

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

Pomiędzy

**Zrzeszeniem Niemieckich Agencji Pracy Tymczasowej
(Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen) - iGZ e.V.
PortAL 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster**

a

**niżej podpisanymi związkami zawodowymi - członkami Niemieckiego
Zrzeszenia Związków Zawodowych DGB**

Związek Zawodowy Przemysłu Wydobywczego, Chemicznego i Energetyki
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover

Związek Zawodowy Przemysłu Spożywczego, Używek i Gastronomii
Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg

Związek Zawodowy Przemysłu Metalowego
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main

Związek Zawodowy Pracowników Oświaty i Nauki
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main

Zjednoczony Związek Zawodowy Pracowników Usług
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di)
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Związek Zawodowy Pracowników Budownictwa, Rolnictwa i Ochrony Środowiska
Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main

Związek Zawodowy Pracowników Kolei i Transportu
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Weilburger Straße 24, 60439 Frankfurt am Main

Związek Zawodowy Policji
Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Stromstraße 4, 10555 Berlin

zostaje zawarty następujący **ramowy układ zbiorowy** dla pracy tymczasowej:

§ 1

Zakres obowiązywania

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

Niniejsza umowa obowiązuje:

- w zakresie przestrzennym - na terytorium Republiki Federalnej Niemiec,
- w zakresie merytorycznym - wobec wszystkich członków zwyczajnych Zrzeszenia Niemieckich Agencji Pracy Tymczasowej (iGZ e.V.),
- w sensie osobowym - wobec wszystkich pracowników delegowanych do pracy u klientów Zrzeszenia i będących członkami jednego ze związków zawodowych jako sygnatariuszy umowy.

Umowa taryfowa nie znajduje zastosowania w stosunku do agencji pracy tymczasowej lub ich części, tworzących z klientem Zrzeszenia koncern w rozumieniu § 18 ustawy o spółkach akcyjnych, o ile

- a) agencja pracy tymczasowej przejmuje w znaczącej ilości pracowników zatrudnionych poprzednio u klienta Zrzeszenia oraz
- b) pracownicy ci wykonują pracę na swoim pierwotnym bądź porównywalnym stanowisku w zakładzie klienta Zrzeszenia oraz
- c) tym samym dokonuje się obejścia obowiązujących w zakładzie klienta Zrzeszenia umów taryfowo-płacowych na niekorzyść tych pracowników.

Określenie „pracownik“ występujące w tekście niniejszej umowy obejmuje zatrudnionych płci żeńskiej i męskiej. Jest ono stosowane wyłącznie dla ułatwienia czytelności umowy.

§ 2

Początek i koniec stosunku pracy

2.1. Umowa o pracę i granica wieku

Pracodawca jest obowiązany zawrzeć z pracownikiem umowę o pracę na piśmie. W przypadku gdy pracownik w pierwszym dniu pracy nie stawi się i nie powiadomi pracodawcy niezwłocznie o zaistniałych przeszkodach w podjęciu pracy w jej pierwszym dniu, stosunek pracy nie dochodzi do skutku.

Stosunek pracy kończy się z upływem miesiąca kalendarzowego, w którym pracownik nabywa prawo do pełnej emerytury zgodnie z regulacjami państwowego ubezpieczenia rentowo-emerytalnego lub nabyłby to prawo, gdyby był ubezpieczony w państwowym systemie ubezpieczenia rentowo-emerytalnego.

2.2. Okres próby i okresy wypowiedzenia

Pierwszych sześć miesięcy stosunku pracy uważa się za okres próby.

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

W ciągu pierwszych czterech tygodni okresu próby stosunek pracy może zostać wypowiedziany w terminie 2 dni roboczych. Od piątego tygodnia do końca drugiego miesiąca okres wypowiedzenia wynosi 1 tydzień, a od trzeciego do szóstego miesiąca stosunku pracy - 2 tygodnie.

Począwszy od siódmego miesiąca stosunku pracy obowiązują ustawowe okresy wypowiedzenia. Okresy te obowiązują obie strony w jednakowym zakresie.

Postanowienia dotyczące okresu próby i okresów wypowiedzenia obowiązują w tym samym zakresie w przypadku umów o pracę na czas określony.

