

In data 30 luglio 2020 è entrata in vigore la nuova normativa sulla legge sul distacco dei lavoratori in Germania.

Il 30 luglio 2020 sono entrate in vigore numerose nuove norme relative agli incarichi internazionali. La legge sul distacco dei lavoratori riformata, che attua la direttiva europea sul distacco 218/957/UE dei lavoratori in Germania, è quindi immediatamente efficace. Il nuovo regolamento mira ad estendere la protezione dei dipendenti distaccati.

L'Unione Europea ha rivisto la direttiva sul distacco dei lavoratori nella primavera del 2018. Ciò significa che ai lavoratori distaccati in tutta Europa si applicano le stesse condizioni salariali e lavorative dei lavoratori domestici.

Al fine di recepire nel diritto tedesco la direttiva europea riformata sul distacco dei lavoratori, il 12 febbraio 2020 il Consiglio federale ha adottato un progetto di legge corrispondente per modificare la legge tedesca sul distacco dei lavoratori (ArbEntG). Questo è stato approvato dal Bundestag il 18 giugno 2020 con piccole modifiche. La legge di attuazione è stata approvata dal Bundesrat il 3 luglio 2020 e pubblicata nella Gazzetta ufficiale federale il 16 luglio 2020. La nuova legge è così entrata in vigore, come previsto, il 30 luglio 2020.

Legge sul distacco dei lavoratori: pari retribuzione a parità di lavoro

D'ora in poi, le aziende che inviano lavoratori in altri paesi dell'Unione Europea saranno vincolate dalle consuete regole retributive in vigore nel paese ospitante. Ciò significa che anche i dipendenti inviati in Germania hanno diritto al salario collettivo da contratti collettivi generalmente vincolanti. In precedenza, i dipendenti di società straniere erano soggetti solo ai tassi di salario minimo applicabili nel settore. Inoltre, i dipendenti provenienti dall'estero ricevono dal datore di lavoro anche tariffe per gli straordinari, bonus (ad esempio, il bonus per il lavoro sporco e per il pericolo) o prestazioni in natura, a condizione che siano prescritti dalla legge o da contratti collettivi generalmente vincolanti. Il settore del trasporto su strada rappresenta un'eccezione: per i dipendenti del settore delle spedizioni si applicano regolamenti separati.

Migliori condizioni di lavoro per i lavoratori distaccati

La legge sul distacco dei lavoratori ha lo scopo di evitare che i lavoratori siano ospitati in condizioni non dignitose durante il loro distacco. L'alloggio per i dipendenti stranieri deve d'ora in poi soddisfare gli standard minimi del regolamento sui luoghi di lavoro.

La legge ha ampliato il catalogo delle condizioni di lavoro che si applicano anche ai lavoratori distaccati. Se le condizioni di lavoro elencate sono regolate da contratti collettivi generalmente vincolanti e validi in tutta la Germania, ora si applicano anche ai lavoratori distaccati - in tutti i settori. Rispetto alla bozza originale del gabinetto, l'ordine dell'effetto di spostamento dei contratti collettivi generalmente vincolanti è stato esteso nel corso dell'ulteriore procedura legislativa per includere la condizione di lavoro "requisiti per l'alloggio".

Legge sul distacco dei lavoratori: assorbimento dei costi per l'alloggio

I datori di lavoro dell'UE non possono addebitare al loro personale le spese di alloggio, di viaggio o di soggiorno. I costi relativi al distacco devono quindi essere generalmente sostenuti dal datore di lavoro secondo le regole del proprio paese d'origine. Inoltre, i lavoratori distaccati in Germania devono essere rimborsati anche per le spese di viaggio, di alloggio e di soggiorno se non sono temporaneamente impiegati nel loro luogo di residenza all'interno della Germania.

Stipendio: nessun accredito di indennità di distacco

Le indennità versate ai lavoratori distaccati per compensare i costi sostenuti a seguito del distacco (alloggio, viaggio, soggiorno) non fanno parte della loro retribuzione. Non possono essere detratti dallo stipendio. Il datore di lavoro deve sostenere le spese derivanti dal distacco secondo le norme in vigore nel paese d'origine.

Protezione speciale per i lavoratori distaccati a lungo termine

Per i dipendenti provenienti dall'estero che sono distaccati dal loro datore di lavoro per più di dodici mesi, dopo questo periodo si applicano tutte le condizioni di lavoro prescritte in Germania. In casi eccezionali, i datori di lavoro possono richiedere una proroga di sei mesi. Con questo si tiene conto del fatto se l'incarico è a breve o a lungo termine. Sono escluse le disposizioni relative alle casse pensioni aziendali.

Le regole si applicano ai lavoratori temporanei - eccezioni per incarichi di breve durata

Le disposizioni della legge tedesca sul distacco dei dipendenti si applicano anche ai lavoratori temporanei impiegati in Germania. Fanno eccezione i lavori di montaggio e installazione iniziale, che richiedono solo otto giorni. Tuttavia, questo è limitato a un anno. Inoltre, il regolamento non si applica alla partecipazione a riunioni, conferenze specialistiche o visite a fiere, né al perfezionamento professionale in azienda, se la loro durata non supera le due settimane.

A cura dello studio legale Plecher

RECHTSANWÄLTE // PLECHER
AVVOCATI

Plecher-Rechtsanwälte-Advocati

Amalienstraße 62

80799 München

Germania

Tel: 0049/ 89/743 89 640

Fax: 0049/ 89/743 89 639

www.plecher.com