If you are not a German citizen you can ask your employer to get this information sheet and the written conditions of employment issued in your native language.

Ця пам'ятка містить основні положення Закону про лізинг найманих працівників (AÜG) і відображає юридичну позицію Федерального агентства зайнятості. Наведені нижче твердження не можуть замінити юридичної консультації стосовно конкретних випадків.

Пам'ятка для найманих працівників

Найманий працівник — це працівник, якого роботодавець (компанія-виконавець) надає у лізинг сторонній компанії (компанії-замовнику) для виконання певної трудової діяльності. Найманий працівник інтегрується в організаційну структуру компанії-замовника та виконує його розпорядження.
Якщо ви не громадянин Німеччини, ви можете попросити свого роботодавця надати вам цю пам'ятку і письмові умови працевлаштування (див. пункт A.) вашою рідною мовою.
Актуальна версія цієї пам'ятки доступна в мережі Інтернет за посиланням
www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Downloads.

A. Трудові відносини

Ваш роботодавець (компанія-виконавець) повинен мати **дозвіл** Федерального агентства зайнятості на лізинг працівників. Ваш трудовий договір є недійсним, якщо ваш роботодавець не має дозволу, і не застосовуються винятки щодо обов'язкового отримання дозволу. У цьому випадку виникають трудові відносини між вами і компанією-замовником. У вас є можливість зберегти трудові відносини з вашим роботодавцем. Для цього ви повинні протягом одного місяця надати компанії-виконавцю або компанії-замовнику письмову заяву про те, що ви бажаєте зберегти трудові відносини з компанією-виконавцем (так звана заява про збереження трудового договору). При цьому необхідно дотримуватися таких правил: Спочатку ви повинні особисто подати вашу письмову заяву в агентство зайнятості, там ви повинні підтвердити свою особу, що зазначається у заяві. Протягом 3 днів ви повинні надати цю заяву своєму роботодавцю або компанії-замовнику. Заява про збереження трудового договору не узаконює незаконний лізинг працівників ні на минуле, ні на майбутнє. Такий лізинг необхідно негайно припинити.

Якщо дозвіл компанії-виконавця припиняє свою дію протягом трудових відносин, компанія-виконавець повинна негайно повідомити вас про це. Компанія-виконавець повинна повідомити вас про ймовірне закінчення терміну виконання договору. Термін виконання договору становить максимум 12 місяців. Термін виконання договору означає максимальний період часу, який компанія-виконавець має на виконання договорів, що вже укладені з компанією-замовником.

Компанія-виконавець може надавати найманого працівника у лізинг лише в тому разі, якщо вона є його роботодавцем. Перед кожною передачею працівника у лізинг компанії-замовнику компанія-виконавець повинна повідомити працівника, що він буде працювати в якості найманого працівника на умовах лізингу.

Документальне оформлення істотних договірних умов трудових відносин на основі лізингу ґрунтується на § 11, абз. 1 Закону про лізинг найманих працівників. Ваш роботодавець (компанія-виконавець) зобов'язаний видати вам підтвердження істотних договірних умов у письмовій формі. Це підтвердження повинно містити принаймні таку інформацію:

1. ваше ім'я та адресу, а також ім'я та адресу компанії-виконавця,
2. дату початку трудових відносин,
3. у разі строкових трудових відносин — кінцеву дату або очікувану тривалість трудових відносин,
4. місце роботи або, якщо ви не будете прив'язані до одного місця роботи, вказівку про те, що ви можете працювати в різних місцях або вільно обирати своє місце роботи,
5. короткий опис ваших функціональних обов'язків,
6. якщо узгоджено — тривалість випробувального терміну,
7. структуру і розмір оплати праці, зокрема оплату надурочних годин, доплати, надбавки, премії та спеціальні виплати та інші складові оплати праці, кожну з яких слід зазначати окремо, а також їх термін і вид виплати,
8. узгоджений робочий час, перерви та періоди відпочинку; а також, у разі позмінної роботи — систему та ритм позмінної роботи, вимоги до внесення змін у позмінну роботу,
9. у разі роботи за вимогою відповідно до розділу § 12 Закону про роботу з неповним робочим днем та обмеження строку трудового договору (TzBfG):
   - угоду про ваше зобов'язання щодо здійснення своєї трудової діяльності відповідно до обсягу роботи, яка підлягає виконанню,
   - мінімальну кількість годин, які підлягають оплаті,
   - часові рамки, визначені контрольними днями та годинами, які встановлено для здійснення трудової діяльності та
   - термін, впродовж якого ваш роботодавець повинен заздалегідь повідомити вас про стан робочого часу,
10. за домовленістю можливість призначення понаднормової роботи та передумови для цього,
11. кількість днів відпустки,
12. можливе право на підвищення рівня кваліфікації, що забезпечується роботодавцем,
13. у випадку, якщо ваш роботодавець погодився забезпечити вам виробниче пенсійне страхування через страховий фонд, назву та адресу фонду (виняток: сам фонд зобов'язаний надати цю інформацію),
14. процедури, яких необхідно дотримуватися під час розірвання трудових відносин, принаймні вимогу щодо письмової форми та кінцеві терміни припинення трудових відносин, а також кінцевий термін для подання позову про захист від неправомірного звільнення,
15. загальне посилання на тарифні угоди, колективні договори або договори про надання послуг, що застосовуються до трудових відносин, а також положення рівноправно розподілених комісій, які визначають умови праці для сфери церковних роботодавців на основі церковного права,
16. ліцензійний орган, а також місце й дату видачі ліцензії відповідно до § 1 Закону про лізинг найманих працівників (AÜG),
17. вид і розмір виплат на період, коли ви не працюєте на умовах лізингу.

Щоб роботодавець (компанія-виконавець) надав підтвердження, застосовуються такі строки:

- числа 1, 7, 8 і 17:
  не пізніше **першого** дня вашої трудової діяльності
- числа 2–6, 9 і 10:
  не пізніше **сьомого** календарного дня після узгодженого початку ваших трудових відносин
- Усі інші істотні договірні умови:
  не пізніше **одного місяця** після початку ваших трудових відносин.

Загалом ви на умовах лізингу можете працювати на одну й ту саму компанію-замовника не більше 18 місяців[1] (**максимальний термін лізингу**). Щоб не перевищити максимальний термін лізингу, ваш роботодавець повинен врахувати також ваші попередні періоди виконання трудової діяльності у компанії-замовника, в тому числі й укладені для інших роботодавців, якщо інтервал між періодами виконання трудової діяльності становить не більш ніж 3 місяців. Максимальний термін лізингу 18 місяців може варіюватися залежно від колективної угоди у певному секторі промисловості або — у сфері дії такої колективної угоди — колективного договору або договору про надання послуг компанії-замовника.

У разі перевищення максимального терміну лізингу трудові відносини з вашим роботодавцем припиняють свою дію, натомість виникають трудові відносини між вами та компанією-замовником. У вас є можливість зберегти трудові відносини з вашим роботодавцем (компанією-виконавцем). Для цього ви повинні подати зазначену в розділі A., абз.1. заяву про збереження трудового договору.

Якщо ви бажаєте працювати **найманим працівником у м'ясній галузі**, зверніть увагу на те, що з 1 квітня 2021 року лізинг принципово заборонений в основних напрямках цієї галузі, тобто у сфері забою, подрібнення та переробки м'яса. Для цих функцій підприємствам дозволяється використовувати лише штатних працівників.

- Виняток стосується **сфери переробки м'яса**: тут до 31 березня 2024 року в обмеженому обсязі та на особливих умовах дозволяється використовувати найманих працівників за наявності відповідної колективної угоди.
- Ваше виконання такої трудової діяльності не може перевищувати 4 місяці.
- Слід повністю підраховувати період попереднього лізингу працівника через одну й ту саму чи іншу компанію-виконавця у одній компанії-замовнику, якщо інтервал між періодами виконання трудової діяльності становить не більш ніж 6 місяців.
- З першого ж дня трудової діяльності на вас в обов'язковому порядку розповсюджуються ті самі істотні умови праці (див. розділ B.), що й для штатних працівників. Ця умова залишається незмінною, навіть якщо у колективній угоді зазначено інше.

