07/2026

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

Якщо ви не громадянин/громадянка Німеччини, ви можете безкоштовно отримати цю пам'ятку вашою рідною мовою від свого роботодавця.

Ця пам'ятка повинна допомогти вам зрозуміти ваші права як найманого працівника на умовах лізингу і таким чином забезпечити справедливе ставлення до себе.
Наведені нижче твердження не можуть замінити юридичної консультації стосовно конкретних випадків.
Актуальна версія цієї пам'ятки доступна в мережі Інтернет за посиланням www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Downloads.

Пам'ятка

для найманих працівників на умовах лізингу

1. Основна інформація

1.1. Лізинг працівників

Лізинг працівників, також відомий як позикова праця, — це трудова модель, за якої роботодавець (компанія-виконавець) надає в лізинг («позичає») власних працівників іншій компанії (компанії-замовнику) для виконання трудової діяльності. Тому ці співробітники називаються найманими працівниками на умовах лізингу. Вони тимчасово працюють на компанію-замовника, виконуючи її доручення й не укладаючи з нею трудового договору. Тому вони отримують свою заробітну плату від компанії-виконавця. Компанія-замовник регулярно платить компанії-виконавцю за цю кадрову послугу. Компанія-виконавець зазвичай потребує ліцензії від Федерального агентства зайнятості для лізингу працівників. Це регулюється Законом про лізинг найманих працівників (скорочено AÜG).

1.2 До кого звертатися у разі виникнення спорів чи запитань?

У разі виникнення спорів можна отримати допомогу, зокрема, від профспілок, юристів, центру захисту прав споживачів та служб зайнятості у містах Дюссельдорф, Кіль та Нюрнберг, які відповідають за контроль компаній-виконавців.

Якщо у вас виникли сумніви щодо того, чи має компанія-виконавець необхідну ліцензію Федерального агентства зайнятості, ви можете зв'язатися з відповідальним відділом, що спеціалізується на лізингу персоналу. Ці відділи, як і будь-які інші підрозділи агентства зайнятості, також реєструють скарги та повідомлення про правопорушення власників ліцензій (компаній-виконавців) і перевіряють їх. Ви також можете анонімно надіслати нам ці повідомлення. Для якомога кращої перевірки вашого анонімного повідомлення нам знадобиться принаймні назва компанії-виконавця, компанії-замовника та опис конкретного порушення. З трьома відповідальними відділами, що спеціалізуються на лізингу персоналу можна зв'язатися таким чином:

- Агентство зайнятості м. Дюссельдорф (Agentur für Arbeit Düsseldorf), тел.: 0211 692 4500; Duesseldorf.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.
- Агентство зайнятості м. Кіль (Agentur für Arbeit Kiel), тел.: 0431 709 1010; Kiel.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.
- Агентство зайнятості м. Нюрнберг (Agentur für Arbeit Nürnberg), тел.: 0911 529 4343; Nuernberg.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.

Ці відділи спеціалізуються на лізингу персоналу та контролюють власників ліцензій (компаній-виконавців) 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.

1.3. Ліцензія на лізинг працівників

У разі надання компанією-виконавцем працівників іншій компанії на умовах лізингу вона зазвичай потребує ліцензії від Федерального агентства зайнятості. Власники ліцензій (компанії-виконавці) піддаються регулярним перевіркам з метою контролю дотримання правових норм.
Назви/прізвища власників ліцензій щодня оновлюються в Інтернеті та доступні для перегляду на сайті https://www.spitzenverbaende.arbeitsagentur.de/. Якщо ваш роботодавець не має ліцензії на лізинг працівників, а також відсутні винятки, на основі правових норм, зазначених у Законі про лізинг найманих працівників (AÜG), між вами та компанією-замовником виникають трудові відносини. У вас є можливість зберегти трудові відносини з вашим

роботодавцем (компанією-виконавцем). Інформацію щодо заяви про збереження трудового договору можна отримати від агентства зайнятості. Навіть за наявності заяви про збереження трудового договору вас не можуть передати в лізинг компанії-замовнику. Ваш роботодавець повинен негайно припинити лізинг у разі відсутності ліцензії. Якщо ліцензія припиняє свою дію саме 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 означає максимальний період часу, доступний компанії-виконавцю для належного розірвання договорів, вже укладених з компанією-замовником. Він становить максимум 12 місяців.

