

- Ce drepturi am în ceea ce privește sănătatea și securitatea la locul de muncă?
- Cum pot afla dacă în cazul meu se aplică prevederile unui contract colectiv de muncă?
- Cine îmi va finanța cursuri de perfecționare profesională?
- Ce trebuie să respecte angajatorii și angajații în cazul unui mini-job?

Răspunsuri la aceste întrebări și la multe alte întrebări găsiți pe site-ul **www.gute-arbeitswelt.nrw**. În plus, veți găsi informații importante, exemple practice și rapoarte și date actuale privind subiectele angajării echitabile, digitalizarea securității muncii, probleme juridice și dreptul de participare la adoptarea deciziilor în întreprindere.

Scopul este de a consolida parteneriatul de negociere colectivă, dreptul de participare la adoptarea deciziilor în întreprindere, de a promova ocuparea forței de muncă supusă obligației asigurărilor sociale, precum și sănătatea și securitatea la locul de muncă și de a utiliza oportunitățile de digitalizare pentru o muncă bună.

Site-ul este administrat de către G.I.B. în cooperare cu Ministerul Muncii, Sănătății și Protecției Sociale (MAGS) NRW și Institutul de Stat pentru Organizarea Muncii (LIA.nrw).

Informații suplimentare sunt disponibile pe site-ul

www.gute-arbeitswelt.nrw

Criterii pentru o muncă temporară echitabilă

- Aplicarea principiului „muncă egală – plată egală” sau a prevederilor contractelor colective pentru munca temporară în contractul de muncă.
- Aceleași condiții de muncă ca și pentru forța de muncă permanentă din societățile beneficiare ale muncii prin agent de muncă temporară (concediu, program de lucru).
- Descrierea clară a sarcinilor cu referire la ramura industrială în care se prestează munca.
- Plata în funcție de activitatea desfășurată în societatea beneficiară a muncii prin agent de muncă temporară. Respectarea corectă a salariilor minime în funcție de ramură, a sporurilor de ramură, a sporurilor pentru orele suplimentare, pentru sărbătorile legale și pentru duminică.
- Rambursarea cheltuielilor de călătorie care corespund cheltuielilor efective.
- Compensarea exclusivă a abaterilor de la timpul de lucru planificat în evidența timpului de lucru.
- Respectarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă. Echipamentul individual de protecție este pus la dispoziție de către angajator (agentul de muncă temporară sau beneficiarul muncii prin agentul de muncă temporară).
- Promovarea oportunităților de perfecționare și calificare continuă.
- Există un comitet de întreprindere în agenția de muncă temporară. Angajații sunt sfătuiți să se adreseze și comitetului de întreprindere din societățile beneficiare ale muncii prin agent de muncă temporară.
- Agenția de muncă temporară nu solicită o răscumpărare după o perioadă maximă de 6 luni, ci sprijină preluarea. Ofertele de locuri de muncă interne la beneficiar sunt transmise lucrătorilor temporari.

Întrebări și răspunsuri despre noile reglementări legale din data de 01.04.2017

De când voi primi același salariu (equal pay) cu cel al angajaților direct la societatea beneficiară?

După nouă luni aveți dreptul la toate componentele salariale brute ale unui angajat direct comparabil. Cu toate acestea, sunt posibile abateri în baza unui contract colectiv de ramură. Dacă sporul de ramură se aplică după șase săptămâni cu o majorare treptată, salariul egal se va plăti abia începând din cea de-a 15-a lună.

Cât timp pot fi împrumutat unei societăți beneficiare a muncii prin agent de muncă temporară?

Noua lege limitează perioada maximă de muncă prin agent de muncă temporară la 18 luni. Fie veți fi preluat de firma beneficiară a muncii prin agent de muncă temporară după 18 luni cu un nou contract de muncă, fie agenția de muncă temporară vă va transfera într-o altă societate.