§ 3

Czas pracy

3.1. Czas pracy

3.1.1. Indywidualny regularny miesięczny czas pracy dla zatrudnionych na pełnym etacie wynosi 151,67 godzin. Odpowiada to tygodniowemu wymiarowi czasu pracy wynoszącemu 35 godzin.

O pracy na część etatu mowa jest wówczas, gdy wymiar umownie ustalonego czasu pracy pracownika jest niższy niż taryfowy czas pracy pracownika na pełnym etacie. Zatrudnieni na część etatu mają w ramach swoich umów o pracę takie same taryfowe prawa i obowiązki jak zatrudnieni na pełny etat, o ile z umów taryfowych nie wynikają inne postanowienia.

3.1.2. Indywidualny regularny miesięczny czas pracy zależy od ilości dni roboczych. W miesiącach z

- 20 dniami roboczymi miesięczny czas pracy wynosi 140 godzin
- 21 dniami roboczymi miesięczny czas pracy wynosi 147 godzin
- 22 dniami roboczymi miesięczny czas pracy wynosi 154 godziny
- 23 dniami roboczymi miesięczny czas pracy wynosi 161 godzin.

Regularny miesięczny czas pracy pracowników zatrudnionych na część etatu nalicza się proporcjonalnie.

3.1.3. Miesięczny czas pracy jest dostosowywany do czasu firmy delegującej. Początek i koniec dziennego czasu pracy włącznie z przerwami oraz rozkład czasu pracy w poszczególnych dniach roboczych będą ustalane zgodnie z wymaganiami firmy delegującej bądź obowiązującymi w niej regulaminami.

3.1.4. W przypadku pracy w ciągłym systemie zmianowym lub innym, porównywalnym modelu zmianowym firmy delegującej system czasu pracy i dodatków płacowych obowiązujący w tej firmie dotyczy pracownika jedynie wtedy, gdy realizowany jest pełny cykl. Jeśli nie jest realizowany pełny cykl, do obliczenia przepracowanych godzin przyjmuje się za dany okres średni miesięczny czas pracy.

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

3.1.5. W wigilię Bożego Narodzenia i w Sylwestra czas pracy kończy się o godzinie 14.00. Za pracę po tej godzinie obowiązują takie stawki dodatków jak za dni świąteczne. Oba te dni, niezależnie od postanowień w § 3.2.3., mogą być rozliczane przez konto czasu pracy lub konto urlopowe jako dni wolne.

3.2. Konto czasu pracy

3.2.1. Każdy pracownik ma założone konto czasu pracy, na które przenoszone są godziny robocze przepracowane ponad regularny miesięczny wymiar czasu pracy. Dopuszczalne jest także przenoszenie na to konto godzin ujemnych.

3.2.2. Na konto czasu pracy może zostać przeniesiona jedynie taka ilość godzin, by nie zostały przekroczone wartości graniczne wynoszące maksimum 150 godzin dodatnich i 21 godzin ujemnych. W przypadku zatrudnienia na część etatu górna wartość graniczna godzin dodatnich ustalana jest proporcjonalnie do ustalonego umownie wymiaru czasu pracy.

3.2.3. Godziny zapisywane na koncie czasu pracy są rekompensowane czasem wolnym (*por. Notatka 8*). Pracodawca i pracownik mogą przy tym w każdym miesiącu kalendarzowym swobodnie dysponować dwoma dniami roboczymi czasu wolnego. Dyspozycja pracodawcy nie może prowadzić do negatywnej wartości czasu wolnego posiadanego przez pracownika.

Z wnioskiem o udzielenie czasu wolnego pracownik jest obowiązany zwrócić się do pracodawcy najpóźniej z 2-dniowym wyprzedzeniem, a pracodawca może odmówić jedynie z ważnych przyczyn związanych z funkcjonowaniem zakładu. W takim przypadku pracodawca jest obowiązany do pozytywnego rozpatrzenia wniosku o udzielenie czasu wolnego w terminie 4 tygodni od daty odmowy. W przypadku gdy pracownik domaga się udzielenia mu czasu wolnego w celu zredukowania ilości godzin zgromadzonych na koncie czasu pracy, przydzielenie go do nowego zadania nie narusza tego przysługującego mu prawa. W przypadku niezdolności do pracy występującej w trakcie przysługującej pracownikowi rekompensaty w postaci czasu wolnego, czas pracy jest zwrotnie zapisywany na koncie czasu pracy.

