките и със Закона за предоставяне на работници, могат да отредят до 31.12.2017 г. по-ниско заплащане от законоустановената МРЗ. След 01.01.2017 г., обаче възнаграждението не може да бъде по-ниско от 8,50 евро на час.

## **Съвместими ли са заплащането на бройка и месечната заплата с МРЗ?**

Всяко заето лице има законно право на минималната почасова ставка от 8,84 евро. Споразумяването за заплащане на бройка, акордното възнаграждение и месечна заплата е позволено и в бъдеще, ако е гарантирано достигането нивото на МРЗ за действително отработените часове в периода на плащане.



## В кои случаи работодателят е длъжен да документира работното време на служителите си?

За да бъде гарантирано реалното заплащане на минимално възнаграждение за отработеното време, в определени случаи работодателят е длъжен да документира работните часове на служителите си. Това важи най-общо за лица с минимална заетост (с изключение на: „миниджоб“ в частни домакинства) и за упоменатите в Закона за борба с недекларирания труд браншове. Такива са напр. строителството, ресторантьорството, спедицията, транспорта и логистичните услуги, горското стопанство, почистването на сгради, изграждането и демонтаж на панаири и месарството. Заетите в доставки на пощенски пратки и разнос на вестници също са задължени да документират работното си време.

Изключение от документиране на работното време правят само близки роднини (съпрузи, партньори, родители, деца) както и служители, чиято постоянна брутна месечна заплата е по-висока от 2958 евро. За работещи, които са печелели постоянно повече от 2000 евро на месец брутно за изминалия период от 12 месеца, работодателят не е задължен води документация. За последното е важно заплащането да бъде доказуемо.

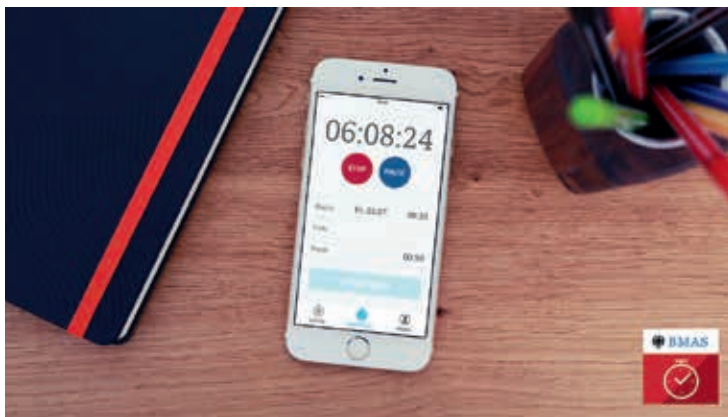
Законът за минималната заплата се явява продължение на вече съществуващото задължение за документация на работното време. Законът за работното време задължава напр. документирането на всички допълнително изработени часове в осемчасовите работни дни за всички работещи, т. е. извънреден труд в работни дни и целокупния труд, извършен в неделя и на празници. Документирането е задължително и за „миниджоб“ в рамките на “Директивата за минимална заетост“ на социалното осигуряване и на Федералната агенция по труда.

## Под каква форма работодателите, задължени да документират работното време, трябва да го правят?

Когато работодателят е задължен да документира работното време според Закона за минималната работна заплата (виж по-горе), то той трябва да запише началото, края и продължителността на работния ден на служителите си. Не се изисква специална форма за документиране. Може да бъде напр. таблица попълнена на ръка като вид разписание на изработените часове. Не се изискват данни за конкретната продължителност и място на обедната почивка. За работници, които са заети изключително с дейности, свързани с движение и могат да разпределят гъвкаво и самостоятелно работното си време, е достатъчно да бъде записана продължителността на работното време за дадения ден.

### приложение: „einfach erfasst“

За документиране и предаване на работното време можете да свалите за устройства Android безплатното приложение на „einfach erfasst“ на сайта [www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/app](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/app)



## **Подвежда ли се под отговорност възложителя, ако подизпълнител е нарушил Закона за минималната заплата?**

Възложителят отговаря за спазване на законоустановената МРЗ, в случай, че е възложил на друг предприемач изпълнението на услуги или изработка с материали на клиента. Тази т. нар. отговорност на възложителя е в сила в рамките на Закона за командировките от дълги години. Законът за минималната заплата използва това съществуващо правило, тъй като то се е доказало с течение на времето. Единствено отговорността на възложителя може да предотврати систематичното прикриване на експлоататорски методи на работа посредством т. нар. подизпълнителски вериги. Без тази правна уредба, би съществувала пролука в закона, което в края на краищата би било в ущърб най-вече на честните предприемачи и служители.

