

Wprowadzenie nowych zasad zaostrza wymogi prawne stawiane w Niemczech polskim firmom wykonującym umowy o dzieło (Werkverträge), a także prowadzącym prywatne agencje pracy tymczasowej (Leihfirma).



Polskie firmy działające w Niemczech za sprawą zaostrzeń mają kolejny trudny orzech do zgryzienia. Wprowadzane zmiany w zasadach wypożyczania i wynagradzania pracowników znowu utrudniają życie polskim przedsiębiorcom działającym na rynku niemieckim. Wykonywanie przez polskie firmy zleceń w Niemczech w oparciu o umowę o dzieło, a także wypożyczanie polskiego personelu niemieckim pracodawcom staje się coraz trudniejsze, ponieważ koalicja rządząca wprowadza w życie przepisy ochronne dla pracowników zatrudnianych przy kontraktach opartych o Werkvertrag i dla pracowników zatrudnionych jako Leiharbeiter.

Nowe przepisy mają za cel większą ochronę stosunku pracy oraz gwarantować odpowiednio wysoki poziom wynagradzania pracowników.

Największą wprowadzaną zmianą jest określenie górnej granicy dla okresu zatrudniania pracownika wypożyczanego (Leiharbeiter) do jednego zakładu pracy. Po upływie ustawowego

czasu firma wypożyczająca nie będzie mogła dłużej wypożyczać pracownika do tego samego zakładu pracy. Nowym stanowią także umowy o pracę, które nie mogą być przedłużone poza maksymalny ustawowy czas trwania stosunku pracy opartego na wypożyczeniu pracownika temu samemu zakładowi. Oznacza to, że po upływie okresu zatrudnienia określonego w ustawie nie będzie już można wypożyczać danego pracownika temu samemu zakładowi pracy, a żeby utrzymać pracownika w zakładzie, to trzeba będzie zaoferować mu umowę o pracę na czas nieokreślony. Tym samym po upływie określonego czasu zatrudnienia pracownik wypożyczany stanie się pracownikiem zatrudnionym na stałe, a stosunek pracy będzie oparty o tzw. Festanstellung.

**Wiedza o niemieckich
przepisach to pieniądz!**

**PROFESJONALNE
SZKOLENIA DLA FIRM**



Chcesz poznać obowiązki polskich pracodawców i usługodawców w Niemczech?

Zadzwoń i zamów indywidualne szkolenie dopasowane do potrzeb Twojej firmy!

TEL: 34 34 70 200

Kolejną wprowadzaną zmianą jest oparcie wynagradzania pracowników o zasadę „gleicher Lohn für gleiche Arbeit”, tzn. ta sama płaca za tę samą pracę. Po upływie ustalonego w ustawie czasu trwania stosunku pracy pracownika wypożyczanego, będzie on musiał otrzymać takie samo wynagrodzenie jak osoba zatrudniona na stałe u tego samego pracodawcy. Tym samym podważa się sens działania agencji pracy, ponieważ skoro pracownik wypożyczany ma po pewnym czasie zarabiać dokładnie tyle, ile zarabia jego kolega zatrudniony na stałe na tym samym stanowisku pracy, to z ekonomicznego punktu widzenia wypożyczanie staje się niedochodowe. Wtedy alternatywą pozostaje wykonywanie umów o dzieło i tu przez najbliższe lata upatruje się większe szanse zarobku dla polskich usługodawców sprzedających swoje usługi w Niemczech.

Przedstawione powyżej zmiany przepisów zaowocują w praktyce tym, że polskie firmy działające w Niemczech będą zmuszone do rotowania pracownikami delegowanymi do pracy w Niemczech. Po kilku lub kilkunastu miesiącach będzie musiała nastąpić „zmiana warty” polegająca na tym, że pracownicy będący dłuższy czas w delegacji wrócą do Polski, a na ich stanowiska firma wydeleguje inne osoby. Oczywiście na ten zabieg będą mogły sobie pozwolić duże oraz średniej wielkości firmy, natomiast małe firmy mogą mieć problem z wymianą personelu. Wtedy istnieje duże ryzyko, że ich pracowników przejmą niemieckie firmy. W praktyce będzie wyglądało to tak, że po upływie określonego w ustawie czasu, pracownik oddelegowany do Niemiec albo wróci do kraju, albo otrzyma niemieckie warunki zatrudnienia. De facto polska firma delegująca przez dłuższy czas pracownika do Niemiec musi zapewnić mu niemieckie warunki pracy, gdyż „ustawowo” straci tego pracownika na rzecz głównego wykonawcy lub zakładu, do którego go wypożycza. Takim ryzykiem będą teraz obarczone kontrakty podpisywane przez polskie firmy w Niemczech, co wynika z przepisów obowiązujących na terenie Niemiec, jaki zafundowała nam koalicja rządząca w Niemczech.

