

GERMANIYA MEHNAT QONUNCHILIGINING UMUMIY ASOSLARI

Samadov Rizamat Shuhrat o'g'li

ANNOTATSIYA

Ushbu ma'lumotnomada Germaniya mehnat qonunchiligining umumiy asoslari keltirib o'tilgan. Mehnat shartnomasi, mehnat ta'tillari, ijtimoiy himoya va Germaniya mehnat qonunchiligiga aloqador boshqa ma'lumotlar normative hujjatlar orqali asoslat berilgan.

ABSTRACT

This reference cited the general foundations of German labor law. An employment contract, labor holidays, social protection and other information related to German labor law are given as justification through regulatory documents.

АННОТАЦИЯ

В этом справочнике приводятся общие основы трудового законодательства Германии. Трудовой договор, трудовой отпуск, социальная защита и другая информация, относящиеся к трудовому законодательству Германии, были обоснованы нормативными актами.

Germaniya mehnat qonunchiligi ikki sohaga bo'lingan: yakka tartibdagi mehnat huquqi va jamoaviy mehnat huquqi. Yakka tartibdagi mehnat qonunchiligi yakka (bir nafar) xodim va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarga taalluqlidir, jamoaviy mehnat qonunchiligi esa xodimlarning jamoaviy vakilligi va birlashmasini, shuningdek, xodimlar birlashmasining huquq va majburiyatlarini tartibga soladi.

Germaniya mehnat qonunchiligi yagona mehnat kodeksiga birlashtirilmagan: asosiy manbalar federal qonunchilik, sud amaliyoti, jamoaviy bitimlar, mehnat kengashi bitimlari va individual mehnat shartnomalari.

Qonuniy holatda, Germaniyada ishlashni istagan har bir xodimdan Germaniyaga kirishdan oldin resident maqomini hamda ishlash uchun ruxsatnoma talab qilinadi. Quyidagi shaxslar bundan mustasno: 1) Germaniya millatiga mansublar; 2) Yevropa Ittifoqi fuqarosi; 3) Yevropa iqtisodiy hududiga (EEA) a'zo davlat fuqarosi (Islandiya, Lixtenshteyn, Norvegiya); yoki 4) Shveysariya fuqarosi.

Germaniyada "Germaniya rezidenti to'g'risida"gi qonunga kiritilgan o'zgartirishlar natijasida, agar mehnat shartnomasi taqdim etish imkoni bo'lsa, endi "mehnat bozori testi" talab qilinmaydi. Bundan tashqari, uchinchi mamlakatlardan

kelgan malakali ishchilar, agar ular zarur nemis tilini bilishini isbotlashlari va yashashlarini kafolatlashlari sharti bilan, ish qidirish uchun cheklangan muddatga Germaniyaga ko'chib kelishlari mumkin.

Chet ellik ish beruvchi xodimni yollash uchun mahalliy tashkilot tuzishi yoki u orqali ishlashi kerakmi? Yo'q. Biroq, ish beruvchi qonuniy ijtimoiy ta'minot tizimiga ko'ra, Germaniyada xodim bo'lishi mumkin bo'lgan shaxsni tayinlashi shart. Guruh ichidagi transferlar osonlashtirildi; Yevropa Ittifoqi fuqarosi bo'lmagan shaxslar ma'lum sharoitlarda yangi "ICT-Card" yashash huquqiga ega bo'lishlari mumkin, bu ularga Germaniyadagi tashkilotlar guruhi ichida uch yilgacha ishlash imkonini beradi. Bu bu holat qachonki mumkin bo'ladi, qachonki ular Yevropa Ittifoqidan tashqaridagi boshqa tashkilotlar guruhi tomonidan yuborilgan bo'lsa

Bundan tashqari, boshqa Yevropa Ittifoqiga a'zo davlatda istiqomat qilayotgan(resident) va ishlayotgan uchinchi davlat fuqarolari, agar Germaniyada 90 kundan ortiq muddatga ishlash uchun jo'natilishi kerak bo'lsa, "mobil AKT-karta" uchun ariza topshirishlari mumkin. Qisqa muddatli topshiriq (ya'ni, 180 kunlik muddat ichida 90 kundan ortiq bo'lmagan muddatga) bo'lsa, yashash joyini tasdiqlovchi hujjat umuman talab qilinmaydi; faqat vakolatli organni (ya'ni, Migratsiya va qochqinlar bo'yicha Federal idora) xabardor qilish kifoya.

