

August 1, 2022

2022年8月1日

Upcoming Tighter Regulations on the Notification Requirements in regard to the Conditions of the Employment Relationship in Germany

ドイツにおける雇用条件の通知に関する規制強化

1. Introduction

In accordance with the Act on the Notification of Conditions Governing the Employment Relationship ("Act"), employment contracts are required to be in written form in Germany (a written employment contract shall include a 'wet-ink' signature, not a digital signature). Notwithstanding the above, with respect to violations of the written notification requirements, the Act has been practically meaningless, as currently it does not provide for any sanctions and, thus, is ultimately a "toothless tiger".

However, this will now change drastically with amendments to the Act taking effect from August 1, 2022. To implement EU directive 2019/1152, the aim of which is to create transparency for employees with regard to the working conditions that apply to them, the German legislature has passed a law that will bring far-reaching changes to the Act: In addition to a modified catalogue of contractual conditions that employees must be notified about, violations of these notification requirements by employers will be treated as administrative offenses in the future.

2. Overview of the Amendments

Most notably, the amendments shall set in place the:

- (1) Extension of the existing notification requirements;
- (2) Reinforcement of the notification procedures;
- (3) Obligation to notify with respect to existing ('old') employment relationships; and
- (4) Implementation of sanctions.

3. Each Amendment in More Detail

(1) Extension of the existing notification requirements

Many of the changes provided for in the amendments will already be included in a well-drafted written employment contract. However, some of the envisaged obligations to provide notification are new and must therefore be included in contract templates. However, it is not yet

1. はじめに

ドイツでは、「雇用関係を規律する条件の通知に関する法律」（「本法律」）に従い、雇用契約は書面によることが義務付けられています（雇用契約書には、デジタル署名ではなく自筆署名が必要です）。それにもかかわらず、書面通知要件の違反に関して現状いかなる制裁も規定されていないため、本法律は実質的に無意味なものとなっており、結局のところ「張り子の虎」となっています。

しかし、2022年8月1日から施行される本法律の改正により、状況は大きく変わるでしょう。ドイツ議会は、労働条件に関する透明性を労働者に与えることを目的とするEU指令2019/1152を実施するため、本法律に広範な変更をもたらす法律を可決しました。労働者に通知される必要がある契約条件の項目リストの修正に加え、雇用主によるこれらの通知要件の違反は、今後、行政法上の違反として扱われることとなります。

2. 改正の概要

最も注目すべき改正点としては、以下の事項が挙げられます。

- (1) 既存の通知要件の拡大
- (2) 通知手続の強化
- (3) 既存の（古い）雇用関係に関する通知義務
- (4) 制裁の導入

3. 各改正点の詳細

(1) 既存の通知要件の拡大

改正法で規定された変更点の多くは、出来のよい雇用契約書であれば既存の雛形にも既に織り込まれているでしょう。ただし、想定される通知提供義務の一部は新たなものであるため、契約書の雛形に追加する必要があります。とはいえ、裁判所がこ

possible to foresee how, in practice, the courts will interpret these obligations.

The amendments propose to add the following items of information, among other things, to the list of contractual terms to be set forth in writing by the employer:

- In regard to remuneration, additional information on overtime pay and the method of payment (cash or non-cash). In addition, all individual components of the total remuneration must be stated separately with details of the due date;
- Agreed breaks and rest periods;
- In the case of on-call work ('Arbeit auf Abruf' in German), among other things, the time frame set for the performance of work, determined by reference days and reference hours;
- The possibility of ordering overtime and the conditions thereof (if agreed to);
- The notification procedure to be followed by the employer and the employee when terminating the employment relationship, which at least must include the written form requirement and the notice periods and deadline for terminating the employment relationship, as well as the deadline for filing an unfair dismissal claim; and
- The duration of the probationary period, if agreed.

