

Ulmer Zeitarbeit

Verwaltungsgesellschaft mbH



Általános szerződési feltételek

1. Általános rész

Valamennyi, az Ulmer Zeitarbeit Verwaltungsgesellschaft mbH és annak leányvállalatai (a továbbiakban: megbízott) által a bér munkaerő kölcsönzési szerződésből és azzal összefüggésben nyújtott szolgáltatásaira a következő általános szerződési feltételek (ÁSZF) vonatkoznak. Az Ügyfél (továbbiakban: megbízó) ettől eltérő ÁSZF-jei akkor sem érvényesek, ha a megbízott annak kifejezetten nem mond ellent vagy a megbízó arról nyilatkozik, hogy kizárólag a saját feltételei szerint köt szerződést.

2. A szerződés megkötése

2.1 A szerződéses jogviszony a megbízott ajánlata által a bér munkaerő kölcsönzési szerződés kikötései szerint, valamint jelen általános szerződési feltételek és a munkaadó írásbeli helyben hagyó nyilatkozata által a bér munkaerő kölcsönzési szerződés aláírásával jön létre. A megbízó tudomással bír arról, hogy a megbízónak nincs teljesítési kötelezettsége, amennyiben az aláírt szerződéses okiratot a megbízó nem adja vissza (bér munkaerő biztosítási törvény 12. § 1. bek. (a továbbiakban: AÜG)).

2.2 Amennyiben a megbízónak szándékában áll, hogy a bér munkaerőre pénz és/vagy értéktárgyak kezelését bízva, akkor erről a megbízottal előzetesen külön megállapodást kell kötnie.

2.3. A megbízott kijelenti, hogy a munkaszerződésekbe, melyeket a megbízó üzemében foglalkoztatott bér munkaerőkkel kötött, az iGZ-DGB kollektív szerződéseket teljeskörűen, a mindenkor érvényes változatban beveszi. A megbízott ezáltal biztosítja, hogy az AÜG 9. § 2. pontjában megnevezett esélyegyenlőségi alapvetet alkalmazza. A megbízott tagja a Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (Német Bér munkaerő Vállalkozások bejegyzett egyesület) érdekképviselői szervezetnek.

2.4. A megbízó kötelezettséget vállal arra, hogy minden átengedés előtt ellenőrzi, hogy a bér munkaerő az utóbbi hat hónapban az átengedés előtt a munkaadóval magával vagy a munkaadóval a részvénytörvény 18. § értelmében összekapcsolt vállalkozásnál fennálló munkaviszonyából kilépett-e. Amennyiben ez így történt, a megbízó ezt a ténymegállapítást a megbízottnak haladéktalanul tudomására hozza. A

szerződéses feleknek az ebből adódó jogkövetkezmények tekintetében (Equal Treatment) így lehetőségük van arra, hogy eldöntsék, hogy az átengedést a tervezettek szerint elvégezzék-e és adott esetben az átengedési szerződéseket igazítsák.

3. Munkajogi kapcsolatok

3.1 Ennek a megállapodásnak a megkötése nem indokol munkajogi kapcsolatot a bér munkaerő és a megbízó között. A megbízott a bér munkaerő munkaadója.

3.2 A munkaadónál történő foglalkoztatás idejére a ő gyakorolja a munkára vonatkozó utasítási jogot. A munkaadó a kölcsönzött munkavállalót csak olyan tevékenységek elvégzésére utasíthatja, melyek a munkavállalónak a szerződésben egyeztetett munkaterületére vonatkoznak, és a mindenkor munkatárs képzettségi szintjének megfelel. A továbbiakban az igazgatás joga a megbízottnál marad.

4. A megbíró gondoskodási / együttműködési kötelezettsége / munkavédelmi intézkedések

4.1 A megbízó vállalja a gondoskodási kötelezettséget a munkavédelmi intézkedésekkel összefüggésben a kölcsönzött munkaerő foglalkoztatási helyén (BGB 618. § 11. bek. AÜG 6). Ez mentesíti a megbízottat a kölcsönzött munkaerő, valamint harmadik fél valamennyi igényétől, mely ennek a kötelezettségnek a figyelembe nem vételéből vagy a nem megfelelő figyelembevételéből fakad.

4.2 A megbízó biztosítja, hogy a kölcsönzött munkaadó foglalkoztatásának helyén érvényes baleset megelőzési és munkavédelmi előírásokat (többek között az ArbSchG 5. és 6. §-t), valamint a törvényben megengedett munkaidőhatárokat és szüneteket betartják. A munkaadó kifejezetten betanítja a kölcsönzött munkaerőt tevékenységének kezdete előtt, és az elvégzendő munka esetlegesen fennálló különleges veszélyeiről, valamint az azok elkerülésével kapcsolatos intézkedésekről tájékoztatja. Amennyiben a megbízott kölcsönzött munkaereje a hiányzó vagy hiányos biztonsági berendezések vagy intézkedések miatt a munkaadó üzemében a munkavégzést megtagadja, a megbízó felel az ezáltal keletkezett kiesési időért.

