

Новости предпринимательского права Германии

Данное информационное сообщение содержит сведения об изменениях законодательства и об актуальной судебной практике Германии в сфере коммерческой деятельности. Мы хотим держать Вас в курсе основных событий, происходящих в Германии, для того чтобы Вы смогли своевременно отреагировать на важные для Вашего бизнеса изменения. Наши специалисты будут рады проанализировать Вашу конкретную ситуацию с учетом указанных изменений и предложить Вам индивидуальное решение в отношении возникающих в связи с изменениями вопросов.

I. Изменения законодательного регулирования заемного труда в Германии

Новая редакция Закона Германии о предоставлении труда работников¹ требует от компаний в первую очередь осуществление равной оплаты труда ("Equal Pay"), а также соблюдение максимального срока предоставления персонала. Закон был одобрен Бундесратом Германии² и вступает в силу 1 апреля 2017г. До вступления Закона в силу компаниям, использующим заемный труд, стоит позаботиться о приведении своих бизнес-процессов в соответствие с новым законодательным регулированием.

После долгих дискуссий о содержании нового порядка осуществления заемного труда и внесения ряда поправок текст Закона о предоставлении труда работников был окончательно согласован. После внесения комитетом Бундестага³ в конце октября 2016 года незначительных изменений в проект Закона, в том числе предусматривающих вступление Закона в силу в апреле 2017 года, Бундесрат одобрил закон на своем заседании 25 ноября 2016 года. Теперь компании, предоставляющие труд работников и компании, нанимающие временных работников, должны будут во многих случаях своевременно скорректировать свои бизнес-процессы.

II. Какие основные изменения были внесены новым законом?

- **Максимальный срок предоставления персонала 18 месяцев**

Европейская директива заёмного труда⁴ предусматривает, что заёмный труд может осуществляться только на временной основе. До сих пор это было изложено в немецком Законе о предоставлении труда работников без конкретного уточнения неопределенного термина «предоставление персонала на временной основе».

Уточнение
термина
«предоставление
персонала на
временной основе»

¹ Нем. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), далее «Закон».

² Нем. Bundesrat (федеральный совет).

³ Нем. Bundestag.

⁴ Нем. Europäische Leiharbeitsrichtlinie.

Согласно новому закону максимальный срок предоставления персонала составляет 18 месяцев. При этом, длительность предыдущих предоставлений персонала учитывается в полном объеме, если между каждым таким предоставлением не прошло более трех месяцев. Таким образом, непрерывное использование труда временного работника, работающего у принимающей стороны с 1 апреля 2017, должно закончиться не позднее 30 сентября 2018 года.

Срок предоставления персонала может быть продлен

Одновременно Закон предусматривает, что стороны договора по предоставлению персонала, относящиеся к определенной отрасли промышленности, могут договориться об ином максимальном сроке предоставления персонала в рамках тарифных соглашений. Компании, не связанные тарифными соглашениями, могут перенять положения о максимальном сроке предоставления персонала из тарифных соглашений и внедрить их в коллективные договоры своих предприятий.

Ротация работников по-прежнему возможна

Законопроект также предусматривает, что компании, принимающие временных работников, и не связанные тарифными соглашениями, могут установить максимальный срок предоставления персонала до 24 месяцев, если соответствующее тарифное соглашение содержит положение, допускающее заключение дополнительного коллективного договора.

В целом, в соответствии с текстом статьи 1 Закона, максимальный срок передачи персонала рассчитывается в отношении отдельного работника, а не в отношении рабочего места, и таким образом, применение ротации сотрудников в отношении одних и тех же рабочих мест остается возможным.

Нарушение максимального срока предоставления персонала приводит к возникновению трудовых отношений между работником и принимающей стороной, а также представляет собой административное правонарушение, вследствие которого возникает обязанность по уплате денежного штрафа, а в некоторых случаях факт совершения такого правонарушения может быть внесен в так называемый Центральный промысловый реестр⁵.

