

# Equal Pay – Równe płace w Niemczech w agencji jak w firmie

Zasada Equal Pay jest bardzo ważna w obszarze pracy tymczasowej (Zeitarbeit) w Niemczech. Celem zasady Equal Pay jest zapewnienie, że pracownicy agencji otrzymują za swoją pracę porównywalne wynagrodzenie finansowe jak ich koledzy zatrudnieni na stałe. Ale co właściwie oznacza „równe wynagrodzenie”? Jakie są zalety i wady ustawowego równego wynagrodzenia dla pracowników agencji pracy tymczasowej? Jak oblicza się prawo do równego wynagrodzenia i w jakich przypadkach nie wypłaca się równego wynagrodzenia?

## Co oznacza Equal Pay?

Equal Pay dosłownie oznacza „równą płacę” i odnosi się do zasady równości płac – zarówno między mężczyznami a kobietami, jak i między stałymi pracownikami a pracownikami agencji pracy tymczasowej. Celem jest zapewnienie równości między pracownikami i aktywne zapobieganie dyskryminacji na podstawie płci lub statusu zatrudnienia. Temat Equal Pay staje się coraz ważniejszy, zwłaszcza w obszarze pracy tymczasowej (Zeitarbeit). Celem Equal Pay jest zapewnienie, że pracownicy agencji otrzymują od pracodawcy takie samo wynagrodzenie za swoją pracę jak pracownicy zatrudnieni na stałe w firmie na porównywalnych stanowiskach. Prawo do równego wynagrodzenia jest zawarte w § 8 ustawy o pracy tymczasowej i ogólnie obowiązuje zawsze, gdy pracownik jest nieprzerwanie zatrudniony na podstawie Zeitarbeit przez co najmniej dziewięć miesięcy.

## Co obejmuje Equal Pay?

Equal Pay obejmuje kilka aspektów, które mają zagwarantować, że wszyscy pracownicy są sprawiedliwie wynagradzani za swoją pracę. Obejmuje to równe wynagrodzenie dla mężczyzn i kobiet pracujących na tych samych lub porównywalnych stanowiskach. Podobnie pracownicy agencji powinni otrzymywać takie samo wynagrodzenie jak ich koledzy zatrudnieni na stałe, jeśli wykonują tę samą pracę. Chodzi tu nie tylko o zwykłą pensję, ale także o dodatkowe premie, które są udzielane w związku z zatrudnieniem. Obejmuje to na przykład dodatki branżowe, dodatki za zmiany i składki na oszczędności. Również sporadyczne korzyści, takie jak służbowy samochód czy służbowy telefon komórkowy, mogą być częścią wynagrodzenia, do którego pracownicy agencji mają prawo, jeśli jest on udzielany ich kolegom zatrudnionym na stałe na tym samym stanowisku.

Jeśli firma zatrudnia tylko pracowników agencji i nie ma porównywalnych pracowników na stałe, pracodawca musi obliczyć fikcyjne wynagrodzenie, jakie otrzymałby pracownik agencji jako pracownik na stałe. Przy obliczaniu tego wynagrodzenia należy jednak uwzględnić również tzw. zasadę „Besitzstandswahrung” (ochrona osiągniętej pozycji). Zasada ta zapewnia, że pracownik agencji, który już zarabia więcej niż pracownik na stałe, nie może być dyskryminowany w porównaniu do swojej dotychczasowej pozycji.

Oprócz równego wynagrodzenia istnieje również zasada równego traktowania (Equal Treatment). Zasada ta oznacza, że pracownicy agencji zatrudnieni w firmie klienta powinni mieć zapewnione podstawowe warunki pracy i zatrudnienia takie same jak pracownicy na stałe. Obejmuje to na przykład długość czasu pracy, odpoczynek, przerwy i pracę nocną. Równe traktowanie dotyczy więc nie tylko wynagrodzenia, ale wszystkich warunków pracy. Zasada równego traktowania jest zawarta w § 8 ustawy o pracy tymczasowej.

## Podwyżki płac, ale także wady dla pracowników agencji pracy tymczasowej (Zeitarbeit)

Pracowanie jako obcokrajowiec w Niemczech często oznacza pracę jako pracownik agencji pracy tymczasowej. W tym przypadku równość poprzez równą płacę i równe traktowanie jest szczególnie ważna. Jednak w ramach pracy tymczasowej wdrożenie równego wynagrodzenia może przynosić nie tylko korzyści finansowe dla pracowników, ale także specjalne wyzwania. Zazwyczaj pracownicy agencji są zatrudniani tylko na krótkoterminowe zadania i nie mają długoterminowych perspektyw w firmie. To prowadzi do sytuacji, w której ogólnie zarabiają często mniej niż pracownicy na stałe, pomimo wykonywania tej samej pracy.

