

2025. márciusi állapot

Szövetségi Munkaügyi Ügynökség

Ez a tájékoztató arra szolgál, hogy segítsen Önnek megérteni a kölcsönzött munkavállalóként Önt megillető jogokat, és ezáltal biztosítsa, hogy méltányos bánásmódban részesüljön. Az alábbi információk nem helyettesítik a jogi tanácsadást egyedi esetekben. A tájékoztató legfrissebb változata megtalálható az interneten a www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Downloads oldalon.

Tájékoztató kölcsönzött munkavállalók részére

1. Alapinformációk

1.1. A munkaerő-kölcsönzés

A munkaerő-kölcsönzés, más néven kölcsön munkavégzés, olyan foglalkoztatási forma, amelyben egy munkáltató (kölcsönbeadó) saját munkavállalóit egy másik vállalkozás (kölcsönvevő) részére munkavégzés céljából rendelkezésére bocsátja („kölcsön adja”). Ezeket a munkavállalókat ezért kölcsönzött munkavállalóknak nevezzük. A kölcsönvevő utasításai szerint átmeneti ideig dolgoznak a kölcsönvevőnél anélkül, hogy a kölcsönvevővel munkaszerződéses viszonyban állnának. Ezért a kölcsönbeadótól kapják a fizetésüket. A kölcsönbevevő ezért a munkaerő-kölcsönzési szolgáltatásért fizetéssel tartozik a kölcsönbeadó felé. A kölcsönbeadónak a munkaerő-kölcsönzéshez rendszerint engedélyt kell kérnie a Szövetségi Munkaügyi Ügynökségtől. Ezt a munkaerő-kölcsönzésről szóló törvény (AÜG) szabályozza.

1.2 Ki tud segíteni vitás esetekben vagy kérdésekben?

A vitás kérdésekben segítséget kaphat a szakszervezetektől, ügyvédektől, a fogyasztóvédelmi központtól és a munkaerő-kölcsönző cégek ellenőrzéséért felelős düsseldorfi, kielii és nürnbergi munkaügyi hivataloktól.

Ha kétségei vannak afelől, hogy a kölcsönbeadó rendelkezik-e a Szövetségi Munkaügyi Ügynökség által kiadott, a kölcsönzéshez szükséges engedéllyel, forduljon az Ügynökség illetékes munkaerő-kölcsönzési csoportjához.

Ezek a csoportok, csakúgy, mint minden más Munkaügyi Ügynökség, fogadják és vizsgálják az engedéllyel rendelkező munkáltatók (kölcsönbeadók) által elkövetett jogszabálysértésekre vonatkozó panaszokat és bejelentéseket. Ezeket a bejelentéseket

névtelenül is megtehetik. Ahhoz azonban, hogy egy névtelen bejelentést a lehető legjobban nyomon tudjuk követni, szükségünk van legalább a kölcsönbeadó és a kölcsönvevő cég nevére, valamint a konkrét jogsértés leírására.

A munkaerő-kölcsönzésért felelős három csoporttal az alábbiak szerint lehet felvenni a kapcsolatot:

- Düsseldorfi Munkaügyi Ügynökség, tel.: 0211 692 4500; Duesseldorf.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.
- Kielii Munkaügyi Ügynökség, tel.: 0431 709 1010; Kiel.091-Erlaubnisrelevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.
- Nürnbergi Munkaügyi Ügynökség, tel.: 0911 529 4343; Nuernberg.091-Erlaubnis-relevante-Beschwerden@arbeitsagentur.de.

A munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó csoportok több tartományban is illetékességgel bírnak az engedéllyel rendelkező munkáltatók (kölcsönbeadók) ellenőrzésében : a düsseldorfi Munkaügyi Ügynökség csapata Észak-Rajna-Vesztfália és Hessen tartományban; a nürnbergi Munkaügyi Ügynökség csapata Bajorország, Baden-Württemberg, Rajna-vidék-Pfalz és Saar-vidék tartományban, a kielii Munkaügyi Ügynökség csapata az összes többi tartományban.

