



Polskie certyfikaty agencji pracy nie wystarczają, aby wypożyczać pracowników niemieckim zakładom pracy. Aby działać legalnie, to polska agencja pracy jako pośrednik zatrudnienia musi wystąpić do właściwego niemieckiego urzędu o wydanie niemieckiego zezwolenia na wypożyczenie pracowników na obszarze Niemiec. Po weryfikacji i przejściu odpowiedniej procedury polska firma otrzymuje tymczasowy niemiecki certyfikat agencji pracy tymczasowej.

Zakładanie firmy w Niemczech nie jest konieczne. Można działać w Niemczech jako polska firma. Jednak zezwolenie na wypożyczenie pracowników musi być koniecznie niemieckie.

Działalność gospodarczą związaną z zarobkowym oddelegowywaniem pracowników do pracy u innego pracodawcy można prowadzić generalnie w każdej formie prawnej. Jednak większość istniejących już agencji pracy tymczasowej działających w Niemczech wybrała jako formę działalności spółkę z o.o. Obowiązkiem zawsze jest złożenie wniosku o zezwolenie.

Zanim zostanie złożony wniosek o takie zezwolenie, to agencja pracy musi już dysponować następującymi dokumentami :

a) numer przedsiębiorstwa nadany w polskim Urzędzie Pracy

b) numeru podatkowy nadany w Urzędzie Skarbowym

c) wpis do ewidencji działalności gospodarczej lub wyciąg z Krajowego Rejestru Sądowego

Dodatkowe dokumenty, jakie są potrzebne do złożenia wniosku o zezwolenie na zarobkowe oddelegowywanie pracowników do pracy u innego pracodawcy to przede wszystkim sam wniosek, w którym zawarte są pytania o przedsiębiorstwo, ale także i osobiste pytania skierowane do osoby wnioskującej. Zdolność do wypożyczenia pracownika nie wynika tylko z działalności firmy, ale także z osobistych relacji i cech jej prawnego przedstawiciela. Osoba lub firma ubiegająca się o zezwolenie nie może być karana.

Zarówno wzór niemieckiej umowy o wypożyczenie pracownika innemu pracodawcy, jak również wzór umowy o przekazanie pracownika muszą zostać dołączone do wniosku. Merytoryczna kontrola umów ma duży wpływ już na proces składania wniosku, a jeszcze większe znaczenie w trakcie późniejszej kontroli.

Umowa z pracownikiem i umowa z zakładem pracy muszą bazować na niemieckim prawie i odpowiadać wszelkim przyjętym normom. Najważniejszą rzeczą jest jednak stosowanie umów taryfowych i obowiązujących taryf wynagrodzenia minimalnego. Wszystkie zawierane umowy muszą bazować na aktualnych stawkach wynikających z umów taryfowych.

Przy składaniu wniosku należy zwrócić uwagę na kompletność dokumentów, ponieważ dodatkowe żądania mogą prowadzić do opóźnienia w wydaniu decyzji. Jeśli nie ma możliwości złożenia wszystkich dokumentów, ponieważ odpowiedzialne urzędy jeszcze ich nie dostarczyły, wówczas w ocenie osoby rozpatrującej leży wydanie pozwolenia z zastrzeżeniem odwołania od tej decyzji. Ocenie osoby rozpatrującej podlega również ograniczenie, w razie potrzeby, zakresu decyzji do odpowiedniego stopnia, dlatego poleca się uprzednie wyjaśnienie sprawy z osobą odpowiedzialną.

Uzyskanie zezwolenia dla polskiej firmy to temat trudny i niezwykle czasochłonny. Sama dokumentacja, którą trzeba przedstawić w urzędzie, zawiera ponad 100 stron.