Описане вище обмеження щодо використання найманого персоналу не поширюється на кустарне м'ясне виробництво.

Договір між вашим роботодавцем і компанією-замовником повинен бути чітко прописаний як договір лізингу персоналу (так зване **чітке визначення**). Крім того, ваш роботодавець і компанія-замовник повинні вказати у договорі лізингу або у посиланні на цей договір ваше ім'я (так звана **конкретизація**). Невиконання цих зобов'язань вплине на ваші трудові відносини. У такому разі трудові відносини з вашим роботодавцем припинять свою дію, натомість виникнуть трудові відносини між вами та компанією-замовником. У цьому випадку у вас теж є можливість зберегти трудові відносини з вашим роботодавцем (компанією-виконавцем). Для цього ви повинні подати зазначену в розділі A., абз.1. заяву про збереження трудового договору.

Якщо ви працюєте за кордоном, ви маєте право на відшкодування витрат (наприклад, витрат на проїзд та проживання). Наприклад, вам повинні відшкодувати витрати на поїздки між місцезнаходженням компанії-виконавця та компанії-замовника.[2] Однак у тарифній угоді або окремих договорах можуть бути передбачені інші норми. Чи можуть ці витрати бути відшкодовані податковою інспекцією, і в якому обсязі, залежить від податкових норм, яких необхідно дотримуватися в кожному окремому випадку.
Компанія-виконавець та її співробітники також мають дотримуватися правових норм щодо участі в діяльності підприємства представників трудового колективу (ради трудового колективу, ради персоналу) відп. до Закону про статут підприємства та Закону про представництво робітників та службовців у державних установах федерального і земельного рівня.

Компанія-виконавець не може заборонити вам вступати в трудові відносини з компанією-замовником після припинення ваших трудових відносин на основі лізингу. Якщо така заборона міститься у вашій угоді з компанією-виконавцем або в угоді між компанією-виконавцем і компанією-замовником, вона є неправочинною.

Компанія-виконавець повинна виплачувати вам узгоджену заробітну плату, навіть якщо вона не може забезпечити вас роботою в компанії-замовнику.

Ви не зобов'язані працювати на компанію-замовника, якщо безпосередньо в ній відбувається колективний трудовий спір (страйк). У разі виникнення такого колективного трудового спору компанія-виконавець повинна повідомити вас про те, що ви маєте право відмовитися від надання послуг і не зобов'язані працювати на цю компанію-замовника. Компанії-замовнику заборонено приймати вас на роботу на своє підприємство, якщо у ньому відбувається колективний трудовий спір. У виняткових випадках вас можуть прийняти на роботу на страйкуюче підприємство, якщо компанія-замовник гарантує, що ви не будете використані у якості штрейкбрехера.

B. Принцип рівності

За час, протягом якого ви працюєте на компанію-замовника, ви з першого дня лізингу маєте право на базові умови праці (наприклад, робочий час, відпустку тощо), в тому числі заробітну плату, встановлені для працівників компанії-замовника на аналогічній посаді (принцип рівності)[3]. Ви можете вимагати від компанії-замовника інформацію про базові умови праці та заробітну плату.

Від цього принципу рівності можна відступити лише в наступному випадку: на ваші трудові відносини на основі лізингу розповсюджується тарифна угода, яка регулює базові умови праці. З одного боку, така тарифна угода має застосовуватися, коли між профспілкою та асоціацією роботодавців укладено тарифну угоду і ви є членом профспілки, а ваш роботодавець — членом асоціації роботодавців. З іншого боку, застосування конкретної тарифної угоди може бути узгоджено між вами та роботодавцем у трудовому договорі.

