

دستمزد حداقل پرسشها و پاسخها



وزارت فدرال کار و امور اجتماعی آلمان

دستمزد
حداقل
تأثیر میگذارد

مفت نه بلکه
کمایی می شود.

www.der-mindestlohn-wirkt.de

خوانندگان عزیز،

دستمزد حداقل اعتبار دارد - دستمزد حداقل قانونی است. این مهمترین ریفورم اجتماعی-سیاسی سال گذشته بوده و یک کارنامه پیروزی است: شمار زیادی کارهای کوچک به مصروفیتهای مکلف به بیمه های اجتماعی مبدل شدند و تعداد کارکنان و مقدار معاشات افزایش یافت. با این کار ما در راه تأمین عدالت اجتماعی در آلمان یک گام بزرگ برداشتیم.



ما برای رفاه خویش در آلمان مشترکاً کار می کنیم. رفاه ما متکی بر کار خوب میلیونها انسان در کشور ماست.

دستمزد حداقل تأمین می کند که همه در پیروزی مشترکاً بدست آمده نیز سهیم باشند. این نوع دستمزد سبب معاشات مناسب می شود، منجمله در ساحتی که دستمزد کم گسترش یافته بود. دستمزد حداقل به کار ارزش آنرا می دهد و به کارکنان ارزش کار شان را نشان می دهد. به این ترتیب، دستمزد حداقل اساس رفاه و پیروزی بیشتر در کشور ما را می گذارد و وحدت ما را استحکام می بخشد. این مهم است، زیرا اگر به کار ارزش داده نشود، تهدابی که بر مبنای آن ما مشترکاً قرار داریم نقبگذاری می شود.

دستمزد حداقل در دستان شرکای اجتماعی قرارداد. آنها در کمیسیون دستمزد حداقل مشترکاً در باره تطابق آن با انکشاف اقتصادی و تعرفه یی تصمیم می گیرند. این همکاری مشترک در آلمان یک عنعنه خوب داشته و نتیجه می دهد. مصداق این ادعای ما پیشنهاد الزامی این کمیسیون مبنی بر اینست که از ۱ جنوری سال ۲۰۱۷ اندازه دستمزد حداقل فی ساعت از ۸،۵ یورو به ۸،۸۴ یورو افزایش یابد. این افزایش بیش از همه به نفع آنانی خواهد بود که هر یورو را دوبار رو در رو می کنند.

چنین است مشارکت اجتماعی مسئولانه - اینست راه مشترک ما برای تحکیم آلمان.

اندريا ناهليس

وزیر فدرال کار و امور اجتماعی

پرسشها و پاسخها در باره دستمزد حداقل

دستمزد حداقل چقدر است؟

دستمزد حداقل هنگام متداول شدن آن در جنوری سال ۲۰۱۵ بالغ بر ۸،۵۰ یورو بود. اکنون این رقم بنا بر پیشنهاد کمیسیون دستمزد حداقل سر از تاریخ ۱ جنوری سال ۲۰۱۷ به ۸،۸۴ یورو افزایش یافته است. عیارسازی آینده این رقم در ۱ جنوری سال ۲۰۱۹ صورت خواهد گرفت.

چرا در آلمان دستمزد حداقل حسب قانون نافذ شد؟

یک دستمزد حداقل عمومی و مبتنی بر قانون کارکنان را در آلمان در برابر معاشات غیر معقول پائین محافظت می کند. به این ترتیب، دستمزد حداقل قانونی به رقابت عادلانه و فعال نیز کمک می کند. در عین حال، این دستمزد باعث ثبات و پایداری در سیستمهای مصونیت اجتماعی می شود.

دستمزد حداقل بر مبنای کدام قوانین تنظیم می شود؟

دستمزد حداقل بر اساس قانون دستمزد حداقل تنظیم می شود. علاوه بر آن، دستمزد حداقل الزامی و مربوط به عرصه های معین کاری بر مبنای قانون کارکنان اعزامی و قانون کارکنان خدمتی نیز تعیین شده می تواند.

آیا یک زمان انتقالی وجود دارد؟

در یک مدت مرحله یی الی ۳۱ دسامبر سال ۲۰۱۷ باید دستمزدهای حداقل مربوط به عرصه های معین کاری مطابق به قانون کارکنان اعزامی و قانون کارکنان خدمتی ولی در چارچوب قانون دستمزد حداقل تعیین شود. از تاریخ ۱ جنوری سال ۲۰۱۷ این دستمزد حداقل در عرصه های معین کاری بالغ بر ۸،۵۰ یورو می شود. ولی از تاریخ ۱ جنوری سال ۲۰۱۸ دستمزد حداقل عمومی قانونی که از جانب کمیسیون دستمزد حداقل تعیین شده است بدون هرگونه محدودیت قابل تطبیق می باشد.

