

حداقل دستمزد پرسش و پاسخ



وزارت فدرال
کار و امور اجتماعی

حداقل
دستمزد
مؤثر است

هدیه نیست.
بلکه حق است.

www.der-mindestlohn-wirkt.de

خوانندگان عزیز،

حداقل دستمزد تصویب شده است - حداقل دستمزد، حق مسلم شماست. این امر مهمترین اصلاحات اجتماعی-سیاسی سالهای اخیر به شمار میرود و با موفقیت همراه بوده است: بسیاری از مشاغل خرد، به مشاغل متعارف با برخورداری از حق بیمه های اجتماعی تبدیل شده و تعداد شاغلین و میزان دستمزد افزایش یافته است. به این ترتیب گام بزرگی در پیشبرد عدالت اجتماعی در آلمان برداشته ایم.



رفاه ما در آلمان با تلاش مشترک همگی ما حاصل میشود

و نتیجه کار خوب میلیونها نفر در کشورمان است. حداقل دستمزد، باعث میشود که همگی در موفقیتی سهیم باشیم که با کار مشترک حاصل شده است. حداقل دستمزد، خصوصاً در بخشهای اقتصادی که قبلاً سطح دستمزد نازل بوده است، باعث پرداخت دستمزد بیشتر میشود. حداقل دستمزد موجب ارزش گذاری کار میشود و به شاغلین نشان میدهد که به کارشان ارج گذاشته میشود. به این ترتیب حداقل دستمزد، سنگ بنای رفاه و موفقیت بیشتر در کشورمان است و همیاری را تحکیم مینماید. این مسئله دارای اهمیت است زیرا عدم دگردانی از کار، باعث سست شدن زیربنایی است که همگی ما بر روی آن ایستاده ایم.

حداقل دستمزد، با همکاری انجمنهای کارفرمایی و اتحادیه های کارگری (شرکای اجتماعی) در کمیسیون حداقل دستمزد تعیین و سعی میشود که حداقل دستمزد، متناسب با تحولات تعرفه های دستمزد و توسعه اقتصادی تعدیل شود. این همکاری در آلمان سنتی است حسنه و کارآمد. پیشنهاد لازم الاجرای این کمیسیون مبنی بر افزایش حداقل دستمزد از ۸,۵۰ یورو به ۸,۸۴ یورو از اول ژانویه ۲۰۱۷ نشانگر این امر است. افزایش حداقل دستمزد به نفع کسانی است که دخل و خرجشان به سختی تنظیم میشود.

همکاری مسئولانه انجمنهای کارفرمایی و اتحادیه های کارگری (شرکای اجتماعی) بدین سان انجام میشود و اینگونه با کمک یکدیگر آلمان را توانمند میسازیم.

آندریئا نالیس

وزیر فدرال کار و امور اجتماعی

پرسش و پاسخ در باره حداقل دستمزد

آیا حداقل دستمزد در چه سطحی است؟

میزان حداقل دستمزد هنگام اجرا در تاریخ اول ژانویه ۲۰۱۵ مبلغ ۸,۵۰ یورو بوده است میزان حداقل دستمزد در حال حاضر بنا بر پیشنهاد کمیسیون حداقل دستمزد از تاریخ اول ژانویه ۲۰۱۷ به میزان ۸,۸۴ یورو افزایش یافته است. اول ژانویه ۲۰۱۹، حداقل دستمزد مجدداً تعدیل خواهد شد.

چرا در آلمان حداقل دستمزد قانونی اجرا میشود؟

حداقل دستمزد قانونی و عمومی در آلمان، از شاغلین در مقابل دستمزدهای نازل و نامناسب حمایت مینماید. در عین حال با اجرای حداقل دستمزد قانونی، زمینه رقابت عادلانه و کارآمد فراهم میشود. این امر به طور همزمان باعث افزایش ثبات نظام بیمه های اجتماعی نیز میباشد.

چه زمینه های قانونی برای تنظیم حداقل دستمزد وجود دارد؟

حداقل دستمزد بر مبنای قانون حداقل دستمزد، اجرا میشود. علاوه بر آن در بخشهای اقتصادی مشخص نیز میتوان بر اساس قانون اعزام نیروی کار (AEntG) و قانون واگذاری موقت نیروی کار (AÜG) نیز در مورد حداقل دستمزد توافق نمود.

آیا دوره گذار در نظر گرفته شده است؟

در یک دوره گذار چند مرحله ای که تا ۳۱ دسامبر ۲۰۱۷ ادامه خواهد داشت، امکان دارد که حداقل دستمزد تعیین شده مطابق قانون اعزام نیروی کار و قانون واگذاری موقت نیروی کار، همچنان زیر میزان حداقل دستمزد باشد. اما از اول ژانویه ۲۰۱۷، حداقل دستمزدهای مورد توافق در این بخشهای مختلف اقتصادی نیز برابر ۸,۵۰ یورو میباشد. از تاریخ اول ژانویه ۲۰۱۸ حداقل دستمزد قانونی، تعیین شده توسط کمیسیون حداقل دستمزد، بدون هیچگونه محدودیتی قابل اجرا خواهد بود.

