

- Які права я маю з точки зору охорони праці та здоров'я?
- Як дізнатися, чи поширюється на мене колективний договір?
- Хто профінансує відповідне додаткове навчання для мене?
- Що роботодавці та працівники мають враховувати в разі виконання міні-робіт?

Відповіді на ці та багато інших запитань див. на веб-сайті www.gute-arbeitswelt.nrw. Окрім того, тут ви знайдете важливу інформацію, практичні приклади та поточні повідомлення та заходи, присвячені питанням справедливого працевлаштування, дигіталізації процедур охорони праці, правовим питанням і участі в прийнятті рішень.

Мета полягає в укріпленні позицій сторін колективного договору, посиленні участі в прийнятті рішень і захисті прав працівників, сприянні зайнятості зі сплатою внесків на соціальне страхування, укріпленні охорони здоров'я та охорони праці, а також використанні можливостей дигіталізації для хорошої роботи.

Оператором веб-сайту виступає G.I.B. у співпраці з Міністерством праці, охорони здоров'я та соціальних справ (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, MAGS) Північного Рейну-Вестфалії та Інститутом федеральної землі з організації праці (Landesinstitut für Arbeitsgestaltung, LIA.nrw).

Додаткову інформацію див. на www.gute-arbeitswelt.nrw

- Використання принципу «рівна праця — рівна оплата» або колективних договорів про тимчасову роботу в трудовому договорі.
- Ті самі умови роботи, що й для власних працівників компанії-орендатора (відпустки, робочий час).
- Чіткий опис завдань із посиланням на галузь, в якій виконується завдання.
- Оплата згідно з діяльністю, що здійснюється в компанії-орендаторі. Належне дотримання галузевих мінімальних зарплат, галузевих доплат, доплат за понаднормову роботу, роботу у святкові та вихідні дні.
- Відшкодування транспортних витрат відповідно до фактичних витрат.
- Виключна компенсація відхилень від запланованого робочого часу відповідно до обліку робочого часу.
- Дотримання правил охорони праці та здоров'я. Засоби індивідуального захисту надає роботодавець (орендодавець або орендар).
- Підтримка можливостей для подальшого навчання та підвищення кваліфікації.
- В агенції з оренди персоналу діє виробнича рада. Працівникам повідомляють про те, що вони також можуть звернутися до виробничої ради компанії-орендатора.
- Після сплинення максимум 6 місяців агенції з оренди персоналу не вимагають ротації, а сприяють постійному працевлаштуванню. Внутрішні оголошення про вакансії у замовника надсилаються тимчасовим працівникам.

Коли я отримуватиму таку ж заробітну плату (рівну оплату), що й постійні працівники?

Після дев'яти місяців ви маєте право на всі компоненти валової винагороди, які має аналогічний постійний працівник. Проте можливі відхилення в разі використання галузевого колективного договору. Якщо галузеві надбавки починаються через шість тижнів із поступовим збільшенням, рівну оплату необхідно сплачувати лише з 15-го місяця.

Протягом якого терміну компанія може орендувати мене?

Новий закон обмежує максимальний термін оренди 18 місяцями. Через 18 місяців компанія-орендар працевлаштує вас і укладе новий трудовий договір, в іншому разі агенція з оренди персоналу переведе вас в іншу компанію.

Однак є суттєві винятки. Партнери за колективним договором у галузі застосування або сторони компанії можуть домовитися про більш тривалі максимальні терміни оренди. Тому максимальний термін оренди може змінюватися залежно від галузі застосування та компанії.

Коли працевлаштування вважається перерваним?

Ваше працевлаштування вважається перерваним, якщо ви не працювали з клієнтами більше трьох місяців. Якщо ви повернетесь до роботи до закінчення трьох місяців, періоди оренди буде підсумовано.

Що робити, якщо я не хочу працювати після перевищення максимального терміну оренди?

У цьому випадку ви маєте право подати заперечення до Федерального агентства зайнятості (Bundesagentur für Arbeit) та після підтвердження подати його до вашої компанії-орендодавця чи орендаря.

Чи можу я працювати в компаніях, в яких проходить страйк?

Компанії, в яких відбувається трудовий конфлікт, ви не можете перейняти будь-яку роботу страйкарів. Однак інші види діяльності можуть здійснюватися, якщо це не суперечить положенням колективного договору.