Cu toate acestea, există reglementări pentru cazurile speciale. Partenerii de negociere colectivă din ramura de desfășurare a activității sau societățile partenere pot conveni perioade maxime mai mari de muncă prin agent de muncă temporară. Prin urmare, perioada maximă de muncă prin agent de muncă temporară poate varia în funcție de domeniul de plasare și de societate.

Când se consideră întreruptă o plasare?

Plasarea dvs. este considerată ca fiind întreruptă dacă nu ați lucrat în întreprinderea beneficiară mai mult de trei luni. Dacă reveniți înainte de expirarea celor trei luni, perioadele de leasing de personal se comasează.

Ce trebuie să fac dacă după depășirea termenului maxim de închiriere a forței de muncă nu mai doresc să fiu plasat?

În acest caz, aveți dreptul să depuneți o obiecție la Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă și, după confirmare, să o prezentați fie agentului dvs. de muncă temporară fie beneficiarului muncii prin agentul de muncă temporară.

Pot fi plasat în societăți aflate în grevă?

Într-o societate aflată într-un conflict de muncă, nu aveți voie să desfășurați activitățile prestate de către greviști. Cu toate acestea, se pot desfășura alte activități dacă nu există dispoziții contrare în contractele colective.

Nu sunt sigur dacă sunt angajat ca lucrător pentru munca prin agent de muncă temporară sau ca parte a unui contract de execuție de lucrări - cum pot să-mi dau seama de aceasta?

Înainte de fiecare plasare, trebuie să primiți informații de la angajator cu privire la faptul că veți fi angajat ca lucrător pentru munca prin agent de muncă temporară. Această obligație de divulgare se aplică și plasărilor de personal aflate în derulare. Comitetul de întreprindere din societatea beneficiară poate oferi, de asemenea, informații.

Angajatorul meu a încheiat cu beneficiarul un contract de execuție de lucrări pentru serviciile mele. Ce trebuie să respect în acest sens?

În cazul unui contract de execuție de lucrări, nu puteți primi instrucțiuni de la beneficiar și nu puteți fi integrat în organizația de muncă a beneficiarului. Dacă sunteți angajat în cadrul unui contract ilegal de execuție de lucrări, aveți dreptul de a fi angajat de către beneficiarul muncii prin agent de muncă temporară.

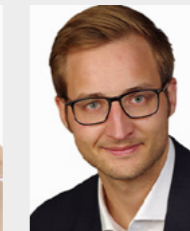
Asistență și contact



Katja Köhler



Can Aydin



Johannes Beckmann

Este suficient un apel telefonic scurt, vom reveni noi cu un apel telefonic!

Contact și înregistrare de luni până vineri de la ora 08:00 până la ora 18:00

0211 – 837 1925

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

Detalii despre oferta de formare, testul rapid „muncă echitabilă prin agent de muncă temporară” și informații despre munca prin agent de muncă temporară și contractele de execuție de lucrări găsiți la:

www.zeitarbeit.nrw.de

**TBS NRW · Centrul regional Düsseldorf
Harkortstraße 15 · D-40210 Düsseldorf
Fax 0211 / 17 93 10-29**

O ofertă din partea Federației Sindicale Germane Renania de Nord-Westfalia (DGB NRW) și a guvernului landului Renania de Nord-Westfalia



Ghid pentru munca prin agent de muncă temporară

Centrul de servicii pentru munca temporară și contract de execuție de lucrări echitabile

• **Ce trebuie și ce este permis să fie în contractul de muncă?**

• **Ce contract colectiv mi se aplică?**

• **La ce salariu am dreptul?**

• **Când și în ce cantitate îmi vor fi rambursate cheltuielile de călătorie?**

• **Ce poate face comitetul de întreprindere al beneficiarului pentru mine?**

• **Ce pot face dacă sunt concediat?**

Consiliere prin e-mail sau telefon

Căutați un loc de muncă sau sunteți angajat printr-un agent de muncă temporară? Lucrați ca specialist extern în cadrul unui contract de execuție de lucrări?