چ ۴ مقرراتی برای توزیع کنندگان جراید وجود دارد؟

در قانون حداقل دستمزد، برای توزیع کنندگان جراید، در دوران گذار افزایش دستمزد به طور مرحله ای تا رسیدن به سطح حداقل دستمزد قانونی پیش بینی شده است. توزیع کنندگان جراید، از تاریخ اول ژانویه ۲۰۱۵، حداقل ۷۵ درصد و از اول ژانویه ۲۰۱۶ حداقل ۸۵ درصد حداقل دستمزد را دریافت میکنند، که در تاریخهای ذکر شده برابر ۸,۵۰ یورو بوده است. توزیع کنندگان جراید از اول ژانویه ۲۰۱۷ تا ۳۱ دسامبر ۲۰۱۷ حق دریافت حداقل دستمزد به میزان ۸,۵۰ یورو و از اول ژانویه ۲۰۱۸ بدون هیچگونه محدودیتی حق دریافت حداقل دستمزد مصوبه کمیسیون حداقل دستمزد را خواهند داشت.

چ ۵ کسی از حداقل دستمزد بهره میبرد؟

حداقل دستمزد از شاغلینی که دستمزدشان در سطح نازلی قرار دارد در مقابل قیمت شکنی و در نتیجه دستمزدهای دامپینگ محافظت میکند. علاوه بر آن وجود حداقل دستمزد باعث میشود که رقابت کارفرمایان با ارائه محصولات و خدمات بهتر صورت گیرد و نه با پرداخت دستمزد کمتر و انداختن بار هزینه رقابت بر دوش شاغلین. علاوه بر آن با تصویب حداقل دستمزد، کارکنان شاغل در مشاغل خرد (موسوم به مینی جاب) تحت پوشش نظام بیمه های اجتماعی قرار گرفته اند.

آیا حداقل دستمزد در مورد چه کسانی معتبر است؟

حداقل دستمزد قانونی برای کلیه شاغلین بالای ۱۸ سال معتبر است. برای تسهیل ورود آن دسته از افرادی به بازار کار که به مدت طولانی بیکار بوده اند، میتوان در شش ماه اول اشتغال از پرداخت حداقل دستمزد به آنان صرف نظر نمود.

آیا حداقل دستمزد در مورد چه کسانی معتبر نیست؟

افراد زیر، شاغلین تحت شمول قانون حداقل دستمزد محسوب نمیشوند:

- دانش آموزان دوره های فنی و حرفه ای (Ausbildung) بر اساس قانون آموزش فنی و حرفه ای
- اشخاصی که به صورت همت عالی اشتغال دارند
- اشخاصی که به کار داوطلبانه اشتغال دارند
- شرکت کنندگان در برنامه های حمایتی کاریابی
- کارکنانی که برطبق قانون کار در منزل (HAG) به صورت دورکاری، در منزل کار میکنند
- کسانی که به شغل آزاد اشتغال دارند

آیا حداقل دستمزد در مورد بازنشستگان نیز صادق است؟

بله

آیا حداقل دستمزد در مورد نوجوانان نیز صادق است؟

حداقل دستمزد در مورد نوجوانان زیر هجده سال بدون در دست داشتن مدرک پایان دوره آموزش فنی و حرفه ای، معتبر نیست.



حداقل دستمزد باعث افزایش حقوق و دستمزد شده است.

آیا حداقل دستمزد در مورد دانش آموزان نیز صادق است؟

حداقل دستمزد در صورتی در مورد دانش آموزان صادق است که به سن هجده سال رسیده و یا یک دوره آموزش فنی و حرفه ای (Ausbildung) را به پایان رسانده باشند.



حداقل دستمزد قانونی، تعداد کسانی را کاهش میدهد که به رغم اشتغال تمام وقت، ناچاراً و برای رسیدن به حداقل درآمد مورد نیاز، تحت پوشش کمکهای دولتی قرار دارند.

آیا حداقل دستمزد برای کسانی که تحت پوشش برنامه های حمایتی کاریابی (مانند شغل با دستمزد یک یورو) قرار دارند نیز معتبر است؟

خیر، شرکت کنندگان در برنامه های حمایتی کاریابی، شاغل محسوب نمی شوند. هدف از شرکت در این برنامه ها در وهله اول، ورود این دسته از افراد به بازار کار است و آنان برای امرار معاش، به طور مرتب از مدد معاش موضوع کتاب سوم قانون اجتماعی SGB III (بیمه بیکاری) و یا کتاب دوم قانون اجتماعی SGB II (حداقل معاش برای کسانی که در جستجوی کارند) استفاده مینمایند.

آیا شاغلینی که تبعه کشورهای بیگانه باشند، نیز حداقل دستمزد را دریافت میکنند؟

بله. حداقل دستمزد در مورد اتباع بیگانه شاغل در آلمان، نیز بدون توجه به آلمانی بودن یا خارجی بودن کارفرما، معتبر است. در حال حاضر اجرای قانون حداقل دستمزد در مورد شاغلین به کار نزد کارفرمایان خارجی در برخی از مشاغل بخش حمل و نقل، در سطح اروپا تحت بررسی حقوقی قرار دارد. تا روشن شدن مسائل حقوقی در سطح اروپا، برای بخش حمل و نقل ترانزیت، راه حل موقتی در نظر گرفته شده است. به این ترتیب که ادارات گمرک، کنترل و جریمه تخلف از این قانون را در این بخش اجرا نمیکنند.

