

## الدعم والتواصل

تحقيق حرية تنقل العاملين بصورة عادلة يتلقى العاملون من دول الاتحاد الأوروبي الاستشارة والدعم في سبيل الاستفادة بحقوقهم.

### مراكز الاستشارة في

دوسلدورف: +49 (0)211 938 00 51

عبر البريد الإلكتروني: [guia@aulnrw.de](mailto:guia@aulnrw.de)

دورتموند: +49 (0)231 54 50 79 86

عبر البريد الإلكتروني: [strato@aulnrw.de](mailto:strato@aulnrw.de)

[www.bit.ly/2vxBEHB](http://www.bit.ly/2vxBEHB)

مكالمة قصيرة منك  
وستعود الاتصال بك!

مركز خدمات العمالة المؤقتة العادلة وعقود العمل المؤقتة الاستشاريات والاستشاريون متاحون للرد على جميع الأسئلة المتعلقة بالعمالة المؤقتة وعقود العمل المؤقتة.

### الإثنين إلى الجمعة

من الساعة 08:00 إلى 18:00

0211 - 837 1925

عبر البريد الإلكتروني: [tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de](mailto:tbs-zeitarbeit@tbs-nrw.de)

يمكنك الاطلاع على عروض التدريب المجانية لتمثيل مصالح الشركة وغيرها من المعلومات عبر الرابط التالي:

[www.zeitarbeit.nrw.de](http://www.zeitarbeit.nrw.de)

مركز الاستشارات التكنولوجية في شمال الراين ويستفاليا - مكتب  
TBS NRW · Regionalstelle Düsseldorf (TBS NRW) دوسلدورف الإقليمي  
Harkortstraße 15 · D-40210 Düsseldorf

فاكس: 0211 17 93 10 29

## كيف يمكن صياغة بنود عقود العمل المؤقتة بصورة جيدة وعادلة؟

### العاملات والعاملون

- يستعلمون في البداية على أشكال وصيغ عقود العمل المختلفة.
- يتوضعون بنود عقد العمل ويطلبون ترجمة له بلغتهم إذا لزم الأمر.
- يمتنعون عن التوقيع على مستندات غير معروفة أو التوقيع على أي تغييرات تطراً على العقد.
- يسجلون أوقات العمل دائماً بأنفسهم.
- يطلبون المساعدة من مراكز الاستشارة المتخصصة إذا كان يعترضهم شك في إساءة استخدام عقد العمل أو الخدمة.
- يتناقشون مع مجلس العمال أو مجلس الموظفين سواءً لدى جهة العمل الأساسية أو في الجهة المستعيرة لهم.
- يشاركون في عروض وخدمات ممثلي النقابات العمالية.
- يوثقون التعليمات الصادرة من جانب جهة العمل الأساسية في حالة الاستقلالية الظاهرية. ونتيجة لرفع دعوى إثبات حالة يمكن تحديد حالة الموظف وإثبات تلك الحالة باستحقاقات أجور مفتوحة.
- بدلاً من ذلك يمكن الاستناد إلى إجراءات فحص تأمين التقاعد الألماني.

### تمثيل مصالح الشركة

#### استخدام حقوق المعلومات

- الحصول على العقود من الشركات الخارجية وجمع المعلومات
- المتعلقة بنطاق الوقت ومهام ومقر العمل،
- المتعلقة بهيكل تخطيط الموظفين والتدريب المهني،
- المتعلقة بأي تغييرات تطراً على إجراءات العمل وأي طرق جديدة لأداء العمل.

#### الأهمية والتأثير

- توضيح التأثير على ظروف العمل والأجور للعاملين.

#### صياغة أهداف اللجنة

- ما الذي نعتزم تحقيقه؟
- قبول أو تنظيم أو عدم استخدام عقود العمل المؤقتة؟
- تحديد الأولويات.

#### وضع استراتيجية وتدابير

- التحقق من التنفيذ الفعلي:
- الاستقلالية الظاهرية، العمالة المؤقتة (الإعارة)،
- إعلام أفراد الشركة وحشدهم،
- الاستفادة من حق المشاركة في اتخاذ القرارات،
- إبرام اتفاقيات تشغيلية أو خدمية.