کی دام قانون در مورد روزنامه رسانها تطبیق می شود؟

در مورد روزنامه رسانها در قانون دستمزد حداقل پیشینی شده است که در زمان انتقالی دستمزد حداقل آنها به گونه مرحله یی با دستمزد حداقل آنها انطباق داده شود. از ۱ جنوری سال ۲۰۱۵ آنها حداقل ۲۵ درصد و از ۱ جنوری سال ۲۰۱۶ حداقل ۸۵ درصد دستمزد نافذ آزمان یعنی ۸،۵۰ یورو دریافت می کنند. از ۱ جنوری سال ۲۰۱۷ الی ۳۱ دسامبر سال ۲۰۱۷ روزنامه رسانها مستحق دستمزد حداقل بالغ بر ۸،۵۰ یورو بوده از ۱ جنوری سال ۲۰۱۸ آنها دستمزد حداقلی را که از جانب کمیسیون دستمزد حداقل تعیین شده است بدون محدودیت بدست می آورند.

از دستمزد حداقل کی مستفید می شود؟

دستمزد حداقل، کارکنان سکتور معاشات پائین را در برابر استثمار و مزد نهایت پائینتر از نورم حفاظت می کند. علاوه بر آن، دستمزد حداقل کمک می کند که رقابت میان شرکتها نه به ضرر کارگران از طریق توافق معاشات هرچه پائینتر، بلکه بر مبنای تولیدات و خدمات بهتر صورت گیرد. کارهای کوچک چون مینیجاب نیز می تواند از نظر مصروفیتهای مکلف به بیمه اجتماعی مورد ارزیابی قرارگیرد.

دستمزد حداقل عمومی در مورد کی صدق می کند؟

دستمزد حداقل قانونی در مورد تمام کارکنان بالاتر از سن ۱۸ صدق می کند. برای اینکه ورود بیکاران درازمدت را در بازار کار تسهیل بخشید، می توان از دستمزد حداقل در شش ماه اول کار عدول ورزید.

دستمزد حداقل عمومی در مورد کی صدق نمی کند؟

به تاسی از قانون دستمزد حداقل هیچ یک از کارکنان نیاید:

- حسب قانون آموزش مسلکی در جریان آموزش باشند
- اشخاصی باشند که وظایف افتخاری به عهده دارند
- اشخاصی باشند که خدمات داوطلبانه انجام می دهند
- اشتراک کنندگان برنامه تشویق کار باشند
- حسب قانون کار در خانه، کارگران خانگی باشند
- شغل آزاد داشته باشند.

آیا دستمزد حداقل در مورد متقاعدین صدق می کند؟

بلی.

آیا دستمزد حداقل در مورد جوانان صدق می کند؟

دستمزد حداقل عمومی در مورد جوانان دارای سنین کمتر از ۱۸ که دوره آموزشی خویش را تکمیل نکرده باشند، صدق نمی کند.



دستمزد حداقل به ارتقای معاشات انجامید.

آیا دستمزد حداقل در مورد شاگردان مکتب صدق می کند؟

دستمزد حداقل در مورد متعلمان مکتب که دارای سن ۱۸ یا بالاتر از آن باشند، یا یک آموزش مسلکی را تکمیل کرده باشند، صدق می کند.



دستمزد حداقل قانونی شمار کسانی را که باوصف
کار تمام روز به کمکهای اجتماعی نیاز دارند،
کاهش می دهد.

آیا دستمزد حداقل در مورد اشخاصیکه در یک برنامه تشویق کار اشتراک می‌ورزند، مانند کارهای یک یورویی، صدق می‌کند؟

نخیر، اشتراک کنندگان برنامه های تشویق کار در جمله کارکنان به شمار نمی آیند. هدف عمده این برنامه ها ادغام آنها در بازار کار است. آنها برای معیشت خویش کمکهای حمایتی منظم مطابق قانون اجتماعی ۳ (پول بیکاری) یا مطابق قانون اجتماعی ۲ (پول کمکی برای کارجویان) دریافت می کنند.

آیا کارکنان خارجی نیز دستمزد حداقل دریافت می کنند؟

بلی. هرگاه آنها در قلمرو آلمان کار می کنند دستمزد حداقل در مورد شان نیز صدق می کند صرف نظر از اینکه آیا آنها توسط یک شرکت داخلی یا خارجی استخدام شده باشند. کاربرد قانون دستمزد حداقل در مورد کارکنان یک کارفرمای خارجی در بخشهای معین سکتور ترانسپورت موضوعی است که در حقوق اروپایی تحت ارزیابی می باشد. تا زمانیکه مسائل مربوط به حقوق اروپا در زمینه حل شود، در بخش مواصلات کاملاً ترانزیتی یک راه حل موقت وجود دارد که مطابق به آن کنترل و تعقیب تخلفات از جانب ادارات گمرکی در این بخش به تعلیق درآورده می شود.

