

- 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](http://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](http://www.gute-arbeitswelt.nrw)

- Zastosowanie zasady „Taka sama płaca za taką samą pracę” albo umów taryfowych wobec pracy czasowej na umowę o pracę.
- Takie same warunki pracy, jak dla pracowników stałych zakładu korzystającego (urlon, czas pracy).
- Jasny zakres zadań z odniesieniami do branży, w której ma miejsce zatrudnienie czasowe.
- Zapłata na podstawie czynności wykonywanych w zakładzie korzystającym. Stosowanie się do przepisów o płacy minimalnej w danej branży, o dodatkach branżowych, dodatkach za pracę ponadwymiarową, w dni świąteczne i niedziele.
- Zwrot kosztów przejazdu odpowiadający rzeczywistości nakładowi.
- Rozliczanie odstępstw od ustalonego czasu pracy wyłącznie na koncie czasu pracy.
- Stosowanie się do zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Osobisty sprzęt ochronny powinien być udostępniany przez pracodawcę (przyjmującego lub oddelegującego pracowników).
- Wspieranie możliwości dokształcania oraz kwalifikacji.
- W przedsiębiorstwie pracy czasowej działa rada pracownicza. Pracownicy są informowani, że mogą zgłaszać się także do rady pracowniczej w zakładzie korzystającym.
- Po upływie maksymalnie 6 miesięcy przedsiębiorstwo oddelegujące nie żąda opłaty transferowej, lecz wspiera przejście pracownika. Pracownicy czasowi są informowani o wewnętrznych konkursach na stanowiska pracy u klienta.

#### Od kiedy zacznę otrzymywać takie samo wynagrodzenie (equal pay), jak stali pracownicy?

Po dziewięciu miesiącach masz prawo do wszystkich elementów wynagrodzenia brutto pracownika zatrudnionego na stałe na porównywalnym stanowisku. Możliwe są jednak odstępstwa w związku z zastosowaniem branżowej umowy taryfowej. Jeśli dodatek branżowy zaczyna być wypłacany po sześciu tygodniach z podwyżką stopniową, equal pay musi zacząć być wypłacany dopiero od 15 miesiąca.

#### Jak długo mogę być wynajęty do zakładu korzystającego jako pracownik czasowy?

Maksymalny okres oddelegowania zgodnie z nową ustawą jest ograniczony do 18 miesięcy. Po 18 miesiącach pracownik czasowy powinien albo zostać zatrudniony na umowę o pracę przez zakład korzystający, albo zostać przeniesiony przez agencję pracy czasowej do innego zakładu.

Istnieją jednak istotne wyjątki od tej reguły. Partnerzy taryfowi z branży, do której zostałeś uczyniony, lub agencja pracy czasowej i zakład korzystający mogą uzgodnić dłuższy maksymalny czas oddelegowania. Oznacza to, że maksymalny czas oddelegowania może być różny w zależności od branży i zakładu.

#### Kiedy oddelegowanie uważa się za przerwane?

Oddelegowanie uważa się za przerwane, jeśli pracownik nie pracuje w zakładzie klienta przez okres dłuższy niż trzy miesiące. W przypadku powrotu do danego zakładu przed upływem trzech miesięcy, czasy oddelegowania zostaje sumuje się.

#### Co mam zrobić, jeśli po zakończeniu maksymalnego czasu oddelegowania nie chcę zostać zatrudniony?

W takim przypadku masz prawo złożyć sprzeciw w Federalnej Agencji Pracy (Bundesagentur für Arbeit), a po otrzymaniu potwierdzenia przedłożyć je u swojego pracodawcy oddelegującego lub przyjmującego.

#### Czy mogę być zatrudniany w zakładach, w których trwa strajk?

W zakładach dotkniętych sporem pracy nie wolno podejmować pracy wykonywanej przez pracowników strajkujących. Dopuszczalne jest jednak wykonywanie innych czynności, o ile nie jest to sprzeczne z regulacjami taryfowymi.

#### Nie jestem pewien, czy jestem zatrudniony jako pracownik czasowy, czy może w ramach umowy o dzieło - po czym mogę to poznać?

Przed każdym oddelegowaniem Twój pracodawca powinien Cię poinformować, czy zostajesz zatrudniony jako pracownik czasowy. Obowiązek przekazania takiej informacji ma zastosowanie także już po oddelegowaniu. W razie potrzeby informacji udzieli rada pracownicza.

#### Mój pracodawca zawarł z klientem umowę o dzieło na moje usługi. O czym muszę w takiej sytuacji pamiętać?

W przypadku umowy o dzieło pracownik nie może dostawać bezpośrednich poleceń od klienta, nie może być też włączony w procedury organizacji pracy klienta. W przypadku zatrudnienia w ramach nielegalnej umowy o dzieło pracownik ma prawo żądać zatrudnienia na zasadzie pracy czasowej.