1.3 Munkaerő-kölcsönzési engedély

Ha egy kölcsönbeadó más vállalkozásoknak kölcsönöz munkavállalókat, akkor rendszerint rendelkeznie kell a Szövetségi Munkaügyi Ügynökség engedélyével. Az engedéllyel rendelkező munkáltatókat (kölcsönbeadókat) rendszeresen ellenőrzik arra vonatkozóan, hogy betartják-e a törvényes előírásokat. Az engedéllyel rendelkező munkáltatók neve naponta frissül az interneten, és megtekinthető a <https://www.spitzenverbände.arbeitsagentur.de/> internet felületen.

Ha az Ön munkáltatója nem rendelkezik munkaerő-kölcsönzési engedéllyel, és nem esik kivételes eljárás alá, akkor a hatályos munkaerő-kölcsönzési törvény rendelkezése alapján munkaviszony Ön és a kölcsönvevő között jön létre. Önnek lehetősége van ugyanakkor arra, hogy megtartsa munkaviszonyát az eredeti munkáltatójával (a kölcsönbeadóval).

A munkaviszony-megtartási nyilatkozatról a Munkaügyi Ügynökségen kaphat tájékoztatást. Ön azonban a munkaviszony-megtartási nyilatkozat ellenére továbbra sem kölcsönözhető ki kölcsönvevőhöz. Munkáltatójának azonnal meg kell szüntetnie a kölcsönbeadást, ha nem rendelkezik engedéllyel.

Ha az engedély a kölcsön-munkaviszony fennállása alatt érvénytelenné válik, a kölcsönbeadónak Önt haladéktalanul értesítenie kell. A kölcsönbeadónak tájékoztatnia kell Önt a kölcsönzési időszak várható végéről. A kölcsönzési időszak az a maximális időtartam, amely a kölcsönbeadónak a kölcsönvevővel már megkötött szerződése szabályszerű megszüntetésére még rendelkezésére áll. Ez legfeljebb 12 hónap.

2. Munkaviszony és a kölcsön-vevőnél történő foglalkoztatás

2.1. Munkaszerződés

Önt csak akkor lehet más vállalkozáshoz (kölcsönvevő) kikölcsönözni, ha a kölcsönbeadó az Ön munkáltatója. Ez azt jelenti, hogy a kölcsönbeadó felelős az Ön bérének kifizetéséért és gondoskodnia kell az egyéb foglalkoztatási feltételekről.

Kölcsönzött munkavállalóként joga van ahhoz, hogy írásos igazolást kapjon a munkaszerződés főbb feltételeiről (írásbeli szerződés). Ezzel Ön a munkaviszonyára vonatkozó minden fontos információ a birtokában van, és szükség esetén azoknak utána tud olvasni. Az írásbeli szerződés részben vagy egészben helyettesíthető írásbeli papíralapú vagy elektronikusan továbbított, szöveges formátumú munkaszerződéssel.

Azt, hogy mit kell tartalmaznia a munkaszerződésre vonatkozó írásos szerződésnek, a munkerő-kölcsönzési törvény 11. § (1) bekezdése és az írásos igazolásra vonatkozó törvény (NachwG) rendelkezései szabályozzák:

- az Ön **neve** és **lakcíme**, valamint a munkáltatója neve és telephelye címe
- a munkaviszony kezdetének **időpontja**
- határozott idejű munkaviszony esetén a munkaviszony **végének időpontja** vagy előrelátható időtartama
- a **munkavégzés helyének** megjelölése
- az Ön **munkakörének** rövid leírása
- a **próbaidő** időtartama (ha van erre vonatkozó megállapodás)
- a **díjazás** összetétele és összege, beleértve a túlórapótlékot, egyéb pótlékokat, prémiumokat és külön kifizetéseket, valamint a díjazás egyéb összetevőit, külön-külön feltüntetve azokat, valamint a kifizetés esedékességének időpontját és módját,
- a megállapított **munkaidő**

- a **szabadságnapok** száma
- a **felmondási határidők** és tájékoztatás a felmondással kapcsolatos tudnivalókról (pl. eljárás)
- a **kollektív szerződésekre**, házi tarifaszervezőkre, vagy egy foglalkoztatási szolgáltatási megállapodásokra vonatkozó információk, amennyiben vannak ilyenek
- az **engedélyt kiállító hatóság** neve, valamint a munkaeerő-kölcsönzési törvényben előírt engedély kiadásának helye és időpontja
- a juttatások típusa és összege azokra az időszakokra, amelyek alatt Önt nem kölcsönzik ki (**nem kölcsönzés alatti időszakok**).

