

Distacco transnazionale dei lavoratori in Germania: cosa prevede la legge tedesca, quali le novità dal 30 luglio 2020

Webinar il 23 settembre 2020 – Confindustria Udine

Avv. Roland Plecher

Il quadro normativo

- Direttiva n. 96/71/CE: trasformata in legge tedesca in data 10.2.1997 („Arbeitnehmerentsendegesetz“)
- Direttiva n. 2014/67/CE: non è stata recepita, perché secondo il Governo tedesco i punti centrali della direttiva come misure di controllo sono già regolati nelle leggi esistenti. Tali leggi sono:
 - la legge sul distacco („Arbeitnehmerentsendegesetz“)
 - la legge sul salario minimo („Mindestlohngesetz“)
 - la legge sul lavoro temporaneo („Arbeitnehmerüberlassungsgesetz“)
 - la legge contro il lavoro clandestino („Schwarzarbeitbekämpfungsgesetz“)
- Direttiva UE n. 2018/957: trasformata in legge tedesca in data 30 luglio 2020

Situazione fino luglio 2020 in Germania:

Datori di lavoro con sede nell'estero che inviano dei dipendenti in Germania per espletare delle prestazioni di servizio o di appalto devono rispettare varie regole come:

- obbligo di registrazione
- condizioni di lavoro minime
- obbligo di documentazione
- obblighi in caso di controlli

Registrazione

Dal 1° gennaio 2017 è a disposizione il portale elettronico (www.meldeportal-mindestlohn.de) dell'amministrazione doganale con cui effettuare la necessaria registrazione dei dipendenti distaccati in Germania.

Per ottenere ulteriori informazioni si consiglia di visitare lo sito www.zoll.de (Dogana tedesca).

Obbligo di registrazione secondo la legge sul salario minimo (MiLoG)

Datori di lavoro con sede nell'estero che inviano uno o più dipendenti in Germania per espletare delle prestazioni di servizio o di appalto devono registrarsi per iscritto prima, se il distacco avviene nei seguenti settori:

- allestimento stand fieristici
- ristorazione ed alloggio
- trasporto di persone
- settore di giostra
- spedizione, trasporto e logistica

Eccezioni: 1. i trasporti in transito l'applicazione della legge sul salario minimo (controllo e sanzione) è stata sospesa

2. per lavoratori

a) la cui retribuzione media mensile superi i 2.958 euro lordi

b) la cui retribuzione mensile superi i 2.000 euro lordi, qualora il datore di lavoro sia in grado di provare che tale ammontare minimo è stato corrisposto negli ultimi 12 mesi

c) lavoratori che siano anche coniugi, conviventi, figli o genitori del datore di lavoro

Obbligo di registrazione secondo la legge sul distacco (AEntG)

Datori di lavoro con sede nell'estero che inviano uno o più dipendenti in Germania per espletare delle prestazioni di servizio o di appalto devono registrarsi per iscritto prima, se il distacco avviene nei seguenti settori:

- settore edile
- settore di corrispondenza e pacchi
- settore di pulizia
- settore di agricoltura, di economia forestale e orticoltura
- servizio di assistenza domiciliare
- macelleria
- servizi di sicurezza
- settore tessile
- servizi di lavanderia

Eccezione: lavoratori che siano anche coniugi, conviventi, figli o genitori del datore di lavoro

Obbligo di registrazione: i dati da fornire

- settore
- luogo dell'occupazione (nel settore edile il luogo del cantiere)
- inizio e fine prevista
- luogo in Germania dove la documentazione (contratti di lavoro etc.) viene conservata
- dati della persona responsabile in Germania
- dati del o dei dipendenti

Condizioni di lavoro minime

Datori di lavoro con sede nell'estero che inviano dei dipendenti in Germania devono garantire le condizioni di occupazione – indipendentemente del settore - che sono obbligatori per tutti e quindi anche per i datori di lavoro tedeschi.

In concreto:

- Il salario minimo (attualmente 9,35 € per ora)
- Vacanze annuali minime (20 giorni all'anno per una settimana lavorativa di 5 giorni)
- Orario di lavoro massimo (48 ore per settimana come media massima)
- Periodo di riposo minimo (dopo 6 ore di lavoro pausa minima di 30 minuti; dopo 9 ore 45 minuti; entro 24 ore minimamente 11 ore senza interruzione; entro una settimana 44 ore di riposo senza interruzione)
- Sicurezza, salute e igiene al posto di lavoro
- Misure preventive in merito alle condizioni di lavoro per donne incinte, bambini ed adolescenti (da esempio il periodo della protezione di maternità dura complessivamente 14 settimane (6 settimane prima del parto e 8 settimane dopo))
- Parità di trattamento di uomini e donne

Obbligo di documentazione

Datori di lavoro che inviano dei dipendenti in Germania devono documentare inizio, fine e durata dell'orario di lavoro quotidiano entro e non oltre 1 settimana. La documentazione deve essere conservata minimamente 2 anni.