**Katja Köhler**



**Can Aydin**



**Johannes Beckmann**

Wystarczy krótki telefon, oddzwonimy!

**Kontakt i zgłoszenia od  
poniedziałku do piątku od  
08:00 do 18:00  
0211 – 837 1925  
drogą mailową: [tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de](mailto:tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de)**

Szczegóły odnośnie do ofert szkoleniowych, szybkiego testu „Uczciwa praca czasowa”, a także informacje o pracy czasowej i umowach o dzieło znajdziesz pod adresem:

[www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de)

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

## Oferta DGB NRW oraz rządu krajowego Nadrenii Północnej-Westfalii



**Przewodnik po  
pracy czasowej**

## Centrum Obsługi Uczciwa Praca Czasowa i Umowy o Dzieło

- **Co musi, a co może znajdować się w treści umowy o pracę?**

- **Jaka umowa taryfowa ma zastosowanie wobec mnie?**

- **Jakie wynagrodzenie mi się należy?**

- **Kiedy otrzymam zwrot kosztów dojazdu i w jakiej wysokości?**

- **Co rada pracownicza może zrobić dla mnie u klienta?**

- **Co mogę zrobić, gdy dostanę wypowiedzenie?**

### Doradztwo mailowe i telefoniczne

Jesteś bezrobotny albo zatrudniony jako pracownik czasowy? Pracujesz jako specjalista zewnętrzny w ramach umowy o dzieło?

W takim razie profesjonalnie odpowiemy na Twoje pytania. W tym celu nasze centrum obsługi w Nadrenii Północnej-Westfalii odbierze od Ciebie telefon bezpośrednio lub skieruje do kogoś z zespołu punktu obsługi. W ciągu dwóch dni ktoś do Ciebie zadzwoni.

**Kontakt: od poniedziałku do piątku, g. 08:00 do 18:00**

Możesz także przestać swoje pytania mailem:

**tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de**

Na naszej stronie internetowej [www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de) można znaleźć szybki test, czym jest „uczciwa praca czasowa”, a także wskazówki działania dotyczące pracy czasowej i umów o dzieło. Można się z niej dowiedzieć, na ile warunki pracy są uczciwe i gdzie konieczne jest podjęcie jakichś działań.

O wszelkie sprawy związane z kwestiami pracy czasowej i umów o dzieło można zapytać także rady zakładowe oraz pracowników punktów doradczych, urzędów i agencji pracy.

### Wymagania dotyczące stosunku trójkątnego



Umowa o pracę powinna zawierać:

- Termin rozpoczęcia stosunku pracy, w przypadku umowy na czas określony - także termin zakończenia

- Miejsce wykonywania pracy

- Zakres obowiązków

- Wymagane kwalifikacje

- Klasyfikacja odbywa się na podstawie planowanego zakresu pracy, dodatków, dopłat, premii i płatności nadzwyczajnych

- Czas pracy

**Rada pracownicza w przedsiębiorstwie delegującym** jest właściwa do pozyskiwania wszelkich informacji dotyczących umowy o pracę.

**Umowa oddelegowania** określa między innymi kwalifikacje wymagane na dane stanowisko pracy, a także wynagrodzenie i kwestie bhp. Rady zakładowe/pracownicze, zarówno w przedsiębiorstwie delegującym, jak i przyjmującym, mają prawo do kontroli wszystkich umów oddelegowania.

**Rada pracownicza/zakładowa w przedsiębiorstwie przyjmującym** jest właściwa do odpowiedzi na wszelkie pytania dotyczące warunków pracy na miejscu (np. bhp, miejsce wykonywania pracy czy rozkład godzin pracy).

### Często zadawane pytania i odpowiedzi odnośnie do pracy czasowej

**Gdzie znajdę podstawy prawne dla mojego stosunku pracy w przedsiębiorstwie pracy czasowej?**

Konkretne warunki można znaleźć w umowie o pracę. Zwykle tam właśnie znajduje się odniesienie do umowy taryfowej. W pozostałym zakresie stosuje się ogólnie obowiązujące prawo pracy.

**Zostałem sklasyfikowany jako pomocnik, tymczasem pracuję jako robotnik wykwalifikowany – czy mogę zostać przypisany do wyższej grupy?**

Przypisanie do wyższej grupy zwykle trudno wyegzekwować. W tym celu należy sprawdzić ramową umowę taryfową. Pracownik ma jednak prawo do zapłaty za wykonaną pracę – to znaczy powinien otrzymać różnicę finansową w stosunku do grupy swojego przyporządkowania.

**Mój zakład pracy czasowej nie zwraca mi kosztów przejazdu, mimo że dojazd zajmuje mi codziennie dwie godziny.**

Zwrotu dodatkowych nakładów można dochodzić na podstawie § 670 BGB [niem. kodeks cywilny]. W oparciu o ustawodawstwo podatkowe można stąd wywieść roszczenie o 30 ct za każdy kilometr między agencją pracy czasowej a klientem. Warto podnieść tę kwestię jeszcze podczas rozmowy rekrutacyjnej.