Според съдебната практика на Закона за командировките, отговорността е в сила, ако предприемачът поема да извърши услуги по договор или да изработи с материали на клиента, като възложи извършването им на друго предприятие. Частните лица и предприятия, които поръчват услуги и изработки със собствени материали за собствени цели, не са засегнати. Предполага се, че съдебната практика ще се прилага върху регламента за отговорност на Закона за минималната заплата.

Ако отговорността на поръчителя е в сила, то първоначалният предприемач трябва да се придържа към изплащането на МРЗ, дори и неговият подизпълнител от своя страна да ползва услугите на друго предприятие за изпълнение на поръчката.

## Пример 1

---

### Частни лица

Частните лица не носят отговорност като възложители, тъй като тя се отнася само до предприятия. Без значение, дали е изпратено писмо, дали е ангажиран занаятчия за ремонт в собственото жилище или се ползват таксиметрови услуги – като частно лице, аз не мога да бъда подведен под отговорност за заплащането на МРЗ от страна на фирми.

## Пример 2

---

### Предприятия

Предприятията също не отговарят за заплащането на служителите (в случаи, дискутирани широко от обществеността) на други фирми, на които е възложена някаква дейност. Възлагането на поръчки за ремонт на фирмени сгради е класически случай, в който не се носи отговорност. Така напр. предприятие от производителния сектор, което упълномощава фирма за санитарни услуги с поправката на повредени мивки в собствената си сграда, не предава договорната си отговорност на извършителя, тъй като самото произвеждащо предприятие не се занимава с монтаж на санитарна техника и не се задължава с извършването на такива услуги.



*МРЗ предпазва заетите в браншове с традиционно ниски заплати от дъмпингово заплащане.*

## **К**ой определя адаптирането на МРЗ?

Размерът на МРЗ се контролира от независимата Комисия на социалните партньори. След цялостна оценка на всички фактори, тя проверява коя минимална ставка осигурява подходяща защита за заетите лица, гарантира честни конкурентни условия и не застрашава заетостта. През юни 2016 г. Комисията реши да повиши минималната почасова ставка на 8,84 евро от 01.01.2017 г. За да вземе решение, тя се ориентира спрямо развитието на стандартните възнаграждения в Германия.

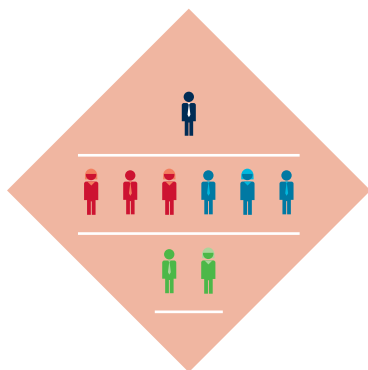
## Какъв е съставът на Комисията за минималната работна заплата?

Комисията се състои от един председател, шестима члена с право на глас и двама научни съветника. Всеки пет години централните организации на работодателите и служителите предлагат по трима представители за Комисията.

Двамата съветници нямат право на глас и съдействат с експертното си мнение. Всички членове се предлагат от социалните партньори и се призовават от Федералното правителство. Кой са членовете на Комисията, можете да узнаете на сайта [www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de).

[www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de).

Механизъм за вземане на решения на Комисията за минималната заплата



Комисията е в състояние да вземе решение, ако поне половината от **членовете с право на глас** присъстват, т. е. трима или повече. Двамата съветници са без право на глас.



Решенията на Комисията се вземат с **обикновено мнозинство** на присъстващите членове. Председателят се въздържа от гласуване.



## Кой контролира гарантираното изплащане на МРЗ?

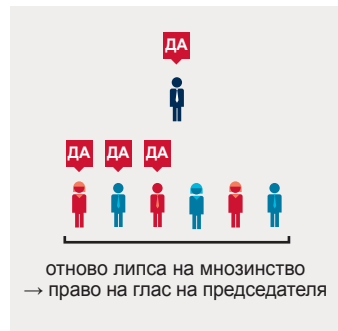
Контролът както и при браншовите минимални заплати, се извършва от органите на Митническата администрация (Финансов контрол на недеklarирания труд – ФКНТ).

## Какви са механизмите за контрол на МРЗ?

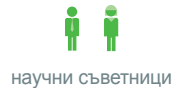
Органите на Митническата администрация (Финансов контрол на недеklarирания труд – ФКНТ) контролират, в случай на риск. При всичките си проверки ФКНТ, контролира дали се спазва размера на минималната работна заплата.



Ако не се стигне до мнозинство, председателят прави **помирително предложение**.



Ако след консултациите за помирително предложение, не се стигне до мнозинство, председателят упражнява **правото си на глас** и взема така решението.



## Какви наказания се налагат в случай на злоупотреба?

Нарушения на Закона за минималната работна заплата могат да бъдат санкционирани с глоба в размер до 500 000 евро. Нарушения на задължението за контрол, като напр. документирането на работното време, се наказват с глоба в размер до 30 000 евро. Допълнително предприятието може да бъде изключено от конкурсите за обществени поръчки.

