

W jaki sposób można uczciwie skonstruować umowę o dzieło?

Zakładowa reprezentacja interesów

Korzystanie z prawa do informacji

- Pozyskiwanie umów z firmami zewnętrznymi, zbieranie informacji
 - o czasie pracy, zadaniach, miejscu wykonywania pracy,
 - o planowaniu zasobów ludzkich, szkoleniach zawodowych,
 - o zmianach procedur roboczych, nowych metodach pracy.

Znaczenie i oddziaływanie

- Należy wyjaśnić wpływ na warunki pracy i płacy pracowników.

Formułowanie celu przez gremium

- Co chcemy osiągnąć? Akceptację, regulację czy zakaz stosowania umów o dzieło?
- Należy ustalić priorytety.

Ustalanie strategii i działań

- Sprawdź faktyczną realizację: pozornego samozatrudnienia, pracy czasowej,
- Poinformuj i zmobilizuj opinię publiczną w zakładzie,
- korzystaj z prawa do współdecydowania,
- włączaj się do umów zakładowych i służbowych.

Wskazanie celów

- ustalenie nieprawidłowości,
- kontrola regulacji.

Pracownicy

- Warto dowiedzieć się szczegółów o różnych formach umów o pracę.
- Warto wyjaśnić sobie konkretne zapisy umowy o pracę, a w razie potrzeby zlecić jej tłumaczenie.
- Należy unikać podpisywania nieznanych dokumentów i zmian w umowie.
- Warto samemu odnotowywać sobie czas pracy.
- W przypadku podejrzenia nieprawidłowości w umowie o dzieło czy zlecenia określoną pracę należy zwrócić się o pomoc do specjalistów w tym zakresie.
- Warto skontaktować się z radą pracowniczą u własnego pracodawcy lub w zakładzie przyjmującym.
- Sprawdzaj oferty związków zawodowych.
- W przypadku pozornego samozatrudnienia należy dokumentować polecenia wydawane przez zleceniodawcę. W przypadku powództwa o stwierdzenie statusu pracownika możliwe jest określenie tego statusu, w tym także statusu pracownika z roszczeniami o wynagrodzenie.
- Alternatywnie można skorzystać z procedury kontrolnej niemieckiego ubezpieczenia rentowo-emerytalnego.

Wsparcie i kontakt

Uczciwe organizowanie delegowania pracowników

Pracownicy będący obywatelami państw UE mogą skorzystać z doradztwa i wsparcia przy egzekwowaniu swoich praw.

Centra doradcze:

Düsseldorf +49 (0)211 9380051

E-mail: guia@aunrw.de

Dortmund +49 (0)231 54507986

E-mail: strato@aunrw.de

www.bit.ly/2vxBEHB

Wystarczy krótka rozmowa telefoniczna, oddzwonimy!

Centrum Obsługi Uczciwa Praca Czasowa i Umowy o Dzieło

Doradcy z zakresu pracy czasowej i umów o dzieło chętnie odpowiedzą na wszelkie związane z tym pytania.

od poniedziałku do piątku

od 08:00 do 18:00

0211 – 837 1925

poprzez e-mail: tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de

Bezpłatne oferty szkoleń, m. in. dla zakładowych przedstawicieliw pracowniczych można znaleźć pod

www.zeitarbeit.nrw.de

TBS NRW · Oddział Regionalny w Düsseldorfie
Harkortstraße 15 · D-40210 Düsseldorf
Faks 0211 / 17 93 10-29

Oferta DGB NRW oraz rządu krajowego Nadrenii Północnej-Westfalii

Przewodnik po umowach o dzieło

- Jakie prawa przysługują mi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy?
- W jaki sposób mogę się dowiedzieć, czy umowa taryfowa odnosi się także do mnie?
- Kto sfinansuje mi odpowiednie dokształcanie?
- O czym muszą pamiętać pracownik i pracodawca w związku z tzw. minijob?

Odpowiedzi na te i wiele innych pytań można znaleźć na stronie internetowej www.gute-arbeitswelt.nrw. Ponadto znajdziesz tu ważne informacje, przykłady praktyczne oraz aktualne zgłoszenia i terminy związane z kwestiami uczciwego zatrudnienia, cyfryzacji, bhp, prawem i uprawnieniami do współdecydowania.

Celem wzmocnienie partnerstwa taryfowego, współdecydowania oraz stosowania praw pracowniczych, zagwarantowanie zatrudnienia z ubezpieczeniem społecznym oraz bezpieczeństwo i zdrowie podczas pracy, a także zwiększenie szans dzięki cyfryzacji na rzecz dobrej pracy.

Strona internetowa jest prowadzona przez G.I.B. we współpracy z Ministerstwem Pracy, Zdrowia i Spraw Społecznych (MAGS) Nadrenii Północnej-Westfalii oraz z Krajowym Instytutem Organizacji Pracy (LIA.nrw).

