

Bezpieczeństwo pracy – telefon kontaktowy NRW

od pn. do pt. 08:00–18:00

0211-855 33 11

KomNet

Bezpieczeństwo pracy – portal online:

www.komnet.nrw.de

Gute Arbeitswelt NRW Dobre środowisko pracy w Nadrenii Północnej-Westfalii

Jakie prawa przysługują pracownikom?

O czym muszą pamiętać pracodawcy i osoby zatrudnione w przypadku zatrudnienia w niewielkim wymiarze godzin (Minijob)?

Jak mogę się dowiedzieć, czy dotyczy mnie układ zbiorowy pracy?

Co powinna zawierać umowa o pracę?

Odpowiedzi na te i wiele innych pytań oferuje strona internetowa

www.gute-arbeitswelt.nrw

Ponadto można tu znaleźć ważne informacje, przykłady praktyczne oraz aktualne wiadomości i terminy dotyczące tematyki uczciwego zatrudniania pracowników, cyfryzacji, bezpieczeństwa pracy, spraw prawnych i reprezentacji interesów pracowniczych.

Strona internetowa prowadzona jest przez G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH we współpracy z Ministerstwem Pracy, Zdrowia i Spraw Społecznych (niem. MAGS) NRW oraz Krajowym Instytutem Bezpieczeństwa i Organizacji Pracy (niem. LIA).

Kontakt



Patrizia Golombek
Asystentka projektu



Johannes Beckmann
Kierownik projektu



Lilli Seboldt
Asystentka naukowa

Zapraszamy

od pn. do czw. 08:00–16:00
pt. 08:00–14:00

0211 – 837 19 25

tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de



Zapraszamy także na naszą stronę internetową
www.zeitarbeit.nrw.de

TBS NRW e.V.
Westenhellweg 92-94
44137 Dortmund

Punkt konsultacyjny Faire Zeitarbeit und Werkverträge (Uczciwa praca tymczasowa i uczciwe umowy o dzieło) prowadzona jest od 2008 roku przez **TBS NRW e.V.** Instytucją prowadzącą jest **Ministerstwo Pracy, Zdrowia i Spraw Społecznych (niem. MAGS) NRW** oraz **Niemieckie Zrzeszenie Związków Zawodowych (niem. DGB) NRW**.

Finansowego wsparcia udziela **kraj związkowy Nadrenia Północna-Westfalia** oraz **Unia Europejska**.



Kofinanziert von der Europäischen Union

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



NRW DGB Deutscher Gewerkschaftsbund



Poradnik w sprawie umów o dzieło

*Pomagamy w uczciwym kształtowaniu
pracy tymczasowej i umów o dzieło*



Servicestelle
Faire Zeitarbeit und Werkverträge

Czym jest umowa o dzieło?

W przypadku umów o dzieło (§ 631 BGB – niemieckiego kodeksu cywilnego) strony umowy uzgadniają wykonanie ustalonego dzieła lub uzyskanie rezultatu w zamian za określoną wartość pieniężną – wynagrodzenie.

Przykłady umów o dzieło:

- umowy budowlane ustalają wykonanie jasno określonej budowli
- umowy dotyczące naprawy lub utrzymania technicznego mają na celu przywrócenie prawidłowego działania maszynie lub urządzeniu
- przygotowanie oprogramowania należy wykonać w taki sposób, aby program spełniał określone funkcje itd.

Różnica w stosunku do umowy zlecenia

W przeciwieństwie do umowy o dzieło w przypadku umowy zlecenia (§ 611 BGB) zapłata nie jest zależna od rezultatu. Można na przykład korzystać z usług adwokata, nie uzależniając jednak zapłaty od tego, czy wygra się w sądzie.

Umowy o dzieło przewidują, że zleceniobiorcy podejmą samodzielne przedsiębiorcze działania. Jeżeli w praktyce okaże się, że tak nie jest, mogą powstać problemy prawne. Nie ma przy tym znaczenia, co jest uzgodnione umownie, zwraca się uwagę tylko na faktyczne wykonanie. Przy sprawdzaniu umów o dzieło pomagają następujące kryteria:

Kryteria dotyczące umów o dzieło

- wynagradzany jest jasno określony wynik lub rezultat
- przedsiębiorcy wykonujący umowę o dzieło korzystają z własnych maszyn, narzędzi czy laptopów
- w razie szkód czy usterek odpowiadają przedsiębiorcy wykonujący umowę o dzieło
- przedsiębiorcy wykonujący umowę o dzieło samodzielnie planują zatrudnienie pracowników i korzystają z własnej ewidencji czasu pracy
- osoby zatrudnione przez przedsiębiorców wykonujących umowę o dzieło nie otrzymują od zleceniodawców poleceń co do miejsca, czasu czy rodzaju wykonywanych czynności

Podczas badania tych umów przez sądy dokonywane jest zawsze tak zwane **rozważenie całokształtu wszystkich okoliczności**. Poszczególne kryteria nie wystarczają zatem do oceny, skutkiem czego wydanie opinii jest skomplikowane i niepewne z prawnego punktu widzenia.