További információk az írásos igazolásra vonatkozó törvény 2. §-ában, illetve a megállapodás szerinti készenléti jellegű munkavégzés esetén a részmunkaidős és határozott idejű munkaviszonyról szóló törvény 12. §-ában található.

Fontos: A munkaszerződést és minden fontos dokumentumot őrizzen meg biztonságos helyen. Ezekre például jogviták esetén szüksége lehet.

2.2. A kölcsönzött munkavállalóként történő foglalkoztatás

A kölcsönbeadónak minden egyes kölcsönvevőhöz történő kiküldetés előtt tájékoztatnia kell Önt arról, hogy Ön kölcsönzött munkavállalóként fog dolgozni, és meg kell adnia Önnek a kölcsönvevő nevét és címét. Ezt a tájékoztatási kötelezettséget szöveges formában kell megadni, azaz elegendő például egy e-mailt küldeni az információkkal.

2.3 A kölcsönzés maximális időtartama

A kölcsönzés maximális időtartama az a maximális idő, ameddig egy kölcsönzött munkavállaló ugyanazon kölcsönvevőhöz kikölcsönözhető. A jogszabályban meghatározott maximális kölcsönzési időtartam 18 hónap.

A 18 hónapos maximális kölcsönzési időtartamtól a kölcsönzés helye szerinti ágazatban tarifaszervezővel, vagy - az ilyen tarifaszervező hatályán belül - a foglalkoztató vállalatnál kötött üzemi vagy házi tarifa-megállapodással el lehet térni.

Annak érdekében, hogy a munkáltatója ne lépje túl a maximális kölcsönzési időszakot, az ugyanazon kölcsönvevőnél történő valamennyi kölcsönzési időt figyelembe kell venni, ha az egyes kölcsönzések között nem telik el 3 hónapnál hosszabb idő. Ez vonatkozik azokra a kölcsönzésekre is, amelyeket Ön más kölcsönbeadónál végzett.

Ha a maximális kölcsönzési időszak túllépésre kerül, a munkáltatójával fennálló munkaviszonya érvényét veszti, és törvényileg egy munkaviszony jön létre Ön és a kölcsönvevő között. Önnek lehetősége van arra, hogy a munkáltatójával fennálló munkaviszonyát fenntartsa. Ehhez egy munkaviszony- fenntartási nyilatkozatot kell benyújtania. A fenntartási nyilatkozatról a helyi Munkaügyi Ügynökségen kaphat tájékoztatást.

2.4 Átvétel a kölcsönvevő céghez

A kölcsönbeadó nem tilthatja meg, hogy a kölcsönvevőnél munkaviszonyt létesítsen a munkaerő-kölcsönzési jogviszonya megszűnését követően.

A kölcsönvevőnek tájékoztatnia kell Önt a vállalatánál betöltendő üres állásokról. Ezt megteheti például úgy, hogy a kölcsönvevő vállalkozásában vagy üzemében az Ön számára hozzáférhető helyen kifüggeszti a hirdetményt.

Ha Ön legalább 6 hónapig ugyanahhoz a kölcsönvevőhöz van kikölcsönözve, és szöveges formában nyújtja be a kölcsönvevőnek a foglalkoztatásra vonatkozó kérelmét, a kölcsönvevőnek szöveges formában indokolással ellátott választ kell adnia.

2.5 Hozzáférés a közösségi létesítményekhez és szolgáltatásokhoz

A kölcsönvevőnek ugyanolyan feltételekkel kell hozzáférést biztosítania Önnek a kölcsönvevő közösségi létesítményeihez vagy szolgáltatásaihoz - például a gyermekgondozási lehetőségek-hez, a közös étkeztetéshez vagy a közlekedéshez -, mint a vállalat hasonló munkavállalóinak. Lehetnek azonban olyan objektív okok, amelyek indokolják az eltérő bánásmódot. Ilyen ok lehet, ha Önt csak rövid ideig foglalkoztatják a kölcsönvevőnél, és így a kölcsönvevő számára aránytalan adminisztratív terhet jelentene, ha hozzáférést biztosítana Önnek a közös létesítményekhez és szolgáltatásokhoz.