Demak, uchinchi mamlakat fuqarolari Yevropa Ittifoqiga a'zo turli davlatlarda bitta ruxsatnoma asosida ishlashlari mumkin. Ish beruvchi asosiy shartnoma shartlarini ish boshlaganidan keyin bir oydan kechiktirmay xodimga yozma ravishda taqdim etish bo'yicha qonuniy majburiyatga ega.

Ishga qabul qilishda minimal talablar. Ishga qabul qilish shartlari, asosan, nizomlar, jamoaviy bitimlar va mehnat kengashi shartnomalari bilan tartibga solinadi. Qoidaga ko'ra, mehnat shartnomasi shartlari xodimning manfaatiga zarar yetkazadigan holatlarda ushbu qoidalardan chetga chiqish mumkin emas. Kelib chiqishi mumkin bo'lgan nizolarni oldini olish uchun mehnat shartnomasi nemis tilida tuzilgani maqul. Biroq, bu qonuniy talab hisoblanmaydi.

Mehnat shartnomasi. Umumiy qoida sifatida, mehnat shartnomasi cheklanmagan muddatga tuziladi. Agar shartnoma shartlari mehnat munosabatlariga kirishishdan oldin belgilab olingan bo'lsa, muddatli mehnat shartnomalarini ham tuzish mumkin. Muddatli mehnat shartnomasi muddati tugagandan so'ng yozma ravishda ogohlantirmasdan avtomatik ravishda tugaydi. Muddatli mehnat munosabatlari qonuniy asosda obyektiv tomonlari aniqlashtirilishi kerak. Obyektiv tomonlarning ba'zilar qonuniy jihatdan belgilab qo'yilgan bo'ladi, masalan, ish hajmining ortganligi, ota-ona ta'tilida xodimni almashtirish. Agar obyektiv asoslar mavjud bo'lmasa, muddatli mehnat munosabatlari eng ko'pi bilan ikki yilgacha

tuziladi. Agar mehnat munosabatlari muddat tugagandan keyin ham davom etayotgan bo'lsa, shartnoma nomuayyan muddatga tuzilgan hisoblanadi.

Ish beruvchi va xodim qonun bilan maksimal olti oylik muddat bilan cheklangan sinov muddati to'g'risida kelishib olishlari mumkin. Sinov muddati davrida ogohlantirish muddati ikki hafta hisoblanadi (yoki boshqacha tarzda kelishilgan bo'lishi ham mumkin). Tomonlar sinov muddatiga rozi bo'lishidan qat'i nazar, Ishdan bo'shatishni himoya qilish to'g'risidagi qonun ishning dastlabki olti oyi davomida qo'llanilmaydi.

Ogohlantirish muddati. Ish beruvchi xodimni ogohlantirish muddati xodimning ushbu tashkilotdagi mehnat stajiga bog'liq bo'lib, xodim kamida 2 yillik stajga ega bo'lsa 4 hafta oldin, 20 yildan uzoq bo'lgan stajga ega bo'lsa 7 oy oldin ogohlantirish lozim bo'ladi. Agar mehnat shartnomasida boshqacha qoida nazarda tutilgan bo'lmasa, qonuniy tarzda uzaytirilgan ogohlantirish muddatlari faqat ish beruvchi tomonidan ishdan bo'shatish uchun qo'llaniladi, xodim esa kalendar oyining oxirida yoki 15-sanasida to'rt haftalik ogohlantirish muddati bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli. Ko'pchilik mehnat shartnomalari xodimlar ish beruvchi uchun qulay bo'lgan ogohlantirish muddatini xodimga yuklaydi.