در مورد فعالیتهای فرامرزی کدام قوانین بکار برده می شود؟

در مورد فعالیتهای فرامرزی برای کارکنانی که در قلمرو آلمان استخدام شده اند کدام مقررات خاص وجود ندارد. مکلفیت حقوق عامه مبنی بر پرداخت دستمزد حداقل که عدم اجرای آن مستلزم جریمه نقدی می باشد، به داخل کشور آلمان محدود می باشد. ولی کارفرما اساساً حتی هنگام عبور از مرزها نیز مکلف به رعایت مکلفیتهای قرارداد خویش در برابر کارکنان می باشد. در اینجا حق دستمزد حداقل نیز شامل می شود.

آیا آموزندگان مسلکی نیز دستمزد حداقل دریافت می کنند؟

حسب قانون آموزش مسلکی، در مورد آموزندگان مسلکی دستمزد حداقل عمومی صدق نمی کند. مزد آنها کماکان بر اساس قانون آموزش مسلکی تنظیم می شود.

آیا قانون دستمزد حداقل در مورد اشخاص معیوب که در ورکشاپها کار می کنند، صدق می کند؟

این به نوع رابطه مصروفیت شخص بستگی دارد. هرگاه این یک رابطه کار باشد به طور مثال در کارخانجات ادغام این اشخاص، قانون دستمزد حداقل قابل تطبیق می باشد. هرگاه اشخاص معیوب در یک رابطه حقوقی مشابه کارکن به گونه مثال در ساحة کار ورکشاپهای شناخته شده قرارداد داشته باشند، دستمزد حداقل در مورد آنها صدق نمی کند.

در مورد بیکاران درازمدت چه صدق می کند؟

در مورد کارکنانی که قبلاً بیش از یک سال بیکار بودند، کارفرما می تواند در شش ماه اول بعد از وارد شدن آنها در بازار کار از قانون دستمزد حداقل عدول نماید.

در مورد اشخاصی که یک کار کوچک دارند چه صدق می کند؟

دستمزد حداقل قانونی در مورد تمام کارکنان صرف از نظر زمان کار یا وسعت مصروفیت، بشمول اشخاص دارای کارهای کوچک، صدق می کند. دستمزد حداقل قانونی که اندازه آن ۸,۸۴ یورو فی ساعت می باشد مزد خالص نه بلکه شامل مالیه می باشد. قسمت پرداخت بیمه اجتماعی از جانب کارفرما در محاسبه دستمزد حداقل در نظر گرفته نمی شود. یعنی تادیات پول به بیمه صحت قانونی و به بیمه تقاعد قانونی در چارچوب کارهای کوچک، علاوه بر تادیه معاش ناخالص در فی ساعت، بدوش کارفرما می باشد. چیزیکه پس از رویکار آمدن دستمزد حداقل جدید است اینست که کارفرما باید ساعات کار کارکنان کار کوچک را ثبت نموده برای دو سال تمام نگه دارد و در صورت تفتیش به مامور موظف گمرک نشان دهد. مکلفیت ثبت ساعات کار اشخاص دارای کار کوچک درخانوارهای شخصی و در مورد خویشاوندان نزدیک کارفرما (همسر، دوست راجسترشده، والدین، اطفال) صدق نمی کند.

آیا کارکنان فصلی نیز دستمزد حداقل را دریافت می کنند؟

دستمزد حداقل ۸،۸۴ یورو در مورد کارکنان فصلی نیز صدق می کند. به منظور تسهیل روی کار آوردن دستمزد حداقل، امکان موجود مصروفیت کوتاه مدت عاری از تادیات اجتماعی از ۵۰ روز به ۷۰ روز گسترش یافت. این حکم الی ۳۱ دسامبر سال ۲۰۱۸ مدار اعتبار می باشد و مقدار دستمزد حداقل را تحت تاثیر قرار نمی دهد. برای کارکنان زراعت و جنگلداری (بشمول کارکنان فصلی) و نیز باغداری الی ۳۱ دسامبر سال ۲۰۱۷ در سراسر کشور یک دستمزد حداقل سکتوری در نظر گرفته شده است.

آیا اشخاصیکه مصروف سپری نمودن دوره کار عملی می باشند نیز دستمزد حداقل دریافت می کنند؟

بلی، بر اساس قانون اساسی آلمان کار آموزان دوره عملی مستحق دستمزد حداقل می باشند. کار آموزان به اصطلاح مکلف به سپری نمودن دوره عملی، یعنی بویژه آنانیکه بنابر مقررات مکتب، نظام نامه آموزش یا مقررات تحصیلات عالی مکلف به انجام دوره عملی باشند از این قاعده مستثنا می باشند.