Ponadto rekompensata w postaci czasu wolnego następuje zgodnie z życzeniem pracownika w porozumieniu z pracodawcą i przy uwzględnieniu aktualnych potrzeb zakładu. Rekompensata w postaci czasu wolnego wymaga złożenia wniosku przez pracownika oraz zgody pracodawcy.

3.2.4. W przypadku rozwiązania stosunku pracy zapis dodatni na koncie czasu pracy jest wypłacany pracownikowi, natomiast zapis ujemny jest rozliczany z roszczeniami płacowymi pracownika wzgl. podlega zwrotowi na rzecz pracodawcy, który jest zobowiązany umożliwić pracownikowi wyrównanie zapisu ujemnego także poprzez świadczenie pracy.

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

§ 4

Dodatki

4.1. Praca w godzinach nadliczbowych

4.1.1. Praca w godzinach nadliczbowych to czas pracy przekraczający regularny miesięczny czas pracy.

4.1.2. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych są wypłacane za czas pracy przekraczający odpowiednio:

- w miesiącach z 20 dniami roboczymi - 160 przepracowanych godzin
- w miesiącach z 21 dniami roboczymi - 168 przepracowanych godzin
- w miesiącach z 22 dniami roboczymi - 176 przepracowanych godzin
- w miesiącach z 23 dniami roboczymi - 184 przepracowane godziny.

Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych wynosi 25 procent.

Regulacje te dotyczą w takim samym stopniu osób zatrudnionych na część etatu.

4.2. Praca w nocy

Dodatki za pracę w nocy przysługują za pracę wykonywaną w godzinach od 23.00 do 6.00, o ile w tym czasie pracownik przepracował więcej niż 2 godziny. Dodatek za pracę w nocy wynosi 25 procent. Za regularną pracę w nocy (stała zmiana nocna) przysługuje dodatek w wysokości 20 %.

Za prace, które z zasady ze względów oczywistych wykonywane są w nocy (np. stróżowanie), nie przysługują żadne dodatki.

4.3. Praca w niedziele

Dodatek za pracę w niedziele wynosi 50 procent, o ile praca w niedziele nie zalicza się do regularnego czasu pracy (*zob. Notatka 7*).

4.4. Praca w święta

Dodatek za pracę w święta wynosi 100 procent, o ile praca w święta nie zalicza się do regularnego czasu pracy (*zob. Notatka 7*).

Obowiązują ustawowe dni świąteczne dla miejsca, w którym świadczona jest praca.

4.5. Pozostałe ustalenia dotyczące dodatków

4.5.1. W przypadku gdy pracownikowi przysługuje prawo do kilku dodatków za ten sam czas pracy, obowiązuje tylko jeden, najwyższy dodatek.

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

4.5.2. Procentowe obliczenie dodatku odnosi się do wynagrodzenia zgodnie z aktualną grupą uposażenia i zaszeregowaniem zgodnie z § 2 umowy taryfowo-płacowej. Przy obliczaniu dodatku nie są uwzględniane dodatki za staż pracy lub inne dodatki pozataryfowe.

4.5.3. Odmiennie od ustaleń w punktach 4.1. do 4.4. za prace w służbie zdrowia / pracę lekarza przysługują następujące dodatki:

- | | |
|---|--------------|
| • praca w nocy | 15 procent |
| • praca w niedziele | 25 procent |
| • praca w święta | 35 procent |
| • praca w soboty w godz.
od 13.00 do 23.00 | 7,5 procent. |

4.5.4. Odmiennie od ustaleń w punktach 4.1. do 4.4. w branży gastronomicznej dodatki za pracę w nocy, niedziele i święta ustalane są w ramach regulaminu zakładowego firmy delegującej.

