

Od 01.04.2017 - zmiana zasad zatrudnienia pracowników tymczasowych w Niemczech

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.

GRAU Rechtsanwälte LLP jest niemiecką kancelarią oferującą wyspecjalizowaną obsługę prawną przedsiębiorstw w prawie gospodarczym, ze szczególnym uwzględnieniem potrzeb zagranicznych przedsiębiorstw, które eksportują do Niemiec lub prowadzą w Niemczech działalność gospodarczą. Na życzenie Klienta obsługa prowadzona jest całościowo w językach polskim, niemieckim lub angielskim.

Osoby kontaktowe: Mec. Adriana Grau, LL.M.(adriana.grau@graulaw.eu) oraz Mec. Sabine Kemper (sabine.kemper@graulaw.eu)

GRAU Rechtsanwälte LLP |Rödingsmarkt20|20459Hamburg

Tel. +49 40 180 364 020 www.graulaw.eu
Fax: +49 40 180 364 022 office@graulaw.eu

dodał: WPHI Berlin, 21.12.2016
www.berlin.trade.gov.pl

