

**Polska**



Od 01.04.2017 - zmiana zasad  
zatrudnienia pracowników  
tymczasowych Niemczech

2016-12-21 14:42:52



Rząd federalny Republiki Federalnej Niemiec planuje gruntowne zmiany w przepisach dotyczących pracy tymczasowej.

Rząd federalny Republiki Federalnej Niemiec planuje gruntowne zmiany w przepisach dotyczących pracy tymczasowej. Zmiany te wchodzi w życie **01.04.2017**, w szczególności będą one dotyczyć:

### **1. Maksymalnego czasu trwania stosunku pracy**

Od 01.04.2017 pracownicy tymczasowi będą mogli pracować maksymalnie **18 miesięcy** dla pracodawcy użytkownika. Jeśli przerwa w pracy pracownika tymczasowego dla pracodawcy użytkownika wyniesie mniej niż 3 miesiące, wcześniejszy i późniejszy czas pracy są sumowane. Zmiana rzeczywistego pracodawcy (agencji pracy tymczasowej) nie daje możliwości na ominięcie tego przepisu. Czas pracy do 31.03.2017 nie będzie brany pod uwagę przy obliczaniu tego osiemnastomiesięcznego okresu.

Ze względu na zbiorowe układy pracy oraz porozumienia zakładowe mogą zostać w poszczególnych przypadkach przewidziane wyjątki. Poprzez wspomniane wcześniej układy oraz porozumienia rzeczywisty czas pracy może zostać przedłużony do maksymalnie 24 miesięcy.

### **2. Zrównania pracowników tymczasowych z pracownikami pracodawcy użytkownika**

Pracownik tymczasowy musi zostać po **9 miesiącach** zrównany z pracownikami pracodawcy użytkownika na zasadzie „Equal pay” (takie samo wynagrodzenie) oraz „Equal treatment” (takie same warunki pracy). Również czynności wykonywane przez pracowników powinny być porównywalne.

Odstępstwa od tych zasad są dopuszczalne tylko na podstawie układów zbiorowych pracy w branży pracy tymczasowej, w których zagwarantowane są minimalne standardy socjalne oraz ochrona i bezpieczeństwo pracowników.

### **3. Zakazu zatrudniania pracowników tymczasowych podczas strajku**

Pracownicy tymczasowi nie mogą być zatrudniani w celu złamania strajku.

### **4. Wyraźnego oznaczenie stosunku pracy tymczasowej**

Umowa zawarta pomiędzy agencją pracy oraz pracodawcą użytkownikiem musi zostać odpowiednio oznaczona, jako umowa o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Pracownicy tymczasowi muszą zostać od samego początku imiennie wyznaczeni, a każdy pracownik tymczasowy musi zostać pouczony, iż zostaje zatrudniony jako pracownik tymczasowy.

### **5. Zakaz „łańcuchowego” przekazywania pracowników tymczasowych**

Agencja pracy tymczasowej nie może pracownika tymczasowego kierować do pracy na rzecz innej agencji tymczasowej.

opracowano we współpracy z GRAU Rechtsanwälte LLP ([www.graulaw.eu](http://www.graulaw.eu)) / WPHI Berlin



**INNOWACYJNA GOSPODARKA**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MINISTERSTWO  
ROZWOJU**

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI FUNDUSZ  
ROZWOJU REGIONALNEGO



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego