

- Какви права имам по отношение на здравословните и безопасни условия на труд?
- Как мога да установя дали тарифният договор се отнася за мен?
- Кой ще финансира подходящо допълнително обучение за мен?
- Какво трябва да съблюдават работодателите и заетите лица с почасова работа (т.нар. Minijob)?

Интернет страницата **www.gute-arbeitswelt.nrw** предлага отговори на тези и много други въпроси. Освен това ще намерите важна информация, практически примери и актуални съобщения & дати за консултации по темите за справедлива работа, дигитализиране, безопасност на труда, правни въпроси и участие на заетите лица.

Целта е да се укрепят партньорството за договаряне на тарифните договори, участието и правата на работниците, да се насърчи заетостта, подлежаща на социално осигуряване, както и безопасните и здравословни условия на труд и да се използват възможностите на дигитализирането за успешна работа.

Интернет страницата се управлява от G.I.B. в сътрудничество с Министерството на труда, здравеопазването и социалните въпроси (MAGS) NRW и Държавния институт по заетостта (LIA.nrw).

**Допълнителна информация
можете да намерите на
www.gute-arbeitswelt.nrw**

- Прилагане на принципа за „Еднаква работа – еднакво заплащане“ или за тарифни договори за временна заетост в трудовия договор.
- Еднакви условия на труд като за основния персонал в предприятието ползвател (отпуск, работно време).
- Ясно описание на задачите с посочване на отрасъла, в който се извършва работата.
- Заплащане според дейността, която се извършва в предприятието ползвател. Коректно спазване на минималните заплати за отрасъла, добавки за отрасъла, добавки за извънреден труд, официални празници и добавки за неделна работа.
- Възстановяване на пътни разходи, съответстващи на действителните разходи.
- Включително изравняване на разликите от планираното работно време в отчета за работното време.
- Спазване на изискванията за здравословни и безопасни условия на труд. Личните предпазни средства се предоставят от работодателя (предприятието ползвател или предприятието, отдаващо под наем работна ръка).
- Развитието на възможности за допълнително обучение и квалификация.
- В предприятието за временна заетост има Работнически съвет. Заетите лица са информирани за това, че могат също да се обръщат към Работническия съвет в предприятието ползвател.
- След период от максимум 6 месеца фирмите за временна заетост не изискват замяна, а подкрепят поемането на длъжност. Вътрешни обяви за работни места при клиента се изпращат на временните работници.

Откога ще получавам същата заплата (равно заплащане) като постоянните служители?

След девет месеца имате право на всички елементи на брутното възнаграждение като тези на постоянен служител. Въпреки това са възможни разлики поради прилагането на тарифен договор за отрасъла. Ако отрасловата добавка започне да се начислява след шест седмици с постепенно увеличаване, равното заплащане ще се прилага едва след 15-ия месец.

Колко дълго мога да бъда предоставен като работна ръка на предприятието ползвател?

С новия закон максималният срок за предоставяне на работна ръка е ограничен до 18 месеца. След 18 месеца ще бъдете приети от предприятие ползвател с нов трудов договор или от фирма за временна заетост ще Ви назначат в друго предприятие.

Съществуват обаче значителни изключения. Партньорите за тарифните договори в отрасъла или предприятията партньори могат да договорят по-дълъг период на предоставяне на работна ръка. Т.е. максималният срок на предоставяне на работна ръка може да варира в зависимост от отрасъла и предприятието.

Кога трудовата заетост се счита за прекъсната?

Трудовата Ви заетост се счита за прекъсната, ако за период над три месеца не сте били назначение в клиентско предприятие. Ако се върнете преди изтичане на трите месеца, периодите на предоставяне на работна ръка се сумират.

Какво трябва да направя, ако не искам да бъда назначен след превишаване на максималния срок за предоставяне на предприятието ползвател?

В този случай имате право да подадете възражение до Федералната агенция по заетостта и след потвърждение да го представите или на Вашето предприятие, отдаващо Ви под наем или на предприятието ползвател.

Мога ли да бъда назначен в предприятия, в които се стачкува?

В предприятия, засегнати от работнически протестни действия, нямате право да поемате работата на стачкуващите. Могат да се извършват други дейности, ако те не са в противоречие с разпоредбите за тарифните договори.

