

If you are not a German citizen you can ask your employer to get this information sheet issued in your native language.

Jeśli nie jesteś obywatelem Niemiec, możesz poprosić swojego pracodawcę o bezpłatne wydanie tej broszury informacyjnej w Twoim języku ojczystym.

Celem niniejszej broszury jest ułatwienie zrozumienia praw przysługujących pracownikom tymczasowym oraz zapewnienie ich sprawiedliwego traktowania. Poniższe informacje nie mogą zastąpić porady prawnej, właściwej dla konkretnego przypadku. Aktualną wersję broszury informacyjnej można znaleźć w internecie pod adresem www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Downloads.

Broszura informacyjna dla pracowników tymczasowych

1. Informacje podstawowe

1.1. Praca tymczasowa

Praca tymczasowa, zwana także leasingiem pracowniczym, to model pracy, w którym pracodawca (agencja pracy tymczasowej) udostępnia („pożycza”) swoich pracowników innej firmie (klientowi przyjmującemu) w celu świadczenia pracy. Dlatego też takich pracowników nazywa się pracownikami tymczasowymi. Pracują tymczasowo na rzecz klienta przyjmującego według jego poleceń i instrukcji, nie zawierając z nim umowy o pracę. Wynagrodzenie otrzymują zatem od agencji pracy tymczasowej. Za tę usługę klient przyjmujący płaci agencji pracy tymczasowej uzgodnione wynagrodzenie. Aby móc świadczyć usługi leasingu pracowniczego, agencja pracy tymczasowej potrzebuje zezwolenia Federalnej Agencji Pracy. Reguluje to Ustawa o pracy tymczasowej, w skrócie AÜG.

1.2 Kto może pomóc w przypadku sporów lub pytań?

Pomoc w przypadku sporów można uzyskać w szczególności od związków zawodowych, adwokatów, centrali ochrony konsumentów oraz urzędów pracy w Düsseldorfie, Kilonii i Norymberdze, odpowiedzialnych za nadzór nad agencjami pracy tymczasowej.

Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości, czy agencja pracy tymczasowej posiada niezbędne zezwolenie Federalnej Agencji Pracy, możesz skontaktować się z odpowiednim zespołem ds. pracy tymczasowej. Zespoły te, jak również każdy inny urząd pracy, przyjmują również skargi i zgłoszenia o naruszeniach prawa popełnionych przez posiadaczy zezwolenia (agencje pracy tymczasowej) i badają je. Możesz również przesłać nam takie zgłoszenia anonimowo. Aby móc skutecznie zająć się anonimowym zgłoszeniem, potrzebujemy jednak co najmniej nazwy agencji pracy tymczasowej, nazwy klienta przyjmującego oraz opisu konkretnego naruszenia. Trzy zespoły odpowiedzialne za pracę tymczasową są dostępne pod następującymi danymi kontaktowymi:

- Agentur für Arbeit Düsseldorf, tel.: 0211 692 4500; Duesseldorf.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.
- Agentur für Arbeit Kiel, tel.: 0431 709 1010; Kiel.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.
- Agentur für Arbeit Nürnberg, tel.: 0911 529 4343; Nuernberg.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.

Zespoły ds. pracy tymczasowej odpowiadają za posiadaczy zezwoleń (agencje pracy tymczasowej) w kilku krajach związkowych: Zespół ds. pracy tymczasowej Urzędu Pracy w Düsseldorfie odpowiada za kraje związkowe Nadrenia Północna-Westfalia i Hesja; Zespół ds. pracy tymczasowej Urzędu Pracy w Norymberdze odpowiada za kraje związkowe Bawaria, Badenia-Wirtembergia, Nadrenia-Palatynat i Kraj Saary; Zespół ds. pracy tymczasowej Urzędu Pracy w Kilonii odpowiada za wszystkie pozostałe kraje związkowe.