§ 5

Zwolnienie z pracy

5.1. O ile niniejsza umowa nie przewiduje inaczej, obowiązuje zasada wynagradzania wyłącznie za wykonaną pracę.

5.2. W bezpośrednim związku z podanymi niżej zdarzeniami pracownikowi przysługuje płatne zwolnienie z pracy, nie zaliczane do urlopu:

- | | |
|---|----------------|
| a. własny ślub lub legalizacja zarejestrowanego związku partnerskiego | 1 dzień |
| b. poród dziecka przez żonę | 1 dzień |
| c. śmierć współmałżonka lub zarejestrowanego partnera żyjącego z pracownikiem we wspólnym gospodarstwie domowym | 2 dni |
| d. śmierć jednego z rodziców lub dziecka | 1 dzień |
| e. przeprowadzka z przyczyn leżących po stronie pracodawcy | 1 dzień |
| f. w przypadku pełnienia społecznych obowiązków urzędowych wzgl. honorowych | czas niezbędny |

W przypadku gdy pracownikowi przysługuje zwrot poniesionych kosztów, odlicza się ich wysokość od przysługującego mu wynagrodzenia za pracę.

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

Regulacje w punktach b), c) i d) odnoszą się odpowiednio także do pracowników pozostających w związkach partnerskich.

Prawo do zwolnienia zgodnie z pkt. a) do d) przysługuje po upływie 6 miesięcy od zatrudnienia.

Płatne zwolnienie z pracy jest udzielane na uprzedni pisemny wniosek, przy czym pracownik winien okazać stosowne uprawniające do tego dokumenty najpóźniej w ciągu 2 tygodni od daty zdarzenia.

Tym samym kompensacją objęto wszystkie zdarzenia uwzględnione w § 616 niem. kodeksu cywilnego.

§ 6

Urlop

6.1. Udzielanie urlopu

Urlop jest udzielany na podstawie przepisów federalnej ustawy o urloпах. Terminy urloпów mogą być każdorazowo ustalane tylko w porozumieniu z pracodawcą.

6.2. Prawo do urlopu

6.2.1. Wymiar przysługującego pracownikowi urlopu zwiększa się wraz ze stażem pracy w firmie zatrudniającej.

Pracownikowi przysługuje urlop obliczany według nieprzerwanego czasu trwania stosunku pracy (*zob. Notatka 5;6*)

- w pierwszym roku - 24 dni robocze rocznie,
- w drugim roku - 25 dni roboczych rocznie,
- w trzecim roku - 26 dni roboczych rocznie,
- w czwartym roku - 28 dni roboczych rocznie,
- od piątego roku - 30 dni roboczych rocznie.

W przypadku rozwiązania stosunku pracy przed upływem pierwszych sześciu miesięcy jego trwania pracownik nabywa prawo do urlopu zgodnie z federalną ustawą o urloпах.

6.2.2. Urlop roczny dla pracowników zatrudnionych na część etatu oblicza się proporcjonalnie.

6.2.3. W przypadku rozwiązania stosunku pracy w ciągu roku kalendarzowego lub nawiązania go w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje za każdy pełny miesiąc zatrudnienia urlop w wymiarze jednej dwunastej należnego urlopu rocznego.

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

6.2.4. Prawo do urlopu wygasa po upływie roku kalendarzowego, o ile pracownik wcześniej nie ubiegał się bezskutecznie o jego przyznanie lub nie mógł z niego skorzystać z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy lub z powodu choroby. W tych przypadkach pozostały urlop jest przenoszony na następny rok. W przypadku gdy pracownik nie wykorzysta tego pozostałego urlopu najpóźniej do 31.03. następnego roku, prawo do niego wygasa tego dnia.

W przypadku gdy pracownik z powodu długoterminowej niezdolności do pracy nie może wykorzystać urlopu, nawet do 31.03. następnego roku, prawo do urlopu wygasa.