I seguenti documenti devono essere tenuti pronti in lingua tedesca:

- Contratto di lavoro
- le attestazioni sull'orario di lavoro
- le buste paghe
- attestazioni riguardo il pagamento dello stipendio in passato

Obblighi in caso di controlli statali

- Nel caso in cui un datore di lavoro con sede nell'estero inviasse dei dipendenti in Germania e il «Zoll» (dogana) fa dei controlli nell'ambito della lotta contro il lavoro clandestino, il datore di lavoro è tenuto legalmente a tollerare tali controlli ed in più a collaborare attivamente con le autorità. Tale obbligo esiste anche per il dipendente.
- La collaborazione da esempio esiste in: dare dei dati personali, presentare eventuali permessi di soggiorno, dare informazione in merito al salario, ore di lavoro già prestate etc.
- In certi settori come settore edile, di ristorazione etc. in più: obbligo di portare la carta di identità o passaporto

Direttiva UE n. 2018/957: Situazione dopo luglio 2020

- Trasformazione della direttiva UE n. 2018/957 in legge tedesca in data 30 luglio 2020
- Rielaborazione delle direttive precedenti sul distacco in primavera dell'anno 2018 con lo scopo di ampliare la protezione dei dipendenti distaccati (ed indirettamente proteggere anche i datori di lavoro contro la concorrenza sleale soprattutto dall'Europa dell'est)
- Obiettivo principale: creare le stesse condizioni di lavoro e salario per i dipendenti distaccati come per i dipendenti nazionali: « Lo stesso salario per lo stesso lavoro allo stesso luogo»

Direttiva UE n. 2018/957: Situazione dopo luglio 2020

I cambiamenti essenziali:

- Lo stesso salario per lo stesso lavoro
- Condizioni di lavoro migliori per i dipendenti distaccati
- Assunzione delle spese per l'alloggio
- Salario: nessuna imputazione dell'indennità per il distacco
- Protezione particolare per dipendenti distaccati di lunga durata
- Le regole valgono anche per lavoratori interinali – eccezioni per distacchi di breve durata

Direttiva UE n. 2018/957: Lo stesso salario per lo stesso lavoro

Le aziende che inviano dipendenti in altri paesi dell'UE sono ora vincolate dalle usuali regole di remunerazione applicabili nel paese ospitante. Ciò significa che i lavoratori distaccati in Germania hanno anche diritto al salario collettivo derivante da contratti collettivi generalmente vincolanti. Finora ai dipendenti di società estere sono state applicate solo le aliquote salariali minime applicabili nel settore. Inoltre, i dipendenti provenienti dall'estero ricevono dal datore di lavoro anche tariffe per straordinari, indennità (ad es. Indennità per sporcizia e pericolo) o prestazioni in natura, nella misura in cui sono prescritte dalla legge o da contratti collettivi generalmente vincolanti. L'eccezione è il settore del trasporto su strada: norme speciali si applicano ai dipendenti nel settore delle spedizioni.

Direttiva UE n. 2018/957: Condizioni di lavoro migliori per i dipendenti distaccati

La legge sui lavoratori distaccati ha lo scopo di contrastare la situazione in cui i lavoratori vengono posti in condizioni indegne durante il distacco. Gli alloggi per i lavoratori stranieri devono d'ora in poi soddisfare i requisiti minimi dell'ordinanza sul posto di lavoro.

Con la legge è stato ampliato il catalogo dei termini e delle condizioni di lavoro, che si applicano anche ai lavoratori distaccati. Se le condizioni di lavoro elencate sono regolamentate in contratti collettivi generalmente vincolanti applicabili in tutta la Germania, ora si applicano anche ai lavoratori distaccati, in tutti i settori.

Direttiva UE n. 2018/957: Assunzione delle spese per l'alloggio

I datori di lavoro dell'UE non possono imporre costi di alloggio, viaggio o vitto ai propri lavoratori. I costi relativi al distacco devono quindi essere sostenuti dal datore di lavoro secondo le norme del paese di origine. Inoltre, i dipendenti distaccati in Germania devono essere rimborsati per le spese di viaggio, alloggio e soggiorno se non sono temporaneamente impiegati nel luogo di residenza in Germania.

Direttiva UE n. 2018/957: Salario: nessuna imputazione dell'indennità per il distacco

Le indennità che i lavoratori distaccati ricevono per compensare i costi sostenuti a seguito del distacco (alloggio, viaggio, vitto) non fanno parte della retribuzione. Non possono essere compensati con i salari. Il datore di lavoro deve sostenere i costi relativi al distacco secondo le norme applicabili nel paese di origine.

Direttiva UE n. 2018/957: Protezione particolare per dipendenti distaccati di lunga durata

Per i dipendenti dall'estero distaccati dal datore di lavoro per più di dodici mesi, tutto il diritto di lavoro tedesco si applica dopo la scadenza di questo periodo. In casi eccezionali, i datori di lavoro possono richiedere una proroga di sei mesi. Sono escluse le norme sui piani pensionistici aziendali

Direttiva UE n. 2018/957: Le regole valgono anche per lavoratori interinali – eccezioni per distacchi di breve durata

Le disposizioni della Legge sui lavoratori distaccati si applicano anche ai lavoratori temporanei che vengono impiegati in Germania. Le eccezioni si applicano all'assemblaggio iniziale e al lavoro di installazione che richiede solo otto giorni. Tuttavia, questo è limitato a un anno. Inoltre, il regolamento non si applica alla partecipazione a riunioni, convegni specialistici o visite di fiere o corsi di formazione in azienda se non durano più di due settimane.

RECHTSANWÄLTE // PLECHER
AVVOCATI

Grazie

per la Vostra attenzione