2. Трудові відносини та трудова діяльність для компанії-замовника

2.1. Трудовий договір

Вас можуть передати в лізинг іншому підприємству (компанії-замовнику), лише якщо компанія-виконавець є вашим роботодавцем. Це означає, що компанія-виконавець несе відповідальність за виплату вашої заробітної плати та піклування про умови праці.

Як найманий працівник на умовах лізингу ви маєте право на підтвердження істотних умов договору (протокол). Таким чином ви матимете всю важливу інформацію щодо своїх трудових відносин та можете її перечитати у разі необхідності. Протокол може повністю або частково замінятися письмовим або надісланим в електронному вигляді трудовим договором в текстовій формі.

Вся інформація, яка повинна вказуватися у протоколі або трудовому договорі, регулюється відповідно до § 11 абз. 1 Закону про лізинг найманих працівників (AÜG) та положень Закону про підтвердження умов укладених трудових відносин (NachwG):

- ваше **прізвище** та **адреса**, а також назва/прізвище та адреса вашого роботодавця,
- **дата** початку трудових відносин,
- у разі строкових трудових відносин — **кінцева дата** або прогнозована тривалість трудових відносин,
- інформація щодо **місця роботи**,
- короткий опис вашої **трудової діяльності**
- тривалість **випробувального терміну** (якщо узгоджено),
- структура і розмір **оплати праці**, зокрема оплата 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,
- узгоджений **робочий час**,
- кількість **днів відпустки**,
- **строки попередження про розірвання трудових відносин** та інформація про розірвання трудового договору (зокрема процедуру),
- інформація про тарифні угоди, колективні договори або договори про надання послуг,
- **ліцензійний орган**, а також місце й дата видачі ліцензії відповідно до § 1 Закону про лізинг найманих працівників (AÜG),
- вид і розмір виплат на період, коли ви не працюєте на умовах лізингу (**періоди нелізингових умов**)

Додаткову інформацію можна знайти в § 2 Закону про підтвердження умов укладених трудових відносин (NachwG) або у разі узгодженої роботи за вимогою відповідно до розділу в § 12 Закону про роботу з неповним робочим днем та обмеження строку трудового договору (TzBfG).

Важлива інформація: Зберігайте свій трудовий договір та всі важливі документи в надійному місці. Вони знадобляться вам, наприклад, у разі правових спорів.

2.2. Виконання трудової діяльності в якості найманого працівника на умовах лізингу

Перед кожною передачею в лізинг компанії-замовнику компанія-виконавець повинна повідомити вас про те, що ви працюватимете в якості найманого працівника на умовах лізингу, й надати вам назву та адресу компанії-замовника. Для цього обов'язку щодо надання інформації передбачена текстова форма, тобто вистачить, наприклад, електронного листа з інформацією.

2.3. Максимальний термін лізингу

Максимальний термін лізингу — це максимальний час, впродовж якого найманий працівник на умовах лізингу може виконувати певну трудову діяльність у тій самій компанії-замовнику. Максимальний термін лізингу відповідно до закону становить 18 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.

Щоб ваш роботодавець не перевищував максимальний термін лізингу, необхідно враховувати всі періоди виконання трудової діяльності для тієї самої компанії-замовника, якщо між періодами минає відповідно не більше трьох місяців. Це також стосується виконання трудової діяльності, яку ви здійснювали для інших компаній-виконавців.

У разі перевищення максимального терміну лізингу трудові відносини з вашим роботодавцем припиняють свою дію, натомість виникають законні трудові відносини між вами та компанією-замовником. У вас є можливість зберегти трудові відносини з вашим роботодавець. Для цього вам необхідно подати заяву про збереження трудового договору. Інформацію щодо заяви про збереження трудового договору можна отримати від агентства зайнятості.

