

Zmiana zasad świadczenia pracy tymczasowej w Niemczech

Z dniem 01 kwietnia 2017 weszły w życie zmiany do ustawy regulującej kwestię tymczasowego użyczenia pracowników ["Arbeitnehmerüberlassungsgesetz", dalej: "AÜG"], które będą miały istotny wpływ na funkcjonowanie całej branży, w tym polskiego personelu oraz przedsiębiorców działających na rynku niemieckim.

Zgodnie z deklarowanymi założeniami, nowelizacja przepisów ukształtowana została, między innymi, w celu (i) zapewniania, iż instytucja użyczenia pracowników będzie wykorzystywana zgodnie z jej przeznaczeniem, (ii) wzmocnienia pozycji prawnej pracowników użyczanych, (iii) wyeliminowania nadużyć, w tym, ukrócenia praktyk zawierania tzw. pozornych umów o dzieło ["Scheinwerkverträge"], co też było wykorzystywane jako instrument obejścia zapisów AÜG w jej dotychczasowym kształcie.

Zgodnie z nowymi regulacjami pracownik tymczasowy co do zasady nie może być stale zatrudniony u pracodawcy użyczającego przez okres dłuży aniżeli osiemnastu miesięcy, bez względu na to czy zatrudnienie wynikło z pośrednictwa jednego bądź kilku agencji pracy. Po upływie tego terminu, wymagane będzie zakończenie świadczenia pracy, a przerwa z tego wynikająca musi wynosić okres co najmniej trzech miesięcy.

Znowelizowana regulacja przewiduje, iż po upływie dziewięciomiesięcznego okresu zatrudnienia, wynagrodzenie pracownika użyczonego musi być zrównane z wynagrodzeniem wypłacanym na danym stanowisku wobec na stale zatrudnionego pracownika [zasada "equal pay"]. Podobnie w tym przypadku, bieg tego okresu ulegnie przerwie w przypadku zakończenia stosunku pracy przez jego upływem, pod warunkiem, iż nowe zatrudnienie nie nastąpi wcześniej aniżeli w okresie co najmniej trzech miesięcy.

W każdym przypadku (maksymalny okres użyczenia, okres zrównania wynagrodzeń) możliwe są odstępstwa od opisanych zasad (np. w drodze ustaleń układów zbiorowych pracy, czy porozumień zakładowych).

Zakazane staje się również zatrudnienie tzw. "łamistrajków" ["Streikbrecher-Verbot"], która to praktyka w praktyce polegała na angażowaniu pracowników tymczasowych w miejsce pracowników objętych strajkiem.

Nowa regulacja wprowadza obostrzenia w aspekcie formalnoprawnego zatrudniania pracowników nakładając większe wymogi formalnoprawne i informacyjne w aspekcie zawierania umów o użyczenie pracownika, by wspomnieć tu o obowiązkowej formie pisemnej czy wymogu zawarcia umowy przed użyczeniem pracownika.

Nieprzestrzeganie zapisów AÜG wiązać się będzie z dotkliwymi sankcjami finansowymi (które sięgają - w zależności od naruszonej normy - do 30.000 bądź do 500.000 EUR za każdy przypadek), administracyjnymi (odebranie pozwolenia na pracę tymczasową bądź prowadzenie agencji), czy też konsekwencjami na gruncie prawa pracy (np. nieważność umowy użyczenia, uznanie istnienia stosunku pracy pomiędzy pracownikiem użyczonym a pracodawcą użyczającym).

W świetle nowych regulacji, tak z perspektywy przedsiębiorców korzystających z pracowników tymczasowych, przedsiębiorców tychże pracowników użyczających jak i samych pracowników istotnego znaczenia nabiera zatem dostosowanie zawartych umów jak i polityki personalnej do

nowych ram prawnych. Odnotowania przy tym wymaga, iż pierwotnie planowane zmiany do AÜG miały zdecydowanie bardziej restrykcyjny charakter, zaś ostatecznie przyjęte rozwiązania pozostawiają wszystkim zainteresowanym relatywnie szeroki zakres możliwości adaptacji do nowych zasad bez istotnie negatywnego wpływu na korzyści jakie wynikają z instytucji użyczenia pracowników.



Autor:
Piotr Gajlewicz