کار آموزان داوطلب که دوره عملی آنها از سه ماه بیشتر طول نکشد، حق دستمزد حداقل را ندارند، زمانیکه آنها بخاطر آشنایی با آموزش یا تحصیل (دوره شناسایی) یا در همراهی با دوره آموزشی یا تحصیلی کار عملی انجام می دهند. علاوه برآن، دستمزد حداقل در مورد کار آموزانی که در چارچوب آموزش ورودی حسب قانون اجتماعی ۳ و برای آمادگی برای آموزش مسلکی حسب قانون آموزش مسلکی کار عملی انجام می دهند، صدق نمی کند.



از تاریخ ۱ جنوری سال ۲۰۱۸ دستمزد حداقل قانونی در تمام سکتورها قابل تطبیق می باشد. قراردادهای تعرفه‌ی نیز نباید پائینتر از دستمزد حداقل باشد.

رگه دوره عملی کارآموزان داوطلب بیشتر از سه ماه ادامه یابد، آیا دستمزد حداقل از همان روز اول پرداخته می شود یا سر از ماه چهارم؟

برای دوره های عملی آشنایی با آموزش یا تحصیل یا در همراهی با دوره آموزشی یا تحصیلی که الی سه ماه طول می کشد دستمزد حداقل وجود ندارد. هر گاه این دوره ها از سه ماه بیشتر طول بکشد، قانون دستمزد حداقل کاملاً قابل تطبیق می باشد و از همان روز اول باید دستمزد حداقل پرداخته شود. این امر هم در مورد دوره عملی ای که از همان آغاز بیشتر از سه ماه تعیین شده باشد و هم در مورد یک دوره عملی ای که برای سه ماه تعیین شده باشد ولی بعداً به بیشتر از سه ماه تمدید شود، صدق می کند.

دستمزد حداقل در دوره عملی؟

برای اینکه خیلی به آسانی بدانید که در دوره کار عملی دستمزد حداقل پرداخته می شود یا خیر، لطفاً به صفحه انترتی ذیل مراجعه نمائید:

www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/praktikum

آیا در مورد شخصیکه در جریان کارآموزی در یک شرکت پایان نامه خویش را ترتیب می دهد دستمزد حداقل صدق می کند؟

فقط آماده سازی پایان نامه مربوط به تحصیل (مانند پایان نامه لسانس یا ماستری) و یا پایان نامه دوکتورا به حیث کارآموزی به شمار نمی آید، برای اینکه تحصیل کننده کدام کار مربوط به تولید در شرکت را انجام نمی دهد. تا جائیکه او به عنوان یک کارکن تصنیف بندی نشود، کدام مکلفیت پرداخت دستمزد حداقل وجود نخواهد داشت.

با این حال، مکلفیت پرداخت دستمزد حداقل زمانی می تواند وجود داشته باشد که در رابطه با پایان نامه روی یک کارآموزی (همراه) توافق شده باشد که در چارچوب آن محصل در فعالیت شرکت نیز سهم می گیرد و کدام مورد استثنایی به موجب قانون دستمزد حداقل وجود نداشته باشد. این که آیا این شرایط برآورده خواهد شد به شرایط هر مورد بستگی دارد.

۵ رگه مقررات تعرفه یی و دستمزد حداقل در تضاد واقع شوند، کدام قانون تطبیق می شود؟

دستمزد حداقل نسبت بر تمام مقررات قراردادهای جمعی که در تضاد به آن واقع شود و برای کارکنان کمتر مطلوب باشد تفوق دارد. تنها مقررات تعرفه یی مربوط به دستمزد حداقل سکتوری حسب قانون کارمندان اعزامی و قانون کارمندان خدمتی می تواند در جریان مدت انتقالی الی ۳۱ دسامبر سال ۲۰۱۷ پائینتر از دستمزد حداقل قانونی باشد ولی از ۱ جنوری سال ۲۰۱۷ می تواند کمتر از ۸،۵۰ یورو باشد.

آ یا مزدهای ساعتی و معاشات ماهانه با دستمزد حداقل تطابق دارد؟

هر کارکن قانوناً حق دریافت دستمزد حداقل را دارد. توافقات مزدهای ساعتی و مبتنی بر حجم کار و نیز معاشات ماهانه تا زمانیکه تضمین شود که دستمزد حداقل برای ساعات کار واقعاً انجام شده در زمان تعیین شده تأمین می شود، کماکان مجاز است.