Jamoa shartnomalarda uzoqroq yoki qisqaroq ogohlantirish muddatlari belgilanishi mumkin, individual mehnat shartnomalarida esa faqat uzoqroq ogohlantirish muddatlari belgilanishi mumkin. Ish tartibi va shartlari (masalan, eng ko'p ish vaqti, eng kam haq to'lanadigan ta'til va kasallik ta'tillari) qonunlar, jamoaviy shartnomalari va mehnat kengashi shartnomalari bilan tartibga solinadi. Individual mehnat shartnomasi ushbu qoidalaridan xodimga zarar yetkazadigan tarzda chetga chiqa olmaydi.

Germaniyaga vaqtincha ishlash uchun yuborilgan xodimlarning huquqlari odatda xorijiy mehnat qonunchiligi bilan belgilanadi. Ish beruvchi o'z binolari ustidan nazoratga ega bo'lganligi sababli va xodimlar ish joyidagi xavf-xatarlarga duchor bo'lish xavfi bo'lganligi sababli, ish beruvchi sog'lom va xavfsiz ish joyini ta'minlashi shart. Shunday qilib, ish beruvchi barcha xonalarni, asboblarni va jihozlarni o'rnatishi va ularga texnik xizmat ko'rsatishi va ishni xodimlarni har qanday mumkin bo'lgan zararlardan himoya qiladigan tarzda tashkil qilishi shart.

Biroq, sog'lom va xavfsiz ish joyi to'g'risidagi qoidalar sanoat sohasining turiga va muayyan ish joyida duch keladigan xavf darajasiga bog'liq. Ish beruvchi xodimlar kompaniyaning Internet, telefon yoki elektron pochta tizimidan shaxsiy masalalar bo'yicha, ish vaqtida yoki undan tashqarida foydalanishi mumkinmi yoki yo'qmi va qay darajada foydalanishi to'g'risida qaror qabul qilishga haqlidir. Odatda, ruxsatisiz xodim shaxsiy masalalar uchun internetdan foydalanish huquqiga ega emas. Federal Mehnat sudining ta'kidlashicha, hatto aniq taqiq bo'lmasa ham, xodimlar shuni

e'tiborga olishlari lozimki, ish beruvchi xodimlarning tashkilot qurilmalaridan shaxsiy maqsadlarda foydalanishlariga toqat qiladi deb o'ylamasligini. Agar xodim mehnat jihozlaridan shaxsiy foydalanish bo'yicha taqiqni buzsa, ish beruvchi ogohlantirish berishga va hatto sharoitga qarab mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir.

Amalda ko'pgina ish beruvchilar ma'lum darajada internetdan shaxsiy maqsadlarda foydalanishga ruxsat berishadi. Biroq, ruxsat berilgan taqdirda ham, shaxsiy maqsadlarda uchun internetdan foydalanishdagi kontentlarga va foydalanish vaqtiga nisbatan cheklov bo'lishi kerak.

Biz xodimning kompaniyadagi elektron pochtasidan shaxsiy maqsadlarda foydalanishni qat'iy taqiqlashni tavsiya qilamiz, aks holda xodimning kompaniyadagi elektron pochtasini kuzatish yoki kirish og'ir holat hatto jinoiy qilmish bo'lishi ham mumkin, va hattoki bu xodimning shaxsiy manfaatlariga ham daxldor bo'lishi mumkin (qachonki xodim kasallangan, ta'tildaligi yoki kompaniyadan ketgan holatlarda). Germaniyada xodimlar qonun bo'yicha milliy ijtimoiy xavfsizlik tizimiga tegishlidir.

Ijtimoiy ta'minot. Ijtimoiy sug'urta kodeksi quyidagi asosiy prinsiplarni qamrab olgan qonuniy ijtimoiy sug'urta tizimidan iborat: tibbiy sug'urta, ishsizlik sug'urtasi, hamshiralik parvarishi sug'urtasi, pensiya va baxtsiz hodisalardan sug'urta. Barcha ish haqi to'lovlarida soliq va ijtimoiy sug'urta badallari (pensiya, ishsizlik, sog'liqni saqlash va hamshiralik parvarishi sug'urtasi) bo'ladi.