چه مقرراتی در مورد اشتغال فرامرزی وجود دارد؟

مقررات خاصی برای اشتغال فرامرزی شاغلین در آلمان وجود ندارد. اجبار به پرداخت حداقل دستمزد و جریمه نقدی در صورت عدم رعایت آن، محدود به داخل کشور است. اما کارفرما اساساً حتی در مورد اشتغال فرامرزی نیز در قبال کارکنانش موظف به رعایت تعهدات مندرج در قرارداد کار است. حق برخورداری از حداقل دستمزد از جمله این حقوق است.

آیا دانش آموزان رشته های فنی و حرفه ای (Ausbildung)، حداقل دستمزد دریافت میکنند؟

مطابق قانون آموزش فنی و حرفه ای، حداقل دستمزد به دانش آموزان رشته های فنی و حرفه ای تعلق نمیگیرد. پرداخت دستمزد کارآموزان همچنان مطابق قانون آموزش فنی و حرفه ای انجام میشود.

آیا حداقل دستمزد شامل معلولین شاغل در کارگاهها نیز میشود؟

این امر بستگی به نوع اشتغال دارد. در صورتی که نوع اشتغال به عنوان مثال به صورت کار در بنگاههای انتگراسیون باشد که در صد مشخصی کارکنان معلول به خدمت میگیرند، بایستی حداقل دستمزد پرداخت شود. در صورتی که معلولین به صورت «رابطه استخدامی شبه اشتغال»، مثلاً در کارگاههای رسمی معلولین، به کار اشتغال داشته باشند، در شمول حداقل دستمزد قرار نمیگیرند.

چه مقرراتی برای بیکاران طولانی مدت وجود دارد؟

کارفرما میتواند در صورت استخدام کارکنانی که بیش از یک سال بیکار بوده اند، در شش ماهه اول اشتغال و ورود مجدد به بازار کار، از پرداخت حداقل دستمزد، خودداری کند.

چه شرایطی برای شاغلین به مشاغل خرد (مینی جاب) وجود دارد؟

حداقل دستمزد قانونی شامل حال کلیه شاغلین بدون توجه به ساعات کار و میزان اشتغال است و بدین ترتیب کارکنان شاغل به مینی جاب نیز مشمول حداقل دستمزد میباشند. حداقل دستمزد قانونی به میزان ۸,۸۴ یورو در ساعت، مبلغ ناخالص دستمزد در ساعت است. سهم کارفرما در پرداخت بیمه های اجتماعی در محاسبه حداقل دستمزد در نظر گرفته نمیشود. این بدان معناست که کارفرما در مورد کارکنان شاغل به مشاغل خرد (مینی جاب) علاوه بر پرداخت دستمزد ناخالص ساعتی، پرداخت بیمه درمانی و بیمه بازنشستگی را نیز بر عهده دارد. به همراه اجرای قانون حداقل دستمزد، ثبت ساعات کار شاغلین مشاغل خرد (مینی جاب) و بایگانی این اطلاعات ثبت شده به مدت دو سال نیز ضروری اعلام شد و باید در صورت بازرسی اداره گمرک، ارائه شود. مقررات لزوم ثبت ساعات کار شامل شاغلین به مشاغل خرد (مینی جاب) به صورت مشاغل خانگی و همچنین شاغلینی که با کارفرما نسبت نزدیک دارند (همسر، شریک رسمی زندگی، والدین، فرزندان) میباشد.

آیا نیروهای کار فصلی نیز حداقل دستمزد دریافت مینمایند؟

حداقل دستمزد قانونی برابر ۸,۸۴ یورو شامل حال نیروی کار فصلی نیز میباشد. برای تسهیل اجرای حداقل دستمزد در مورد شاغلین فصلی، امکان معافیت از پرداخت بیمه های اجتماعی در مورد اشتغال کوتاه مدت، از ۵۰ روز به ۷۰ روز افزایش یافته است. مدت اعتبار این مقررات در تاریخ ۳۱ دسامبر ۲۰۱۸ به پایان میرسد. این مقررات تأثیری بر میزان حداقل دستمزد ندارد. تا تاریخ ۳۱ دسامبر ۲۰۱۷ برای شاغلین در بخش کشاورزی و جنگل (از جمله شاغلین فصلی) و همچنین باغداری، در سطح کشور حداقل دستمزد یکسان خاص این بخش تعیین شده است.

آیا کارآموزان نیز حداقل دستمزد دریافت مینمایند؟

بله، اساساً کارآموزان نیز حق دریافت حداقل دستمزد را دارند. کارآموزی موسوم به اجباری، و از جمله آن دسته از کارآموزیهایی که مطابق مقررات آموزشی، آموزش فنی و حرفه ای یا تحصیلات دانشگاهی باید انجام شود، از شمول حداقل دستمزد مستثنی است.