4.3 A megbízott hatáskörébe tartozó felügyeleti és ellenőrzési intézkedések elvégzéséhez a megbízó a megbízottnak belépési jogot biztosít a kölcsönzött munkaerő munkahelyeire a szokásos munkaidőn belül.

4.4 Amennyiben a kölcsönzött munkaerő foglalkoztatásához hatósági engedélyek

szükségesek, vagy válnak szükségessé, a munkaadó kötelezettséget vállal arra, hogy ezeket a kölcsönzött munkavállaló foglalkoztatása előtt megszerzi, és a megbízottnak az engedélyt kérésre bemutatja.

4.5 A megbízó haladéktalanul jelenti a kölcsönzött munkaerő esetleges munkabalesetét a megbízott felé, azaz a káresemény napján, írásban jelzi. Ennek következtében a megbízó a megbízottnak írásbeli kárjelentést tesz a káresemény bekövetkezése után 5 munkanapon belül, vagy a megbízottal együtt vizsgálja a baleset lezajlását.

5. Kölcsönzött munkaerő visszautasítása/cseréje

5.1 A megbízó jogosult a kölcsönzött munkaerőt a megbízott felé tett írásbeli nyilatkozattal visszautasítani, ha olyan ok áll fenn, mely a megbízottat a munkaviszony rendkívüli felmondására jogosítja a kölcsönzött munkaerővel szemben (BGB 626. §). A munkaadó kötelezettséget vállal arra, hogy a visszautasítás okait részletesen bemutassa. A visszautasítás esetén a megbízott jogosult a megbízó részére más, szakmailag azonos értékű kölcsönzött munkaerőt átengedni.

5.2 Amennyiben a megbízó az első négy órában megállapítja, hogy a kölcsönzött munkaerő a kijelölt tevékenység ellátására nem alkalmas, és ragaszkodik a cseréhez, a megfelelő előzetes egyeztetés után a négy munkaórát nem számítják föl.

5.3 Ebből fakadóan a megbízott bármikor jogosult arra, hogy szervezeti vagy törvényes okokból a megbízónak átengedett kölcsönzött munkaerőt kicserélje, és szakmailag azonos értékű kölcsönzött munkaerőt bocsásson rendelkezésre.

6. A teljesítés akadályoztatása/visszalépés

6.1 A megbízott teljesen vagy időlegesen mentesül teljesítési kötelezettsége alól, ha és amennyiben a kölcsönzött munkaerő átengedése olyan rendkívüli okokból, melyeket nem a megbízott idézett elő vétkesen, tartósan vagy időlegesen lehetetlen vagy nem elvárható módon nehézkesé válik. Ilyen rendkívüli körülmények különösképpen, de nem végérvényesen a bérharc intézkedések, függetlenül attól, hogy a megbízó vagy a megbízott vállalkozásába történik-e, hivatalos intézkedések, természeti katasztrófák és hasonlóak. Ebből fakadóan a megbízott a nevezett esetekben jogosult arra, hogy a munkavállaló átengedésétől visszalépjen.

6.2 Az előbbi szabályozásokat figyelmen kívül hagyva a megbízó számára ismert, hogy a megbízott által átengedett kölcsönzött munkaerő nem köteles munkaszolgáltatásának teljesítésére, ha a megbízó üzemében sztrájkolnak.

6.3 Amennyiben a kölcsönzött munkaerő tevékenységét a megállapodással ellentétben nem, vagy nem időben kezdi meg, arról a megbízó a megbízottat haladéktalanul tájékoztatja. A megbízott legjobb tudása szerint törekszik arra, hogy rövid időn belül rendelkezésre bocsásson helyettesítő munkaerőt. Amennyiben ez nem lehetséges, akkor a megbízott a szerződés alól mentesül. Amennyiben a haladéktalan bejelentés a megbízó részéről elmarad, akkor a kölcsönzött munkaerő tevékenysége meg nem kezdéséből vagy nem időben történő megkezdéséből származó igényekre nem jogosult.

7. Elszámolás

7.1 Valamennyi, a megbízott által megadott elszámolási tétel esetén nettó adatokról van szó. A megbízott a megbízónak a szerződés lezárulásakor - folyamatos átengedés esetében pedig hetente - a törvényben meghatározott áfa kimutatása mellett számlát állít ki, kivéve, ha a felek ettől kifejezetten eltérő elszámolásmódot határoznak meg.

