**ДОГОВОР ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ НЕ ТО ЖЕ САМОЕ, ЧТО ДОГОВОР ПОДРЯДА**

**Договор подряда и договор по трудоустройству это две полностью различные формы договоров. В медиальной отчетности они тем не менее их часто путают друг с другом. По поводу этого в Гильдесгеймской общей газете Юрген Зоботта, служащий Ассоциации интересов немецких компаний по трудоустройству (АИНКТ) в Нижней Саксонии объясняет разницу в своем читательском письме.**

К сожалению, кажется многие до сих пор не в курсе, что договор по трудоустройству и договор подряда являются двумя совершенно различными формами работы. В статье «Земельное правительство остерегает от недобросовестных методов при наемной работе» речь идет совершенно не о договорах по трудоустройству, как этого можно ожидать из заголовка, а исключительно о подрядных договорах.

При этом обе формы договоров чётко друг от друга отличаются. Договор по найму обозначает, что сотрудник в рамках Закона о найме работников попадает на предприятие-покупатель, через агентство, оказывающее услуги по предоставлению временного персонала так, как будто он был напрямую там занят. На фабрику, например, приходит на смену временная рабочая сила, узнает от руководства на какой позиции он должен работать и получает как правило почасовую оплату от агентства, оказывающего услуги по предоставлению временного персонала.

 Минимальная граница оклада постоянна и закреплена в Тарифном договоре АИНКТ - таким образом в договорах по найму нет демпинга оклада. Тарифный договор и трудовое законодательство кроме того регулируют и все последующие условия в рамках работы. Так временная рабочая сила полностью защищена – каждое злоупотребление — это преступление. Отраслевое объединение АИНКТ утвердило кроме того ещё и Этический кодекс. Кто его нарушит, в экстремальных случаях может потерять членство в самой многочисленной ассоциации работодателей в отрасли наемных работников.

При договоре подряда дела обстоят совершенно по-другому. Предприятия в этом случае не берет сотрудника «в дом», чтобы ослабить пункты договора. При договоре подряда предприятие распределяет целостный этап производства. Субпредприятие берет себе, например, лакировщиков автомобильных дверей. За это «производство» субпредприятие получает определенную сумму. На каких условиях оно будет назначать сотрудников, как много часов и за какой оклад они будут работать и каким образом будут устроены сверхурочные, остается на усмотрение субпредприятия. Здесь это может привести к злоупотреблению, но конечно не должно. Если частное лицо будет красить забор сада работая, на предприятие по покраске, то это сравнимо с договором по подряду.