(2) Reinforcement of the notification procedures

The amendments shall also place stricter requirements on the employer in regard to the notification procedures. For example:

- Key information regarding the contract and its conditions (such as the names and addresses of the parties to the contract, amount of remuneration and agreed working hours) must be provided from August 1, 2022, on the first day an employee commences his or her work – currently, the deadline is one month after the commencement of employment;
- As to the other information that must be provided (see above in 3 (1)); for example, the deadline for filing a claim), staggered deadlines are intended to be included – however, it is highly recommended in any case (not to wait until the deadlines but) to record all obligatory information uniformly in a written employment contract prior to the commencement of the employment relationship.

これらの義務を実際にどのように解釈するかは、まだ予測できません。

改正法では、雇用主が書面で定めるべき契約条項のリストに、とりわけ以下の情報を追加することが示されています。

- 報酬については、時間外勤務手当及び支払方法（現金か現金以外か）に関する情報。また、総報酬の個々の構成要素については、支払期日の詳細とともに個別に記載しなければなりません。
- 合意された休憩時間及び休息期間
- 待機業務（ドイツ語で Arbeit auf Abruf）の場合、特に、基準日及び基準時間によって決定され設定された業務遂行の時間枠
- 時間外労働が命じられる可能性及び（合意された場合）その条件
- 雇用関係を終了する際に雇用主と従業員が従うべき通知手続（少なくとも、書面形式を要件とすること、雇用関係終了のための通知期間及び通知期限、並びに不当解雇だというクレームの申立期限を含まなければなりません。）
- 合意された場合は、試用期間の期間

(2) 通知手続の強化

また改正法は、通知手続に関して、より厳しい要件を雇用主に課しています。

例えば、以下のようなものがあります。

- 2022年8月1日以降、契約内容及び契約条件に関する主要な情報（契約当事者の氏名及び住所、報酬額、合意された労働時間等）は、従業員の就業開始日に提示しなければなりません。現行の期限は、就業開始後1か月です。
- その他の提示すべき情報（上記3(1)参照。例えば、クレームの申立期限）についても、それぞれ期限が設定されることが想定されています。しかし、いずれにしろ、（期限を待つことなく）雇用関係の開始前に、すべての義務的情報を一律に雇用契約書に記載することが極めて望ましいといえます。

Unfortunately, however, something that will not change is the fact that the employer must hand over the essential terms of the contract in writing, although the EU Directive would have expressly permitted electronic form. This means that in order for an employer to avoid an administrative fine, it will be mandatory in the future for employment contracts to be executed in writing, signed with wet-ink signatures and provided to the employee in printed form. Electronic signatures, scans or other similar non-written versions, such as DocuSign agreements, are not acceptable.

(3) Obligation to notify with respect to existing ('old') employment relationships

The changes to the notification requirements will primarily affect employment relationships that will commence on or after August 1, 2022.

However, existing employment relationships may also be affected. Specifically, at the request of an existing employee, the employer must provide him or her with a transcript containing most of the information from the aforementioned catalogue in the Act within seven days after the request. The remaining information (i.e., the reference to the deadline for filing legal action) must be provided within one month after receipt of the request at the latest.

As is the case with requests for information under the General Data Protection Regulation (GDPR), it is expected that employees and their legal counsel will claim the right to notification, especially in the case of a dispute or when leaving the company, to place additional pressure on the employer.

(4) Administrative fines

Violations of the notification requirements or wrongful treatment thereof by employers will be treated as administrative offenses. In the case where such offenses have been committed, the employer in question may face a fine of up to EUR 2,000 per violation.

4. What You Need to Do

Since the German legislature passed the new law on June 23, 2022, employers are now required to prepare for the upcoming changes.

EU 指令では電磁的方法を明示的に許可してはいたはずですが、残念ながら、今回のドイツの法改正では、雇用主が契約の重要な条件を書面で交わさなければならないという点は改正されませんでした。つまりそれは、雇用主が行政上の制裁たる過料を回避するためには、今後は雇用契約を書面で作成し、自筆で署名し、印刷された形式で従業員に提供することが必須であるということを意味します。電子署名、スキャンしたもの、又はその他の類似の非書面のもの (DocuSign の契約書等) は許容されません。