1.3. Zezwolenie na leasing pracowniczy

Jeśli agencja pracy tymczasowej udostępnia pracowników innym przedsiębiorstwom, musi zazwyczaj posiadać odpowiednie zezwolenie Federalnej Agencji Pracy. Posiadacze zezwoleń (agencje pracy tymczasowej) są regularnie kontrolowani w celu zapewnienia, że przestrzegają przepisów prawa. Nazwy posiadaczy zezwoleń są codziennie aktualizowane w internecie i można je sprawdzić na stronie <https://www.spitzenverbaende.arbeitsagentur.de/>. Jeżeli Twój pracodawca nie ma zezwolenia na wynajmowanie pracowników tymczasowych i nie ma od tej zasady żadnych wyjątków, między Tobą a klientem przyjmującym automatycznie powstaje stosunek pracy na mocy przepisów Ustawy o pracy tymczasowej (AÜG). Masz możliwość utrzymania stosunku pracy ze swoim pracodawcą

(agencją pracy tymczasowej). Informacje dotyczące oświadczenia o utrzymaniu stosunku pracy możesz uzyskać w swoim urzędzie pracy. Jednak nawet po złożeniu oświadczenia o utrzymaniu stosunku pracy, nie możesz być nadal delegowany do klienta przyjmującego. W przypadku braku zezwolenia Twój pracodawca musi natychmiast zakończyć delegowanie. Jeżeli zezwolenie wygaśnie w trakcie trwania stosunku pracy, agencja pracy tymczasowej musi Cię o tym niezwłocznie poinformować. Agencja pracy tymczasowej musi poinformować Cię o przewidywanym końcu okresu rozliczeniowego. Okres rozliczeniowy to maksymalny okres, jaki agencja pracy tymczasowej ma na prawidłowe zakończenie zawartych już umów z klientem przyjmującym. Wynosi on maksymalnie 12 miesięcy.

2. Stosunek pracy i przydział do klienta przyjmującego

2.1. Umowa o pracę

Możesz zostać delegowany do innej firmy (klienta przyjmującego) tylko wtedy, gdy agencja pracy tymczasowej jest Twoim pracodawcą. Oznacza to, że agencja pracy tymczasowej odpowiada za wypłacanie Twojego wynagrodzenia i dbanie o warunki pracy.

Jako pracownik tymczasowy masz prawo do otrzymania informacji o najważniejszych warunkach umowy (protokół). W ten sposób będziesz dysponował wszystkimi najważniejszymi informacjami dotyczącymi Twojego stosunku pracy i w razie potrzeby będziesz mógł się do nich odwołać. Protokół może być zastąpiony w całości lub w części umową o pracę sporządzoną w formie pisemnej lub przekazaną drogą elektroniczną w formie tekstowej.

Informacje, które muszą zostać zawarte w protokole lub umowie o pracę, regulują przepisy § 11 ust. 1 Ustawy o pracy tymczasowej (AÜG) oraz przepisy Ustawy o dokumentowaniu umów o pracę (NachwG):

- Twoje **imię i nazwisko** oraz **adres**, a także nazwa i adres Twojego pracodawcy,
- **datę** rozpoczęcia stosunku pracy,
- , w przypadku umów o pracę na czas określony — **datę zakończenia** lub przewidywany czas trwania stosunku pracy,
- wskazanie **miejsca pracy**,
- krótki opis rodzaju **pracy** wykonywanej przez pracownika,
- czas trwania **okresu próbnego** (jeśli uzgodniono),
- składniki i wysokość **wynagrodzenia za pracę**, w tym wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dodatki, premie i nagrody, a także inne składniki wynagrodzenia, które należy podać oddzielnie, oraz termin i sposób ich płatności,
- uzgodniony **czas pracy**,
- liczba **dni należnego urlopu**,

- **okresy wypowiedzenia** i informacje dotyczące rozwiązania umowy (w szczególności o procedurze),
- w stosownych przypadkach informacje o układach zbiorowych pracy, porozumieniach zakładowych lub umowach między pracodawcą a przedstawicielem pracowników,
- **organ wydający zezwolenie** oraz miejsce i data udzielenia zezwolenia zgodnie z § 1 Ustawy regulującej świadczenie pracy tymczasowej (AÜG),
- Rodzaj i wysokość świadczeń za okresy, gdy nie jesteś delegowany (**okresy bez delegowania**).

Więcej informacji można znaleźć w § 2 Ustawy o dokumentowaniu istotnych warunków pracy (NachwG) lub, w przypadku uzgodnionej pracy na wezwanie, w § 12 Ustawy o pracy w niepełnym wymiarze czasu i umowach o pracę na czas określony (TzBfG).

Ważne: Umowę o pracę i wszystkie ważne dokumenty należy przechowywać w bezpiecznym miejscu. Będą Ci potrzebne np. w przypadku sporów sądowych.