În cazul acesta vă răspundem la întrebări în mod competent. ServiceCenter NRW va recepționa direct solicitarea dumneavoastră și va transmite întrebările către echipa centrului de servicii. Veți fi apelat telefonic în termen de două zile.

Contact: de luni până vineri de la ora 08:00 până la ora 18:00

De asemenea, puteți să ne trimiteți întrebările dvs. prin e-mail:

tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de

Pe pagina noastră de pornire **www.zeitarbeit.nrw.de** veți găsi testul rapid „muncă echitabilă prin agent de muncă temporară” și ghiduri practice privind munca prin agent de muncă temporară și contractele de muncă. Veți afla în ce măsură lucrați în condiții echitabile și când trebuie să acționați.

Comitetele de întreprindere și angajații centrelor de consiliere, Jobcenter și angajații agențiilor de ocupare a forței de muncă ne pot contacta, de asemenea, pentru orice întrebări legate de munca prin agent de muncă temporară și contractele de muncă.

Cerințe pentru relația triunghiulară



Contractul de muncă trebuie să conțină:

• Data începerii raportului de muncă și data încetării, în cazul muncii pe perioadă determinată

• Locul de muncă

• Descrierea activității de desfășurat

• Calificarea necesară

• Încadrarea salarială se face în funcție de munca planificată, sporuri, indemnizații, bonusuri, plăți speciale

• Timpul de lucru

• Referirea la contractul colectiv aplicabil

Comitetul de întreprindere din agenția de muncă temporară este competent pentru toate problemele legate de contractul de muncă.

Contractul de muncă prin agent de muncă temporară descrie, printre altele, calificările necesare pentru locul de muncă, precum și salariul comparativ și reglementările privind securitatea muncii. Comitetul de întreprindere/comitetul personalului al agentului de muncă temporară și al beneficiarului muncii prin agent de muncă temporară au dreptul de a verifica toate contractele de muncă prin agent de muncă temporară.

Comitetul de întreprindere/comitetul personalului din întreprinderea beneficiară a muncii prin agent de muncă este competent pentru toate problemele legate de plasarea la fața locului (de exemplu, protecția muncii, situația și distribuția timpului de lucru).

Întrebări și răspunsuri frecvente cu privire la munca temporară

Unde sunt reglementate temeiurile legale pentru angajarea mea într-o agenție de muncă temporară?

Condițiile specifice sunt descrise în contractul dvs. de muncă. De regulă, acolo se face trimitere la un contract colectiv de muncă. În caz contrar, se aplică legislația generală a muncii.

Am fost încadrat ca muncitor necalificat, dar lucrez ca muncitor calificat - pot intra într-o categorie superioară?

Încadrarea în categoriile superioare este de obicei dificil de realizat. Pentru aceasta, ar trebui să verificați contractul cadru salarial colectiv. Cu toate acestea, aveți dreptul la plată în funcție de munca prestată - adică trebuie să primiți diferența financiară pentru clasificarea dvs.

Agenția mea de angajare temporară nu-mi rambursează cheltuielile de călătorie, chiar dacă călătoresc două ore pe zi pentru a merge la muncă.

Puteți revendica cheltuielile suplimentare în conformitate cu § 670 din BGB. Pe baza legislației fiscale, se poate obține un drept de 30 de cenți/km pentru traseul de la agenția de muncă temporară la beneficiar. Negociați imediat acest lucru în cadrul interviului de angajare.

Când nu sunt plasat, evidența timpului meu de lucru este ținută pe minus de către angajator - este permis acest lucru și mai am totuși dreptul la plată?

Chiar și în perioada fără plasare în muncă, angajatorul trebuie să continue să vă plătească salariul de bază pentru orele săptămânale convenite în contractul de muncă. Nu este permis ca angajatorul dvs. să țină pe minus evidența timpului dvs. de muncă.