Równe wynagrodzenie oznacza zatem podwyżki płac dla pracowników agencji, ale może także przynosić pewne wady. Jeśli pracownicy agencji otrzymują takie samo wynagrodzenie jak pracownicy na stałe, firmy i agencje pracy mają tendencję do mniej częstego ich zatrudniania. Za tę samą cenę mogliby zatrudnić swoich własnych pracowników, którzy są dostępni dla firmy na dłuższy okres. Wielu pracowników agencji obawia się, że będą częściej wymieniani w wyniku reformy ustawy o pracy tymczasowej, aby uniknąć równego wynagrodzenia. Ponadto pracownicy agencji, którzy otrzymują takie samo wynagrodzenie jak ich koledzy, mogą nadal być w niekorzystnej sytuacji. Często mają mniejszą pewność i stabilność zatrudnienia niż pracownicy na stałe.

## Jak się liczy Equal Pay?

Od kwietnia 2021 roku obowiązuje nowe uregulowanie w ustawie o pracy tymczasowej, mające rozwiązać nierówność płacową. To uregulowanie stanowi, że po dziewięciu miesiącach w tej samej firmie pracownicy agencji muszą otrzymywać taką samą płacę jak ich koledzy zatrudnieni na stałe. Ma to zagwarantować, że pracownicy agencji są sprawiedliwie wynagradzani i otrzymują odpowiednie wynagrodzenie za swoją pracę. Obliczenia Equal Pay mogą się różnić w zależności od konkretnej sytuacji. Podstawą jest porównanie wynagrodzenia pracownika agencji z wynagrodzeniem pracownika na stałe w firmie na tym samym lub podobnym stanowisku i o podobnych kwalifikacjach. Uwzględnia się zarówno podstawową pensję, jak i premie i specjalne płatności.

Zasada równego wynagrodzenia w ogólnym zakresie obowiązuje po dziewięciu miesiącach pracy w jednej firmie, jak już wspomniano. Do dziewiątego miesiąca

obowiązują istniejące zasady. Od dziesiątego miesiąca płaca pracownika agencji jest dostosowywana do standardowej pensji, jaką otrzymują pracownicy na stałe na tym samym stanowisku i za tę samą pracę w danej firmie. Obejmuje to wszystkie rodzaje wynagrodzeń i standardów. Krótkotrwałe przerwy w zatrudnieniu do trzech miesięcy nie mają wpływu na równość. Przy wielokrotnych zadaniach w jednej firmie czasy zatrudnienia są sumowane do maksymalnego limitu dziewięciu miesięcy. To zasada obowiązuje również przy zatrudnieniu przez inną agencję pracy tymczasowej.

Podczas obliczania Equal Pay należy jednak pamiętać, że ten proces jest odnawiany, jeśli przerwa między dwoma zadaniami przekracza trzy miesiące. W takim przypadku wynagrodzenie pracownika agencji nie jest dostosowywane. Wyjątkiem są tylko tzw. umowy dotyczące dodatkowych premii branżowych. W tych przypadkach pracownicy agencji osiągają równość finansową dopiero po 15 miesiącach, ponieważ stopniowe podnoszenie płacy następuje po sześciotygodniowym okresie próbnym. Aby zapewnić, że pracodawca faktycznie przestrzega zasady Equal Pay, przepisy dotyczące przejrzystości wynagrodzeń dają pracownikom prawo do żądania informacji na temat wynagrodzenia ich kolegów, aby wykryć ewentualną dyskryminację. To prawo może również obowiązywać dla pracowników agencji, którzy pragną otrzymywać takie samo wynagrodzenie jak pracownicy na stałe.

## Kiedy nie ma zastosowania Equal Pay?

Istnieje kilka wyjątków, gdy zasada Equal Pay nie jest stosowana. Należą do nich na przykład postanowienia umowne, takie jak umowa dotycząca dodatkowych premii branżowych, która umożliwia odstępstwa od zasady równego wynagrodzenia. Kolejnym wyjątkiem jest tzw. domniemanie równości. W tym przypadku ustawodawca zakłada równość, jeśli wynagrodzenie pracownika agencji odpowiada już ustalonej pensji tarifowej.

## Odstępstwa od zasady Equal Pay

Odstępstwa od zasady Equal Pay są ogólnie możliwe, jeśli obowiązuje umowa tarifowa branżowa. Dodatek branżowy oznacza stopniowe zwiększanie pensji tarifowych pracowników agencji do poziomu pensji pracowników na stałe w firmie. Jednak takie odstępstwo jest możliwe tylko w określonych warunkach. Pracownik agencji musi najpóźniej po 15 miesiącach zatrudnienia w tej samej firmie otrzymać takie samo wynagrodzenie jak porównywalny pracownik. Jeśli nie ma umowy tarifowej dla pracowników na stałe, pensja pracownika agencji musi być zgodna z pensją tarifową porównywalnych pracowników w branży Zeitarbeit. Drugim warunkiem jest stopniowe zwiększanie pensji pracownika agencji do porównywalnego poziomu przez okres szkolenia trwający sześć tygodni.