• Equal Pay

Обеспечение равной оплаты труда работников при работе более 9 месяцев

Закон предусматривает дополнительное требование в отношении оплаты труда временного персонала: при использовании труда заёмных работников более 9 месяцев, они должны получать такую же заработную плату, как и постоянные работники принимающей стороны (Equal Pay). Более длительные сроки могут быть предусмотрены в соглашениях о тарифных доплатах⁶. Но и в этом случае равная оплата труда должна быть достигнута не менее чем через 15 месяцев после начала работы, причем уже по прошествии 6 недель должно проводиться постепенное приближение заработной платы временного работника к заработной плате постоянных работников. Нарушение принципа „Equal Pay“ приводит к недействительности существующей договоренности об оплате труда с временным работником. Невыплаченное вознаграждение выплачивается дополнительно. Также возникают обязательства по уплате соответствующих социальных взносов и налогов.

III. Когда начинают применяться правила о максимальном сроке предоставления персонала и “Equal Pay”?

Правила об “Equal Pay” и о максимальном сроке предоставления персонала действуют с момента вступления в силу Закона, то есть с 1 апреля 2017 года.

⁵ Нем. Gewerbezentralregister.

⁶ Нем. Zuschlagstarifvertrag.

Приведение зарплат в соответствие с 1 января 2018 года

Таким образом, компании, предоставляющие персонал, должны быть готовы к увеличению заработной платы не ранее, чем с 1 января 2018 года, или если тарифным соглашением предусмотрен более длительный период, то увеличение заработной платы должно произойти не позднее 1 июля 2018 года (и постепенное приближение заработной платы к необходимому уровню не позднее чем после 15 месяцев).

При расчете максимального срока предоставления персонала периоды такого предоставления до 1 апреля 2017 года не учитываются, то есть отсчет срока начинается с 1 апреля 2017 года.

IV. Последствия в отношении предоставления персонала внутри группы компаний⁷?

По общему правилу ограничения не распространяются на предоставление персонала внутри группы компаний

Пока не ясно, распространяются ли выше указанные правила о максимальном сроке предоставления персонала и обязанности по выплате равной заработной платы с 1 апреля 2017 года также на предоставления персонала внутри группы компаний.

В соответствии с буквальным толкованием нового закона, он, как и ранее, в большинстве случаев не применяется, если предоставление персонала осуществляется между двумя компаниями одной группы и работника приняли на работу не с целью такого предоставления.

Таким образом указанные ограничения нового закона применяются, например, в отношении кадровых агентств, но не распространяются на компании одной группы с активной операционной деятельностью. Такие компании могут при необходимости предоставлять друг другу персонал, не приводя в соответствии зарплаты и не ограничиваясь максимальными сроками предоставления временных работников. На данный момент не ясно, как отдельные суды будут применять новый закон в отношении предоставления персонала внутри группы компаний.

V. Другие последствия для компаний

- **Запрет использования временных работников в качестве штрейкбрехеров⁸**

Закон запрещает использование временных работников в качестве „штрейкбрехеров“, независимо от их согласия.

Это означает, что принимающая сторона вправе использовать труд временных работников во время забастовки, но она не имеет право задействовать временных работников для выполнения работы своих постоянных работников, которые участвуют в забастовке. Этот запрет означает значительное ухудшение возможностей действий для предприятия, охваченного забастовкой.

- **Предотвращение скрытого предоставления персонала**

До сих пор полученное работодателем в качестве меры предосторожности разрешение о предоставлении временных работников могло быть полезным при договоре подряда, который впоследствии мог быть классифицирован как договор о предоставлении персонала (так называемое «парашютное решение»).

⁷ Нем. Konzernprivileg.

⁸ Нем. Streikbrecher.

Получение предварительного разрешения о предоставлении временных работников недостаточно

В этом случае так называемого скрытого предоставления персонала⁹, полученное разрешение о предоставлении персонала защищало от негативных правовых последствий Закона (например, недействительность договора между компанией, фактически предоставляющей и фактически принимающей персонал, возникновение трудовых отношений между временным работником и принимающей компанией).

С 1 апреля 2017 года получение такого предварительного разрешения является недостаточным. Стороны договора обязаны выполнять обязанности, предусмотренные Законом, касательно использования правильных терминов и включения достоверной информации в договор. Так, каждый временный работник, предоставленный принимающей стороне, должен быть указан в договоре между двумя компаниями именно как временный работник. При несоблюдении этих требований, в будущем такой труд будет квалифицироваться как запрещённый заёмный труд.