Lucrez 40 de ore pe săptămână la beneficiar, ca urmare a acestui fapt beneficiaz de spor de ore suplimentare?

În principiu, toate orele în care lucrați mai mult decât s-a convenit în contractul de muncă vor fi creditate în contul dvs. de timp de lucru. Limita orară lunară de la care trebuie plătite sporuri pentru ore suplimentare este stabilită în contractul colectiv de ramură. Sporurile pentru orele suplimentare trebuie achitate lunar.

Lucrez în industria metalurgică, am dreptul la sporurile de ramură?

Da, și anume după cea de-a 6-a săptămână de muncă la același beneficiar, cu excepția cazului în care este vorba de o întreprindere meșteșugărească.

S-au convenit sporuri suplimentare și pentru alte ramuri industriale. Sporurile se adaugă salariului pe oră. Cuantumul variază în funcție de ramură, durata ocupării și categoria salarială.

Sporul meu extratarifar a fost redus pe când salariul orar stipulat de contractul colectiv a crescut - este legal acest lucru?

Sporul extratarifar este o prestație voluntară din partea angajatorului. Adesea, acesta se acordă în contractul de muncă cu posibilitatea de revocare. În acest caz, angajatorul poate reduce sporul extratarifar. Cu toate acestea, dacă sporul este promis necondiționat, plata acestuia va trebui să continue.

În întreprinderea de plasare trebuie să lucrez fără îmbrăcăminte de protecție - angajații permanenți o poartă - cum este reglementat acest lucru?

Întreprinderea de plasare trebuie să vă ofere întotdeauna îmbrăcăminte de protecție pentru lucrările periculoase, de ex. încălțăminte de protecție sau ochelari de protecție. Acesta este un caz de competența comitetului de întreprindere de la fața locului și a dispecerilor.

Pași pentru a vă asigura respectarea propriilor drepturi în munca temporară

1 Clarificarea dreptului revendicat (Este justificat dreptul revendicat?)

Cine poate ajuta?

Linia de asistență telefonică, sindicat, asistența de stat de pe lângă judecătoria districtuală (aceasta este de obicei o condiție prealabilă pentru solicitarea ulterioară de asistență juridică), internet, cunoștințe competente.

3 Clarificarea termenului de decădere din drepturi (Până când trebuie revendicat un drept?)

Ce se întâmplă dacă termenul de decădere este depășit?

Termenele de decădere din drepturi sunt specificate în contractele colective și contractele de muncă. După aceea are loc decăderea din drepturi și drepturile nu mai pot fi revendicate.

5 Solicitarea pe cale legală a drepturilor (Ce sprijin pot obține în instanță?)

Cine mă sprijină și ce trebuie să respect?

Înainte de a iniția un proces, trebuie să fi deținut cel puțin trei luni calitatea de membru la o societate de asigurări pentru cheltuielile juridice și sindicate. În cazul asistenței judiciare pentru preluarea costurilor de judecată (cerere către instanța competentă), trebuie prezentată situația economică.

Clarificați nivelul sau domeniul de aplicare al dreptului revendicat (Câți bani mi se cuvin sau la ce am dreptul?)

De ce este important acest lucru?

Dreptul revendicat trebuie descris cu precizie (tip, sumă, domeniu de aplicare etc.) pentru a putea fi revendicat față de agentul de muncă temporară. Acest lucru se poate face ulterior numai în cazuri excepționale.

Impunerea drepturilor (Trebuie să intentez o acțiune în justiție?)

Ce trebuie să iau în considerare în acest sens?

Dreptul revendicat trebuie să fie important din punct de vedere financiar sau moral. Puteți să cereți sprijin de la colegi, familie sau sindicat. În absența unei protecții juridice valabile (sindicat, asigurare), trebuie să achitați singur cheltuielile de judecată în primă instanță.