2.2. Przydział do pracy jako pracownik tymczasowy

Przed każdym delegowaniem do klienta przyjmującego agencja pracy tymczasowej musi poinformować Cię, że będziesz pracować jako pracownik tymczasowy oraz podać Ci nazwę i adres klienta przyjmującego. Informacje te mogą być przekazane w formie tekstowej, np. e-mailem.

2.3. Maksymalny czas oddelegowania

Maksymalny okres oddelegowania to maksymalny czas, w którym pracownik tymczasowy może być przydzielony do pracy u tego samego klienta przyjmującego. Maksymalny dozwolony prawem okres oddelegowania wynosi 18 miesięcy. Możliwe jest odstępstwo od maksymalnego okresu leasingu pracownika wynoszącego 18 miesięcy na mocy układu zbiorowego pracy w sektorze zatrudnienia lub - w ramach takiego układu zbiorowego w drodze porozumienia zakładowego lub umowy między pracodawcą a przedstawicielem pracowników w firmie klienta przyjmującego.

Aby upewnić się, że Twój pracodawca nie przekroczy maksymalnego okresu leasingu pracownika, musi w pełni uwzględnić wszystkie Twoje poprzednie przydziały do tego samego klienta przyjmującego, jeśli okres między przydziałami jest nie dłuższy niż 3 miesiące. Dotyczy to także Twoich okresów delegowania przez inne agencje pracy tymczasowej.

W przypadku przekroczenia maksymalnego okresu leasingu pracownika, stosunek pracy z Twoim pracodawcą jest bezskuteczny, jednocześnie pociąga to za sobą ustawowe ustanowienie stosunku pracy pomiędzy Tobą a klientem przyjmującym. Masz możliwość utrzymania stosunku pracy ze swoim pracodawcą. W tym celu musisz złożyć oświadczenie o utrzymaniu stosunku pracy. Informacje dotyczące oświadczenia o utrzymaniu stosunku pracy możesz uzyskać w swoim urzędzie pracy.

2.4. Przejsięcie na zatrudnienie u klienta przyjmujacego

Po zakonczenu stosunku pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej nie moze zabronic Ci nawiązania stosunku pracy z klientem przyjmujacym.

Klient przyjmujacy musi poinformowac Cie o wolnych miejscach pracy, ktore maja zostac obsadzone w jego firmie. Moze to zrobic, na przyklad wywieszajac odpowiednia informacje w dostepnym dla Ciebie miejscu w zakladzie lub firmie klienta przyjmujacego.

Jeśli jesteś delegowany do tego samego klienta przyjmujacego przez co najmniej 6 miesiecy i zlozysz w formie tekstowej wnioski o przyjecie na stale, klient przyjmujacy ma obowiazek udzielic Ci uzasadnionej odpowiedzi rowniez w formie tekstowej.

2.5. Dostep do wspolnych obiektow i uslug

Klient przyjmujacy musi zapewnic Ci dostep do jego wspolnych obiektow i uslug, na przyklad do placowek opieki nad dziecmi, stolowki zakladowej lub srodkow transportu, na takich samych warunkach, jakie przysluguja porownywalnym, stalym pracownikom jego zakladu. Moga jednak istniec obiektywne powody uzasadniajace odmienne traktowanie. Powody takie moga istniec, jezeli jesteś zatrudniony u klienta przyjmujacego tylko przez krutki okres czasu i zapewnienie Ci dostepu do obiektow i uslug wspolnych wiązaloby się z nieproporcjonalnym obciazeniem administracyjnym po stronie klienta

2.6. Pozostale informacje o delegowaniu

- Bezpieczenstwo i higiena pracy:

Dla pracy u klienta przyjmujacego zastosowanie maja przepisy prawa publicznego w zakresie bezpieczenstwa i higieny pracy, do ktorych przestrzegania zobowiazany jest rowniez klient przyjmujacy. Za przestrzeganie tych przepisow odpowiedzialni sa wspolnie agencja pracy tymczasowej i klient przyjmujacy. Klient przyjmujacy jest zobowiazany podjac niezbedne srodki przewidziane w przepisach prawa pracy oraz odpowiednich przepisach BHP. Jesteś rowniez zobowiazany do przestrzegania tych przepisow.