Не съм сигурен, дали съм предоставен като работник под наем или в рамките на договор за изработка – как мога да разбера това?

Преди всяко назначение трябва да получите информация от Вашия работодател, дали ще бъдете назначен като работник, предоставен под наем. Това задължение за разкриване на информация се отнася и за текущи назначения. Работническият съвет в предприятието ползвател също може да предостави информация.

Моят работодател е сключил договор за изработка с клиент за моите услуги. Какво трябва да съблюдавам?

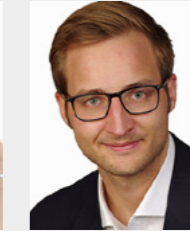
При договор за изработка нямате право да получавате указания от клиента и не бива да участвате в организацията на работа на клиента. Ако сте нает в рамките на нелегален договор за изработка, имате право на наемане в предприятие ползвател.



Катя Кьолер



Чан Айдин



Йоханес Бекман

Достатъчно е кратко
обаждане, ние ще
върнем обаждането
към Вас!

**За контакт и регистрация от
понеделник до петък
от 08:00 до 18:00 часа
0211 – 837 1925
по имейл: tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de**

Подробности за предложения за обучение, бързия тест „Справедлива временна заетост“ както и информация за временна заетост и договори за изработка можете да намерите на:

www.zeitarbeit.nrw.de

**TBS NRW · Регионален офис Дюселдорф
Харкортштрассе 15 · Германия 40210 Дюселдорф
Факс 0211 / 17 93 10-29**

Предложение на DGB NRW и Правителството на провинция Северен Рейн-Вестфалия



Ръководство за временната заетост

Център за обслужване Справедлива временна заетост и договор за изработка

• Какво трябва и може да се съдържа в трудовия договор?

• Кой тарифен договор е приложим за мен?

• Каква заплата ми се полага?

• Кога ще ми бъдат възстановени пътните разходи и в какъв размер?

• Какво може да направи за мен Работническият съвет в предприятието на клиента?

• Какво мога да направя, ако бъда освободен?

Консултация по имейл или телефон

Вие търсите работа или сте временно нает? Вие работите като външен специалист в рамките на договор за изработка?

Тогава ние ще отговорим компетентно на Вашите въпроси. ServiceCenter NRW ще приеме Вашето обаждане директно и ще препрати въпросите Ви към екипа в Центъра за обслужване. В рамките на два дни ще получите обратно обаждане

За контакт: от понеделник до петък, 08:00 до 18:00 часа

С удоволствие можете да изпратите въпросите си и на нас: tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de

На нашата начална страница www.zeitarbeit.nrw.de ще намерите бърз тест „Справедлива временна заетост“ и практическо ръководство за временна заетост и договор за изработка. Ще научите до каква степен работите при справедливи условия и къде има нужда от действия.

Работнически съвети, служители в консултативни центрове, центрове за работа и агенции по заетостта също могат да се обърнат към нас с всякакви въпроси относно временната работа и договорите за изработка.

Изисквания за тристранното споразумение



Трудовият договор трябва да съдържа:

• Началото на трудовото правоотношение, при определен срок също и край

• Месторабота

• Описание на извършваната дейност

• Необходима квалификация

• Скалата на заплащане следва по отношение на планираната заетост, добавки, надбавки, премии, специални плащания

• Работно време

• Препратка към приложения тарифен договор

Работническият съвет в предприятието, предоставяща работна ръка е компетентен по всички въпроси относно трудовия договор.

Договорът за предоставяне на работна ръка описва наред с други неща, необходимата квалификация за работата, както и сравнимото заплащане и изискванията за безопасност на труда. Работническият съвет/Съветът на персонала в предприятието, предоставящо работна ръка и в предприятието ползвател, имат право да проверят всички договори за предоставяне на работна ръка.

Работническият съвет/Съветът на персонала в предприятието ползвател е компетентен по всички въпроси относно трудовата заетост на място (напр. безопасност на труда, местоположение и разпределение на работното време).

Често задавани въпроси и отговори относно временната заетост

Къде са регламентирани правните основания за моето трудово правоотношение във фирмата за временна заетост?

Във Вашия трудов договор са описани конкретните условия. По принцип там е упоменат тарифният договор. В противен случай се прилага общото трудово законодателство.

Бях класифициран като помощен работник, но съм назначен като квалифициран работник – мога ли да достигна по-висока скала на заплащане?

