

Persoana dvs. de contact pentru întrebări legate de lucrul temporar și contractele de antrepriză

Sporuri de muncă suplimentară și sporuri de branșă

Protecția muncii și reziliere

Boală și concediu

Și multe altele...

Noi vă răspundem la întrebări...

...și vă sprijinim să organizați echitabil lucrul temporar și contractele de antrepriză.

Și comitetele de întreprindere și angajații centrelor de consiliere, centrelor de locuri de muncă și agențiilor de ocupare a forței de muncă ne pot contacta cu privire la toate întrebările legate de lucrul temporar și contractul de antrepriză.

Mediu de lucru bun NRW

Ce drepturi am ca angajat?

Ce trebuie să respecte angajatorii și angajații în cazul unui mini job?

Cum pot afla dacă mi se aplică un contract colectiv de muncă?

Ce este într-un contract de muncă?

Răspunsuri la aceste întrebări și la multe alte întrebări vă oferă site-ul de internet

www.gute-arbeitswelt.nrw

Veți găsi aici și informații importante, exemple practice și mesaje și programări actuale cu privire la subiectele de angajare echitabilă, digitalizarea protecției muncii, aspecte juridice și participare.

Site-ul de internet este operat de G.I.B. - Societatea pentru promovarea inovatoare a ocupării forței de muncă mbH în cooperare cu Ministerul Muncii, Sănătății și Serviciilor Sociale (MAGS) NRW și cu Institutul Landului pentru Protecția Muncii și Organizarea Muncii (LIA).

Contact



Patrizia Golombek
Asistență de proiect



Johannes Beckmann
Managementul de proiect



Lilli Seboldt
Cooperare științifică

Cum ne găsiți

Luni până joi 08:00–16:00
Vineri 08:00–14:00

0211 – 837 19 25

tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de



Vizitați și pagina noastră web
www.zeitarbeit.nrw.de

Aici veți găsi „Test rapid lucru temporar echitabil” și informații suplimentare, precum și conținut actual pe tema lucrului temporar.

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

Punct de servicii lucru temporar echitabil și contracte de antrepriză sunt operate de **TBS NRW e.V.** din 2008. Instituțiile sunt **Ministerul Muncii, Sănătății și Serviciilor Sociale (MAGS) NRW** precum și **Asociația Sindicatelor Germane (DGB) NRW**. Cu sprijinul financiar al **landului Renania de Nord Westfalia** și al **Uniunii Europene**.



Kofinanziert von der Europäischen Union

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



NRW DGB Deutscher Gewerkschaftsbund



Ghid lucru temporar

*Vă sprijinim să organizați echitabil
lucrul temporar și contractele de
antrepriză*



Servicestelle
Faire Zeitarbeit und Werkverträge

Condiții-cadru generale de lucru temporar

Cât timp pot activa ca angajat temporar la aceeași companie?

O perioadă maximă de contractare de 18 luni este stipulată în Legea privind contractarea angajaților. În unele branșe este posibilă totuși abaterea de la perioada maximă legală de contractare. În cazul în care activitatea durează mai mult decât este permis, legea prevede ca angajatul să fie preluat de către compania respectivă. Totuși, atât timp cât este respectată perioada maximă de contractare, nu există obligații legale de preluare ca angajat permanent.

La ce salariu pe oră am dreptul și de când voi primi același salariu ca angajații permanenți (egalitate salarială)?

Pentru aproape toți angajații cu lucru temporar, contractele colective de muncă stau la baza condițiilor de angajare. În cele mai des întâlnite două contracte colective de muncă (DGB iGZ resp. BAP) veți găsi așa-numitul contract colectiv de muncă privind salarizarea, care stabilește salariul pe oră care trebuie plătit pentru activități.

După 9 luni în aceeași companie, aveți, de obicei, dreptul la același salariu ca și angajații permanenți comparabili. În unele branșe, această perioadă poate fi extinsă și până la 15 luni prin așa-numitele contracte colective de muncă privind sporul de branșă. În același timp, salariul pe oră trebuie să crească treptat, în conformitate cu reglementările relevante din branșă, cel târziu din a șasea săptămână.

Cum afectează întreruperile de activitate aceste reglementări?

Atât timp cât există o pauză de maximum 3 luni între două activități în aceeași companie, durata de activitate se adună pentru a calcula perioada maximă de contractare și egalitatea salarială. Dacă o întrerupere durează mai mult de 3 luni, se calculează din nou de la început.

Întrebări adresate frecvent

Trebuie să mă prezint la fiecare activitate?

Regulile pentru posibilele sarcini corespund cu cele din contractul de muncă. Aici trebuie specificat cât mai precis posibil în ce condiții ați dori să activați. Sunt incluse locul de muncă, programul de muncă sau zilele săptămânii în care sunteți disponibil.

Cum se procedează cu cheltuielile de deplasare?

Deoarece lucrătorii temporari au adesea locații diferite de activitate, cheltuielile lor de deplasare trebuie rambursate. Cheltuielile de deplasare pot apărea, de exemplu, pentru biletele de autobuz sau pentru utilizarea unei mașini private (0,30 €/km). Gestionarea exactă a rambursării cheltuielilor de deplasare diferă în funcție de compania de lucru temporar, dar cu siguranță ar trebui să primiți sau să conveniți asupra unui regulament scris în acest sens, atunci când sunteți solicitat pentru o activitate.

Criterii pentru lucrul temporar echitabil

• Contract de muncă transparent:

- Specificarea locului de muncă și a programului de lucru
- Descrierea detaliată a activității și clasificarea potrivită

• Informații despre **branșa de activitate** și sporurile corespunzătoare de branșă

• Plata bazată pe activitatea efectivă efectuată

• Toate reglementările din **contractele de muncă și din contractele colective de muncă** sunt respectate

• În companiile de lucru temporar există un **comitet de întreprindere**

• **Rambursarea cheltuielilor de deplasare** care corespund cheltuielilor (suplimentare) reale

• **Planificarea transparentă a activității** ținând cont de dorințele angajatului

• **Echipamentul de protecție a muncii** va fi pus la dispoziție

Despre ce este acest „salariu garantat”?

În cazul în care activitatea dvs. se încheie și compania de lucru temporar nu vă găsește imediat o nouă activitate, tot trebuie să vi se plătească întregul salariu contractual. Întrucât angajatorul este responsabil pentru planificarea activității, riscul lipsei comenzilor nu trebuie să fie suportat de dvs. Și nici contul de timp de lucru nu trebuie împovărat în perioadele fără activitate.

Cum funcționează exact contul de timp de lucru?

Contul de timp de lucru are funcția de a echilibra diferența dintre timpul de lucru contractual și timpul de lucru efectiv din cadrul activității (ore plus și ore minus). În anumite circumstanțe, vă puteți plăti creditul de timp sau puteți folosi compensarea cu timp liber. În afara unei activități, contul dumneavoastră de timp de lucru nu trebuie să fie împovărat unilateral de către angajator, deoarece acest lucru poate eluda salariul garantat descris mai sus. Accesul la contul de timp de lucru în afara activităților este posibil numai cu acordul dvs. expres.

Pe pagina noastră de internet

www.zeitarbeit.nrw.de
găsiți „Testul rapid lucru temporar echitabil”