Ular ish beruvchi tomonidan xodimning maoshidan ushlab qolinishi va tegishli muassasalarga to'lanishi kerak. Umuman olganda, ish beruvchi va xodim har biri ijtimoiy sug'urta badallarining yarmini to'laydilar va ish beruvchilar ish haqiga qo'shimcha ravishda o'z ulushlarini, ma'lum maksimal miqdorlar qo'llanilgan holda, xodimlarning yalpi ish haqi asosida to'lashlari kerak. Xodimlarni baxtsiz hodisalardan sug'urtalashga qo'shgan ulushi faqat ish beruvchilar tomonidan amalga oshiriladi.

Bayram va ta'tillar. Germaniya bo'ylab davlat ta'tillari bir federal shtatniki boshqasinikidan farq qiladi. Maslan, Berlin, Quyi Saksoniyada 10 ta, Bavariya va Saarlandda 12 ta davlat ta'tillari bor. Har bir xodim 5 kunlik ish haftasi bilan hisoblanadigan 20 kunlik(shanba va yakshanba hisoblanmaydi) yillik mehnat ta'tili olish huquqiga egadir. Bu shuni anglatadiki, xodim kalendar yilida to'rt haftalik yillik ta'tilni talab qilishi mumkin.

Biroq, ko'pchilik ish beruvchilar sanoat sohasidan kelib chiqib uzoqroq, ya'ni 25 kundan 30 kungacha bo'lgan yillik mehnat ta'tilini beradi. Ayol xodimlar tug'ruqdan 6 hafta oldin va tug'ruqdan keyin 8 hafta pullik tug'ruq ta'tiliga ega.

Agar bir nafardan ortiq bola tug'ilishi, muddatidan oldin tug'ilish yoki nogiron bola tug'ilishi sodir bo'lsa, tug'ruq ta'tili yana 12 haftaga cho'zilishi mumkin.

Ushbu davr mobaynida xodimga to'lovlar qisman qonuniy tibbiy sug'urtalovchi va qisman ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi. Bola tug'ilgandan so'ng, ham

erkak va ham ayol xodimlar har bir bola uchun maksimal uch yillik ota-ona ta'tiliga chiqish huquqiga ega. Ushbu davrda ish beruvchi xodimga hech qanday to'lovlarni amalga oshirishga majbur emas. Ota-onalik ta'tilining muddati tugagandan so'ng, xodim avvalgi lavozimiga qaytadi.

“Onalikni muhofaza qilish to'g'risida”gi qonunga muvofiq, homilador xodimlar, shuningdek, majburiy amaliyot o'tayotgan shogirdlar, stajyorlar va talabalar homiladorlik davrida va bola tug'ilgandan keyin to'rt oy davomida ishdan bo'shatishdan alohida himoyalanaadi.

Ish beruvchi nafaqat homilador xodimlar tomonidan bajarilgan ishlar uchun, balki kompaniyada olib boriladigan barcha ishlar uchun xavfni baholashni amalga oshirishi shart. Homilador xodimlarni himoya qilish bo'yicha zarur chora-tadbirlar ish beruvchiga homiladorlik to'g'risida xabardor qilingandan so'ng darhol amalga oshirilishi kerak va xodimga uning mehnat sharoitlariga (keyingi) tuzatishlarni muhokama qilish imkoniyati berilishi kerak.

To'rt haftalik ishdan so'ng, xodim kasal bo'lgan taqdirda, ish beruvchi tomonidan olti hafta davom etadigan to'lovni olish huquqiga ega. Xodim kasallik ta'tilisiz ishlagan muntazam to'lovni ish beruvchi to'lashi kerak. 30 dan kam xodimga ega bo'lgan kichik kompaniyalarda ish beruvchi kasallik to'lovini qaytarishga imkon beradigan taqsimlash tartibida ishtirok etishi mumkin.