2.6 A kölcsönzéssel kapcsolatos egyéb információk

- **Munkavédelem és balesetmegelőzés:**
A kölcsönvevő vállalatnál végzett munkájára a munkavédelmi törvény közjogi rendelkezései vonatkoznak, amelyeket a kölcsönvevőnek is be kell tartania. A kölcsönbeadó és a kölcsönvevő együttesen felelősek ezen előírások betartásáért. A kölcsönvevőnek meg kell tennie a szükséges intézkedéseket az állami munkavédelmi jogszabályok és a vonatkozó

balesetvédelmi előírások alapján. Köteles betartani a vonatkozó előírásokat.

A kölcsönvevő köteles továbbá tájékoztatni Önt a következőkről, különösen a foglalkoztatás megkezdése előtt, valamint a munkaterületében bekövetkező változások esetén:

- azokról az egészségügyi és biztonsági veszélyekről, amelyeknek Ön a munkavégzés során ki lehet téve
- a megelőzést vagy védelmet szolgáló intézkedésekről és felszerelésekről, beleértve a foglalkozás-egészségügyi óvintézkedéseket is
- A különleges képesítések vagy szakmai ismeretek szükségességéről, valamint a munkaterület sajátos veszélyeiről és a megtett vagy meghozandó intézkedésekről

- A kölcsönvevő vállalatnál sztrájk van: Önt kölcsönzött munkavállalóként nem lehet sztrájktörőként alkalmazni. Ez azt jelenti, hogy a kölcsönvevő nem használhatja Önt arra, hogy átvegye az állandó alkalmazottak munkáját, ha azok sztrájkolnak. Kivételesen engedélyezhető az Ön alkalmazása a kölcsönvevő vállalatnál sztrájk közben, ha biztosított, hogy Önt nem sztrájktörőként alkalmazzák.

- A húsiparban kölcsönzött munkavállalóként történő alkalmazás:
Ha Önt a húsiparban kölcsönzött munkavállalóként kívánják alkalmazni, akkor ez 2021. április 1. óta tilos az alaptevékenységben, azaz a hús vágásában, darabolása és feldolgozása során. A vállalatok csak saját munkavállalóikat alkalmazhatják ezeken a területeken. A korlátozás nem vonatkozik a hentesüzletekre.

3. Információk a fizetésre vonatkozóan

Fontos: A kölcsönbeadónak akkor is ki kell fizetnie Önnek a megállapított díjazást, ha nem tudja Önt munkára beosztani egy kölcsönvevőhöz.

3.1. Az egyenlő bánásmód elve

Az egyenlő bánásmód elve a munkaerő-kölcsönzésben azt jelenti, hogy a kölcsönzött munkavállalóknak legalább ugyanazokat a munkafeltételeket és bért (egyenlő bánásmód vagy egyenlő bér) kell kapniuk, mint a kölcsönvevő vállalat hasonló állandó munkavállalóinak. Ez például azt jelenti, hogy ha egy kölcsönzött munkavállaló ugyanazt a munkát végzi, mint egy állandó alkalmazott, akkor legalább ugyanolyan bért kell kapnia, és ugyanolyan egyéb alapvető munkafeltételekkel (szabadság, munkaidő) kell rendelkeznie.

Az egyenlő bánásmód elvétől a kölcsönzés első 9 hónapjában tarifaszerződés alkalmazásával lehet eltérni. Figyelembe kell azonban venni, hogy a tarifaszerződés szerinti munkafeltételek (fizetés, munkaidő, szabadság) eltérhetnek a kölcsönvevő vállalat munkavállalóra vonatkozó feltételektől.

A 9 hónap kiszámításakor a kölcsönbeadónak teljes mértékben figyelembe kell vennie az Ön korábbi, más kölcsönbeadó cégtől a kölcsönvevő céghez történt kölcsönzés idejét is, ha az egyes kölcsönzési időszakok között nem telt el 3 hónapnál hosszabb idő.

Ön a kölcsönzés első napjától kezdve azonos egyenlő bánásmódban részesül, ha olyan kölcsönvevőhöz kerül át, amelynél a jelenlegi kölcsönzését megelőző 6 hónapon belül korábban ideiglenes vagy állandó munkaviszonyban állt (ún. forgóajtó-záradék). Ez akkor is érvényes, ha a kölcsönvevő az Ön korábbi munkáltatójával egy konszernbe tartozik.