در کدام موارد باید کارفرما ساعات کار کارکنان خویش را در یک سند ثبت نماید؟

برای آنکه مطمئن شد که دستمزد حداقل واقعاً برای زمان کار انجام یافته تادیه می شود، در موارد معین کارفرما مکلف به مستندسازی می شود. عموماً این امر در مورد کارکنان کارهای کوچک (به استثنای کارهای کوچک در عرصه شخصی) و آنانی صدق می کند که در عرصه های اقتصادی ای که در قانون مبارزه بر ضد کارهای سیاه تسجیل یافته، کار می کنند مانند کارهای ساختمانی، رستورانها و هوتلها، حمل و نقل، ترانسپورت و لوژستیک، جنگلداری، پاککاری تعمیرات، نمایشگاهها و پروسس گوشت. روزنامه رسانها و پاکت رسانها باید منظمأ ساعات کار خویش را ثبت نمایند.

آنانیکه از مکلفیت مستندسازی مستثنا اند فقط اقارب نزدیک (همسر، دوست راجسترشده، والدین و اطفال) و نیز کارکنانی اند که معاش ناخالص ماهانه دوامدار آنها از ۲۹۵۸ یورو بلندتر باشد. کارکنانی که در دوازده ماه اخیر به شکل دوامدار بیش از ۲۰۰۰ یورو ناخالص در ماه دریافت کرده باشند، کارفرمای آنها از مکلفیت مستندسازی مبرا می باشد. در اینجا مهم است که اسناد تادیات این معاشات موجود باشد.

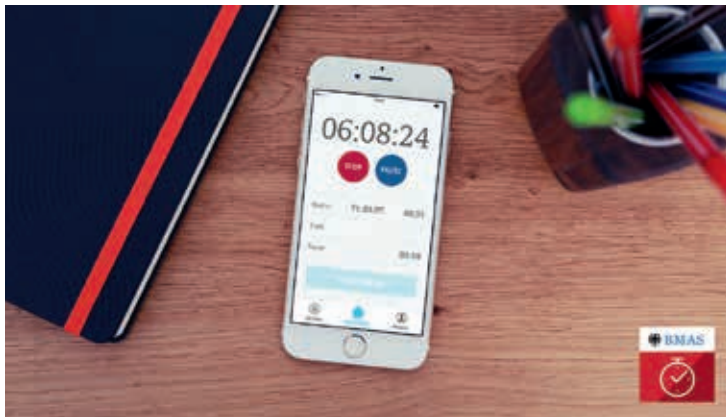
به این ترتیب قانون دستمزد حداقل مطالبات موجود مستندسازی را دنبال می کند. در قانون زمان کار به گونه مثال پیشبینی شده است که زمان کاری کارکنان که در یک روز رسمی فراتر از هشت ساعت باشد یعنی ساعات اضافه کاری و تمام ساعات کاری روزهای یکشنبه و رخصتی عمومی، باید ثبت شود. مکلفیت مستندسازی در عرصه کارهای کوچک در چارچوب «رهنمودهای اقل» شرکتهای بیمه اجتماعی و اداره فدرال کار نیز وجود دارد.

کی ارفرمایان مکلف به مستندسازی باید به چه شکل ساعات کار را ثبت نمایند؟

وقتی یک کارفرما به موجب قانون دستمزد حداقل مکلف به مستندسازی باشد (به بالا مراجعه شود)، باید آغاز، انجام و مدت زمان کار روزانه کارکنان خویش را ثبت نماید. این مستندسازی مستلزم کدام فورمه خاص نیست، بلکه می تواند به گونه مثال توسط دست بالای یک کاغذ یادداشت شود. مدت و گونه وقفه ها نیز ضرور نیست که به طور خاص ثبت شود. کارکنانی که صرف وظایف سیار دارند و می توانند ساعات کار خویش را به شکل انعطاف پذیر و به مسئولیت خود تنظیم کرده می توانند، کفایت که مدت زمان کار خویش را یادداشت نمایند.

● آپ وزارت فدرال کار و امور اجتماعی: „einfach erfasst“

برای ثبت و انتقال ساعات کار در صفحه اینترنتی ذیل www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/app آپ رایگان وزارت فدرال کار و امور اجتماعی زیر عنوان „einfach erfasst“ برای وسایل اندرآید وجود دارد و می توانید آنرا داونلود کنید.



رنگه یک قراردادی قانون دستمزد حداقل را رعایت نکند، آیا کارفرمای شرکت قرارداد دهنده مسئولیت او را بدوش دارد؟

یک کارفرما هنگامی که یک مرجع قراردادی دیگر را برای انجام کار یا عرضه خدمات می‌گمارد، باز هم مسئولیت رعایت قانون دستمزد حداقل را به عهده دارد. این به اصطلاح مسئولیت کارفرما در قانون اعزام کارکنان از سالهاست که نافذ می‌باشد. قانون دستمزد حداقل به این قاعده موجود استناد می‌کند زیرا خود را ثابت کرده است. تنها مسئولیت کارفرما می‌تواند مانع سیستمهای شود که هدف آن کتمان میتودهای استثماری کار از طریق به اصطلاح زنجیر قراردادچیان است. بدون این قاعده خلای قانونی بوجود می‌آمد که در فرجام قبل از همه به شرکتهای صادق و کارکنانک لطمه می‌رسانید.

