

## Основи тимчасової зайнятості

### Тристоронні відносини — компанія-виконавець, компанія-замовник та тимчасовий працівник

- Тимчасова зайнятість характеризується тристоронніми відносинами між агентством з тимчасового працевлаштування (компанією-виконавцем), тимчасовим працівником і та компанією клієнта (компанією-замовником). Тимчасовий працівник має укладений трудовий договір з агентством з тимчасового працевлаштування та не має жодних договірних умов з компанією клієнта. Натомість агентство з тимчасового працевлаштування має договір із компанією клієнта (договір про лізинг працівників).
- Щодо тимчасової зайнятості застосовуються чіткі правила, які є передбаченими законодавством, колективною тарифною угодою та асоціацією й розробляються Генеральною асоціацією постачальників кадрових послуг (GVP) для своїх компаній-членів.

### Правові рамки

Закон про лізинг найманих працівників (AÜG) є правовою основою для тимчасової зайнятості в Німеччині. У ньому передбачений принцип роботодавця щодо тимчасової зайнятості в цій країні. Це означає, що тимчасові працівники є працевлаштованими на постійній основі в агентстві з тимчасового працевлаштування і мають такі ж самі права, як і всі співробітники. Наприклад, ви отримуватимете подальшу виплату заробітної плати в разі відпустки, хвороби, а також періодів відсутності роботи, й, звісно, до вас також застосовуватимуться усі норми щодо захисту від необґрунтованого звільнення.

Закон про лізинг найманих працівників (AÜG) містить 20 параграфів, які доволі детально визначають рамкові умови щодо тимчасової зайнятості. Важливі норми:

- Додаткове зауваження щодо дозволу та контроль: Лізинг працівників дозволяється здійснювати тільки за наявності дозволу. Цей дозвіл видається Федеральним агентством зайнятості та може скасовуватися у разі порушення. Агентства з тимчасового працевлаштування контролюються Федеральним агентством зайнятості та митною службою щодо дотримання всіх правових норм.
- Принцип рівності та рівна оплата праці: Закон про лізинг найманих працівників (AÜG) передбачає рівноправність тимчасових працівників в контексті всіх базових умов праці («Принцип рівноправності»). Директива ЄС про тимчасову трудову діяльність охоплює, зокрема, заробітну плату («Рівна оплата праці»), відпустку та вихідні дні, понаднормові робочі години, робочий час, перерви та періоди відпочинку, а також роботу в нічні зміни. Відхилення від цього правового принципу рівності можливе лише в разі колективних тарифних угод.
- Максимальний термін лізингу: Лізинг тимчасового працівника одній і тій самій компанії-замовнику зазвичай обмежується 18 місяцями. Відхилення від цього принципу можливе в разі (корпоративних або галузево-профспілкових) колективних тарифних угод в межах певного сектору промисловості.

## Тарифні рамки

Як соціальний партнер тарифної спілки з тимчасової зайнятості Об'єднання німецьких профспілок (DGB) Генеральна асоціація постачальників кадрових послуг (GVP) рішуче виступає за справедливі умови праці. До цієї тарифної спілки належать усі вісім окремих профспілок Об'єднання німецьких профспілок (DGB), а також Ver.di, IG Metall і IG BCE, якщо назвати тільки найважливіші.

- Вичерпним колективним договором регулюються не тільки групи тарифних ставок, але й галузеві надбавки, заробітна плата за період відпустки, премії з нагоди Різдва, надбавки за понаднормову працю, премії, що компенсують інфляцію.
- З 1 березня 2025 року мінімальна заробітна плата за тимчасову роботу на всій території Німеччини становитиме 14,53 євро, що значно перевищує встановлену законом мінімальну заробітну плату в розмірі 12,82 євро.
- Тарифне покриття в межах тимчасової зайнятості становить відповідно до Статистичного федерального відомства 88 відсотків і, таким чином, значно перевищує середнє значення 43 відсотки.

## Асоціаційні рамки

Етичні директиви Генеральної асоціації постачальників кадрових послуг (GVP) і її компаній-членів зафіксовані в [кодексі ділової поведінки та етики](#) асоціації. Справедливість, прозорість, надійність, повага та серйозність — це основні принципи, за які активно виступає Генеральна асоціація постачальників кадрових послуг (GVP) разом зі своїми компаніями-членами. Центральним пунктом при цьому є людина. Кодекс ділової поведінки та етики Генеральної асоціації постачальників кадрових послуг (GVP) гарантує стійку якість кадрових послуг, яка виходить за межі існуючих правових норм.

У якості доповнення до кодексу ділової поведінки та етики було засновано незалежний [контактний та арбітражний орган \(KuSS\)](#), до якого можуть звернутися не тільки компанії-члени Генеральної асоціації постачальників кадрових послуг (GVP), але й також тимчасові працівники та компанії клієнта. Контактний та арбітражний орган перевіряє дотримання принципів етики та карає за їх порушення.

Окрім того, Генеральна асоціація постачальників кадрових послуг (GVP) встановлює [стандарти](#) для галузі. Наразі існують стандарти якості щодо тимчасової зайнятості в сфері догляду, міжнародної мобільності, а також (професійної) освіти, які показують основні критерії хорошої тимчасової зайнятості в контексті трудової діяльності тимчасових працівників та (професійної) освіти молодих людей. Ці стандарти якості є директивами асоціації. Компанії-члени Генеральної асоціації постачальників кадрових послуг (GVP) можуть використовувати цифрові віньєтки «Anwender der GVP-Pflegestandards» (Застосовник стандартів якості в сфері догляду), «Anwender der GVP-Standards Internationale Mobilität» (Застосовник стандартів Генеральної асоціації постачальників кадрових послуг (GVP) у сфері міжнародної мобільності) та «Anwender der GVP-Ausbildungsstandards» (Застосовник стандартів Генеральної асоціації постачальників кадрових послуг (GVP) у сфері професійної освіти), якщо вони відповідають відповідним критеріям якості та гарантують їхнє дотримання у письмовій формі.

Генеральна асоціація постачальників кадрових послуг (Gesamtverband der Personaldienstleister e.V.) (GVP)  
Головний офіс Berlin | Universitätsstr. 2–3a | 10117 Berlin  
Geschäftsstelle Münster | Fridtjof-Nansen-Weg 3a | 48155 Münster  
Телефон: +49 30 206098-0