

Ustawa regulująca świadczenie pracy tymczasowej (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz - AÜG) z dnia 7.8.1972 r. z późniejszymi zmianami.

§ 1 Obowiązek uzyskania zezwolenia

(1) (1) Pracodawcy, którzy jako pracodawcy użyczający w ramach swojej działalności gospodarczej chcą użyczać osobom trzecim (pracodawcom użytkownikom) pracowników (pracowników tymczasowych), muszą posiadać zezwolenie. Pracownicy zostają przekazani do pracy z chwilą włączenia ich w organizację pracy pracodawcy użytkownika i podlegają jego poleceniom. Przekazanie pracownika oraz dopuszczenie do podjęcia pracy przez pracowników jako pracowników tymczasowych jest dopuszczalne jedynie wtedy, jeśli między pracodawcą użyczającym a pracownikiem istnieje stosunek pracy. Przekazanie pracowników jest dopuszczalne tymczasowo do maksymalnego okresu określonego w ust. 1b. Pracodawca użyczający oraz pracodawca użytkownik muszą wyraźnie zaznaczyć w łączącej ich umowie, że przekazanie pracownika jest przekazaniem w ramach umowy o przekazaniu pracowników tymczasowych, zanim dojdzie do przekazania pracownika tymczasowego lub do podjęcia przez niego pracy. Przed przekazaniem należy skonkretyzować osobę pracownika tymczasowego powołując się na tę umowę.

(1a) Oddelegowanie pracowników do konsorcjum stworzonego w celu wykonania dzieła nie jest przekazywaniem pracownika, jeżeli pracodawca jest członkiem konsorcjum, a wszystkich członków konsorcjum obowiązują układy zbiorowe pracy tych samych branży oraz gdy wszyscy członkowie konsorcjum w ramach umowy konsorcyjnej zobowiązani są do samodzielnego wykonania świadczeń określonych w umowie. Dla pracodawcy mającego siedzibę w innym kraju członkowskim Europejskiego Obszaru Gospodarczego oddelegowanie pracownika do konsorcjum w celu wykonania dzieła nie stanowi przekazania także wtedy, gdy pracownika oddelegowanego nie obowiązuje niemiecki układ zbiorowy pracy dla tej samej branży co pozostałych członków konsorcjum, ale spełnione są pozostałe przesłanki ze zdania 1.

(1b) Agencja pracy tymczasowej nie może przekazywać tego samego pracownika tymczasowego pracodawcy użytkownikowi na okres dłuższy niż 18 kolejnych miesięcy; pracodawca użytkownik nie może dopuszczać tego samego pracownika tymczasowego przekazanego do pracy dłużej niż przez 18 kolejnych miesięcy. Poprzednie przekazania przez tą samą albo inną agencję pracy tymczasowej temu samemu pracodawcy użytkownikowi należy w pełni wliczyć w okres przekazania, jeżeli między kolejnymi przekazaniem nie upłynął okres trzech miesięcy. W układzie zbiorowym pracy przez strony układu należące do branży objętej pracą tymczasową może zostać zawarta regulacja określająca maksymalną długość okresów przekazania odmiennie od tej ze zdania 1. W zakresie obowiązującego układu zbiorowego pracy, o którym mowa w zdaniu 3, w zakładzie pracy pracodawcy użytkownika nie będącego stroną układu mogą zostać przyjęte odmiennie regulacje zbiorowe na podstawie uzgodnień zakładowych. Jeśli układ zbiorowy zgodnie ze zdaniem 5 dopuszcza możliwość odmiennych regulacji poprzez uzgodnienia zakładowe, można je zastosować również w zakładach pracy pracodawcy użytkownika niebędącego stroną układu zbiorowego do maksymalnego okresu przekazania wynoszącego 24 miesiące, o ile przez ten układ zbiorowy nie zostanie ustalony inny niż określony w zdaniu 1 okres przekazania dla uzgodnień zakładowych. Jeżeli zakład pracodawcy użytkownika niebędącego stroną układu zbiorowego pracy poprzez przyjęcie uzgodnień zakładowych w myśl zdania 4 lub 6, dostanie się w zakres obowiązywania kilku układów zbiorowych należy brać pod uwagę układ zbiorowy branży

reprezentatywnej dla pracodawcy użytkownika. Kościoły i publiczno-prawne związki wyznaniowe mogą przewidywać w swoich uregulowaniach inne niż wspomniane w zdaniu 1 maksymalne okresy przekazania.