کارآموزی داوطلبانه به مدت کمتر از سه ماه در صورتی مشمول حداقل دستمزد نمیشود که با هدف کسب اطلاعات و آشنایی با برنامه آموزش فنی و حرفه ای و یا تحصیل دانشگاهی (کارآموزی با هدف آشنایی) و یا در طول برنامه آموزش فنی و حرفه ای یا تحصیل دانشگاهی انجام شود. علاوه بر آن حداقل دستمزد شامل آن دسته از کارآموزیهایی میشود که در چهارچوب احراز مهارتهای اولیه حرفه ای مطابق کتاب سوم قانون حقوق اجتماعی (SGB III) و آماده سازی برای شروع آموزش فنی و حرفه ای مطابق قانون آموزش فنی و حرفه ای انجام میشود.



حداقل دستمزد قانونی از تاریخ اول ژانویه ۲۰۱۸ در کلیه بخشهای اقتصادی اجرا میشود. میزان دستمزد در قراردادهای تعرفه های کاری نیز نباید کمتر از حداقل دستمزد باشد.

اگر کارآموزی داوطلبانه بیش از سه ماه به طول بیانجامد، آیا بایستی حداقل دستمزد از روز اول پرداخت شود و یا از شروع ماه چهارم؟

پرداخت حداقل دستمزد در موارد کارآموزی داوطلبانه (با هدف کسب اطلاعات و آشنایی و یا در طول آموزش فنی و حرفه ای یا تحصیل دانشگاهی) تا مدت سه ماه ضروری نیست. در صورتی که چنین کارآموزی بیش از سه ماه به طول بیانجامد، کل مدت کارآموزی مشمول حداقل دستمزد میشود و در این صورت باید حداقل دستمزد از روز اول کارآموزی پرداخت شود. این مسئله هم شامل مواردی است که طول مدت کارآموزی از ابتدا بیش از سه ماه در نظر گرفته شده باشد و هم مواردی که طول مدت کارآموزی که قرار بود سه ماهه باشد، تمدید شود.

حداقل دستمزد در طول دوره کارآموزی؟

با استفاده از لینک www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/praktikum به آسانی مشخص میشود که آیا یک کارآموزی مشخص، مشمول پرداخت حداقل دستمزد است یا خیر.

آیا اجرای طرح پایان نامه تحصیلات در طول کارآموزی در یک شرکت، مشمول حداقل دستمزد است؟

شرایط کارآموزی هنگام اجرای طرح پایان نامه تحصیلات دانشگاهی (مانند تز لیسانس یا فوق لیسانس) و یا تز دکترا در شرکت محل کارآموزی به نحوی است که دانشجوی، کارهای شرکت مربوطه را انجام نمیدهد. بنابراین در صورتی که در زمره کارکنان شرکت نباشد، پرداخت حداقل دستمزد اجباری نیست.

پرداخت حداقل دستمزد در صورتی ضرورت دارد که توافقی مبنی بر انجام کارآموزی به منظور اجرای طرح پایان نامه تحصیلات دانشگاهی ضمن اشتغال به کار در شرکت انجام شده باشد و این کارآموزی مشمول مستثنیات پرداخت حداقل دستمزد نباشد. حصول این شرایط را باید در یکایک موارد بررسی و مشخص نمود.

اگر مفاد قراردادهای تعرفه کاری با حداقل دستمزد متضاد باشد، کدام یک معتبر است؟

اجرای قانون حداقل دستمزد، بر کلیه مصوبات مندرج در قراردادهای تعرفه کاری، که کمتر از حداقل دستمزد باشد، ارجحیت دارد. حداقل دستمزد منحصراً در بخشهای اقتصادی خاص با دارا بودن قرارداد تعرفه کاری مطابق قانون اعزام نیروی کار (AEntG) و قانون واگذاری موقت نیروی کار (AÜG) میتواند در طول دوران گذار تا ۳۱ دسامبر ۲۰۱۷، کمتر از حداقل دستمزد قانونی باشد، اما از تاریخ اول ژانویه ۲۰۱۷ نیابستی کمتر از ۸,۵۰ یورو باشد.

آیا دستمزد قطعه کار تحویل داده شده و حقوق ماهانه با حداقل دستمزد قابل انطباق است؟

یکایک شاغلین دارای حق برخورداری از حداقل دستمزد برابر با ۸,۸۴ یورو میباشند. در صورتی که پرداخت حداقل دستمزد برای ساعات کار انجام شده در طول مدت محاسبه، تضمین شود، عقد قرارداد کار بر مبنای میزان کار و یا تعداد قطعه کار تحویل داده شده و یا پرداخت حقوق ماهانه مجاز است.

