

Osoba do kontaktów w kwestiach pracy tymczasowej i umów o dzieło

Dodatki za pracę dodatkową i dodatki branżowe

Bezpieczeństwo pracy i wypowiedzenie

Choroba i urlop

I znacznie więcej...

Odpowiadamy na pytania...

...i pomagamy, by praca tymczasowa i umowy o dzieło odbywały się na uczciwych warunkach.

We wszystkich kwestiach dotyczących tematyki pracy tymczasowej i umów o dzieło mogą się do nas zwracać również rady zakładowe oraz pracownicy placówek doradczych, urzędów i agencji pracy.

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 zatrudnienia 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

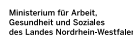
Tutaj można znaleźć „Szybki test na uczciwość pracy tymczasowej” i inne informacje oraz aktualne artykuły na temat pracy tymczasowej.

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



NRW DGB
Deutscher Gewerkschaftsbund



Poradnik w sprawie pracy tymczasowej

Pomagamy w uczciwym kształtowaniu pracy tymczasowej i umów o dzieło



Servicestelle
Faire Zeitarbeit und Werkverträge

Ogólne warunki ramowe pracy tymczasowej

Jak długo wolno zatrudniać pracownika tymczasowego w tym samym zakładzie?

W ustawie w sprawie użyczenia pracowników ustalono maksymalny czas trwania użyczenia na 18 miesięcy. W niektórych branżach można też jednak odstąpić od ustawowego maksymalnego czasu trwania użyczenia. Jeżeli zatrudnienie trwa dłużej niż jest to dozwolone, ustawa przewiduje przejście osoby zatrudnionej przez zakład zatrudniający. Dopóki zachowany jest maksymalny czas trwania użyczenia, nie ma ustawowego obowiązku przejścia pracownika na stałe zatrudnienie.

Jaka płaca godzinowa przysługuje pracownikowi tymczasowemu i od kiedy będzie taka sama jak płaca pracowników zatrudnionych na stałe (equal pay)?

Układy zbiorowe pracy są podstawą warunków zatrudnienia dla prawie wszystkich osób zatrudnionych w ramach pracy tymczasowej. W obu najczęstszych układach zbiorowych pracy (DGB iGZ lub BAP) można znaleźć w tak zwanym płacowym układzie zbiorowym, jaka płaca godzinowa musi być wypłacana za jakie czynności.

Po 9 miesiącach w tym samym zakładzie zatrudnienia pracownikowi przysługuje z reguły prawo do takiego samego wynagrodzenia jak pracownicy zatrudnieni w tym zakładzie na porównywalnym stanowisku na stałe. W niektórych branżach termin ten może być przedłużony na podstawie tak zwanych układów zbiorowych w sprawie dodatków branżowych do 15 miesięcy. Jednocześnie jednak płaca godzinowa musi być zgodnie z danym uregulowaniem branżowym najpóźniej od szóstego tygodnia stopniowo podnoszona.

Jaki wpływ na te uregulowania mają przerwy w zatrudnieniu?

Dopóki pomiędzy dwoma zatrudnieniami w tym samym zakładzie zatrudnienia istnieją maksymalnie 3 miesiące przerwy, czasy zatrudnienia służące do obliczania maksymalnego czasu trwania użyczenia pracownika i equal pay są sumowane. Jeżeli przerwa trwa dłużej niż 3 miesiące, liczenie zaczyna się od początku.

Często zadawane pytania

Czy muszę podjąć każde zatrudnienie?

Zasady zatrudnienia uzgadniane są w umowie o pracę. To tutaj należy możliwie dokładnie ustalić, na jakich warunkach chcemy być zatrudnieni. Obejmuje to miejsce pracy, czas pracy lub dni tygodnia, w jakich jesteśmy dostępni.

Jakie są zasady postępowania dotyczące kosztów przejazdów?

W związku z tym, że pracownicy tymczasowi mają często zmieniające się miejsca zatrudnienia, muszą otrzymywać zwrot kosztów przejazdów. Koszty przejazdów powstają na przykład w związku zakupem biletów autobusowych lub korzystaniem z prywatnego samochodu (0,30 €/km). Dokładne zasady zwracania kosztów przejazdów różnią się w zależności od firmy pracy tymczasowej, koniecznie należy jednak przy zatrudnieniu uzyskać lub uzgodnić na piśmie odpowiednie ustalenie w tej sprawie.

Kryteria uczciwej pracy tymczasowej

- **Transparentna umowa o pracę:**
 - konkretyzacja miejsca i czasu pracy
 - wyczerpujący opis wykonywanych czynności i przypisanie do odpowiedniej grupy płacowej
- Informacje o **branży zatrudnienia** i odpowiednich dodatkach branżowych
- Zapłata zgodnie z wykonywanymi czynnościami
- Przestrzeganie wszystkich postanowień **umowy o pracę** i układów zbiorowych
- Istnienie rady zakładowej w przedsiębiorstwie pracy tymczasowej
- **Zwrot kosztów przejazdów**, odpowiadający faktycznym nakładom (dodatkovym)
- **Transparentne planowanie zatrudnienia** z uwzględnieniem życzeń osób zatrudnianych
- **Udostępnianie** środków bezpieczeństwa pracy
- Możliwość uzyskiwania kwalifikacji i **ich doskonalenia** dla pracowników tymczasowych
- **Przekazywanie** wewnętrznych ogłoszeń o pracę w zakładzie pracodawcy-użytkownika
- Brak żądania zmian ze strony przedsiębiorstw pracy tymczasowej po okresie maks. 6 miesięcy, lecz wspieranie **przejmowania pracowników**

Na naszej witrynie internetowej

www.zeitarbeit.nrw.de
można znaleźć „Szybki test na uczciwość pracy tymczasowej”

Czym właściwie jest „płaca gwarantowana”?

Kiedy dane zatrudnienie dobiegnie końca, a firma pracy tymczasowej nie znajdzie pracownikowi nowego zatrudnienia bezpośrednio potem, musi mimo to wypłacać mu zawsze pełne wynagrodzenie wynikające z zawartej umowy. W związku z tym, że pracodawca odpowiada za planowanie zatrudnienia, nie wolno mu przenosić na pracowników ryzyka braku zleceń. Także konto czasu pracy nie powinno być obciążane w czasie luk między okresami zatrudnienia.

Jak dokładnie funkcjonuje konto czasu pracy?

Konto czasu pracy ma na celu wyrównanie różnicy między umownym czasem pracy a faktycznym czasem pracy w ramach zatrudnienia (godziny dodatnie i ujemne). W określonych okolicznościach można uzyskać wypłatę salda konta czasu pracy lub ekwiwalent w formie czasu wolnego. W obrębie jednego zatrudnienia konto czasu pracy nie może być jednostronnie obciążane przez pracodawcę, ponieważ w ten sposób można omijać opisaną wyżej płacę gwarantowaną. Dostęp do konta czasu pracy poza okresami zatrudnienia możliwy jest zawsze tylko za wyraźną zgodą pracownika.