Odatda, qonuniy kasallik nafaqalari 78 hafta davomida muntazam ish haqining 70% miqdorida to'lanadi. Olti oylik ishdan so'ng, og'ir nogiron xodim 5 kunlik haftaga asoslanib, besh kunlik qo'shimcha ta'tilni talab qilishi mumkin.

Yuqorida aytib o'tilgan qonuniy ta'tillardan tashqari har qanday ta'tillar (masalan, yaqin insoni vafot etgan yoki og'ir bemor bo'lgan holatdagi ta'tili, ko'chish bilan bog'liq ta'til) jamoa shartnomalari/ ishchi kengash shartnomalarida belgilanadi. Germaniya qonunchiligiga ko'ra, mehnat munosabatlari o'zaro rozilik bilan, muddatli shartnoma muddati tugashi yoki ikki tomonning birining ogohlantirishi bilan bekor qilinishi mumkin.

Umumiy himoyaga kelsak, ish beruvchining xodimni ishdan bo'shatish erkinligi ishdan bo'shatish to'g'risidagi qonun ("DPA") bilan sezilarli darajada cheklanadi, ishdan bo'shatish quyidagi hollarda qo'llaniladi: 1) biznes subyektida odatda o'ndan ortiq xodim bo'lsa; va 2) xodim bir korxonada yoki korxonada olti oy davomida uzluksiz ishlagan bo'lsa.

Korxonada boshqa shaxsga o'tkazilgan holatda xodimlarning huquqlari. O'tkazuvchining barcha xodimlari mehnat shartnomalari shartlari va stajlari saqlanib qolgan holda avtomatik ravishda qabul qiluvchiga o'tadilar. O'tkazishdan oldin har bir manfaatdor xodim o'tkazish, uning kelib chiqishi sabablari, ijtimoiy va huquqiy oqibatlari va qabul qiluvchi tomonidan rejalashtirilgan har qanday boshqa chora-

tadbirlar to'g'risida yozma ravishda xabardor qilinishi kerak. Xodim to'g'ri va to'liq ma'lumot xatini olgan kundan boshlab bir oy ichida o'z e'tirozining sabablarini ko'rsatmasdan, ish joyini o'tkazishga e'tiroz bildirishga haqli.

Agar ma'lumot xati qonuniy talablarga mos kelmasa, e'tiroz bildirish huquqi faqat o'tkazilish amalga oshirilgandan keyin bir necha yil o'tgach tugatilishi mumkin. E'tiroz bo'lsa, mehnat munosabatlari o'tkazuvchi bilan davom etadi. Agar o'tkazuvchi endi xodimga ish taklif qilish imkoniyatiga ega bo'lmasa, operatsion sabablarga ko'ra ishdan bo'shatish ijtimoiy jihatdan qonuniy bo'lishi mumkin.

Sobiq mulkdor va huquqiy vorislar uchun qo'yiladigan talablar. Qabul qiluvchiga o'tkazish paytida mavjud bo'lgan mehnat shartnomalari natijasida kelib chiqadigan barcha huquq va majburiyatlar yuklatiladi, shuningdek, qabul qiluvchi o'tkazuvchi tomonidan zarar ko'rgan xodimlar oldidagi pensiya majburiyatlari uchun javobgar bo'ladi. Shu bilan birga, qabul qiluvchi qabul qilingan xodimlarga va uning boshqa xodimlariga teng munosabatda bo'lishga majbur emas. Agar ishdan bo'shatish transferga asoslangan bo'lsa, ishdan bo'shatish haqiqiy emas deb topiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI: (REFERENCES)

1. German Residence Act
2. The dismissal Protection Act
3. Remuneration Transparency Act
4. German minimum Wage Act
5. German Protection against Infection Act
6. The Federal data Protection Act
7. Social Security Codes
8. Maternity Protection Act
9. German Constitution