## Към кого да се обърнат служителите, в случай, че не им се изплаща МРЗ?

Митническите власти отговарят за преследването в случай на закононарушения. Горещата линия за минималната работна заплата, с тел. номер 030 60 28 00 28, приема оплаквания и регистрира нарушения. При оплаквания, които изискват намесата на митническите власти, обаждащите се могат да бъдат директно прехвърлени с разговор към съответните митнически органи. Служителите имат също така възможност да изискат правото си на МРЗ като сезират съответната трудовоправна юрисдикция.

## Към кого мога да се обърна с въпросите си за МРЗ?

Към горещата линия за минималната заплата, където ще Ви дадат отговори на всички въпроси по тази тема. Услугата е предназначена както за граждани и служители, така и за работодатели. Можете да се свържете с горещата линия от понеделник до четвъртък от 08:00 до 20:00 часа на номер 030 60 28 00 28.

## Къде мога да намеря повече информация за МРЗ?

На сайта за МРЗ в интернет [www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de) е събрана полезна информация по тази тема. В менюто „Публикации“ ще намерите документа „Законът за минималната работна заплата в детайли“, в който можете да откриете подробни отговори на много други въпроси.

## Как мога да се ориентирам, дали заплатата ми отговаря на минималната почасова ставка?

С помощта на калкулатора за минималната почасова ставка на сайта за МРЗ [www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de). Ако въведете брутната си месечна заплата, калкулаторът ще изчисли с колко евро брутната Ви почасова ставка е под или над МРЗ.



**80 %** ОТ НАСЕЛЕНИЕТО  
ПОДКРЕПЯТ МРЗ

*Източник: Федерално министерство на труда и соц. въпроси, представително проучване на INFO GmbH, април 2016 г.*



*МРЗ предпазва и предприемачите.  
Тя не позволява конкуренцията с  
неадекватно ниски заплати.*

## **Имате още въпроси за МРЗ?**

Обърнете се към Горещата линия за минималната работна заплата. Тя е насочена към гражданите, работодателите и предприемачите:

С горещата линия можете да се свържете от **понеделник до четвъртък от 08:00 до 20:00 часа** на номер **030 60 28 00 28**.

Федералното министерство на труда и социалните грижи информира на сайта [www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de) постоянно за новости относно МРЗ. Тук можете да намерите и да свалте документа „Законът за минималната заплата в детайли“.

Федералното министерство на труда и социалните грижи предлага **специални услуги за глухи и хора със слухови увреждания**. Обърнете с въпроси за МРЗ тук:

Адрес: [gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de](mailto:gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de)

Факс: **030 221 911 017**

[info.gehoerlos@bmas.bund.de](mailto:info.gehoerlos@bmas.bund.de)

## Данни на издателя

### **Издател:**

Федерално миснистерство на труда и социалните въпроси  
отдел Информация, мониторинг, граждански услуги,  
библиотека  
53107 Бон

Последно издание: януари 2017

### **За поръчки: Best.-Nr. A 640b**

телефон: 030 18 272 272 1, факс: 030 18 10 272 272 1

Адрес: Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock  
email: publikationen@bundesregierung.de  
сайт: <http://www.bmas.de>

Услуги за хора със слухови увреждания и глухи:  
email: [info.gehoerlos@bmas.bund.de](mailto:info.gehoerlos@bmas.bund.de), факс: 030 221 911 017  
тел. за глухи: [gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de](mailto:gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de)

набор/худ. оформление: Графически отдел на Федералното  
министерство на труда и социалните въпроси, Бон

печат: печатница на министерството  
снимки: Лука Абиенто, снимка на министъра: Вернер Шюринг

Ако желаете да цитирате тази публикация, моля, направете го с точните данни на издателя, заглавието и последното ѝ издание. Моля, изпратете допълнително примерен образец на издателя.

Тази публикация се издава безплатно като мярка за ръзки с обществеността на Федералното министерство на труда и социалните въпроси. Използването ѝ от партии и техните сътрудници като реклама за предизборни кампании е забранено. Това важи както за местни и комунални избори, така и за изборите за Европейски парламент или за Бундестаг. За злоупотреба се счита разпространението ѝ на предизборни мероприятия, по информационни щандове на партии и прилагането, залепването, и отпечатването върху ѝ на политически или рекламни материали. Забранява се предаването ѝ на трети лица с цел предизборна агитация. Независимо от това, по кой път и в какво количество, настоящата публикация е стигнала до получателя си, се забранява ползването ѝ в предстоящи избори по начин, който може да бъде тълкуван като вземане на страна в полза на определена политическа групировка от страна на Федералното правителство.