بنابر رویه قضایی قانون کارگران اعزامی، یک شرکت زمانی مسئولیت مذکور را به عهده دارد که مکلفیت خود را در زمینه انجام کار یا عرضه خدمات بر اساس یک قرارداد می‌پذیرد و برای انجام این مکلفیت با یک شرکت دیگر قرارداد می‌نماید. این امر عموماً در امور اشخاص خصوصی و نیز شرکتهای که کار یا عرضه خدمات را سفارش می‌دهند و از آن خود برای مقاصد خویش استفاده می‌کند، صدق نمی‌کند. قیاس می‌شود که این رویه قضایی در مورد احکام مسئولیت قانون دستمزد حداقل نیز به کار گرفته می‌شود.

در صورتیکه مسئولیت کارفرما قابل تطبیق باشد، شرکت اصلی باید پرداخت دستمزد حداقل را نیز زمانی بدوش می‌گیرد که شرکت دیگری که از شرکت اصلی هدایت گرفته است خود شرکتهای دیگر را برای انجام قرارداد توظیف کرده باشد.

مثال ۱

اشخاص خصوصی

مسئولیت کارفرما در مورد اشخاص خصوصی صدق نمی کند، زیرا آنها تابع شرکتها اند. صرف نظر از اینکه آیا یک مکتوب فرستاده شود یا خیر، کارگر کار دستی برای کارهای ترمیم در خانه توظیف شوند یا از یک تکیسی استفاده بعمل آید - یک شخص خصوصی به پرداخت دستمزد حداقل شرکتها مسئول دانسته شده نمی تواند.

مثال ۲

شرکتها

شرکتها نیز در بسیاری مواردی که در آغاز در میان مردم مورد بحث قرار گرفت مسئولیت تادیبه پول کارمندان شرکتها را دیگر را که برای انجام یک کار توظیف می شوند، به عهده نمی گیرند. توظیف کارگران برای انجام کارهای ترمیم در عمارات شرکتها یک مورد کلاسیک است که در آن موضوع مسئولیت بوجود نه می آید. از این لحاظ به گونه مثال یک شرکت تولیدی که یک شرکت بهداشتی را به ترمیم دستشوییها در عمارت شرکت توظیف می کند، مکلفیت مبتنی بر قرارداد خویش را به آن شرکت انتقال نه می دهد، زیرا شرکت تولیدی خود خدمات بهداشتی را عرضه نمی کند یا خودرا مکلف به آن نمی داند.



دستمزد حداقل، کارکنان سکتور مزدهای پایین را از
نپرداختن دستمزدهای شان محافظت می کند.

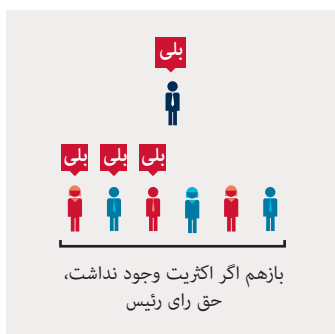
د ر بارهٔ تعیین مقدار دستمزد حداقل کی تصمیم می گیرد؟

اندازهٔ دستمزد حداقل از جانب یک کمیسیون بیطرف شرکای تعرفه یی ارزیابی می شود. این کمیسیون در چارچوب یک ارزیابی عمومی بررسی می کند که کدام دستمزد حداقل یک حفاظت حداقل و مناسب را برای کارکنان فراهم می سازد، شرایط رقابتی عادلانه بوجود می آورد و کار را به مخاطره نمی اندازد. در ماه جون سال ۲۰۱۶ کمیسیون مذکور فیصله نمود که سر از ۱ جنوری سال ۲۰۱۷ دستمزد حداقل به ۸,۸۴ یورو فی ساعت افزایش یابد. در این تصمیم کمیسیون مذکور به انکشاف مزدهای تعرفه یی در آلمان اتکا نمود.

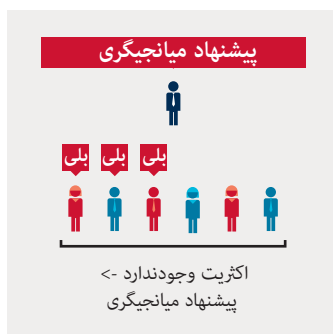
در ترکیب کمیسیون دستمزد حداقل کی ها قرار دارند؟

این کمیسیون از یک رئیس و شش تن اعضای رای دهنده و دو تن اعضای مشوره دهنده تشکیل یافته است. هر پنج سال اتحادیه های پیشتر کارگران سه تن نمایندگان جدید را برای کمیسیون پیشنهاد می کنند.