#### تحقيق الأهداف

- تحديد الانحرافات،
- ضبط وتدقيق اللوائح.

- ما الحقوق التي أتمتع بها في إطار الصحة والسلامة المهنية؟
- كيف أعرف ما إذا كانت الاتفاقية الجماعية تنطبق علي؟
- من سيمول دورات التعليم المستمر المناسبة لي؟
- ما الذي يجب على أصحاب العمل والموظفين مراعاته عند مباشرة عمل صغير؟

يمكنك زيارة الموقع الإلكتروني [www.gute-arbeitswelt.nrw](http://www.gute-arbeitswelt.nrw) للحصول على إجابات عن هذه الأسئلة وغيرها الكثير. بالإضافة إلى أنك سوف تجد معلومات مهمة وأمثلة عملية وتقارير ومواعيد حديثة تتعلق بموضوعات التوظيف العادل ورقمنة الأمان والسلامة المهنية والمسائل القانونية وإمكانيات المشاركة في اتخاذ القرارات.

الهدف من ذلك يتمثل في تعزيز شراكة الاتفاقيات الجماعية والمشاركة في اتخاذ القرارات وحقوق الموظفين ودعم العمالة الخاضعة للتأمينات الاجتماعية والحفاظ على سلامة وأمان وصحة الموظفين أثناء العمل واستغلال فرص الرقمنة لتحقيق مستويات جيدة في العمل.

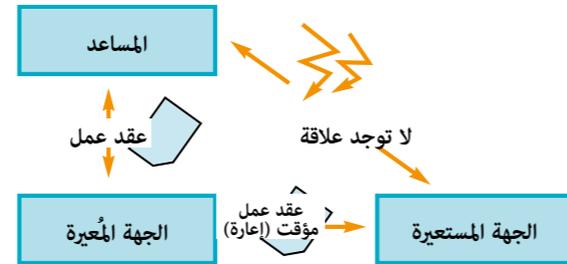
يُدار الموقع الإلكتروني من خلال جمعية تشجيع العمالة المبتكرة (GIB) بالتعاون مع وزارة العمل والصحة والشؤون الاجتماعية في ولاية شمال الراين ويستفاليا والمعهد الوطني لتنظيم العمل (LIA.nrw).

يمكنك الاطلاع على معلومات تفصيلية أكثر من خلال الرابط

[www.gute-arbeitswelt.nrw](http://www.gute-arbeitswelt.nrw)

### بموجب المادة 631 من القانون المدني الألماني (BGB)

- (1) يُلزم عقد العمل المؤقت العامل بأداء العمل الموكل إليه والعمل بدفع الأجر المتفق عليه.
  - (2) ويمكن أن يتمثل موضوع عقد العمل المؤقت في إنتاج شيء أو تعديله بالإضافة إلى نجاح آخر يتحقق من خلال العمل أو الخدمة المنجزة.
- “ويستطيع هذا العامل الاستناد إلى «مساعدين موظفين معينين من جهته (لمساعدته في تنفيذ بنود العقد) المُبرم. وفي هذه الحالة ينفذ المساعدون المهام المطلوبة.



### تحديد عقد الخدمة

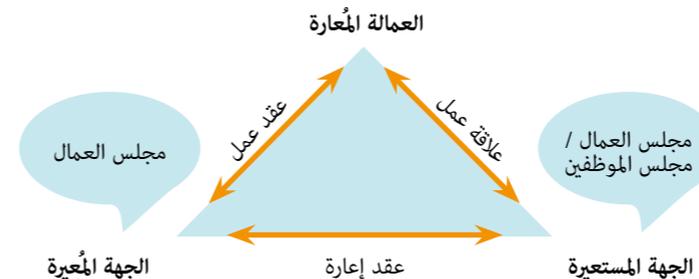
إن عقد الخدمة (بموجب المادة 611 من القانون المدني الألماني) ليس واعدًا بالنجاح بالمقارنة بعقد العمل المؤقت، ولكنه يهدف إلى تقديم خدمة معينة. حيث تتحمل الجهة المستعيرة المخاطر الاقتصادية وتتحمل الجهة المُعيرة تلك المخاطر في حالة إبرام عقد عمل مؤقت. وعادةً ما تُحاسب عقود العمل المؤقتة بناءً على النتائج، أما عقود الخدمة فتُحاسب بالساعة.