در چه مواردی کارفرما باید ساعات کاری کارکنان خود را ثبت کند؟

کارفرمایان در برخی از موارد جهت حصول اطمینان از پرداخت واقعی حداقل دستمزد برای ساعات کار انجام شده، موظفند ساعات کار انجام شده کارکنان خود را ثبت نمایند. این امر خصوصاً در مورد شاغلین به مشاغل خرد (استثناء: مینی جاب در منازل) و بخشهای اقتصادی ذکر شده در قانون مبارزه با کار غیرقانونی (کار سیاه) معتبر است. این مشاغل از جمله شامل بخشهای ساختمان، رستوران و هتلداری، حمل و نقل و لجیستیک، جنگلداری، نظافت ساختمان، برپایی نمایشگاه و بنگاههای اقتصادی بخش کشتارگاهی و فرآوری گوشت میباشد. توزیع کنندگان جراید و کارکنان شرکتهای ارسال بسته های پستی نیز باید ساعات کار انجام شده خود را به طور منظم ثبت نمایند.

منحصرأً اعضای خانواده نزدیک (همسر، شریک رسمی زندگی، والدین، فرزندان) و همچنین شاغلی که حقوق ثابت ماهانه شان بیشتر از ۲۹۵۸ یورو (ناخالص) باشد، از شمول اجبار به ثبت ساعات کار مستثنی میباشند. کارفرما در مورد شاغلی که حقوقشان در دوازده ماه گذشته به طور مستمر بیش از ۲۰۰۰ یورو (ناخالص) در ماه باشد، نیز از ثبت ساعات کاری معاف است. در اینگونه موارد بایستی پرداخت حقوق ماهانه مستند باشد.

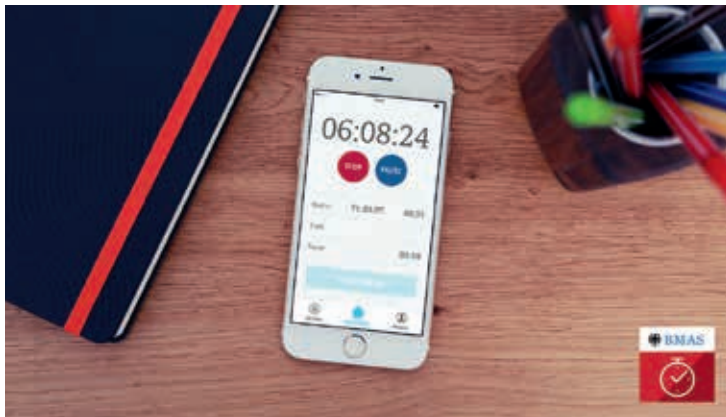
به این ترتیب قانون حداقل دستمزد منطبق با مقررات موجود در زمینه ساعات کار است. به عنوان مثال مطابق قانون ساعات کار باید برای کلیه شاغلین، ساعات کار اضافه بر هشت ساعت کار روزانه در روزهای کاری، ثبت گردد. به این ترتیب باید ساعات اضافه کار در روزهای کاری و کلیه ساعات کاری در روزهای یکشنبه و تعطیل مستند باشد. وظیفه ثبت ساعات کاری در مورد مشاغل خرد (مینی جاب) نیز در چهارچوب «آئین نامه مشاغل خرد» شرکت بیمه های اجتماعی و آژانس فدرال کار معتبر است.

آیا کارفرمایان موظف به ثبت ساعات کار، به چه صورتی باید ساعات کار انجام شده کارکنان خود را ثبت کنند؟

در صورتی که کارفرمایی مطابق موارد مشروحه فوق و برطبق قانون حداقل دستمزد (MiLoG) موظف به ثبت ساعات کار انجام شده باشد، باید شروع، پایان و طول مدت کار روزانه کارکنان خود را ثبت نماید. نیازی به رعایت شکل خاصی برای ثبت این موارد نیست، بلکه حتی میتوان ساعات کار را مثلاً به طور دستی در فرم ساعات کاری وارد کرد. ثبت اوقات استراحت و طول مدت آن نیز ضروری نیست. در مورد شاغلینی که به طور سیار کار میکنند و ساعت کار خود را با مسئولیت شخصی و به طور انعطاف پذیر تعیین میکنند، کافی است که طول مدت کار ثبت شود.

● اپلیکیشن وزارت فدرال کار و امور اجتماعی "einfach erfasst": (BMAS)

برای ثبت و ارسال ساعات کار، اپلیکیشن رایگان وزارت فدرال کار و امور اجتماعی "einfach erfasst" در وبگاه www.der-mindestlohn-wirkt.de/ml/app برای دانلود روی دستگاههای موبایل اندروید، در دسترس قرار دارد.



آیا در صورتی که یک پیمانکار، قانون حداقل دستمزد را رعایت نکند، کارفرما ضامن خواهد بود؟

در صورتی که کارفرما، بنگاه اقتصادی دیگری را برای اجرای کار یا خدماتی به کار گیرد، مسئول اجرای حداقل دستمزد است. این امر که موسوم به ضمانت کارفرما است، طی سالیان طولانی در قانون اعزام نیروی کار اجرا شده است. قانون حداقل دستمزد، این مقررات موجود را در بر میگیرد زیرا اجرای آن موفقیت آمیز بوده است. منحصراً اجرای ضمانت کارفرما قادر است در سیستمهایی اختلال ایجاد کند که هدف آنها پنهان کردن روشهای کار استثماری از طریق زنجیره پیمانکاران است. بدون این مقررات، قانون دارای خللی بود که در نهایت برای بنگاههای اقتصادی و کارکنان صادق، متضمن ضرر بود.