Jeśli wcześniej pracownik agencji pracował już dla tej samej firmy i przerwy między zadaniami nie przekraczały trzech miesięcy, poprzednie okresy zatrudnienia w jednej firmie są sumowane. Zasada ta obowiązuje również w przypadku, gdy wcześniejsze zadanie zostało wykonane przez innego pośrednika pracy. Pracownicy agencji nadal mają prawo do Equal Pay, nawet jeśli zmieniają agencję. Wspomniana zasada domniemania obowiązuje, jeśli pracownik agencji jest już odpowiednio wynagradzany tarifowo i

otrzymuje takie samo wynagrodzenie jak pracownik na stałe. W takim przypadku ustawodawca zakłada, że pracownik agencji jest równoprawny.



## Sankcje za naruszenie zasady Equal Pay

Przedsiębiorstwa, które naruszają zasadę równego wynagrodzenia, muszą liczyć się z sankcjami. Poszkodowani pracownicy mogą dochodzić dodatkowej płatności w celu otrzymania różnicy pomiędzy ich dotychczasowym wynagrodzeniem a równą kwotą Equal Pay. W przypadku poważnych naruszeń zasady Equal Pay mogą również zostać nałożone kary i inne konsekwencje prawne:

- Federalna Agencja Pracy może nałożyć karę w wysokości do 500 000 euro za naruszenie zasady Equal Pay.
- W przypadkach szczególnie poważnego naruszenia możliwe jest również odebranie zezwolenia na dostarczanie siły roboczej.

## Jaka jest różnica między Equal Pay a Equal Treatment?

Oprócz Equal Pay, jak już wspomniano, istnieje również zasada Equal Treatment, która oznacza równomierne traktowanie pracowników agencji w porównaniu do pracowników stałych. Dotyczy to nie tylko wynagrodzenia, ale również innych aspektów, takich jak czas

pracy, urlopy, możliwości dalszego kształcenia i warunki pracy. Celem jest zapewnienie, aby pracownicy w Zeitarbeit nie byli dyskryminowani w porównaniu do pracowników stałych. Dopiero wtedy, gdy równość jest w pełni zapewniona, można dostrzec wiele korzyści związanych z pracą tymczasową.

W odróżnieniu od Equal Pay, Equal Treatment nie odnosi się tylko do równości finansowej, ale również do wszystkich warunków pracy. Dotyczy to pytania, czy pracownicy w Zeitarbeit na tych samych stanowiskach otrzymują takie same warunki pracy jak pracownicy stałych. Należy uwzględnić wszystkie aspekty pracy – od wynagrodzenia, przez czas pracy, aż po plany emerytalne w firmie. Obie zasady są jednak ściśle powiązane i mają uzupełniające się efekty w praktyce. Przedsiębiorstwa powinny zatem zajmować się zarówno Equal Pay, jak i Equal Treatment i zapewnić, że wszyscy pracownicy są traktowani sprawiedliwie – niezależnie od tego, czy są zatrudnieni na stałe czy w pracy tymczasowej.

# FAQ: Equal Pay – zasada równego traktowania

## Kiedy należy płacić takie same wynagrodzenie?

Ustawa gwarantuje prawo do Equal Pay dla każdego pracownika agencji. Pracownicy agencji mają prawo do Equal Pay po dziewięciu miesiącach nieprzerwanego zatrudnienia – czyli do wynagrodzenia, które otrzymywałby również typowy pracownik na stałe zatrudniony.

## Co dzieje się po 9 miesiącach pracy tymczasowej?

Po dziewięciu miesiącach nieprzerwanego zatrudnienia w agencji pracy pracownicy mają prawo do ustawowego Equal Pay. Jeżeli obowiązuje umowa zbiorowa z równym wynagrodzeniem (Equal Pay), pracownicy agencji mają prawo do tego po 15 miesiącach.

## Co to jest tarifní Equal Pay?

Przy obowiązywaniu umowy zbiorowej z dodatkowymi premiami branżowymi wynagrodzenia pracowników są stopniowo dostosowywane. Jeżeli obowiązuje tarifní Equal Pay, stopniowe podwyżki wynagrodzenia pracowników agencji są uzależnione od długości zatrudnienia danego pracownika w jednym przedsiębiorstwie.

## Podsumowanie

W obszarze Zeitarbeit coraz większy nacisk kładzie się na zasadę równego traktowania (Equal Pay). Celem jest zapewnienie równego wynagrodzenia za taką samą pracę i

zapobieżenie dyskryminacji pracowników w Zeitarbeit. Działania ustawodawcze i umowy zbiorowe mają zagwarantować, że pracownicy agencji po określonym czasie otrzymują takie samo wynagrodzenie jak pracownicy na stałe zatrudnieni. W każdym przypadku pracownicy agencji powinni znać swoje prawa i w przypadku niepewności lub naruszenia zasady Equal Pay podjąć odpowiednie kroki. Oczywiście, w interesie pracodawcy leży osiągnięcie równości między pracownikami i aktywne zapobieganie ewentualnym nierównościom.

I teraz pobrane z: The logo for 'Starke Jobs' features the words 'Starke Jobs' in a stylized, cursive green font. Above the letter 'S' in 'Starke' is a small crown icon. To the right of the word 'Jobs' is a small black and white icon of a person standing next to a briefcase.