§ 6a

Wynagrodzenie za okres urlopu i wypłata wynagrodzenia w przypadku choroby

Wysokość wynagrodzenia w przypadku choroby i za okres urlopu oblicza się zgodnie z regulacjami ustawowymi i taryfowymi za każdy dzień choroby wzgl. urlopu na podstawie przeciętnych poborów i przeciętnego czasu pracy z ostatnich trzech rozliczonych miesięcy (okres referencyjny) przed zaistnieniem niezdolności do pracy wzgl. rozpoczęciem urlopu. Obowiązują przy tym następujące zasady:

a) Należy ustalić przeciętne pobory w okresie referencyjnym na podstawie indywidualnego regularnego czasu pracy. Do poborów zaliczają się składniki wynagrodzenia zgodnie z § 2 umowy taryfowej iGZ oraz inne świadczenia i dodatki (bez dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych) zgodnie z przepisami federalnej ustawy o urloпах.

b) Dodatkowo uwzględniane są przeciętne świadczenia i dodatki wypracowane w okresie referencyjnym (bez dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych) na podstawie przeciętnego rzeczywistego czasu pracy przekraczającego indywidualny regularny czas pracy.

c) Godziny uwzględniane na koncie czasu pracy ustala się na podstawie przeciętnego czasu pracy w okresie referencyjnym zgodnie z lit. b) (por. § 3.2.1.).

W przypadku gdy wynagrodzenie w okresie referencyjnym było zmniejszane z uwagi na skrócony wymiar czasu pracy, dni choroby, za które z powodu przekroczenia 6-tygodniowego okresu trwania choroby nie przysługuje wypłata wynagrodzenia, niezawinione nieobecności w pracy lub okresy, w których stosunek pracy jest zawieszony, czynniki te nie są uwzględniane w obliczeniach.

Istniejące i korzystniejsze dla pracownika ustalenia wewnątrzzakładowe pozostają nienaruszone.

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

Przykłady obliczeniowe zawarte w notatce z protokołu stanowią integralną, wiążącą część umowy.¹

Wyplata wynagrodzenia w przypadku stosowania profilaktyki medycznej i rehabilitacji podlega przepisom ustawy o wypłacie wynagrodzeń w przypadku choroby.

§ 7

Łączenie dni wolnych/Ferie zakładowe

7.1. W celu umożliwienia pracownikowi łączenia wolnych dni w dłuższe okresy wolne od pracy przy okazji świąt i weekendów, dni robocze przypadające przed lub po świątach mogą być wyznaczone jako wolne od pracy.

¹ Notatka do protokołu do § 6a:

Strony umowy taryfowej uzgadniają następujące przykłady obliczeniowe:

Przykład 1 (na podstawie indywidualnego regularnego miesięcznego czasu pracy):

W ciągu ostatnich trzech rozliczonych miesięcy (65 dni) przed przerwą w pracy pracownik otrzymywał wynagrodzenie w stawce godzinowej wynoszącej 10,22 euro (grupa uposażenia 3 do dn. 31.12.2013 r.).

Przepracował on 30 dni po 7 godzin każdy i przysługiwał mu dodatek branżowy w kwocie 1,53 euro (dodatek branżowy wg umowy taryfowej BZ M+E). Następnie pracownik ten powrócił do wcześniej wykonywanej pracy w zakładzie przemysłu chemicznego, gdzie przepracował 35 dni po 8 godzin każdy, otrzymując dodatek branżowy w kwocie 1,02 euro (dodatek branżowy wg umowy taryfowej BZ Chemie).

Wynika z tego następujące wyliczenie wynagrodzenia za czas urlopu i za okres choroby:

- a) $151,67 \times 3 \times 10,22 \text{ €} = 4650,20 \text{ €}$ (taryfowe wynagrodzenie zasadnicze bez dodatków na podstawie indywidualnego regularnego miesięcznego czasu pracy w okresie referencyjnym)
- b) $30 \text{ dni} \times 7 \text{ godzin} \times 1,53 \text{ €} = 321,30 \text{ €}$ (świadczenia/dodatki na podstawie rzeczywistego czasu pracy)
 $+ 35 \text{ dni} \times 8 \text{ godzin} \times 1,02 \text{ €} = 285,60 \text{ €}$
 $= 606,90 \text{ €}$

c) $4650,20 \text{ €} + 606,90 \text{ €} = 5257,10 \text{ €}$

d) $5257,10 \text{ €} / 65 \text{ dni} = 80,88 \text{ €}/\text{dzień}$

Za każdy dzień urlopu/choroby wypłacana jest kwota 80,88 €.

e) $30 \text{ dni} \times 7 \text{ godzin} + 35 \text{ dni} \times 8 \text{ godzin} = 7,54 \text{ godzin}$ 65 dni

Za każdy dzień urlopu/choroby uwzględnia się 7,54 godzin czasu pracy.