مطابق احکام قانونی صادر شده در مورد اعزام نیروی کار، ضمانت در صورتی وجود دارد که کارفرما، با عقد قرارداد، انجام کار یا خدماتی را برعهده گرفته باشد و برای انجام این کارها یا خدمات، شرکت دیگری را به عنوان پیمانکار به کار گیرد. بر این مبنا، اشخاص حقیقی عموماً مشمول این امر میشوند. همچنین در صورتی که شرکتی کار یا خدماتی را سفارش دهد که برای انجام وظایفش مورد نیاز است، چنین ضمانتی را برعهده نمیگیرد. فرض بر آن است که احکام قانونی ذکر شده در مورد ضمانت کارفرما، در زمینه مقررات ضمانت کارفرما در قانون حداقل دستمزد نیز صادق است.

در موارد مشمول ضمانت کارفرما، در صورتی که پیمانکار اول، شرکتهای دیگری را نیز به صورت پیمانکار به کار گیرد، کارفرما ضامن پرداخت حداقل دستمزد خواهد بود.

مثال اول

اشخاص حقیقی

اشخاص حقیقی مشمول ضمانت کارفرما میشوند زیرا این ضمانت منحصراً در مورد شرکتها معتبر است. اگر نامه ای ارسال کنم، تعمیرکاری را مأمور انجام تعمیرات در منزل مسکونی خود نمایم یا از خدمات تاکسی استفاده کنم، به عنوان یک شخص حقیقی، ضامن پرداخت حداقل دستمزد به کارکنان این شرکتها نیستم.

مثال دوم

شرکتها

شرکتها در بسیاری از مواردی که در ابتدای اجرای این قانون در افکار عمومی مورد بحث قرار گرفت، ضامن پرداخت دستمزد کارکنان شرکتها دیگری که مأمور انجام کار مشخصی شده اند، نمیشوند. به عنوان مثال مأمور کردن شرکت دیگری برای تعمیر ساختمان شرکت، مثال متداولی است که شامل ضمانت نمیشود. به عنوان مثال در صورتی که یک شرکت تولیدی با یک شرکت تأسیساتی، قراردادی جهت تعمیر سینکهای دستشویی آسیب دیده در ساختمان شرکت منعقد کند، وظایف قراردادهای منعقد شده شرکت خود را به پیمانکار دیگری منتقل نکرده است، زیرا کارهای تأسیساتی در شمول خدمات ارائه شده توسط شرکت تولیدی قرار ندارد و شرکت تولیدی وظیفه انجام اینگونه امور را برعهده نگرفته است.



حداقل دستمزد از شاغلینی که دستمزدشان در سطح نازلی قرار دارد در مقابل قیمت شکنی و دستمزدهای دامپینگ محافظت میکند.

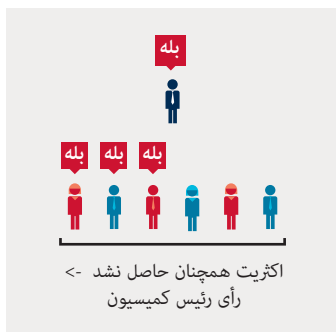
چه کسی در مورد تعدیل حداقل دستمزد تصمیم میگیرد؟

میزان حداقل دستمزد توسط یک کمیسیون مستقل متشکل از انجمنهای کارفرمایی و اتحادیه های کارگری (شرکای اجتماعی) انجام میشود. این کمیسیون با بررسی کلی، تعیین مینماید که چه میزان حداقل دستمزد، برای شاغلین، متضمن حداقل حمایت است، امکان رقابت عادلانه را فراهم میکند و به اشتغال صدمه وارد نمیکند. این کمیسیون در ماه ژوئن ۲۰۱۶ تصمیم گرفت که از تاریخ اول ژانویه ۲۰۱۷ میزان حداقل دستمزد را تا سطح ۸,۸۴ یورو افزایش دهد. کمیسیون در اتخاذ تصمیمات خود، تحولات تعرفه های دستمزد در آلمان را مد نظر قرار داده است.

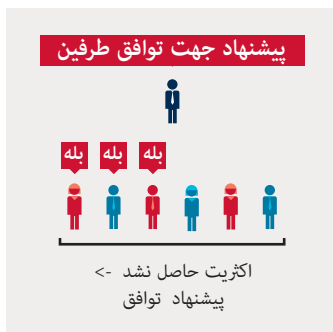
آیا ساختار کمیسیون حداقل دستمزد چگونه است؟

کمیسیون متشکل از یک رئیس و شش عضو دارای حق رأی و دو عضو مشورتی است. هر پنج سال یکبار، انجمنهای سراسری صنفی کارفرمایان و کارگران، هر کدام سه نماینده برای عضویت در کمیسیون تعیین مینمایند.