(2) Jeżeli pracownicy zostają przekazani osobom trzecim do świadczenia pracy, a użytkownicy nie przejmują typowych obowiązków pracodawcy lub ryzyka pracodawcy (§ 3 ust. 1 nr. 1 do 3), to uznaje się, iż użytkownicy świadczą usługi pośrednictwa pracy.

(3) Niniejszej ustawy, z wyjątkiem § 1b zdania 1, § 16 ust. 1 nr 1f oraz ust. 2 do 5 oraz §§ 17 i 18 nie stosuje się do pracy tymczasowej:

1. między pracodawcami tej samej gałęzi gospodarki w celu uniknięcia pracy w zmniejszonym wymiarze na skutek trudności pracodawcy lub uniknięcia zwolnień, jeżeli przewiduje to zbiorowy układ pracy obowiązujący agencję pracy tymczasowej oraz pracodawcę użytkownika,

2. pomiędzy koncernami w rozumieniu Ustawy o spółkach akcyjnych, jeżeli pracownik nie został zatrudniony i utrzymywany w celu skierowania do pracy tymczasowej,

2a. pomiędzy pracodawcami, jeżeli skierowanie do pracy tymczasowej następuje okazjnie, a pracownik nie został zatrudniony i utrzymywany w celu świadczenia pracy tymczasowej,

2b. pomiędzy pracodawcami, jeżeli zadania pracownika zostały przeniesione od dotychczasowego pracodawcy do innego pracodawcy oraz na podstawie układu zbiorowego pracy w sektorze publicznym:

a) stosunek pracy z dotychczasowym pracodawcą nadal pozostaje utrzymany oraz

b) wykonywanie pracy w przyszłości odbywać się będzie u innego pracodawcy,

2c. pomiędzy pracodawcami, jeżeli są oni osobami prawnymi prawa publicznego i stosują układy zbiorowe pracy sektora publicznego albo regulacje publicznoprawnych związków wyznaniowych, lub

3. pracy zagranicą, jeżeli pracownik tymczasowy zostanie skierowany do utworzonego na podstawie międzynarodowego porozumienia wspólnego niemiecko-zagranicznego przedsiębiorstwa, którego współnikiem jest agencja pracy tymczasowej

§ 1a Zawiadomienie o przekazaniu

(1) Zezwolenia nie potrzebuje pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, który dla uniknięcia pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy na skutek trudności pracodawcy lub zwolnień deleguje pracownika do innego pracodawcy na okres do 12 miesięcy, a pracownik delegowany nie został i nie jest zatrudniony w celu świadczenia pracy tymczasowej, jeżeli o przekazaniu pracownika wcześniej pisemnie zawiadomi Federalną Agencję Pracy.

(2) W zawiadomieniu podać należy:

1. imię i nazwisko, miejsce zamieszkania i adres oraz datę i miejsce urodzenia pracownika tymczasowego,

2. rodzaj świadczonej przez pracownika tymczasowego pracy i ewentualny obowiązek świadczenia pracy poza miejscem zatrudnienia,

3. początek i koniec użyczenia

4. firmę i adres pocztowy pracodawcy użytkownika.

§ 1b Ograniczenia w branży budowlanej

Użyczenie w celu świadczenia pracy tymczasowej zgodnie z § 1 w przedsiębiorstwie budowlanym, które zwyczajowo są wykonywane przez pracowników, jest niedopuszczalne. Wyjątkowo jest ono dopuszczalne, gdy:

- a) między przedsiębiorstwami budowlanymi i innymi przedsiębiorstwami, jeżeli tak stanowią uznane za powszechnie obowiązujące układy zbiorowe pracy obejmujące te przedsiębiorstwa,
- b) pomiędzy przedsiębiorstwami branży budowlanej, jeżeli przedsiębiorca użyczający może wykazać, iż przynajmniej od trzech lat jest objęty tymi samymi ramowymi i socjalnymi układami zbiorowymi pracy lub jest objęty ich uznanymi za powszechnie obowiązujące postanowieniami.

Odmienne niż w zdaniu 2, dla przedsiębiorstw budowlanych z siedzibą w innym państwie członkowskim Europejskiego Obszaru Gospodarczego praca tymczasowa jest dozwolona również wtedy, gdy zagraniczne przedsiębiorstwa nie są objęte niemieckimi ramowymi i socjalnymi układami zbiorowymi pracy lub uznanymi za powszechnie obowiązujące układami zbiorowymi pracy, jednak mogą wykazać, że od przynajmniej trzech lat przeważająco wykonują świadczenia, które objęte są zakresem tych niemieckich ramowych i socjalnych układów zbiorowych pracy, którymi objęty jest zakład pracodawcy użytkownika.