دو تن اعضای مشوره دهنده حق رای ندارند و تخصص علمی خویش را عرضه می کنند. تمام اعضا از جانب شرکای تعرفه پی نامزد می شوند و بعد از جانب حکومت فدرال گماشته می شوند. با اعضای کمیسیون می توانید در صفحه اینترنتی ذیل آشنا شوید: www.der-mindestlohn-wirkt.de



اگر پس از مشورت درباره پیشنهاد میانجیگری باز هم اکثریت آرا تأمین نشود، رئیس کمیسیون از حق رای خویش استفاده می کند و با وسیله تصمیم می گیرد.



اگر اکثریت آرا تأمین نشود، رئیس کمیسیون یک پیشنهاد میانجیگری ارائه می کند.



کی کنترل می کند که دستمزد حداقل پرداخته هم می شود؟

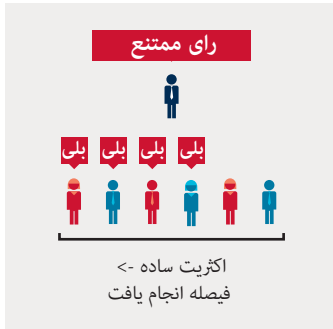
طوری که در دستمزد حداقل سکتوری تذکر بعمل آمد ادارات گمرک (کنترل مالی کار سیاه - FKS) وظیفه این کنترل را به عهده دارند.

ب اساس کدام سیستم دستمزد حداقل کنترل می شود؟

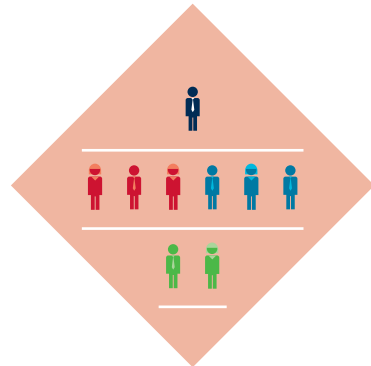
ادارات گمرک (کنترل مالی کار سیاه - FKS) در چارچوب یک بررسی مبتنی بر ریسک کنترل می کنند. در تمام این بررسیها رعایت دستمزد حداقل نیز کنترل می شود.

پروسه تصمیم گیری

در کمیسیون دستمزد حداقل



کمیسیون زمانی می تواند فیصله صادر نماید که حداقل نصف اعضای رای دهنده حاضر باشند، یعنی سه نفر یا بیشتر از آن. اعضای مشوره دهنده کمیسیون حق رای ندارند.



فیصله های کمیسیون دستمزد حداقل به اکثریت ساده اعضای حاضر در کمیسیون صادر می شود. رئیس کمیسیون تا ضرورت نباشد باید از دادن رای خودداری نماید.

در صورت تخلف کدام مجازات وجود دارد؟

تخلفات دستمزد حداقل می تواند با جریمه نقدی الی ۵۰۰۰۰۰ یورو مجازات شود. نقضهای مسئولیتها در چارچوب کنترل مانند مستندسازی زمان کار می تواند با جریمه نقدی الی ۳۰۰۰۰ یورو مجازات شود. علاوه برآن، شرکت ناقض از فهرست دریافت قراردادهای دولتی خارج ساخته می شود.

رگاه دستمزد حداقل پرداخته نشود، کارکنان به کی می توانند مراجعه کنند؟

اداره گمرک مسئولیت تعقیب ناقضین حقوقی را به عهده دارد. به شماره تيلفون مستقیم ۰۳۰۶۰۲۸۰۰۲۸ دستمزد حداقل می توان شکایات و اطلاعات درباره تخلفات را گزارش داد. در مورد شکایاتی که مداخله گمرک ضروری باشد، شخص تيلفون کننده مستقیماً به اداره مربوط گمرک ارتباط داده می شود. کارکنان همچنان این امکان را دارند که درباره حق دستمزد حداقل به محکمه مربوطه کار شکایت نمایند.

اگر درباره دستمزد حداقل پرسش داشته باشم به کی می توانم مراجعه کنم؟

تيلفون مستقیم فوق الذکر به تمام پرسشهای مربوط به دستمزد حداقل پاسخ می گوید. همه شهروندان، کارمندان و نیر کارفرمایان به گونه مساوی می توانند از این تيلفون استفاده نمایند. این خدمت از دوشنبه الی پنجشنبه از ساعت ۸ صبح الی ۸ شب زیر شماره ۰۳۰۶۰۲۸۰۰۲۸ قابل دسترسی می باشد.

در کجا می توانم معلومات مزید دربارهٔ دستمزد حداقل بدست بیاورم؟

در صفحهٔ اینترنتی دستمزد حداقل www.der-mindestlohn-wirkt.de شمار زیاد معلومات مفصل و مزید در بارهٔ دستمزد حداقل فراهم شده است. زیر عنوان «نشرات» می توانید سند «قانون دستمزد حداقل به تفصیل» را نیز دریابید که در آن به پرسشهای مزید پاسخ گفته می شود.

