

Телефон за защита на труда в Северен Рейн-Вестфалия

пон. до пет. 08:00–18:00 ч.

0211-855 33 11

KomNet

Онлайн порталът за защита на труда:

www.komnet.nrw.de

Добър работен свят – Северен Рейн-Вестфалия

Какви права имам аз като служител?

Какво трябва да съблюдават работодателите
и служителите при несигурна трудова заетост
(minijob)?

Как мога да разбера дали за мен важи
колективен договор?

Какво се включва в трудовия договор?

Отговори на тези и на много други въпроси
предлага интернет страницата

www.gute-arbeitswelt.nrw

Освен това тук ще откриете важна информация,
примери от практиката и актуални съобщения и
дати по темите Справедлива заетост, Дигита-
лизиране защита на труда, Правни положения и
Участие във взимането на решения.

Интернет страницата се администрира от G.I.B.
– дружество с ограничена отговорност за инова-
тивно стимулиране на заетостта в сътрудни-
чество с Министерството на труда, здравето
и социалната политика (MAGS) на Северен Рейн-
Вестфалия и Института на провинцията за за-
щита и организация на труда (LIA).

Данни за контакт



Патриция
Голомбек
Проектъв
асистент



Йоханес
Бекман
Проектъв
ръководител



Лили
Зеболдт
Науч.
сътрудник

Така можете да се свържете с нас

пон. до чет. 08:00–16:00 ч.

пет. 08:00–14:00 ч.

0211 – 837 19 25

tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de



Посетете и нашата интернет страница
www.zeitarbeit.nrw.de.

TBS NRW e.V.
ВестенхелВег 92–94
44137 Дортмунг

Сервизният център Справедлива временна заетост и договори за изработка от 2008 г. се ръководи от **TBS NRW e.V.** Компетентните институции са **Министерството на труда, здравето и социалната политика (MAGS)** Северен Рейн-Вестфалия, както и **Немската федерация на профсъюзите (DGB)** на Северен Рейн-Вестфалия.

С финансовата подкрепа на провинция Северен Рейн-Вестфалия и на **Европейския съюз**.



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



NRW DGB
Deutscher
Gewerkschaftsbund

TBS
NRW



Съветник Договори за изработка

*Ние помагаме за справедливото
оформяне на временната заетост
и договорите за изработка*



Servicestelle
Faire Zeitarbeit und Werkverträge

Какво представлява договорът за изработка?

При договорите за изработка (чл. 631 от Гражданския кодекс (BGB)) страните се договарят за определена дейност или постигнат резултат в замяна на определена парична стойност, възнаграждение.

Примери за договори за изработка:

- Строителните договори установяват изготвянето на ясно определен строителен обект
- Ремонтните договори или договорите за поддръжка имат за цел машина или устройство да функционират отново.
- Софтуерното програмиране трябва да се извършва по такъв начин, че дадена програма да изпълнява определени функции, и т.н.

Разлика с договора за услуги

За разлика от договора за изработка, при този за услуги (чл. 611 от BGB) заплащането не зависи от постигнатия резултат. Можете например да използвате услугите на адвокат, но плащането не зависи от това дали по този начин сте постигнали успех пред съда.

Договорите за изработка предвиждат приемащите поръчката да действат като самостоятелни предприемачи. Ако на практика се установи, че това не е така, могат да възникнат правни проблеми. При това не е от значение какво е договорено, а се следи единствено действителното изпълнение. Следните критерии помагат при проверката на договор за изработка:

Критерии за договори за изработка

- Ясно определен резултат или успех се възнаграждават
- Предприятията изпълнители използват собствени работни средства, като машини, инструменти или лаптопи
- При щети или дефекти отговорност носят предприятия изпълнители
- Предприятията изпълнители планират самостоятелно използването на персонала и използват собствено регистриране на работното време
- Служителите на тези предприятия не получават от възлагащия поръчката работни инструкции за мястото, времето или дейността

При проверката от съдилищата винаги се извършва т.нар. **претегляне на всички обстоятелства**. Отделните критерии съответно не са достатъчни за преценяването, което прави оценката сложна и несигурна в правно отношение.

Недобросъвестно оформяне на договора и последствията от него

Договор за изработка с използване на персонал: Незаконно преотстъпване на служители

Ако заетите по договор за изработка получават напр. работни указания от работодател, това може да доведе до „незаконно преотстъпване на служители“.

Това е проблемно, защото за преотстъпването на служители (временна заетост) важат съвсем различни законови правила, претенции по колективни договори и предписания за отговорност. Освен това преотстъпването на служители, за разлика от договорите за изработка, подлежи на по-строги права на участие в решенията на работническия съвет.

Договор за изработка без използване на персонал: Фиктивна самостоятелна заетост

За фиктивна самостоятелна заетост става дума, ако самоосигуряващите се лица формално изпълняват договор за изработка, но в действителност е налице самостоятелна заетост.

За разлика от служителите, самоосигуряващите се не могат да се позовават на претенции, базиращи се на трудовото право. Към това спадат, наред с другото, минималната надница, минималният отпуск, продължаване на изплащането на възнаграждението в случай на болест, защита от уволнение или гаранциите от социалноосигурителната система.

Разпознаване на фиктивна самостоятелна заетост

В чл. 611а от BGB се описват характеристиките, по които се различава зависимата заетост от истинската самостоятелна заетост:

Като служител се описва лице, което

- работи на служба при друг,
- обвързано е с инструкции, зависимо е от други
- и работи в лична зависимост.

И при определянето на фиктивната самостоятелна заетост се извършва претегляне на всички обстоятелства.

Немското пенсионно осигуряване (DRV) взема решение за това в рамките на т.нар. процедура по установяване на статуса.

Ако двете страни са съгласни с това, че е налице зависимо трудово отношение, проверка не е необходима.

Фиктивната самостоятелна заетост не е задължително да е резултат само от некоректен договор за изработка, самоосигуряващите се лица могат да сключват и фалшиви договори за услуги.

Правна рамка за защита на труда

Мерките за защита на труда трябва да се съгласуват в сътрудничество с множество работодатели съгласно държавните (чл. 8 от Закона за защита на труда) и отрасловите предписания (чл. 6 от DGUV (Предписания на професионалния съюз на Германия), предписание 1).

Това е случаят при използване на служители в чужди филиали на предприятията изпълнители.

Възможни рискове за заетите по договори за изработка:

- Те не познават опасностите във филиала, в който работят
- Те нямат местно лице за контакт

За да бъде възможно най-сигурно използването в чужди фирми, работническият съвет може да се включи при:

- изготвянето на списъка с дейности
- избор на чужда фирма и установяване на правилата за защита на труда
- установяване на отговорниците за поръчката
- инструктажа на служителите
- контрол на мерките
- провеждане на разговори за обратна връзка и оценка на чуждата фирма

Ако Вие като работнически съвет или консултативен орган се интересувате от нашите формати за обучение за договорите за изработка, не се колебайте да се свържете с нас.