W roku 2014 w Niemczech pracowało 660.000 pracowników wypożyczanych (Leiharbeiter), co stanowiło zaledwie 2,1% ogółu wszystkich zatrudnionych. W grupie tej znajdują się przede wszystkim obcokrajowcy, a spośród nich wielu to Polacy. Powszechnie wiadomo, że pracownicy wypożyczani zarabiają mniej niż osoby zatrudnione na stałe, dlatego niemiecki ustawodawca za wszelką cenę chce wyrównać różnice w poziomie wynagradzania tych pracowników, którzy wykonują dokładnie tę samą pracę, ale ich stosunek pracy zdecydowanie różni się – jeden pracownik jest bowiem zatrudniony na zasadzie wypożyczenia, a drugi jest zatrudniony na stałe. Zamysłem niemieckiego ustawodawcy jest wyrównanie ich zarobków. Niezależnie od rodzaju podpisanej umowy mają oni zarabiać tyle samo (nie od razu, ale po upływie pewnego czasu zatrudnienia).

Nowe przepisy uderzają głównie w polskie firmy realizujące w Niemczech umowy o dzieło oraz

prowadzące agencje pracy tymczasowej, ponieważ firmy te muszą sprostać kolejnym wymaganiom. A poprzeczka zawieszona jest coraz wyżej.

Polskie firmy działające na rynku niemieckim muszą podporządkować się przepisom obowiązującym w kraju oddelegowania, a więc w tym przypadku przepisom obowiązującym w Niemczech. Ta zasada unijna mówiąca o stosowaniu przepisów tego kraju, w którym jest wykonywana praca, jest właśnie solą w oku dla polskich pracodawców, którzy delegują lub wypożyczają swoich pracowników do Niemiec. Przedsiębiorcy z takich państw Unii Europejskiej jak Polska, Czechy, Słowacja, Węgry, Rumunia, Bułgaria, Chorwacja, Łotwa, Litwa, Estonia, a także o dziwo Dania, są przeciwni temu, aby wobec pracowników oddelegowanych z ich krajów do Niemiec stosować niemieckie przepisy prawne. Jednak trzeba powiedzieć jasno, że Niemcy nie zgodzą się na to, aby wobec pracowników zatrudnionych w ich kraju stosować ustawodawstwo obcego państwa. Są na to zbyt dumni i nie jest to w ich interesie. Widać to chociażby po przyjętych przez wielką koalicję zmianach prawnych, które wprowadzają przepisy ochronne dla pracowników zatrudnianych przy umowach o dzieło, jak i dla pracowników wypożyczanych. W ten sposób Niemcy zwiększają ochronę pracowników wykonujących pracę na terenie Niemiec oraz dodatkowo gwarantują pracownikom odpowiednio wysoki poziom wynagradzania. O ile rozwiązania te nie są po myśli pracodawców z w/w krajów unijnych, to trzeba wyraźnie podkreślić, że rozwiązania te są dobre dla pracowników pochodzących z tych krajów, a wykonujących pracę w Niemczech. Dają bowiem pracownikom większe gwarancje stabilnej oraz dobrze płatnej pracy.

Opracowanie własne na podstawie informacji przekazanych do publicznej wiadomości przez niemieckie Ministerstwo Pracy, Komisję Europejską oraz Federalny Urząd Statystyczny.

Zdjęcie: aboutpixel.de/Nussknacker © Werner Rebel

Chcesz zdobyć dla polskiej firmy uprawnienia niemieckiej agencji pracy?

Zadzwoń i zleć nam zdobycie zezwolenia dla Twojego przedsiębiorstwa!

TEL: 34 34 70 200