چگونه می توانم معلومات حاصل نمایم که آیا معاش من با دستمزد حداقل مطابقت دارد یا خیر؟

با استفاده از ماشین حساب دستمزد حداقل که در صفحهٔ اینترنتی دستمزد حداقل www.der-mindestlohn-wirkt.de وجود دارد، معاش ماهانهٔ ناخالص را می نویسید و ماشین حساب محاسبه می کند که این معاش چند یورو کمتر یا بیشتر از دستمزد حداقل می باشد.



۸۰ درصد مردم طرفدار
دستمزد حداقل اند

مأخذ: Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
Erhebung durch: INFO GmbH, April 2016



دستمزه حداقل از کارفرما نیز محافظت می کند زیرا از یک رقابتی که با مزدهای خیلی غیرمناسب و پائین عمل می کند، جلوگیری بعمل می آورد.

دربارهٔ دستمزد حداقل پرسشهای دیگر دارید؟

پس مراجعه کنید به تلفون مستقیم دستمزد حداقل. این تلفون به گونهٔ مساوی در خدمت همه شهروندان، کارمندان و نیز کارفرمایان قرار دارد:

این تلفون از دوشنبه الی پنجشنبه از ساعت ۸ صبح الی ۸ شب زیر شمارهٔ **۰۳۰۶۰۲۸۰۰۲۸** در خدمت مردم قرار دارد. وزارت فدرال کار و امور اجتماعی (BMAS) در صفحهٔ اینترنتی

www.der-mindestlohn-wirkt.de منظمأً در بارهٔ دستمزد حداقل معومات جدید تقدیم می کند. در

اینجا سند «دستمزد حداقل به تفصیل» نیز برای داوولوند موجود است.

علاوه برآن، وزارت مذکور خدمات ناشنوانابان را عرضه می کند.

در اینجا نیز به پرسشهای مربوط به دستمزد حداقل پاسخ گفته می شود.

آدرس: **gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de**

فاکس: **۰۳۰۲۲۱۹۱۱۰۱۷**

info.gehoerlos@bmas.bund.de

درباره ناشر:

ناشر:

وزارت فدرال کار و امور اجتماعی
شعبه اطلاعات، نظارت، خدمات شهروندی، کتابخانه
بن ۵۳۱۰۷

تاریخ: جنوری سال ۲۰۱۷

اگر می خواهید فرمایش بدهید:

شماره فرمایش: A 640d

تلفون: ۰۳۰۱۸۲۷۲۲۷۲۱ فاکس: ۰۳۰۱۸۱۰۲۷۲۲۷۲۱

به گونه کتبی:

اداره فرستادن نشرات حکومت فدرال
بکس پستی: ۴۸۱۰۰۹، ۱۸۱۳۲ روستاک
ایمیل: publikationen@bundesregierung.de
انترنت: <http://www.bmas.de>

خدمات ناشنویان:

ایمیل: info.gehoerlos@bmas.bund.de ، فاکس: 017 911 221 030
تلفون زبان اشارات: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

ویرایش: بخش گرافیک وزارت فدرال کار و امور اجتماعی، بن
چاپ: چاپخانه وزارت فدرال کار و امور اجتماعی
عکسها: لوکا ابیننتو، عکس وزیر: ورنر شویرنگ

هرگاه می خواهید از این نشریه اقتباس کنید، لطفاً ناشر، عنوان و تاریخ نشر را واضحاً تذکر دهید. لطفاً علاوه بر آن یک نسخه نشریه خویش را به ناشر بفرستید.

این نشریه در چارچوب کار عامه وزارت فدرال کار و امور اجتماعی به طور رایگان به چاپ رسیده است. این نشریه باید نه از جانب احزاب و نه از جانب کاندیدان یا همکاران انتخابات در جریان یک کارزار انتخاباتی اروپایی، پارلمان آلمان، پارلمانهای ایالات و ولسوالیها به منظور اشتهار انتخاباتی مورد استفاده قرارگیرد. همچنان پخش این نشریه در گردهماییهای انتخاباتی، سندهای معلومات احزاب و نیز شامل ساختن، چاپ کردن یا چسپاندن معلومات احزاب یا وسیله اعلانات به آن جایز نمی باشد. همچنان انتقال آن به شخص سوم به منظور اشتهار انتخاباتی ممنوع می باشد. صرف نظر از اینکه این نشریه چه وقت، از کدام راه و چند شماره به گیرنده رسیده است، بدون رابطه زمان به انتخابات عنقریب نباید به نحوی مورد استفاده قرار گیرد که از آن اشتراک حکومت فدرال به نفع گروههای سیاسی انفرادی استنباط شده بتواند.