Я не знаю, чи я працюю як тимчасовий працівник, чи в рамках трудового договору — як це визначити?

Перед кожним працевлаштуванням ви повинні отримати від свого роботодавця інформацію про те, чи будете ви використовуватися як тимчасовий працівник. Це зобов'язання щодо розкриття інформації також стосується поточних тимчасових робіт. Виробнича рада компанії-орендатора також може надати цю інформацію.

Мій роботодавець уклав із замовником договір про виконання робіт із залученням моїх послуг. На що мені необхідно звернути увагу?

За договором про виконання робіт ви не повинні отримувати жодних розпоряджень клієнта та не повинні брати участь в організації роботи клієнта. Якщо ви працевлаштовані в рамках нелегального договору про виконання робіт, ви маєте право на працевлаштування в компанії-орендарі.



Patrizia Golombek



Johannes Beckmann



Lilli Seboldt

Досить короткого дзвінка, ми передзвонимо!

Звернення та реєстрація

з понеділка по четвер з 08:00 до 16:00
по п'ятницях з 08:00 до 14:00

0211 – 837 1925

Ел. пошта: tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de



Детальну інформацію про освітні пропозиції, швидкий тест «Справедлива тимчасова робота» та інформацію про тимчасову роботу та договори про виконання робіт див. тут:

www.zeitarbeit.nrw.de

TBS NRW · Regionalstelle Düsseldorf
Harkortstraße 15 · D-40210 Düsseldorf
Факс 0211 / 17 93 10-29

Пропозиція від DGB NRW та уряду землі Північний Рейн-Вестфалія



Посібник для тимчасових працівників

Сервісний центр у справах справедливого тимчасового працевлаштування та договорів

- **Що повинно та може бути включено в трудовий договір?**
- **Який колективний договір застосовується до мене?**
- **На яку зарплату я можу розраховувати?**
- **Коли мені будуть відшкодовані транспортні витрати та в якому обсязі?**
- **Що може зробити для мене виробнича рада клієнта?**
- **Що я можу зробити, якщо мене звільнять?**

Консультації електронною поштою чи по телефону

Ви шукаєте роботу чи працюєте на тимчасовій роботі? Ви працюєте зовнішнім спеціалістом за договором про виконання робіт?

Тоді ми надамо професійні відповіді на ваші запитання. Сервісний центр NRW безпосередньо прийме ваш дзвінок та передасть ваші запитання команді центру обслуговування. Вам передзвонять протягом двох днів.

Звернення: з понеділка по четверз 08:00 до 16:00 | по п'ятницях з 08:00 до 14:00

Ви також можете надіслати нам свої запитання електронною поштою: tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de

На нашій домашній сторінці www.zeitarbeit.nrw.de finden ви знайдете швидкий тест «Справедлива тимчасова робота» та практичну допомогу щодо тимчасової роботи та договорів про виконання робіт. Ви дізнаєтеся, наскільки справедливі ваші умови роботи та де необхідно вжити заходів.

Виробничі ради та працівники консультаційних центрів, центрів зайнятості та агенцій зайнятості також можуть звертатися до нас з усіма питаннями, що стосуються тимчасової роботи та договорів про виконання робіт.

Критерії справедливої тимчасової роботи



Трудовий договір повинен містити вказані нижче відомості.

- Початок трудових відносин, а в разі строкового договору — також дата закінчення
- Робоче місце
- Опис роботи, яку необхідно виконати
- Необхідна кваліфікація
- Класифікація з огляду на планове застосування працівника, доплати, надбавки, премії, спеціальні виплати
- Робочий час
- Посилання на застосовний колективний договір

Усі питання, що стосуються трудового договору, є сферою відповідальності **виробничої ради компанії-орендодавця**.

Договір оренди описує, поміж іншим, кваліфікацію, необхідну для роботи, а також порівняльну заробітну плату та положення щодо охорони праці. Виробнича рада/рада персоналу орендодавця та орендатора мають право перевіряти всі договори оренди.

Виробнича рада/рада персоналу орендатора відповідає за всі питання, що стосуються роботи на місці (наприклад, охорона праці, розташування та розподіл робочого часу).

Запитання та відповіді щодо нових нормативно-правових актів від 01.04.2017

Чим регулюються правові підстави мого працевлаштування в агенції з оренди персоналу?

Конкретні умови описані у вашому трудовому договорі. У ньому зазвичай є посилання на колективний договір. В іншому разі застосовується загальне трудове законодавство.