(3) 既存の (古い) 雇用関係に関する通知義務

通知要件の変更は、主に 2022 年 8 月 1 日以降に開始する雇用関係に影響します。

ただし、既存の雇用関係も影響を受ける場合があります。具体的には、既存の従業員から請求があった場合、雇用主は、その請求後 7 日以内に、上記の本法律中の項目リストに含まれる情報の大部分を記載した文書を当該従業員に提供しなければなりません。残りの情報 (すなわち、訴訟提起の期限等) は、遅くとも請求の受領後 1 か月以内に提供しなければなりません。

一般データ保護規則 (GDPR) に基づく情報開示請求の場合と同様に、従業員及びその弁護士が、特に紛争が生じた場合や会社を退職する際に、雇用主にさらに圧力をかけるために、通知を求める権利を主張することが予想されます。

(4) 行政上の制裁たる過料

雇用主による通知要件の違反又は不正な処理は、行政法上の違反として扱われます。そのような違反があった場合、雇用主は、違反 1 件につき最大 2,000 ユーロを科される可能性があります。

4. 必要な対応

2022 年 6 月 23 日にドイツ議会が新法を可決したため、雇用主は、来るべき変更に対し準備を行う必要があります。

(1) For all ('new') employment relationships to be concluded as of August 1, 2022:

- The employment contract must be signed by both parties; digital signatures are therefore not permissible anymore.
- Employers should update their employment contract templates so that the newly added contractual terms are fully reflected in such templates.

(2) For existing ('old') employment relationships:

- The new requirements will apply only in the case where existing employees request documentation. Therefore, employers should establish a "warning system": Whereby, if a request for information under the Act is made, an employer must act expediently and the employee's request must not be ignored.
- Especially in the case of disputes or an employee's retirement from the company, it is expected that employees and their legal counsel will request the expedient delivery of information. In order to avoid being put under time constraints, it is highly recommended to prepare a blank template, which includes all the information categories required in accordance with the Act, in advance, in which an employee's individual data then "only" has to be entered.

The attorneys of the two law firms of Taylor Wessing and Kitahama Partners work together closely and have the skills and expertise necessary to assist Japanese and other international clients in connection with a comprehensive range of EU and Japan-related legal issues. Should you have any queries regarding any of the topics addressed above, please do not hesitate to contact the following attorneys of the respective firms:

TAYLOR WESSING

Prof. Dr. Michael Johannes Pils (Düsseldorf Office)
M.Pils@taylorwessing.com

KITAHAMA PARTNERS

Ryosuke Naka (Osaka Office)
RNaka@kitahama.or.jp

(1) 2022年8月1日以降に成立するすべての（新たな）雇用関係について

- 雇用契約は、両当事者により署名されなければなりません。今後、デジタル署名は許容されません。
- 雇用主は、新たに追加された契約条項が雇用契約書の雛型に完全に反映されるように、雛型を更新すべきです。

(2) 既存の（古い）雇用関係について

- 新たな要件は、既存の従業員が文書の提供を請求した場合にのみ適用されます。したがって雇用主は、「警告システム」を確立する必要があります。それにより雇用主は、本法律に基づく情報請求があった場合には、迅速に行動しなければならず、従業員の請求を無視してはなりません。
- 特に、紛争が生じた場合や従業員が退職する場合には、従業員及びその弁護士から迅速な情報の引渡しを求められることが予想されます。時間的制約を免れるために、本法律に基づき必要とされるすべての情報項目を記載した白紙の雛型をあらかじめ用意しておき、それに従業員の個人データをその時点で入力する「だけ」の状態にしておくことを強く推奨します。

テイラーヴェッシング 法律事務所と北浜法律事務所の弁護士は、緊密に協力しており、EU、日本に関連する幅広い法律問題に関して、日本やその他の国際的なクライアントを支援するために必要なスキルと専門知識を持っています。上記の事項に関してご質問がある場合は、各事務所の以下の弁護士にご連絡下さい。

テイラーヴェッシング法律事務所

ミヒヤエル・ヨハネス・ピルス博士・教授（デュッセルドルフ事務所）
M.Pils@taylorwessing.com

北浜法律事務所・外国法共同事業

中 亮介（大阪事務所）
RNaka@kitahama.or.jp