[1] Для обчислення періоду враховуються лише терміни лізингу від 01 квітня 2017 року

[2] Див. § 670 Цивільного кодексу ФРН (BGB)

[3] Див. § 8 абз. 1 Закону про лізинг найманих працівників (AÜG)

На підставі тарифної угоди про тимчасову роботу ви можете отримувати нижчу заробітну плату лише протягом перших 9 місяців[4] з моменту укладення договору лізингу. При обчисленні терміну лізингу ваш роботодавець повинен повністю врахувати також ваші попередні періоди виконання трудової діяльності у компанії-замовника, в тому числі й укладені для інших роботодавців, якщо інтервал між ними складає не більше 3 місяців.

Вам можуть виплачувати заробітну плату, нижчу від встановленої для працівників компанії-замовника на аналогічній посаді, протягом більш ніж 9 місяців, якщо відповідна тарифна угода встановлює еквівалентну заробітну плату, але передбачає її досягнення шляхом поступового підвищення впродовж не більш ніж 15 місяців роботи на умовах лізингу. Поступове підвищення заробітної плати має початися не пізніше ніж з 6 тижня трудової діяльності.

Інакше виглядає ситуація, якщо вас направляють на роботу до компанії-замовника, з якою у вас уже були тимчасові або постійні трудові відносини протягом останніх шести місяців до діючого наразі договору лізингу (**застереження про «обертові двері»**). Це також стосується компанії-замовника, яка утворює концерн з вашим попереднім роботодавцем. У цих випадках ви з самого початку маєте право на такі ж умови праці, які встановлені для працівників компанії-замовника на аналогічній посаді, включаючи оплату праці.

C. Нижній поріг заробітної плати та мінімальна заробітна плата в галузі

Федеральне міністерство праці та соціального захисту (BMAS) випустило 4-ту постанову про нижній поріг заробітної плати у сфері тимчасової зайнятості (LohnUGAÜV5). Встановлена цією постановою **мінімальна погодинна оплата** має перевагу над законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою, якщо перша є вищою. Це означає, що роботодавець повинен виплачувати вам щонайменше заробітну плату, яка передбачена цією постановою. Те ж саме правило розповсюджується на усі наступні постанови про нижній поріг заробітної плати у сфері тимчасової зайнятості (LohnUGAÜV 5). Якщо для найманих працівників не встановлено нижній поріг заробітної плати, необхідно дотримуватися вимог Закону про мінімальну заробітну плату[5]. У цьому випадку ви маєте право на загальну встановлену законом мінімальну заробітну плату.

Відповідно до 5-ї постанови про нижній поріг заробітної плати у сфері тимчасової зайнятості, компанія-виконавець зобов'язана виплачувати вам щонайменше таку заробітну плату брутто за годину (мінімальна погодинна оплата):

a)	з	1 січня 2023 року до 31 березня 2023 року	**12,43**	**євро**
b)	з	1 квітня 2023 року до 31 грудня 2023 року	**13,00**	**євро,**
c)	з	1 січня 2024 року до 31 березня 2024 року	**13,50**	**євро.**

Цей рівень оплати брутто встановлено на усій території ФРН.

Ви маєте право на отримання мінімальної погодинної оплати не пізніше ніж на 15-й банківський день місяця (орієнтиром є Франкфурт-на-Майні), наступного за місяцем, за який сплачується мінімальна погодинна оплата.

Це правило не поширюється на години, відпрацьовані понад звичайну місячну тривалість робочого часу, якщо тарифною угодою передбачено ненормований робочий час (накопичувальний обліковий рахунок понаднормових годин). Цей накопичувальний обліковий рахунок понаднормових годин може включати не більше 200 надурочних годин, при сезонних коливаннях в окремих випадках до 230 надурочних годин. Якщо на вашому рахунку накопичилося більш ніж 150 надурочних годин, то на кожну відпрацьовану годину, що перевищує показник 150 надурочних годин, компанія-виконавець повинна забезпечити фінансове покриття, включаючи внески на соціальне страхування. Ви можете попросити підтвердження цього покриття. Без такого підтвердження ваш накопичувальний обліковий рахунок понаднормових годин може містити не більше 150 надурочних годин.