2.4. Прийняття у компанії-замовнику

Компанія-виконавець не може заборонити вам вступати в трудові відносини з компанією-замовником після припинення ваших трудових відносин на основі лізингу.

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 6 місяців і подаєте йому заявку на прийняття в текстовому вигляді, компанія-замовник повинна надати обґрунтовану відповідь у текстовій формі.

2.5. 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 (їдальня) чи транспортних засобів, а саме 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.

2.6. Інша інформація щодо лізингу

- Охорона праці та запобігання нещасним випадкам:

  На вашу трудову діяльність, здійснювану на умовах лізингу, поширюються публічно-правові положення законодавства про охорону праці, яких необхідно дотримуватися на підприємстві компанії-замовника. Відповідальність за дотримання цих норм покладається на компанію-виконавця і компанію-замовника. Компанія-замовник зобов'язана вжити необхідних заходів згідно з державним законодавством про охорону праці та відповідними правилами щодо запобігання нещасним випадкам. Ви зобов’язані дотримуватися відповідних правил.

  Компанія-замовник також повинна повідомити вас про таке, 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.

- Страйк у компанії-замовнику:

  Як найманого працівника на умовах лізингу вас не можна використовувати в якості штрейкбрехера. Це означає, що компанія-замовник не може змушувати вас перейняти на себе роботу працівників, працевлаштованих на постійній основі, якщо вони оголосили страйк. У виняткових випадках вас можуть прийняти на роботу на страйкуюче підприємство-замовник за умови гарантії, що вас не використають в якості штрейкбрехера.

- Виконання трудової діяльності в якості найманого працівника на умовах лізингу в м’ясній галузі:

  Якщо ви бажаєте працювати найманим працівником у м’ясній галузі, зверніть увагу, що з 1 квітня 2021 року лізинг принципово заборонений у основних напрямках цієї галузі, тобто у сфері забою, подрібнення та переробки м’яса. Для цих функцій підприємствам дозволяється використовувати лише штатних працівників. Обмеження не поширюється на підприємства кустарного м’ясного виробництва.

3. Інформація щодо оплати

Важлива інформація: Компанія-виконавець повинна виплачувати вам узгоджену заробітну плату, навіть якщо вона не може забезпечити вас роботою на умовах лізингу в компанії-замовнику.

3.1. Принцип рівності

Принцип рівності у сфері лізингу працівників означає, що наймані працівники на умовах лізингу повинні отримувати принаймні такі ж умови праці й таку саму заробітну плату (Equal Treatment або Equal Pay), як і аналогічні кадрові працівники компанії-замовника. Це означає, наприклад: якщо найманий працівник на умовах лізингу виконує ту ж саму роботу, що й кадровий співробітник, він або вона повинні отримувати принаймні таку ж заробітну плату та мати схожі інші істотні умови праці (відпустка, робочий час).

Від принципу рівності можна відступити впродовж перших дев’яти місяців вашої діяльності на умовах лізингу шляхом застосування колективної угоди. При цьому слід звернути увагу на те, що умови праці (заробітна плата, робочий час, відпустка) відповідно до тарифної угоди можуть відрізнятися від тих, які поширюються на працівників компанії-замовника.

Під час підрахунку 9 місяців компанія-виконавець повинна врахувати усі ваші попередні періоди виконання трудової діяльності у компанії-замовника, а також інших підприємств-виконавців, якщо інтервал між ними становить не більше 3 місяців.

До вас ставитимуться за принципом рівності з першого дня вашої трудової діяльності, якщо ви здійснюєте її на умовах лізингу для компанії замовника, на яку ви раніше працювали з визначеним строком або на постійній основі протягом останніх 6 місяців до вашої теперішньої трудової діяльності на умовах лізингу (так зване застереження про «обертові двері»). Це також стосується випадків, коли компанія-замовник утворює концерн з вашим попереднім роботодавцем.