Dalsze informacje znaleźć można pod adresem

www.gute-arbeitswelt.nrw

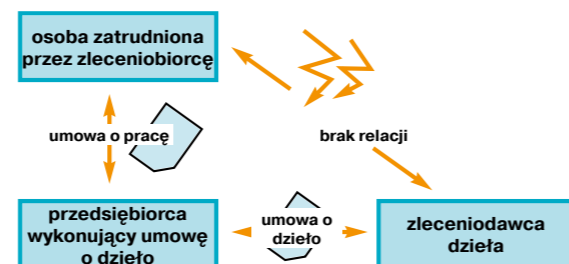
Czym jest umowa o dzieło, a czym umowa zlecenia?

§ 631 BGB (niemieckiego kodeksu cywilnego)

(1) Umowa o dzieło zobowiązuje przedsiębiorcę do stworzenia umówionego dzieła, którego wykonanie zobowiązuje zamawiającego do zapłaty uzgodnionego wynagrodzenia.

(2) Przedmiotem umowy o dzieło może być zarówno wytworzenie, jak i modyfikacja rzeczy, ale także inny skutek uzyskany dzięki wykonaniu pracy lub usługi.

(3) Przedsiębiorca realizujący umowę o dzieło ma prawo wykorzystywać do tego celu „podmioty działające na jego zlecenie” (czyli własnych pracowników). Wykonują one zlecenie złożone przez zamawiającego dzieło.



Cechy umowy zlecenia

W przeciwieństwie do umowy o dzieło w przypadku umowy zlecenia (§ 611) przedmiotem nie jest skutek pracy, lecz sam fakt wykonania usługi. Ryzyko ekonomiczne ponosi zamawiający, w przypadku umowy o dzieło - wykonawca dzieła. Umowy o dzieło są najczęściej rozliczane na podstawie wyniku pracy, umowy zlecenia - na godziny.

§ 611a BGB, obowiązujący od 01.04.2017 r., zawiera definicję pracownika. Kryteria wskazane w tym paragrafie pozwalają na szybkie odróżnienie pozornego samozatrudnienia czy nielegalnej pracy czasowej od prawidłowej umowy o dzieło.

Jakie są kryteria umowy o dzieło?

- Prawo do wydawania poleceń co do przedmiotu, realizacji, miejsca i czasu wykonywania czynności związanych z realizacją dzieła przysługuje firmie wykonującej dzieło.
- Ustalony skutek lub zdefiniowana usługa.
- Rozliczenie po zakończeniu dzieła w oparciu o efekt.
- Przedsiębiorca wykonujący umowę o dzieło korzysta z własnych urządzeń, narzędzi czy komputerów.
- Przedsiębiorca wykonujący umowę o dzieło odpowiada za szkody i usuwa wady.
- Osoby działające w imieniu wykonawcy dzieła (jego pracownicy) pracują wyłącznie w ramach przedmiotu umowy (np. nie mogą zastępować nieobecnych pracowników zleceniodawcy).
- Ewidencjonowaniem czasu pracy zajmuje się przedsiębiorca wykonujący umowę o dzieło.

W jaki sposób umowa o dzieło może być nadużywana?

- Pozorne samozatrudnienie: prowadzenie własnej działalności mimo istnienia prawnego stosunku pracy z zakładem wykonywania pracy.
- Pozorna umowa o dzieło: Zatrudnienie jako osoba działająca w imieniu wykonawcy dzieła, mimo że zgodnie z prawem ma miejsce zatrudnienie czasowe.

Kryterium rozgraniczającym jest w obu przypadkach odpowiedź na pytanie, czy pracę danej osoby organizuje zakład zlecający. Ostateczną decyzję co do wszelkich okoliczności należy podejmować na podstawie wskazanych wyżej kryteriów.



Ramy prawne

Zarówno przepisy państwowe, jak i związkowe, stanowią, że pracodawca osoby zatrudnionej – a w przypadku osób zatrudnionych przy wykonywaniu umowy o dzieło jest to zakład wykonujący tę umowę – ponosi główną odpowiedzialność za bezpieczeństwo i higienę pracy:

- Ustawa o bezpieczeństwie pracy (§ 8)
- DGUV, przepis 1 „Zasady zapobiegania wypadkom” (§ 6)

Potencjalne ryzyka osób zatrudnionych przy wykonywaniu umowy o dzieło:

- Nie znają zagrożeń typowych dla zakładu pracy zleceniodawcy.
- Nie mają do kogo się zgłosić w zakładzie.
- Nie zostały poinformowane, w jaki sposób mają się zachowywać w stosunku do pracowników zleceniodawcy.

W celu jak najbezpieczniejszej organizacji pracy firmy zewnętrznej rada pracownicza może uczestniczyć w następujących działaniach:

- przygotowanie specyfikacji wykonawczej, wybór firmy zewnętrznej i określenie wymogów bezpieczeństwa pracy,
- ustalenie osób odpowiedzialnych po stronie wykonawcy,
- instruktaż dla pracowników,
- kontrola podjętych działań,
- uzyskiwanie informacji zwrotnych i ocena firmy zewnętrznej.

Wsparcie i kontakt

Telefon alarmowy BHP dla Nadrenii Północnej-Westfalii od poniedziałku do piątku, 8:00 do 18:00

0211/855-3311

Skorzystaj także z KomNet, portalu online poświęconemu bezpieczeństwu pracy.

www.komnet.nrw.de