Мене віднесли до помічників, але я працюю як кваліфікований робітник — чи можу я вимагати віднесення до вищої категорії?

Як правило, перехід до вищої категорії важко забезпечити, для цього необхідно перевірити колективний договір про заробітну плату. Однак ви маєте право на оплату відповідно до виконаної роботи — тобто ви повинні отримати фінансову різницю між формальною та фактичною категорією.

Моя агенція з оренди персоналу не відшкодовує мені транспортні витрати, хоча я кожного дня витрачаю дві години на дорогу до роботи.

Ви можете вимагати своїх долат відповідно до § 670 BGB. На підставі податкового законодавства ви можете вимагати компенсацію в розмірі 30 центів/км за дорогу від агенції з оренди персоналу до замовника. Одразу обговоріть це на співбесіді.

У періоди, коли мене не орендують, роботодавець нараховує мені від'ємний робочий час — чи це допустимо та чи маю я право на оплату?

Навіть протягом періодів простою роботодавець повинен виплачувати вашу базову заробітну плату за передбачені трудовим договором тижневі години. Ваш роботодавець не має права нараховувати від'ємний робочий час.

Я працюю на клієнта 40 годин на тиждень, чи отримаю я оплату понаднормової роботи?

За загальним правилом усі години, які ви працюєте понад норму, обумовлену в трудовому договорі, зараховуються на ваш рахунок робочого часу. Місячний ліміт годин, починаючи з якого необхідно сплачувати понаднормову роботу, визначається колективним договором. Доплата за понаднормову роботу повинна виплачуватися щомісяця.

Я працюю в металургійній промисловості, чи маю я право на галузеві доплати?

Так, після 6-го тижня роботи без зміни клієнта, якщо це не реміснична діяльність.

Галузеві доплати було узгоджено і для інших галузей. Доплата додається до погодинної заробітної плати. Сума залежить від галузі, стажу та групи тарифних ставок.

Мою понадтарифну надбавку зменшили, коли підвищили погодинну заробітну плату за колективним договором — це законно?

Понадтарифна надбавка є добровільною виплатою роботодавця. Часто її передбачено трудовим договором із можливістю відкличання. У цьому разі роботодавець може зменшити понадтарифну надбавку. Однак, якщо надбавка обіцяна без додаткових умов, вона повинна і надалі виплачуватися.

У компанії-орендарі мені доводиться працювати без захисного одягу, хоча постійні працівники його носять, як це регулюється?

У разі виконання небезпечної роботи компанія-орендар завжди повинна надавати вам захисний одяг — наприклад, захисне взуття або захисні окуляри. Це питання до місцевої виробничої ради та до ваших диспетчерів.

Заходи щодо забезпечення власних прав під час тимчасової роботи

1 Уточніть претензію (чи є претензія правомірною?)

Хто може допомогти?

Гаряча лінія, профспілка, державна консультативна служба районного суду (як правило, це також є обов'язковою умовою для надання подальшої правової допомоги), інтернет, грамотні знайомі.

2 Уточніть граничний строк (до якого часу має бути висунуто претензію?)

Що станеться, якщо граничний строк буде перевищено?

Граничні строки передбачені колективними договорами та трудовими договорами. Після цього строк подання претензії спливає, і ви вже не зможете висунути її.

3 Правове забезпечення претензії (яку підтримку я можу отримати в суді?)

Хто мене підтримає та що необхідно врахувати?

Перш ніж подати позов, необхідно мати страхування на випадок судових спорів та бути членом профспілки протягом трьох місяців. У разі надання правової допомоги (звернення до компетентного суду) необхідно розкрити фінансові обставини.

4 Уточніть суму чи обсяг претензії (на яку суму або на який предмет я маю право?)

Чому це важливо?

Претензія повинна бути детально описана (вид, сума, обсяг тощо), щоб ви могли висунути її проти орендодавця. Лише у виняткових випадках це можна зробити пізніше.

5 Рішення про примусове виконання (Чи хочу я звертатися до суду?)

На що мені необхідно звернути увагу?

Претензія має бути важливою у фінансовому чи моральному плані. Рекомендується заручитися підтримкою колег, родини чи профспілки. Без дійсного правового захисту (профспілка, страхова компанія) судові витрати в першій інстанції необхідно оплачувати самостійно.