**W okresie bez oddelegowania pracodawca zmienił wartość mojego konta czasu pracy na ujemną – czy jest to dopuszczalne i czy mimo to mam prawo do wynagrodzenia?**

W okresie bez oddelegowania pracodawca ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie podstawowe za liczbę godzin pracy ustaloną w umowie o pracę. Pracodawca nie ma prawa obniżyć salda na koncie czasu pracy.

**Pracuję u klienta 40 godzin w tygodniu, czy dostanę w związku z tym dodatki za nadgodziny?**

Co do zasady wszystkie godziny, które wykraczają poza wymiar czasu pracy wskazany w umowie o dzieło, zostają zapisane na tzw. koncie czasu pracy. Miesięczny limit godzin, od którego będą płacone dodatki za nadgodziny, jest ustalony w umowie taryfowej. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych powinny być wypłacane co miesiąc.

**Pracuję w przemyśle metalowym, czy mam prawo do dopłat branżowych?**

Tak, od 6. tygodnia pracy u tego samego klienta, chyba że jest to zakład rzemieślniczy.

Uzgodniono także dodatki branżowe dla innych branż. Dodatki takie są dopisywane do godzinowego wynagrodzenia. Ich wysokość jest uzależniona od branży, okresu zatrudnienia i grupy płacowej.

**Po podwyżce płacy na podstawie umowy taryfowej mój dodatek pozataryfowy został obniżony – czy to w porządku?**

Dodatek pozataryfowy do dobrowolne świadczenie pracodawcy. Często jest przyznawany w umowie o pracę, z prawem odwołania. W takim przypadku pracodawca ma prawo obniżyć taki pozataryfowy dodatek. Jeśli natomiast dodatek taki został obiecany bezwarunkowo, powinien być nadal wypłacany.

**W przedsiębiorstwie przyjmującym jestem zmuszony pracować bez odzieży ochronnej – a tymczasem pracownicy zatrudnieni na stałe ją noszą – jak to jest uregulowane?**

Zakład przyjmujący ma obowiązek udostępniać odzież ochronną, taką jak obuwie czy okulary ochronne, jeśli wykonywana praca jest niebezpieczna. Jeśli tego nie robi, należy rzecz zgłosić do rady pracowniczej na miejscu lub do firmy delegującej.

### Jak wyegzekwować swoje prawa w zakresie pracy czasowej

**1 Wyjaśnienie roszczenia (Czy roszczenie jest uzasadnione?)**

**Kto może mi pomóc?**

Infolinia, związek zawodowy, państwowa pomoc prawna przy sądzie pracy (skorzystanie z niej jest zwykle warunkiem otrzymania późniejszego zwolnienia z kosztów procesowych), Internet, kompetentni znajomi.

**3 Wyjaśnienie terminu zawitego (Do kiedy trzeba podnieść roszczenie?)**

**Co się stanie w przypadku przekroczenia terminu zawitego?**

W umowach taryfowych i o pracę przewiduje się terminy zawite. Po ich upływie roszczenia wygasają i nie można ich już podnosić.

**5 Egzekwowanie roszczenia w sądzie (Na jakie wsparcie przed sądem mogę liczyć?)**

**Kto mnie wesprze i na co muszę zwrócić uwagę?**

Aby skorzystać z ubezpieczenia ochrony prawnej, trzeba mieć zwykle umowę zawartą co najmniej trzy miesiące wcześniej lub być przez trzy miesiące członkiem związku zawodowego. Aby uzyskać zwolnienie z kosztów procesowych (na podstawie odpowiedniego wniosku we właściwym sądzie), konieczne jest ujawnienie swojej sytuacji ekonomicznej.

**2 Wyjaśnienie wysokości lub zakresu roszczenia (Ile pieniędzy lub jaka rzecz mi się należy?)**

**Dlaczego jest to ważne?**

Roszczenie trzeba zawsze dokładnie opisać (rodzaj, wysokość, zakres itp.), aby można było je wyegzekwować od przedsiębiorstwa oddelegowującego. Uzupełnianie takich informacji w późniejszym czasie jest dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach.

**4 Decyzja o egzekucji roszczenia (Czyli czy chcę wytoczyć sprawę przed sądem?)**

**Co muszę w takiej sytuacji uwzględnić?**

Roszczenie powinno być uzasadnione zarówno finansowo, jak i moralnie. Dobrze byłoby uzyskać wsparcie kolegów, rodziny czy związku zawodowego. Bez ważnej umowy o ubezpieczeniu kosztów sądowych (ze związkiem zawodowym czy firmą ubezpieczeniową) koszty sądowe w pierwszej instancji trzeba będzie ponieść samemu.