Przykład 2 (na podstawie indywidualnego regularnego czasu pracy w miesiącu):

Pracownik ma stawkę godzinową 10,22 euro (grupa uposażenia 3 do dn. 31.12.2013 r.) oraz dodatek ponad-taryfowy w wysokości 1,78 euro, tak iż jego całkowite wynagrodzenie wynosi 12 euro na godzinę. Przed przerwą w pracy pracował on przeciętnie po 7,5 godzin dziennie w okresie ostatnich trzech rozliczonych miesięcy (65 dni).

Wynika z tego następujące wyliczenie wynagrodzenia za czas urlopu i za okres choroby:

- a) $65 \text{ dni} \times 7 \text{ godzin} \times 10,22 \text{ euro} = 4650,10 \text{ euro}$ (taryfowe wynagrodzenie zasadnicze bez dodatków na podstawie indywidualnego regularnego miesięcznego czasu pracy w okresie referencyjnym)
- b) $65 \text{ dni} \times 7,5 \text{ godzin} \times 1,78 \text{ euro} = 867,75 \text{ euro}$ (świadczenia/dodatki na podstawie rzeczywistego czasu pracy)
- c) $4650,10 \text{ euro} + 867,75 \text{ euro}$ (suma wyników z a) i b)) = 5517,85 euro
- d) $5517,85 \text{ euro} / 65 \text{ dni} = 84,89 \text{ euro}/\text{dzień}$

Za każdy dzień urlopu/choroby wypłacana jest kwota 84,89 euro.

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

7.2. W zwartym okresie czasu wynoszącym maksymalnie 14 dni kalendarzowych w zakładzie pracy mogą być zarządzane ferie zakładowe. Niezbędny do tego czas może zostać przeniesiony z konta czasu pracy lub z przysługującego pracownikowi urlopu rocznego. Wyłącznie w tym celu można na koncie czasu pracy zebrać do 50 godzin ujemnych.

Przy ustalaniu terminu ferii zakładowych należy w miarę możliwości uwzględnić życzenia pracowników.

§ 8

Roczne świadczenia specjalne

Po upływie szóstego miesiąca nieprzerwanego trwania stosunku pracy *(por. Notatka 5;6)* pracownikowi przysługują roczne świadczenia specjalne w postaci dodatku urlopowego oraz bożonarodzeniowego. Wypłata dodatku urlopowego następuje wraz z rozliczeniem za miesiąc czerwiec każdego roku, natomiast wypłata dodatku bożonarodzeniowego następuje wraz z rozliczeniem za miesiąc listopad każdego roku.

Dodatek urlopowy i bożonarodzeniowy ulegają zwiększeniu wraz z wydłużaniem się stosunku pracy, przy czym decydujące dla jego obliczenia daty to 30 czerwca i 30 listopada.

Kwoty dodatku urlopowego i bożonarodzeniowego wynoszą zależnie od okresu nieprzerwanego trwania stosunku pracy *(por. Notatka 5;6)*

- po upływie szóstego miesiąca po 150 euro brutto,
- w trzecim i czwartym roku po 200 euro brutto,
- od piątego roku po 300 euro brutto.

Prawo do wypłaty świadczeń specjalnych przysługuje pracownikowi pod warunkiem trwania stosunku pracy w chwili wypłaty i nie znajdowania się w okresie wypowiedzenia.

Pracownicy zatrudnieni na część etatu otrzymują świadczenia specjalne w wysokości proporcjonalnej, odpowiednio do ustalonego regularnego miesięcznego czasu pracy.

Pracownik, którego stosunek pracy zostanie rozwiązany do dnia 31 marca roku następnego, jest zobowiązany do zwrotu dodatku bożonarodzeniowego. Nie dotyczy to przypadków wypowiedzenia przez pracodawcę z przyczyn uwarunkowanych sytuacją w zakładzie pracy.