VI. Последствия скрытого или иным образом запрещенного заёмного труда

За нарушения требований нового Закона отвечает, как компания, предоставляющая работников, так и компания, их принимающая. Скрытое или иным образом запрещенное осуществление заёмного труда является административным правонарушением, которое может привести к денежному штрафу в размере до 30 000 евро.

Кроме того, возникают трудовые отношения между принимающей компанией и временным работником. Однако, временный работник имеет право на возражение в соответствии со статьей 9 Закона новой редакции в том случае, если он хочет остаться у предыдущего работодателя и отказывается от перехода на работу к принимающей компании. При подаче возражения необходимо соблюсти строгие требования. Заявление о возражении действительно только в том случае, если заёмный работник лично предоставит его Федеральному агентству по трудоустройству¹⁰ не позднее, чем через месяц после того, как он был предоставлен принимающей компании. Кроме того, в течение следующих трёх дней заявление должно быть получено работодателем и принимающей компанией.

• Учет временных работников

Учет временных работников у принимающей компании

До сегодняшнего дня вопрос, где должны учитываться временные работники (у работодателя или у принимающей компании) был освещен в большей степени только в судебной практике. В соответствии с Законом с 1 апреля 2017 года при расчете пороговых величин временные работники должны быть учтены у принимающего предприятия. Это может привести к переоценкам размеров компаний и предприятий, а также к применению других положений трудового законодательства, в частности, в отношении участия работников в наблюдательном совете, а также при применении положений Закона о защите от необоснованного увольнения¹¹.

• Распространение Закона на государственные организации

Закон не распространяется на предоставление персонала между государственными организациями, если такое предоставление было осуществлено на основании тарифного договора для работы на государственной

⁹ Нем. verdeckte Arbeitnehmerüberlassung.

¹⁰ Нем. Bundesagentur für Arbeit.

¹¹ Нем. Kündigungsschutzgesetz.

службе. Таким образом, в будущем будет проще проводить структурные изменения в государственных организациях.

VII. Выводы

Компаниям, участвующим в предоставлении и найме временных работников, следует провести проверку своих бизнес-процессов на соответствие новым требованиям и своевременно принять меры по их выполнению, так как только некоторые аспекты нового закона предусматривают переходные положения.

Контактная информация

Обращаем Ваше внимание, что сведения, содержащиеся в данном сообщении, имеют лишь информационный характер. За получением профессиональной консультации, с учетом Вашей ситуации, просим обращаться к нашим специалистам. Также просим Вас отнестись с пониманием, что сведения данной рассылки не могут быть воспроизведены полностью или частично без разрешения компании PricewaterhouseCoopers AG.

Адвокат
Ксения Кюнстлер
Тел.: +49 30 2636-1595
xenia.kuenstler@de.pwc.com

Г-жа Кюнстлер владеет русским, английским и немецким языком.

Адвокат
Юлия Роземанн
Тел.: +49 69 9585-3620
julia.rosemann@de.pwc.com

Г-жа Роземанн владеет английским и немецким языком.

blogs.pwc.de/russland-news/uber-uns-ru/

Заявка на получение и отказ от получения рассылки

Если у Вас есть желание получать или же отказаться от получения рассылки "Налоговые и юридические новости Германии", просим Вас выслать нам электронное сообщение с указанием в теме письма "Заявка на получение рассылки" subscribe_germany_law_news@de.pwc.com или "Отказ от получения рассылки" по адресу: unsubscribe_germany_law_news@de.pwc.com.

PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft supports ethical PwC principles (published on the website www.pwc.de/de/ethicode in German) and the Ten Principles of the UN Global Compact (published on the website www.globalcompact.de in German and in English).
© Februar 2017. PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. All rights reserved. "PwC" refers to the company "PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft", which refers to the network of member firms of "PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Each member company of PwCIL is a separate legal entity.

PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft поддерживает этические принципы PwC (приводятся на сайте www.pwc.de/de/ethicode на немецком языке) и Десять принципов Глобального Договора (UN Global Compact) (приводятся на сайте www.globalcompact.de на немецком и английском языках).
© февраль 2017г. PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Все права защищены. Под "PwC" в этом документе понимается компания "PricewaterhouseCoopers Aktiengesellschaft Wirtschaftsprüfungsgesellschaft", которая входит в глобальную сеть фирм "PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Каждая компания сети PwCIL является юридически самостоятельной компанией.