§ 2 Udzielenie i wygaśnięcie zezwolenia

- (1) Zezwolenie udziela się na pisemny wniosek.
- (2) Zezwolenia można udzielić pod warunkiem i z nałożeniem obowiązków, aby zagwarantować, iż nie wystąpią okoliczności, które zgodnie z § 3 powodowałyby konieczność odmowy udzielania zezwolenia. Przyjęcie, zmiana i uzupełnienie obowiązków jest możliwa również po udzieleniu zezwolenia.
- (3) Zezwolenie można udzielić z zastrzeżeniem odwołania, jeżeli całościowa ocena wniosku w nie jest możliwa.
- (4) Zezwolenia udziela się na okres 1 roku. Wniosek o przedłużenie zezwolenia należy złożyć najpóźniej trzy miesiące przed upływem roku. Zezwolenie przedłuża się o następny rok, jeżeli organ zezwalający nie odmówi przedłużenia zezwolenia przed upływem roku. W przypadku oddalenia wniosku uznaje się zezwolenie dla realizacji umów zawartych z pozwoleniem zgodnie z § 1 jako wciąż obowiązujące, jednak nie dłużej niż 12 miesięcy.
- (5) Zezwolenie może zostać udzielone na czas nieokreślony, jeżeli agencja pracy tymczasowej trzy następujące po sobie lata działała z pozwoleniami zgodnie z § 1. Wygasa ono, jeżeli agencja pracy tymczasowej nie korzysta z niego przez okres trzech lat.

§ 2a Opłaty i obowiązki

- (1) Od wniosków o udzielenie i przedłużenie pobiera się od wnioskodawcy opłaty i wydatki.
- (2) Rząd Federalny jest upoważniony, w drodze rozporządzenia dokładnie określić okoliczności podlegające opłacie i ustalić przy tym stałe stawki i stawki ramowe. Opłaty nie mogą w pojedynczym przypadku przekroczyć 2.500 Euro.

§ 3 Odmowa

(1) Odmawia się udzielenia zezwolenia albo jego przedłużenia, jeżeli okoliczności usprawiedliwiają założenie, że wnioskodawca

1. nie posiada koniecznej dla działalności określonej w § 1 wiarygodności, w szczególności z powodu nieprzestrzegania przepisów o ubezpieczeniu społecznym, o potrącaniu i odprowadzaniu podatku dochodowego, o pośrednictwie pracy, o rekrutacji za granicą lub o zatrudnianiu cudzoziemców, o maksymalnej długości przekazania wynikającej z § 1 ust. 1b, o ochronie pracy lub nie wypełnia obowiązków z prawa pracy;
2. ze względu na strukturę swojego zakładu nie jest w stanie prawidłowo wypełniać zwyczajnych obowiązków pracodawcy;
3. nie zapewnia pracownikowi przekazywanemu przysługujących mu zgodnie z § 8 warunków pracy, w tym wynagrodzenia.

(2) Zezwolenia lub jego przedłużenia odmawia się również, jeżeli dla wykonywania działalności zgodnie z § 1 przewidziane jest przedsiębiorstwo, część przedsiębiorstwa lub oddział, które nie jest położone w państwie członkowskim Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej lub w innym państwie członkowskim umowy o Europejskiej Wspólnocie Gospodarczej.

(3) Zezwolenia można odmówić wtedy, gdy wnioskodawca nie jest Niemcem w rozumieniu art. 116 niemieckiej ustawy zasadniczej albo gdy wniosek składa spółka lub osoba prawna, która nie została założona w oparciu o prawo niemieckie lub która nie posiada ani statutowej siedziby ani głównej administracji ani głównej siedziby na obszarze obowiązywania tej ustawy.

(4) Obywatele innych państw członkowskich Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej lub innego państwa będącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym otrzymują zezwolenie na takich samych warunkach jak niemieccy obywatele. Jak obywatele tych państw traktowane są spółki i osoby prawne, które zostały utworzone zgodnie z przepisami tych państw i mają swoje statutowe siedziby, swoje główną administrację lub swój główny oddział na terenie tych państw. Jeżeli te spółki lub osoby prawne mają jedynie swoją siedzibę, nie mają jednakże swojej głównej administracji lub głównego oddziału na terenie tych państw, zdanie 2 obowiązuje tylko wtedy, gdy ich aktywność faktycznie i trwale jest związana z gospodarką państwa członkowskiego lub państwa będącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym.