Ha a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó tarifaszerződés és a kölcsönvevő vállalatra vonatkozó ágazati kiegészítő tarifaszerződés alkalmazandó, akkor az Ön fokozatosan emelkedő munkabére 9 hónap után eltérhet az egyenlő bérezés elvétől. A kölcsönbeadója további információkkal szolgálhat Önnek.

3.2 Minimálbér a munkaerő-kölcsönzésben

A munkaerő-kölcsönzésben a minimálbér az a legalacsonyabb órabér, amelyet a kölcsönzött munkavállalónak minimálisan meg kell kapnia. A bér tehát nem lehet alacsonyabb ennél a rögzített határnál.

A Szövetségi Munkaügyi és Szociális Minisztérium (BMAS) a tarifaszerszerződésben részes felek kérésére kifejezetten a munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó minimálbér-rendeletet adhat ki. Ezek a BMAS által meghatározott **minimális órabérek** elsőbbséget élveznek a törvényes minimálbérrel szemben, ha az magasabb.

A jelenleg, 6. Minimálbér-rendelet szerint a kölcsönbeadó vállalkozás köteles Önnek munkaóránként legalább a következő bruttó bért (minimális órabér) fizetni. Ez egész Németországban érvényes.

- a) 2024. november 1-től 2025. február 28-ig 14,00 euró
- b) 2025. március 1-től 2025. szeptember 30-ig 14,53 euró

Ha a munkaerő-kölcsönzésre nincs minimálbér-rendelet, akkor a minimálbérrel szóló törvény rendelkezéseit kell betartani. Ekkor legalább az általános törvényi

minimálbérre jogosult. A minimális órabérre vonatkozó hatályos rendeletek aktuális állásáról a www.bmas.de oldalon tájékozódhat.

A minimálbér-rendelet a munkabéren kívül két további fontos kérdést szabályoz:

1. A munkabér esedékessége: A rendelet előírja, hogy a minimális órabért legkésőbb a következő hónap 15. banki munkanapjáig kell kifizetni Önnek. Kivétel alkalmazható a tarifaszerződésben szabályozott munkaidő-számla esetén.

2. Munkaidő-számla: A rendelet azt is előírja, hogy a munkaidő-számla legfeljebb 200 plusz órát tartalmazhat. Szezonális ingadozás esetén kivétel képezhető, legfeljebb 230 plusz óra erejéig. Ha 150 plusz óránál több van a munkaidő-számláján, a munkáltató köteles a többletórákat és az azok után fizetendő társadalombiztosítási járulékokat fizetésképtelenség ellen biztosítani.

3.3. Egyéb minimálbérek

Egyes ágazatokban speciális minimálbérek vannak. Ezek a kölcsönzött munkavállalókra is vonatkoznak, ha olyan tevékenységet végeznek, amely az ágazati minimálbér hatálya alá tartozik. Ilyenek például a tetőfedő, festő és lakkozó tevékenységek. A kiküldött munkavállalókról szóló törvény (AEntG) értelmében vett minimálbérek áttekintése a BMAS honlapján www.bmas.de>Arbeit>Arbeitsrecht>Entsendung von Arbeitnehmern>Weitere Informationen>Branchenmindestlöhne vagy a Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetz alatt található.

3.4 Társadalombiztosítási járulékok

A kölcsönbeadó, mint minden más munkáltató, köteles társadalombiztosítási járulékot fizetni. Ha ennek a kötelezettségének nem tesz eleget, a kölcsönvevő a kölcsönzés esetén ezért felelősséggel tartozik.

3.5 Költségtérítés

Kiküldetések esetén Ön alapvetően jogosult a költségek (pl. utazási és szállásköltségek) megtérítésére. Önnek például meg kell téríteni az utazási költségeket a kölcsönbeadó székhelye és a kölcsönvevő székhelye közötti utazások esetén. Tarifaszerződésben vagy egyedi szerződésekben azonban ettől eltérő rendelkezések is szerepelhetnek. Az, hogy ezeket a költségeket az adóhivatal adócsökkentés érdekében figyelembe veheti-e, és ha igen, milyen mértékben, az egyes esetekre vonatkozó adószabályoktól függ.