دو عضو مشورتی دارای حق رأی نیستند و منحصراً تخصص و علم خود را ارائه مینمایند. کلیه اعضای کمیسیون توسط انجمنهای کارگری و کارفرمایی تعیین میشوند و سپس دولت فدرال اعضای کمیسیون را به کار دعوت میکند. برای کسب اطلاع در مورد اعضای کمیسیون به وبگاه زیر مراجعه کنید: www.der-mindestlohn-wirkt.de.



چنانچه پس از انجام مشورت در باره پیشنهاد، اکثریت آرا حاصل نشود، رئیس کمیسیون از حق رأی خود استفاده و تصمیم گیری مینماید.



رئیس در صورت عدم حصول اکثریت آرا، پیشنهادی جهت حصول توافق دو طرف ارائه مینماید.



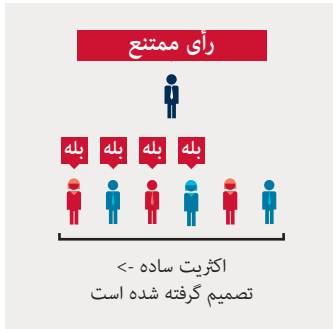
چ کسی بر پرداخت حداقل دستمزد نظارت میکند؟

نظارت بر این امر، همانند نظارت بر پرداخت حداقل دستمزد بخشهای اقتصادی خاص، بر عهده ادارات گمرک (بخش کنترل مالی کار غیرقانونی (سیاه) - FKS) است.

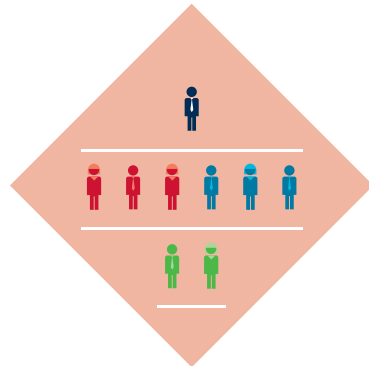
آیا حداقل دستمزد بر طبق چه سیستمی مورد نظارت قرار دارد؟

روند نظارت و کنترل ادارات گمرک (بخش کنترل مالی کار غیرقانونی (سیاه) - FKS) به صورت انجام بازرسی بر مبنای میزان ریسک موجود است. در کلیه بازرسیهای اداره گمرک (FKS) رعایت حداقل دستمزد نیز مورد بازرسی قرار میگیرد.

نحوه تصمیم گیری در کمیسیون
حداقل دستمزد



تصمیم گیری در کمیسیون حداقل دستمزد، با اکثریت ساده انجام میشود. رئیس کمیسیون باید در ابتدا رأی ممتنع بدهد



کمیسیون با حضور حداقل نصف اعضای دارای حق رأی - یعنی سه عضو یا بیشتر - رسمیت مییابد. دو عضو مشورتی کمیسیون حق رأی ندارند.

چ ۴ مجازاتهایی در صورت تخلف پیش بینی شده است؟

تخلف از مقررات پرداخت حداقل دستمزد، ممکن است با جریمه نقدی تا میزان ۵۰۰,۰۰۰ یورو مجازات شود. تخلف از وظایف کارفرما در زمینه کنترل، مانند وظیفه ثبت ساعات کار، ممکن است با جریمه نقدی به میزان حداکثر ۳۰,۰۰۰ یورو مجازات شود. علاوه بر آن ممکن است شرکت مربوطه از دریافت قراردادهای دولتی محروم شود.

آ یا شاغلین در صورت عدم پرداخت حداقل دستمزد به چه کسی میتوانند مراجعه نمایند؟

مسئول رسیدگی به تخلفات حقوقی اداره گمرک است. خط تلفن پشتیبانی حداقل دستمزد، به شماره ۰۳۰ ۶۰ ۲۸ ۰۰ ۲۸ به شکایات و گزارشات در مورد اینگونه تخلفات رسیدگی مینماید. در مورد شکایاتی که مستلزم مداخله اداره گمرک باشد، امکان ارتباط دادن مراجعین، با مرجع مسئول در گمرک به طور مستقیم وجود دارد. علاوه بر آن شاغلین میتوانند شکایات خود را به دادگاه کار مربوطه نیز ارائه دهند.

آ یا پرسشهای مربوط به حداقل دستمزد را با چه مرجعی میتوانم مطرح کنم؟

خط تلفن پشتیبانی حداقل دستمزد به کلیه پرسشها در مورد حداقل دستمزد پاسخ میدهد. این امکان در اختیار شهروندان، شاغلین و همچنین کارفرمایان است. خط تلفن پشتیبانی در روزهای دوشنبه تا پنجشنبه از ساعت ۸ تا ۲۰ با شماره تلفن ۰۳۰ ۶۰ ۲۸ ۰۰ ۲۸ قابل دسترسی است.

کی با اطلاعات بیشتری در مورد حداقل دستمزد خواهیم یافت؟

در وبگاه حداقل دستمزد www.der-mindestlohn-wirkt.de اطلاعات گسترده تر و متعددی در مورد حداقل دستمزد ارائه شده است. در این وبگاه در بخش "انتشارات (Publikationen)", نشریه "جزئیات حداقل دستمزد (Das Mindestlohngesetz im Detail)" را نیز مییابید که در آن پاسخ پرسشهای گسترده تر، به طور مشروح داده شده است.