По принцип трудно се утвърждават по-високите скали на заплащане. За целта трябва да проверите рамковия тарифен договор за възнагражденията. Вие обаче имате право на заплащане според извършената работа – т.е. трябва да получите финансовата разлика спрямо Вашата скала на заплащане.

Предприятието за временна заетост не ми възстановява пътните разходи, въпреки че пътувам до работното си място два часа на ден.

Можете да поискате възстановяване на допълнителните си разходи съгласно § 670 BGB (Германски граждански кодекс). В съответствие с данъчното законодателство това може да доведе до предявяване на претенция за 30 цента/км за маршрута от предприятието за временна заетост спрямо клиента. Договорете това още на интервюто за работа.

В период на липса на отдаване под наем работодателят води отчета ми за работно време на минус - допустимо ли е това и имам ли въпреки това право на плащане?

В период на липса на отдаване под наем работодателят трябва да продължи да изплаща Вашето основно възнаграждение за седмично договорените часове в трудовия договор. Вашият работодател не може да води отчета за работното време на минус.

Работя 40 часа седмично за клиента, ще получавам ли добавки за извънреден труд?

По принцип всички часове, които отработвате повече от уговореното в трудовия договор, следва да бъдат начислени във Вашия отчет за работното време. Месечната граница за часовете, над която се изплащат добавки за извънреден труд, е фиксирана в тарифния договор. Добавките за извънреден труд трябва да се изплащат ежемесечно.

Работя в металургичния отрасъл, имам ли право на добавки за отрасъла?

Да, по-точно след 6-та седмица при същия клиент, освен ако това не е занаятчийско предприятие.

Добавки за отрасъла са договорени и за други отрасли. Добавките се начисляват към почасовото възнаграждение. Размерът варира в зависимост от отрасъла, продължителността на заетост и скалата на заплащане.

Извънтарифната ми надбавка беше намалена, когато се увеличи почасовото заплащане по тарифния трудов договор – законно ли е това?

Извънтарифната надбавка е доброволно плащане от страна на работодателя. Често тя се предоставя в трудовия договор като се допуска оттеглянето ѝ. Ако това е така, работодателят може да намали извънтарифната надбавка. Ако обаче добавката е обещана безусловно, изплащането ѝ трябва да продължи.

В предприятието трябва да работя без защитно облекло – на постоянния персонал е осигурено такова – как е регламентирано това?

По принцип предприятието трябва да Ви предостави защитно облекло при изпълнение на опасна работа – напр. защитни обувки или защитни очила. Това е случай за Работническият съвет на място и за Вашите началници.

Стъпки за защита на собствените Ви права при временна заетост

1 Изясняване на претенция (Обоснована ли е претенцията?)

Кой може да помогне?

Гореща линия, синдикат, държавна консултантска услуга в окръжния съд (това обикновено е и пред-поставка за бъдеща помощ за разходи по дело), интернет, компетентни познати.

3 Уточняване на крайния срок (Докога трябва да бъде предявена иск?)

Какво се случва при превишаване на крайния срок?

В тарифните и трудовите договори са фиксирани крайни срокове. След това претенциите стават невалидни и вече не могат да бъдат предявявани.

5 Правна защита на претенция (Каква подкрепа мога да получа в съда?)

Кой ще ме подкрепи и какво трябва да съблюдавам?

Преди подаване на жалба трябва да са поддържани застраховки за правна защита и членство в синдиката в продължение на три месеца. В случай на помощ за съдебни разноски (заявление до компетентния съд), трябва да се съобщат икономическите условия.

2 Изясняване на размера на претенцията или обхвата на претенцията (Каква сума ми се полага или на какво имам право?)

Защо това е важно?

Претенцията трябва да бъде точно описана (вид, размер, обхват и т.н.), за да може да бъде предявена спрямо предприятието, отдаващо под наем работната ръка. Само в изключителни случаи това може да се случи по-късно.

4 Решение за защита на претенция (Искам ли да водя дело в съда?)

Какво трябва да съблюдавам във връзка с това?

Претенцията трябва да е от финансова или морална значимост. От полза е да получите подкрепа от колеги, семейство или синдикат. Без действаща правна защита (синдикат, застраховка) съдебните разходи на първа инстанция се заплащат самостоятелно.