Nadużycia dotyczące umów o dzieło i ich skutki

Umowa o dzieło z zatrudnieniem pracowników: nielegalne użyczenie pracowników

Jeżeli na przykład osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło otrzymują polecenia od pracodawców, może to prowadzić do „nielegalnego użyczenia pracowników”.

Jest to problematyczne, ponieważ w stosunku do użyczenia pracowników (pracy tymczasowej) obowiązują całkiem inne uregulowania ustawowe, prawa wynikające z układów zbiorowych i przepisy w zakresie odpowiedzialności cywilnej. Ponadto użyczenie pracowników podlega w przeciwieństwie do umów o dzieło większemu zakresowi praw do reprezentacji interesów pracowniczych ze strony rady zakładowej.

Umowa o dzieło bez zatrudniania pracowników: pozorna działalność samodzielna

O pozornej działalności samodzielnej mówi się w sytuacji, kiedy osoby prowadzące samodzielną działalność formalnie wykonują wprawdzie umowę o dzieło, w rzeczywistości jednak chodzi właściwie o zatrudnienie zależne.

W przeciwieństwie do pracobiorców osoby prowadzące samodzielną działalność nie mogą się powoływać na swoje prawa wynikające z prawa pracy. Obejmuje to między innymi płacę minimalną, minimalny urlop wypoczynkowy, ciągłość wynagrodzenia w razie choroby, ochronę na wypadek wypowiedzenia czy też zabezpieczenia wynikające z systemu ubezpieczeń społecznych.

Rozpoznawanie pozornej działalności samodzielnej

W § 611a BGB opisane są cechy, które pozwalają odróżnić zatrudnienie zależne od prawdziwej działalności samodzielnej:

Pracownikiem jest w rozumieniu tych przepisów osoba, która

- pracuje na rzecz innego podmiotu,
- podlega jego poleceniom, jest niesuwerenna
- i pozostaje w stosunku osobistej zależności.

Także przy ustalaniu pozornej działalności samodzielnej dokonuje się rozważenia całokształtu wszystkich okoliczności.

Niemieckie Ubezpieczenie Emerytalne (niem. DRV) rozstrzyga w ramach tak zwanego postępowania stwierdzającego status.

Jeżeli obie strony zgadzają się co do tego, że jest to zależny stosunek pracy, sprawdzanie nie jest konieczne.

Pozorna działalność samodzielna nie musi wynikać tylko z fałszywej umowy o dzieło, prowadzący samodzielną działalność mogą również zawierać fałszywe umowy-zlecenia.

Prawne ramy bezpieczeństwa pracy

Działania związane z bezpieczeństwem pracy muszą być inicjowane w ramach współpracy wielu pracodawców zgodnie z przepisami państwowymi (§ 8 ustawy o bezpieczeństwie pracy) oraz przepisami branżowych towarzystw ubezpieczeniowych (§ 6 DGUV przepis 1).

W przypadku zatrudniania pracowników w zakładach zewnętrznych to przedsiębiorstwo wykonujące umowę o dzieło jest pracodawcą.

Możliwe ryzyka osób zatrudnionych na podstawie umowy o dzieło:

- nie znają zagrożeń występujących w zakładzie pracy, w którym są zatrudnione
- nie mają do kogo się zgłosić w zakładzie

W celu jak najbezpieczniejszego zatrudnienia firmy zewnętrznej rada zakładowa może uczestniczyć w następujących działaniach:

- sporządzenie wykazu robót
- wybór firmy zewnętrznej i ustalenie przepisów bezpieczeństwa pracy
- ustalenie osób odpowiedzialnych za zlecenie
- instruktaż dla osób zatrudnionych
- kontrola podjętych działań
- przeprowadzenie rozmów mających na celu uzyskanie informacji zwrotnych i ocena firmy zewnętrznej

W razie zainteresowania – jako rada zakładowa lub placówka doradcza – naszymi formatami szkoleniowymi na temat umów o dzieło prosimy o kontakt.