Якщо ваш зафіксований у договорі робочий час становить менше 35 годин на тиждень, відповідно до вашого робочого часу коригується верхня межа накопичувального облікового рахунку понаднормових годин.

За вашою вимогою з вашого накопичувального облікового рахунку вам будуть оплачуватися години, що перевищують показник 105 надурочних годин. Для працівників, які працюють неповний робочий день, кількість надурочних годин залежить від робочого часу, зафіксованого в трудовому договорі.

Право на мінімальну заробітну плату захищено законом. Передбачені у тарифній угоді або окремих договорах так звані граничні терміни або строки давності, які передбачають анулювання претензій з трудових відносин, якщо претензія не буде заявлена протягом певного періоду часу (наприклад, 3 місяців), не стосуються права на мінімальну заробітну плату. У цих випадках роботодавець не може відмовити у виплаті винагороди в розмірі мінімальної заробітної плати через спливання граничного терміну або строку давності. Передбачені у окремих договорах так звані граничні терміни або строки давності можуть бути загалом неправочинними через порушення вимоги прозорості відп. до § 307, абз. 1, п. 2 Цивільного кодексу ФРН, якщо вони не виключають право на мінімальну заробітну плату. У цьому випадку роботодавець не може посилатися на граничні терміни або строки давності також щодо вашого передбаченого договором права на заробітну плату, яка перевищує рівень мінімальної заробітної плати.

Якщо під час трудової діяльності для компанії-замовника ви виконуєте роботу (наприклад, прибирання, догляд), для якої зараз встановлена інша галузева мінімальна заробітна плата на основі Закону про нормативні умови праці для іноземних працівників, під час виконання такої роботи ви маєте право на призначення діючої в галузі мінімальної оплати праці відповідно до § 8 абз. 3 Закону про нормативні умови праці для іноземних працівників (AentG). Огляд мінімальних заробітних плат згідно з Законом про нормативні умови праці для іноземних працівників можна знайти за наступним посиланням: Мінімальні заробітні плати згідно з Законом про нормативні умови праці для іноземних працівників — станом на 01 червня 2022 року (bmas.de)

D. Соціальне забезпечення

Компанія-виконавець, яка є вашим роботодавцем, як і будь-який інший роботодавець, зобов'язана сплачувати внески на соціальне страхування. Якщо він не виконує це зобов'язання, то відповідальність перекладається на компанію-замовника.[6]

E. Охорона праці та запобігання нещасним випадкам

На вашу трудову діяльність, здійснювану на умовах лізингу, поширюються публічно-правові положення законодавства про охорону праці, які мають бути дотримані на підприємстві компанії-замовника. Відповідальність за дотримання цих норм покладається на компанію-виконавця і компанію-замовника. Компанія-замовник також повинна вжити необхідних заходів для запобігання нещасним випадкам, які передбачені законодавством. Ви зобов'язані дотримуватися відповідних правил.
Компанія-замовник також повинна повідомити вас про наступне, особливо перед початком трудової діяльності та у разі зміни робочої зони:

- небезпечні фактори для здоров'я та безпеки, з якими ви можете зіткнутися під час роботи;
- заходи та засоби захисту і запобігання нещасним випадкам, включаючи охорону здоров'я на робочому місці;
- необхідність спеціальної кваліфікації або професійних навичок, а також особливі ризики робочої зони та заходи, які вживаються або мають бути вжиті.

F. Ваш обов'язок своєчасно реєструватися в службі зайнятості[7]

Якщо ваші трудові відносини з компанією-виконавцем завершуються, ви зобов'язані не пізніше ніж за три місяці до цього зареєструватися в службі зайнятості. Якщо ви дізналися про звільнення менш ніж за три місяці, ви повинні зареєструватися в службі зайнятості протягом трьох днів після того, як дізналися про звільнення.

Вам достатньо повідомити службу зайнятості про завершення трудового договору протягом визначеного терміну через веб-сайт (www.arbeitsagentur.de) або телефоном.