تعرف المادة 611a من القانون المدني الألماني المُصاغة بتاريخ 01/04/2017 مصطلح «العامل». وبالاستناد إلى المعايير الموضحة في هذه المادة يمكن التمييز بين الاستقلالية الظاهرية والإعارة غير القانونية للعمال وعقود العمل المؤقتة السليمة.

- تتمتع الجهة المستعيرة بالحق في إصدار تعليمات تتعلق بمضمون العمل وتنفيذه ووقته ومكان تأديته.
- نتيجة عمل أو خدمة محددة.
- محاسبة موجهة نحو النجاح بعد الانتهاء من العمل.
- يستخدم العامل معداته أو أدواته أو حاسوبه المتنقل الشخصي.
- تتحمل الجهة المستعيرة مسؤولية الأضرار وتصحيح العيوب.
- المساعدون (العمال المعينون الخاصون) لا يعملون إلا في نطاق موضوع العقد (على سبيل المثال لا يوجد تمثيل لموظفي العميل في حالة المرض).
- وتسجل الجهة المستعيرة عندئذٍ أوقات العمل بنفسها.

### ما هي احتمالات إساءة استخدام عقود العمل المؤقتة؟

- الاستقلالية الظاهرية: أي العمل بصورة حرة على الرغم من وجود عقد. عمل قانوني مبرم مع الجهة المستعيرة.
  - عقد العمل المؤقت الصوري: أي العمل كمساعد في تنفيذ المهام على الرغم من وجود عقد إعارة قانوني.
- في كلتا الحالتين يتمثل معيار التحديد في الاندماج في الهيكل التنظيمي للجهة المستعيرة. ويجب إجراء تقييم نهائي لجميع الظروف بناءً على المعايير المذكورة أعلاه.



- تنص اللوائح الحكومية والخاصة بجمعيات العمل التعاونية على أن صاحب عمل الموظفين - وهذا هو المقاول أو الجهة المعيرة عندما يعمل الموظفون في شركات خارجية - هو المسؤول الأول عن الأمان والسلامة المهنية للموظفين:
- قانون الأمان والسلامة المهنية (المادة 8)
- اللائحة رقم 1 الخاصة بالتأمين القانوني الألماني ضد الحوادث
- “مبادئ الوقاية الأساسية” (المادة 6)

### المخاطر المحتملة على العاملين على أساس عقد عمل مؤقت:

- لا يعرفون المخاطر المحيطة لدى جهة العمل الأساسية.
- ليس لديهم أشخاص يتواصلون معهم في الجهة المستعيرة.
- لا توجد تعليمات تتعلق بالسلوكيات تجاه العاملين على أساس عقود عمل مؤقتة لدى موظفي جهة العمل الأساسية.

### من أجل جعل الاستناد إلى شركات خارجية أمناً قدر

#### الإمكان، يمكن لمجلس العمال المشاركة في:

- إعداد قائمة بالخدمات المقرر تقديمها واختيار الشركة الخارجية وتحديد لوائح الأمان والسلامة المهنية.
- تحديد الأشخاص المسؤولين عن تنفيذ المهام.
- إصدار توجيهات للموظفين.
- متابعة تنفيذ الإجراءات.
- إجراء نقاشات تغذية راجعة للموظفين وتقييم الشركة الخارجية.

### الدعم والتواصل

NRW هاتف الأمان والسلامة المهنية في  
من الإثنين إلى الجمعة - من الساعة 8:00 إلى 18:00  
0211/855-3311

KomNet، كما يمكنك الدخول إلى  
وهي بوابة إلكترونية تتعلق بالأمان والسلامة المهنية

[www.komnet.nrw.de](http://www.komnet.nrw.de)