(5) Obywatele innych niż wskazane w ustępie 4 państw, którzy na mocy międzynarodowego porozumienia zakładają swoją siedzibę na obszarze obowiązywania niniejszej ustawy i przy tym jak i przy ich aktywności gospodarczej nie mogą być mniej korzystnie traktowani niż niemieccy obywatele, otrzymują zezwolenie na takich samych warunkach jak obywatele niemieccy. Jak obywatele wskazani w zdaniu 1 traktuje się spółki, które zostały utworzone zgodnie z przepisami innego państwa.

§ 3a Płaca minimalna

(1) Związki zawodowe i zrzeszenia pracowników, którzy są odpowiedzialni za swoich członków uczestniczących w przekazywaniu pracowników (uprawnione strony zbiorowych układów pracy) i które ustaliły między sobą wiążące na obszarze całego kraju minimalne stawki wynagrodzenia w zbiorowych układach pracy w zakresie pracy tymczasowej, mogą wspólnie złożyć wniosek do Federalnego Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej, aby minimalną stawkę godzinową z układu

zbiorowego uznać w drodze rozporządzenia za obowiązującą; minimalne stawki godzinowe mogą zostać zróżnicowane zgodnie z miejscem zatrudnienia i obejmować regulacje dotyczące wymagalności stosownych roszczeń jak i uzgodnionych wyjątków i ich przesłanek. Wniosek musi zawierać dla okresów przekazania do pracy tymczasowej i okresów pomiędzy przekazaniem do pracy tymczasowej jednolite minimalne stawki godzinowe. Wniosek należy pisemnie uzasadnić.

(2) Federalne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej może, jeżeli jest to wskazane dla ochrony interesu publicznego, ustalić w drodze rozporządzenia bez konieczności uzyskania zgody Bundesrat (Rady Federalnej), iż zawnioskowane na podstawie układu zbiorowego minimalne stawki godzinowe płacy zgodnie z ust. 1 znajdują zastosowanie jako wiążąca minimalna granica wynagrodzenia dla wszystkich objętych zakresem tego rozporządzenia pracodawców jak i pracowników tymczasowych. Wydający rozporządzenie może przejąć wniosek do rozporządzenia tylko bez zmiany jego treści.

(3) Wydający rozporządzenie przy podejmowaniu decyzji, o której mowa w ustępie 2, ma w ramach całościowej oceny wziąć pod uwagę czy prócz celów niniejszej ustawy, rozporządzenie wspomniane w ust. 2 jest w stanie zapewnić stabilności finansową systemów zabezpieczenia społecznego. Wydający rozporządzenie ma uwzględnić

1. obowiązujące na terytorium całego kraju zbiorowe układy pracy obowiązujące pracowników tymczasowych i
2. reprezentatywności wnioskujących stron zbiorowych układów pracy.

(4) W przypadku większej liczby wniosków wspomnianych w ust. 1, wydający rozporządzenie, podejmując decyzję zgodnie z ustępem 2 w ramach wymaganej zgodnie z ustępem 3 całościowej oceny w szczególności powinien uwzględnić reprezentatywność wnioskujących stron zbiorowych układów pracy. Przy ocenie reprezentatywności wnioskujących stron zbiorowych należy w przede wszystkim uwzględnić

1. Liczbę objętych zakresem rozporządzenia zgodnie z ustępem 2 pracowników, którzy są zatrudnieni u członków wnioskującego zrzeszenia pracodawców,
2. Liczbę objętych zakresem rozporządzenia zgodnie z ustępem 2 członków wnioskujących związków zawodowych.

(5) Przed wydaniem rozporządzenia należy opublikować jego projekt w federalnym dzienniku urzędowym. Federalne Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej daje sposobność agencjom pracy tymczasowej, pracownikom tymczasowym tudzież związkom zawodowym i związkom pracodawców, którzy w zakresie obowiązywania rozporządzenia przynajmniej w części uprawnieni są do zawarcia zbiorowych układów pracy, do zajęcia pisemnego stanowiska w terminie trzech tygodni od dnia opublikowania projektu aktu prawnego w federalnym dzienniku urzędowym. Po upływie terminu do zajęcia stanowiska wnioskiem zajmie się komisja wspomniana w § 5 ustęp 1 zdanie 1 Ustawy o zbiorowych układach pracy.

(6) Uprawnione strony zbiorowych układów pracy zgodnie z ustępem 1 mogą wspólnie zawnioskować zmiany rozporządzenia wydanego zgodnie z ustępem 2. Ustępy 1 do 5 znajdują odpowiednie zastosowanie.

.....