Klient przyjmujacy musi rowniez poinformowac Cie, zwlaszcza przed rozpoczeciem zatrudnienia oraz w przypadku zmian w jego miejscu pracy, o:

- zagrozeniach dla bezpieczenstwa i zdrowia, na ktore mozesz byc narażony w pracy,
- srodkach i urzadzeniach sluzacych do zapobiegania lub ochrony przed zagrozeniami, w tym o profilaktycznej opiece medycznej w miejscu pracy,

- koniecznosci posiadania specjalnych kwalifikacji lub umiejetnosci zawodowych, a takze o szczegolnych zagrozeniach w miejscu pracy oraz podjetych lub planowanych srodkach zaradczych.

- Strajk w firmie klienta przyjmujacego:

Jako pracownik tymczasowy nie mozesz byc wykorzystywany w charakterze lamistrajka. Oznacza to, ze klient przyjmujacy nie moze Cie zatrudnic do przejecia obowiazkow jego stalych pracowników w czasie, gdy ci strajkuja. W drodze wyjatku Twoja praca w firmie klienta, w ktorej trwa strajk, moze byc dozwolona, jezeli zapewniono, ze nie zostaniesz wykorzystany w charakterze lamistrajka

- Praca tymczasowa w przemyśle miesnym:

Jeśli masz zostac zatrudniony jako pracownik tymczasowy w branzy miesnej, to w obszarze podstawowej dzialalnosci, tj. w zakresie uboju, rozbioru i przetworstwa miesa jest to zasadniczo zabronione od 1 kwietnia 2021 r. W tych obszarach przedsiebiorstwa moga zatrudniac tylko wlasnych pracowników. Ograniczenie to nie dotyczy rzemieslniczych zakladow masarskich.

3. Informacje o wynagrodzeniu

Wazne: Agencja pracy tymczasowej jest zobowiazana wyplacic Ci uzgodnione wynagrodzenie, nawet jezeli nie moze skierowac Cie do klienta przyjmujacego w celu wykonania pracy.

3.1. Zasada rownego traktowania

Zasada rownego traktowania w zatrudnieniu tymczasowym oznacza, ze pracownicy tymczasowi musza otrzymywac co najmniej takie same warunki pracy i takie samo wynagrodzenie (rowne traktowanie lub rowne wynagrodzenie) jak porownywalni pracownicy stali tego samego klienta przyjmujacego. Oznacza to na przyklad, ze: Jezeli pracownik tymczasowy wykonuje taka sama prace jak pracownik staly, musi otrzymywac co najmniej takie samo wynagrodzenie i miec takie same podstawowe warunki pracy (prawo do urlopu, czas pracy).

W ciagu pierwszych 9 miesiecy pracy tymczasowej mozna odstapic od zasady rownego traktowania, stosujac układ zbiorowy pracy. Nalezy pamietac, ze warunki pracy (wynagrodzenie, czas pracy, prawo do urlopu) określone w układzie zbiorowym pracy moga róznic się od tych, ktore obowiazuja pracowników w firmie klienta przyjmujacego.

Przy obliczaniu tych 9 miesięcy agencja pracy tymczasowej musi w pełni uwzględnić również Twoje wcześniejsze okresy pracy u danego klienta przyjmującego, realizowane przez inne agencje pracy tymczasowej, jeśli przerwy między tymi okresami nie przekraczały 3 miesięcy

Masz prawo do równego traktowania od pierwszego dnia pracy, jeśli jesteś delegowany do klienta przyjmującego, u którego pracowałeś już na czas określony lub nieokreślony w ciągu ostatnich 6 miesięcy przed aktualnym przydziałem (tzw. klauzula drzwi obrotowych). Dotyczy to również sytuacji, gdy klient przyjmujący utworzy koncern z Twoim poprzednim pracodawcą.

Jeśli u klienta przyjmującego obowiązuje układ zbiorowy pracy dla pracowników tymczasowych oraz układ zbiorowy pracy dotyczący dodatków branżowych, możliwe jest odstępnie od zasady równego wynagrodzenia poprzez stopniowe zwiększanie Twojego wynagrodzenia przez okres dłuższy niż 9 miesięcy. Więcej informacji udzieli Ci Twoja agencja pracy tymczasowej.

3.2. Minimalne wynagrodzenie w zatrudnieniu tymczasowym

Minimalne wynagrodzenie w zatrudnieniu tymczasowym to najniższa stawka godzinowa, jaką musi otrzymać pracownik tymczasowy. W związku z tym wynagrodzenie godzinowe nie może być niższe niż ustalony limit.

Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych (BMAS) może na wniosek stron układów zbiorowych pracy wydać specjalne rozporządzenie regulujące dolny limit wynagrodzeń w pracy tymczasowej (LohnUGAÜV). **Minimalne stawki godzinowe** ustalone przez BMAS mają pierwszeństwo przed ustawową płacą minimalną, o ile są wyższe.

Zgodnie z LohnUGAÜV 6 agencja pracy tymczasowej jest zobowiązana do wypłacenia Ci co najmniej poniższego wynagrodzenia brutto za przepracowaną godzinę (minimalne wynagrodzenie godzinowe). Dotyczy to całego obszaru Niemiec.

a) od 1 listopada 2024 r. do 28 lutego 2025 r.
14,00 euro i

b) od 1 marca 2025 r. do 30 września 2025 r.
14,53 euro.

Jeśli nie ma przepisów regulujących dolny limit wynagrodzeń dla pracowników tymczasowych, należy przestrzegać przepisów ustawy o płacy minimalnej. Przysługuje Ci wówczas prawo co najmniej do płacy minimalnej określonej w ogólnej ustawie. Informacje dotyczące aktualnego brzmienia obowiązujących rozporządzeń w sprawie minimalnych stawek godzinowych można znaleźć na stronie www.bmas.de.

Oprócz wynagrodzeń, rozporządzenie w sprawie płacy minimalnej reguluje również dwie inne ważne kwestie:

1. Termin płatności wynagrodzenia: Rozporządzenie stanowi, że minimalne wynagrodzenie godzinowe musi zostać wypłacone najpóźniej do 15 dnia roboczego (bankowego) miesiąca następującego po miesiącu przepracowanym. Wyjątki mogą obowiązywać w przypadku konta rozliczenia czasu pracy regulowanego układem zbiorowym.

2. Konto rozliczenia czasu pracy: Rozporządzenie określa również, że konto rozliczenia czasu pracy może obejmować maksymalnie 200 godzin nadliczbowych. W przypadku sezonowych wahań możliwe są wyjątki do 230 godzin nadliczbowych. Jeśli na Twoim koncie czasu pracy znajduje się więcej niż 150 godzin nadliczbowych, Twój pracodawca ma obowiązek ubezpieczyć godziny powyżej tego limitu wraz z przypadającymi na nie składkami na ubezpieczenie społeczne na wypadek niewypłacalności (upadłości).

3.3. Inne minimalne wynagrodzenia

W niektórych branżach obowiązują specjalne płace minimalne. Dotyczą one również pracowników tymczasowych, jeżeli są zatrudnieni przy czynnościach objętych minimalną stawką godzinową obowiązującą w danej branży. Należą do nich m.in. prace dekarские, malarskie i lakiernicze. Przegląd płac minimalnych w rozumieniu Ustawy o delegowaniu pracowników (AEntG) można znaleźć na stronie internetowej BMAS pod adresem www.bmas.de > Arbeit > Arbeitsrecht > Entsendung von Arbeitnehmern > Weitere Informationen > Branchenmindestlöhne lub pod następującym linkiem: [Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes](#)

3.4. Składki na ubezpieczenie społeczne

Agencja pracy tymczasowej jest jak każdy inny pracodawca zobowiązana do opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Jeżeli nie dopełni tego obowiązku, odpowiedzialność w tym zakresie w przypadku oddelegowania ponosi klient przyjmujący (zob. § 28e ustęp 2 Księgi Czwartej Kodeksu Socjalnego – SGB IV).

3.5. Zwrot kosztów

Podczas delegowania do wykonywania pracy poza stałym miejscem zatrudnienia masz zasadniczo prawo do zwrotu kosztów (np. kosztów podróży i zakwaterowania). Powinieneś na przykład otrzymać zwrot kosztów przejazdów między siedzibą agencji pracy tymczasowej a siedzibą zakładu klienta przyjmującego. Jednak układy zbiorowe pracy lub indywidualne umowy o pracę mogą zawierać inne regulacje. To, czy i w jakim zakresie wydatki te mogą zostać zaliczone przez urząd skarbowy do kosztów uzyskania przychodów, zależy od przepisów podatkowych obowiązujących w danym przypadku.