§ 9

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

Taryfowe instytucje rozjemcze

9.1. W przypadku rozbieżności stanowisk pomiędzy pracodawcą a pracownikiem co do realizacji i stosowania niniejszego układu zbiorowego należy przeprowadzić konsultacje z jego sygnatariuszami i pisemnie poinformować ich o przedmiocie sporu. Jeśli sporu nie uda się rozwiązać również z pomocą sygnatariuszy układu w ciągu 6 tygodni od chwili przedłożenia pisemnej informacji, strony sporu mają prawo do rozstrzygnięcia go na drodze sądowej.

9.2. W przypadku rozbieżności stanowisk pomiędzy pracodawcą a pracownikiem co do interpretacji postanowień niniejszego układu zbiorowego powyższe przepisy stosuje się odpowiednio. Jeśli strony układu są z sobą zgodne co do tego, że rozbieżność stanowisk ma zasadnicze znaczenie lub gdy nie jest możliwe osiągnięcie porozumienia w tej kwestii, sprawę przekazuje się do rozstrzygnięcia sądowi arbitrażowemu z pominięciem sądu pracy. W innym razie strony sporu mają prawo do rozstrzygnięcia go na drodze sądowej.

Sąd arbitrażowy składa się z równej ilości ławników (po dwóch, maksymalnie po trzech dla każdej ze stron), wyznaczanych odrębnie dla każdego przypadku. Ławnicy pracodawcy są wyznaczani przez iGZ, zaś ławnicy pracownika - przez wspólnotę taryfową DGB.

9.3. Sąd arbitrażowy zbiera się w terminie jednego miesiąca od daty podjęcia stwierdzenia zgodnie z § 9.2 zdanie 2.

W przypadku braku większościowej decyzji sądu arbitrażowego należy powołać niezależnego przewodniczącego.

Po wyznaczeniu przewodniczącego sąd arbitrażowy zbiera się najpóźniej w terminie jednego miesiąca.

Postanowienia sądu arbitrażowego w kwestii interpretacji niniejszego układu zbiorowego są wiążące w sporach prawnych pomiędzy stronami związanymi układem.

§ 10

Termin wykluczenia

Wszelkie roszczenia ze stosunku pracy są wykluczone, o ile nie zostaną pisemnie zgłoszone przeciwnej stronie umowy w terminie trzech miesięcy (termin wykluczenia) od daty ich powstania. W przypadku pisemnego odrzucenia roszczenia przez stronę przeciwną, roszczenie ulega przypadkowi, o ile nie zostanie ono zgłoszone na drodze sądowej w terminie kolejnych trzech miesięcy od daty doręczenia pisemnego odrzucenia.

Roszczenia nie zgłoszone w powyższych terminach są wykluczone.

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

§ 11

Termin wypłaty należności z tytułu wynagrodzeń

Pracownikom przysługuje miesięczne wynagrodzenie na podstawie indywidualnego regularnego miesięcznego czasu pracy lub regularnego czasu pracy obowiązującego w danym miesiącu, płatne najpóźniej do 15. dnia bankowego w miesiącu następującym po miesiącu, który podlega rozliczeniu.

Na żądanie pracownika z odpowiednim wyprzedzeniem na koniec danego miesiąca, który podlega rozliczeniu, wypłacana jest zaliczka w wysokości do 80% spodziewanego wynagrodzenia netto. Wypłacone zaliczki podlegają zaliczeniu na poczet wynagrodzenia. W przypadku gdy stosunek pracy rozpoczyna się po 20. dniu danego miesiąca, który podlega rozliczeniu, oraz w miesiącu zakończenia stosunku pracy pracownikowi nie przysługuje prawo do pobrania zaliczki. Ta regulacja dotycząca zaliczek obowiązuje od dn. 01.07.2014 r.

§ 12

Klauzula strajkowa

W razie wezwania do strajku ogłoszonego przez jeden ze związków zawodowych będący sygnatariuszem taryfowego układu zbiorowego DGB pracownicy nie będą delegowani do pracy w zakładach lub ich częściach objętych prawidłowo ogłoszonym strajkiem. Dotyczy to także pracowników, którzy byli delegowani do danego zakładu jeszcze przed rozpoczęciem akcji protestacyjnej. Strony uczestniczące w sporze pracowniczym mogą w poszczególnych przypadkach podejmować odmienne ustalenia w tym zakresie (np. uzgodnienia w sprawie dyżurów). Postanowienie § 11 ust. 5 ustawy o regulacji zarobkowego wynajmu pracowników pozostaje nienaruszone.