Якщо діє колективна угода про тимчасову зайнятість, а ваша компанія-замовник, підпадає під дію колективного договору про галузеві надбавки, можуть допускатися відхилення від Equal Pay шляхом поступового збільшення вашої заробітної плати впродовж більше ніж 9 місяців. Додаткову інформацію можна отримати від своєї компанії-виконавця.

3.2. Мінімальна заробітна плата в сфері лізингу персоналу

Нижній поріг заробітної плати в разі тимчасової зайнятості а умовах лізингу — це найнижча погодинна оплата, яку повинен отримувати найманий працівник на умовах лізингу. Заробітна плата не повинна бути нижчою цієї встановленої межі.

Федеральне міністерство праці та соціального захисту (BMAS) може на запит сторін колективного договору видати положення про нижній поріг заробітної плати (LohnUGAÜV) спеціально для тимчасової зайнятості а умовах лізингу. Ця встановлена Федеральним міністерством праці та соціального захисту (BMAS) **мінімальна погодинна оплата** має перевагу над законодавчо встановленою мінімальною заробітною платою, якщо перша є вищою.

Відповідно до 7-ї постанови про нижній поріг заробітної плати у сфері тимчасової зайнятості (LohnUGAÜV 7), компанія-виконавець зобов'язана виплачувати вам щонайменше таку заробітну плату брутто за годину (мінімальна погодинна оплата). Це діє на усій території ФРН.

a) з 01.07.2026 р. по 31.08.2026 р.
14,96 євро і

b) з 01.09.2026 р. до 31.03.2027 р.
15,33 євро і.

c) з 01.04.2027 р. до 30.09.2027 р.
15,87 євро.

Якщо для найманих працівників не встановлено нижній поріг заробітної плати, необхідно дотримуватися вимог Закону про мінімальну заробітну плату. У цьому випадку ви маєте принаймні право на загальну встановлену законом мінімальну заробітну плату. Інформацію про актуальний стан чинних постанов про мінімальну погодинну заробітну плату див. на сайті www.bmas.de.

Окрім ставки за тарифною сіткою заробітної плати положенням про нижній поріг заробітної плати регулюються ще дві важливі речі:

1. Строки виплати заробітної плати: Положенням передбачено, що вам виплачуватиметься мінімальна погодинна заробітна плата не пізніше 15-го банківського дня наступного місяця. Винятком може бути накопичувальний обліковий рахунок понаднормових годин, регламентований колективним договором.
2. Накопичувальний обліковий рахунок понаднормових годин: Положення також передбачає те, що накопичувальний обліковий рахунок понаднормових годин може охоплювати не більше 200 надурочних годин. Винятки можливі в разі сезонних коливань — до 230 надурочних годин. Якщо на вашому накопичувальному обліковому рахунку понаднормових годин накопичилося більш ніж 150 надурочних годин, то на кожну відпрацьовану годину, що перевищує цей показник, ваш роботодавець повинен забезпечити фінансове покриття, включаючи внески на соціальне страхування.

3.3. Інші мінімальні заробітні плати

У деяких галузях існують спеціальні мінімальні заробітні плати. Вони також застосовуються до найманих працівників на умовах лізингу, якщо вони здійснюють діяльність, котра підпадає під діючу в галузі мінімальну заробітну плату. Це, наприклад, покрівельні, малярні чи лакувальні роботи. Огляд мінімальної заробітної плати в розумінні Закону про нормативні умови праці для іноземних працівників (AEntG) можна знайти на веб-сайті BMAS за адресою www.bmas.de > Робота > Трудове право > Лізинг працівників > Додаткова інформація > Мінімальна заробітна плата в галузі або за таким посиланням: Мінімальні заробітні плати згідно з Законом про нормативні умови праці для іноземних працівників

3.4. Внески на соціальне страхування

Компанія-виконавець, 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 (див. § 28e абз. 2 IV тому Соціального кодексу ФРН (SGB IV)).

3.5. Відшкодування витрат

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. Однак у тарифній угоді або окремих договорах можуть бути передбачені інші норми. Чи можуть ці витрати також враховуватися податковою інспекцією в якості податкової знижки і в якому обсязі, залежить від податкових норм в кожному окремому випадку.