З 1 січня 2022 р. ваше відділення служби зайнятості одразу після реєстрації запропонує вам початкову співбесіду, яку можна буде провести особисто або через відеозв'язок.
Звертаємо вашу увагу: якщо ви не зареєструєтеся вчасно, до вас може бути застосовано тижневий період блокування. Застосування періоду блокування означає, що, незважаючи на ваше право на отримання допомоги по безробіттю, це право буде призупинено, і ви не отримаєте допомогу по безробіттю за цей тиждень.

G. Обов'язок компанії-замовника надавати інформацію про вакантні робочі місця і заявку на прийняття

Компанія-замовник повинна повідомляти вас про вакантні робочі місця на своєму підприємстві. Це може відбуватися, наприклад, шляхом розміщення оголошення в доступному для вас місці на підприємстві чи в компанії-замовника.

Якщо вас направляють на роботу до однієї і тієї ж самої компанії-замовника мінімум на шість місяців і подаєте йому заявку на прийняття в текстовому вигляді, компанія-замовник повинна надати обґрунтовану відповідь у текстовій формі.

H. Доступ до громадських закладів та послуг

Компанія-замовник повинна надавати вам доступ до громадських закладів та послуг компанії — наприклад, до закладів догляду за дітьми, громадського харчування чи транспортних засобів — на тих самих умовах, що й іншим працівникам компанії аналогічного рівня. Однак можуть існувати фактичні причини, які виправдовують різний рівень доступу. Такою причиною може бути, наприклад, якщо ви працюєте на компанію-замовника лише короткий час, і надання вам доступу до громадських закладів та послуг означатиме непропорційно високий адміністративний тягар для компанії-замовника.

I. До кого звертатися у разі виникнення спорів чи запитань?

Вирішенням спорів, які виникають із трудових відносин між вами та компанією-виконавцем (роботодавцем), займаються суди, що спеціалізуються на трудових спорах. Більш детальну інформацію про це вам можуть надати профспілки і асоціації роботодавців, юристи і служби зайнятості у містах Дюссельдорф, Кіль та Нюрнберг, які здійснюють контроль за компаніями-виконавцями.

Якщо у вас виникли сумніви щодо того, чи має компанія-виконавець необхідний дозвіл Федерального агентства зайнятості, ви можете зв'язатися з відповідальним відділом агентства зайнятості у містах Дюссельдорф, Нюрнберг та Кіль. Ці відділи, як і будь-які інші підрозділи агентства зайнятості, також реєструють повідомлення про правопорушення власників ліцензій і перевіряють їх.

Контактні дані трьох відділів, що спеціалізуються на лізингу персоналу:

- Агентство зайнятості м. Дюссельдорф (Agentur für Arbeit Düsseldorf, 40180 Düsseldorf) (тел.: 0211 692 4500);
- Агентство зайнятості м. Кіль (Agentur für Arbeit Kiel, 24131 Kiel) (тел.: 0431 709 1010);
- Агентство зайнятості м. Нюрнберг (Agentur für Arbeit Nürnberg, 90300 Nürnberg) (тел.: 0911 529 4343).

Ці відділи спеціалізуються на лізингу персоналу та контролюють власників ліцензій у кількох федеральних землях: відділ агентства зайнятості м. Дюссельдорф відповідає за федеральні землі Північний Рейн-Вестфалія та Гессен; відділ агентства зайнятості м. Нюрнберг відповідає за федеральні землі Баварія, Баден-Вюртемберг, Рейнланд-Пфальц і Саар; відділ агентства зайнятості м. Кіль відповідає за усі інші федеральні землі.

[4] Для обчислення цього періоду враховуються терміни лізингу від 01 квітня 2017 року

[5] Інформацію про актуальний стан чинних постанов про мінімальну погодинну заробітну плату див. на сайті http://www.bmas.de.

[6] Див. § 28e абз. 2 IV тому Соціального кодексу ФРН (SGB IV)

[7] Див. § 38 абз. 1 III тому Соціального кодексу ФРН (SGB III)