

Телефон по вопросам охраны труда NRW

С Пн по Пт 08:00–18:00

0211-855 33 11

KomNet

Онлайн-портал по охране труда:

www.komnet.nrw.de

Хорошая сфера труда земли Северный Рейн-Вестфалия

Каковы мои права как наемного работника?

Что необходимо учитывать работодателям и работникам в случае с мини-работой?

Как мне узнать, действует ли для меня коллективный договор?

Что должен включать трудовой договор?

Найти ответы на эти и многие другие вопросы можно на сайте

www.gute-arbeitswelt.nrw

Кроме того, здесь можно найти важную информацию, практические примеры, а также актуальные сообщения и встречи по вопросам справедливой занятости, цифровизации, охраны труда, законодательства и участия в принятии решений.

Сайт администрирует G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH в сотрудничестве с Министерством труда, здравоохранения и социального обеспечения (MAGS) земли Северный Рейн-Вестфалия и земельным институтом охраны и организации труда (LIA).

Контакты



Patrizia Golombek
Ассистент проекта



Johannes Beckmann
Руководитель проекта



Lilli Seboldt
Научн. работа

Как связаться с нами

С Пн по Чт 08:00–16:00

Пт 08:00–14:00

0211 – 837 19 25

tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de



Также посетите наш сайт
www.zeitarbeit.nrw.de

TBS NRW e.V.
Westenhellweg 92-94
44137 Dortmund (Дортмунд)

За работу сервисного центра «Справедливая временная занятость и договора подряда» с 2008 года отвечает **TBS NRW e.V.**. Базовой организацией выступает **Министерство труда, здравоохранения и социального обеспечения (MAGS) земли Северный Рейн-Вестфалия**, а также **Ассоциация немецких профсоюзов (DGB) земли Северный Рейн-Вестфалия**.

При финансовой поддержке **земли Северный Рейн-Вестфалия** и **Европейского Союза**.



Kofinanziert von der Europäischen Union

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



NRW DGB Deutscher Gewerkschaftsbund

TBS NRW



Справочник по договорам подряда

Мы поможем справедливо оформить временную занятость и договора подряда



Servicestelle
Faire Zeitarbeit und Werkverträge

Что такое договор подряда?

В договорах подряда (§631 Гражданского кодекса) стороны договора оговаривают определенную работу или результат в обмен на определенную денежную стоимость, называемую вознаграждением.

Примеры договоров подряда:

- В договорах строительного подряда указывается возведение конкретного сооружения
- Договора на ремонт или техническое обслуживание направлены на возобновление работы машины или устройства
- Программное обеспечение необходимо программировать таким образом, чтобы программа выполняла определенные функции и т.д.

Отличие от договора предоставления услуг

В отличие от договора подряда в договоре предоставления услуг (§611 Гражданского кодекса) оплата не зависит от успеха. Например, Вы можете воспользоваться услугами адвоката, но выплата при этом не будет зависеть от успеха по делу в суде.

Договора подряда предусматривают, что подрядчики действуют как самозанятые предприниматели. Если на практике окажется, что это не так, могут возникнуть юридические проблемы. При этом не имеет значения, что оговорено в контракте, контролируется только фактическое выполнение. Следующие критерии помогают при проверке договора подряда:

Критерии договоров подряда

- Оплачивается четко определенный результат или успех
- Фирмы-подрядчики используют собственные средства труда, такие как машины, инструменты или ноутбуки
- За повреждения или дефекты ответственность несут фирмы-подрядчики
- Фирмы-подрядчики самостоятельно планируют набор персонала и используют собственный учет рабочего времени
- Работники фирм-подрядчиков не получают от заказчика никаких рабочих инструкций относительно места, времени или видов работ

При проверке дела в суде всегда проводится так называемая **оценка всех совокупных обстоятельств**. То есть отдельных критериев недостаточно для оценки, что делает оценку сложной и юридически неточной.

Неправильное составление договора и последствия

Договор подряда с привлечением персонала: Незаконная переуступка наемных работников

Например, получение работниками, работающими по договору подряда, рабочих инструкций от работодателя может привести к «незаконной переуступке наемных работников».

Это проблематично, поскольку в отношении переуступки наемных работников (временная работа) действуют совершенно другие правовые нормы, требования коллективных договоров и положения об ответственности. Кроме того, в отличие от договоров подряда переуступка наемных работников подпадает под действие более широких прав производственного совета на участие в принятии решений.

Договор подряда без привлечения персонала: фиктивная самостоятельность

О фиктивной самозанятости речь идет в том случае, когда самозанятые лица хотя формально и выполняют договор подряда, но на самом деле существует зависимая занятость.

В отличие от наемных работников самозанятые лица не могут ссылаться на требования трудового законодательства. К ним относится среди прочего минимальная заработная плата, минимальный отпуск, продолжение выплаты заработной платы в случае болезни, защита от необоснованного увольнения или также страхование через систему социального обеспечения.

Распознавание фиктивной самозанятости

В § 611a Гражданского кодекса описаны характеристики, которые должны отличать зависимую занятость от настоящей самозанятости:

Наемным работником в соответствии с этим следует называть того, кто

- работает на службе у другого лица,
- подчиняется его указаниям, мнению
- и находится в личной зависимости.

При определении фиктивной самозанятости также оцениваются все совокупные обстоятельства.

Немецкий фонд пенсионного страхования (DRV) принимает решение об этом в рамках так называемой процедуры определения статуса.

Если обе стороны согласны с тем, что существуют зависимые трудовые отношения, в проверке нет необходимости.

Фиктивная самозанятость не обязательно является результатом только договора подряда с нарушениями, самозанятые лица могут также заключать фиктивные договоры предоставления услуг.

Правовые рамки охраны труда

В случае сотрудничества нескольких работодателей меры по охране труда необходимо согласовывать согласно государственным (§8 Закона об охране труда) и профсоюзным предписаниям (§6 DGUV предписание 1).

Это касается использования работников на сторонних предприятиях фирм-подрядчиков.

Возможные риски работников, работающих по договору подряда:

- Они не осведомлены об окружающих опасностях на фирме заемного труда
- У них нет контактных лиц на фирме

Для максимально безопасного привлечения сторонней фирмы производственный совет может принимать участие в:

- составлении перечня работ
- выборе сторонней фирмы и определении положений об охране труда
- определении лица, ответственного за заказ
- проведении инструктажа для работников
- контроле мер
- проведении разговоров, где дается обратная связь и оценка сторонней фирмы

Если Вы в качестве производственного совета или консультационного центра заинтересованы в наших тренингах по договорам подряда, свяжитесь с нами.