چگونه میتوانم به سرعت اطلاع حاصل کنم که دستمزدم با حداقل دستمزد منطبق است؟

با استفاده از محاسبه گر حداقل دستمزد در وبگاه حداقل دستمزد: www.der-mindestlohn-wirkt.de در صورت وارد کردن حقوق ماهانه ناخالص در محاسبه گر، مشخص میشود که دستمزد ساعتی ناخالص شما، بالاتر یا پایین تر از حداقل دستمزد است.



80 %

مردم موافق
حداقل دستمزدند

منبع: وزارت فدرال کار و امور اجتماعی، گردآوری اطلاعات توسط شرکت اینفو با مسئولیت محدود، آوریل ۲۰۱۶



حداقل دستمزد از کارفرمایان نیز حمایت میکند و مانع رقابت به صورت قیمت شکنی و دستمزد بسیار نازل میشود.

پرسشهای بیشتری در مورد حداقل دستمزد دارید؟

در این صورت به خط تلفن پشتیبانی حداقل دستمزد مراجعه کنید. این خط تلفن پشتیبانی، در اختیار شهروندان، شاغلین و همچنین کارفرمایان قرار دارد.

خط تلفن پشتیبانی در روزهای دوشنبه تا پنجشنبه از ساعت ۸ تا ۲۰ با شماره تلفن **۰۳۰ ۶۰ ۲۸ ۰۰ ۲۸** در دسترس است.

وزارت کار و امور اجتماعی (BMAS) در وبگاه

www.der-mindestlohn-wirkt.de به طور مستمر در مورد

تحولات جاری حداقل دستمزد اطلاع رسانی مینماید. نشریه "جزئیات حداقل دستمزد (Das Mindestlohngesetz im Detail)"، در این وبگاه جهت دانلود در دسترس است.

وزارت کار و امور اجتماعی علاوه بر آن خدمات مخصوص ناشنویان و کم شنوایان نیز ارائه میدهد. در اینجا نیز به سؤالات مربوط به حداقل دستمزد پاسخ داده میشود.

نشانی: gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice-bund.de

فکس: ۰۳۰ ۲۲۱ ۹۱۱ ۰۱۷

info.gehoerlos@bmas.bund.de

ناشر:

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

نسخه مورخ: ژانویه ۲۰۱۷
در صورتی که مایل به سفارش دادن باشید:
شماره سفارش: A 640f

شماره تلفن: ۱ ۲۷۲ ۲۷۲ ۱۸ ۰۳۰، شماره فکس: ۱ ۲۷۲ ۲۷۲ ۱۰ ۱۸ ۰۳۰

نشانی پستی:

ارسال نشریات دولت فدرال
صندوق پستی ۴۸۱۰۰۹، روستوک ۱۸۱۳۲
ایمیل: publikationen@bundesregierung.de
وبگاه: <http://www.bmas.de>

خدمات ناشنویان و کم شنوایان:

ایمیل: info.gehoerlos@bmas.bund.de، فکس: ۰۱۷ ۹۱۱ ۲۲۱ ۰۳۰
تلفن برای تماس با زبان اشاره:
bund.de-gebaerdentelefon@sip.bmas.buergerservice

حروف چینی / صفحه آرایی: بخش گرافیک وزارت کار و امور اجتماعی، بن
چاپ: چاپخانه وزارت کار و امور اجتماعی
عکسها: لوکا آبینتو، عکس وزیر: ورنر شورینگ

در صورت نقل قول از مطالب مندرج در این نشریه، لطفاً اطلاعات دقیق ناشر، عنوان و تاریخ نشر را اعلام فرمائید.
لطفاً علاوه بر آن یک نمونه به ناشر ارسال فرمائید.

نشریه حاضر در چهارچوب اطلاع رسانی به افکار عمومی وزارت فدرال کار و امور اجتماعی به طور رایگان منتشر شده است. این نشریه نیابستی در طول مبارزات انتخاباتی، به منظور تبلیغ انتخاباتی مورد استفاده احزاب، رقبای انتخاباتی و اعضای دفتر انتخاباتی قرار گیرد. این امر شامل انتخابات اروپایی، مجلس ملی (بونdstاگ) مجالس ایالتی و انتخابات شهری است. توزیع این نشریه در مراسم تبلیغات انتخاباتی، باجه های اطلاعاتی احزاب، و همچنین قرار دادن، چاپ کردن و یا چسباندن اطلاعات مربوط به سیاست حزبی یا تبلیغ انتخاباتی در داخل بروشور یا روی آن، سوءاستفاده محسوب میشود. علاوه بر آن دادن این نشریه به شخص ثالث با هدف تبلیغ انتخاباتی نیز ممنوع است. بدون توجه به آنکه این نشریه در چه زمانی، چگونه و به چه تعدادی دریافت شده است، دریافت کننده مجاز نیست حتی به رغم فاصله زمانی با انتخابات آتی به صورتی از این نشریه استفاده نماید که به عنوان جانب گیری دولت فدرال به نفع یک گروه سیاسی درک شود.