§ 13

Wejście w życie i wypowiedzenie układu

Niniejszy układ wchodzi w życie w dniu 1 stycznia 2004 r. i obowiązuje wszystkich związanych taryfą członków stron układu.

Zmiany ustalone w wyniku negocjacji z dn. 17.09.2013 r. wchodzi w życie w dniu 1 listopada 2013 r. i obowiązują wszystkich związanych taryfą członków stron układu.

Wypowiedzenie niniejszego układu jest możliwe z zachowaniem 6-miesięcznego okresu wypowiedzenia na koniec miesiąca, najwcześniej jednak na dzień 31 grudnia 2016 r.

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

§ 14

Klauzula salwatoryjna

W przypadku gdy poszczególne postanowienia niniejszego układu okazałyby lub stałyby się z jakiegokolwiek powodu nieskuteczne, ważność pozostałych postanowień układu pozostaje przez to nienaruszona. W miejsce nieskutecznego postanowienia podjęte zostanie postanowienie najbliższe pierwotnej intencji stron i celowi, dla którego zawarły one niniejszy układ.

Notatki z protokołu

1. Niniejszy układ nie jest wiążący dla członków wspierających iGZ.
2. Pojęcia „zatrudnienie“ i „stosunek pracy“ są tożsame.
3. Uzupełnienia niniejszego układu mogą być w każdej chwili podejmowane za porozumieniem sygnatariuszy.
4. Postanowienia w § 3.2.3, § 6 und § 7 nie ograniczają prawa rady zakładowej do współdecydowania.
5. Regulacja przejściowa z powodu wprowadzenia nowej wersji niniejszego układu: Obliczenie nieprzerwanego trwania stosunku pracy następuje od daty wyjściowej 01.01.2002 r.
6. Przy obliczeniu nieprzerwanego trwania stosunku pracy nie uwzględnia się okresów, w których stosunek pracy jest zawieszony, z wyjątkiem związanych z pracą zachorowań i wypadków w okresie do 12 miesięcy po upływie okresu wypłaty należnego wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Roczne świadczenia specjalne zgodnie z § 8 są również w okresie zawieszenia stosunku pracy wypłacane proporcjonalnie za okresy, w których pracownik osiągnął wynagrodzenie podlegające obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu. Zdanie 2 obowiązuje odpowiednio.
7. Dodatki za pracę w niedziele i święta, o ile te zaliczają się do regularnego czasu pracy, obliczane są na podstawie regulaminu dodatków płacowych w firmie delegującej, zob. też § 3.1.4.

Praca tymczasowa - Ramowy układ zbiorowy

8. Na życzenie pracownika i za zgodą pracodawcy może zostać podjęte indywidualne uzgodnienie o wypłacie wynagrodzenia za godziny zgromadzone na koncie czasu pracy (maksymalnie 20 godzin miesięcznie).

Berlin, dn. 17 września 2013 r.

Dla

**Zrzeszenia Niemieckich Agencji Pracy Tymczasowej
(Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen) - iGZ e.V.
PortAL 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster**

Członkowie Niemieckiego Zrzeszenia Związków Zawodowych DGB:

**Związek Zawodowy Przemysłu Wydobywczego, Chemicznego i Energetyki
Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover**

**Związek Zawodowy Przemysłu Spożywczego, Używek i Gastronomii
Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg**

**Związek Zawodowy Przemysłu Metalowego
Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main**

**Związek Zawodowy Pracowników Oświaty i Nauki
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Reifenbergerstraße 21, 60489 Frankfurt am Main**

**Zjednoczony Związek Zawodowy Pracowników Usług
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. (ver.di)
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin**

**Związek Zawodowy Pracowników Budownictwa, Rolnictwa i Ochrony
Środowiska
Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main**

**Związek Zawodowy Pracowników Kolei i Transportu
Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Weilburger Straße 24, 60439 Frankfurt am Main**

**Związek Zawodowy Policji
Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Stromstraße 4, 10555 Berlin**