7.2 A munkába állítási hely, valamint a munkaterület módosítása feljogosítja a megbízottat arra, hogy óra elszámolási tételét módosítsa.

7.3 A megbízott az elszámolást a kölcsönzött munkaerő által hetente küldött, és a megbízó által aláírt óraigazolás adatai alapján végzi. A kölcsönzött munkaerő olyan napi vagy heti munkaideje esetén, mely a megbízó által meghatározott rendszeres napi ill. heti munkaidőt meghaladja, a megbízó túlóra díjat fizet a munkaerő kölcsönzési szerződésben egyeztetett megállapodás értelmében. Ugyanez érvényes az ünnepnapokra, műszakra, éjszakai munkavégzésre és egyéb díjazásban meghatározott pótlékokra. Abban az esetben, ha a megbízottnak az elszámoláshoz a teljesített munkaórák igazolását nem mutatják be, és ez a megbízó magatartására vezethető vissza, a megbízott jogosult vitás esetben a kölcsönzött munkaerő olyan napi munkaidejét felszámítani, mely megfelel a megbízó maximális napi munkaidejének a munkaidőről szóló törvény mindenkor érvényes változata értelmében (Ar-bZG 3. §). A megbízónak ilyen esetekben jogában áll, hogy a kölcsönzött munkaerő kevesebb foglalkoztatási időtartamát igazolja.

7.4 A számlaösszegek a megbízott által kiállított elszámolás beérkezésével azonnal - levonás nélkül - esedékesek és fizethetők.

7.5 A megbízott által átengedett kölcsönzött munkaerők nem jogosultak olyan előlegek vagy kifizetések átvételére, melyekre a megbízott által kiadott elszámolások feljogosítanak.

7.6 A megbízó fizetési késedelme esetén a megbízott jogosult a törvényben meghatározott késedelmi kamatot, ugyanakkor a Német Szövetségi Bank ill. a helyére lépő Európai

Központi Bank finanszírozási intézete
alapkamata fölött legalább éves szinten 5 %-ot
felszámítani.

8. Felszámítás / visszatartási jog / elállás

8.1 A megbízó nem jogosult a megbízott követeléseivel szemben felszámítani vagy visszatartási jogot érvényesíteni, kivéve, ha a megbízó által érvényesített ellenkövetelések vitathatatlanok vagy jogerősen megállapításra kerültek.

8.2 A megbízó csak a megbízott előzetes írásbeli beleegyezésével jogosult, az ilyen megállapodásból eredő jogait és kötelezettségeit harmadik félre átruházni.

9. Garancia/felelősség

9.1 A megbízott felel azért, hogy az átengedett kölcsönzött munkaerő a kijelölt tevékenységre általánosan megfelel; ugyanakkor nem köteles a munkaügyi dokumentumok utólagos ellenőrzésére, különösen a kölcsönzött munkaerő bizonyítványainak ellenőrzésére a helyesség vonatkozásában és a rendőrségi erkölcsi bizonyítvány beszerzésére.

9.2 A megbízott, annak törvényes képviselői, valamint teljesítési segítői nem felelnek a kölcsönzött munkaerő által a megbízónál végzett tevékenység során okozott károkért, kivéve, ha a megbízottnak, annak törvényes képviselőjének, valamint harmadik fél bevonása esetén a teljesítési segédjének szándékos vagy durva hanyagsága róható fel. A továbbiakban a megbízott, valamint törvényes képviselőjének és teljesítési segédjének felelőssége a szándékosságra és a durva hanyagságra korlátozódik. Ez érvényes a törvényes és a szerződéses felelősségi alakzatokra, különösen késedelem, ellehetetlenülés, tehetetlenség, kötelességszegés és a nem megengedett cselekedetek esetén. Az egyszerű teljesítési segédek szándékossága vagy durva hanyagsága esetén a megbízott csak az előre látható károkért felel.

9.3 A megbízó kötelezettséget vállal arra, hogy a megbízottat harmadik fél olyan igényeinek érvényesítése alól mentesíti, melyek a megbízott kölcsönzött munkaerejére bízott tevékenység kivitelezésével és elvégzésével kapcsolatos. A megbízott a megbízót harmadik fél részéről történő valamennyi igénybevételről írásban tájékoztatja.

9.4 Amennyiben a megbízó a 2.4. pont szerinti ellenőrzési és közlési kötelezettségének nem tesz eleget, úgy mentesíti a megbízottat a kölcsönzött munkaerő valamennyi, eddig keletkezett és a jövőben keletkező Equal Treatment igényeitől, és minden egyéb, a kötelességszegésből eredő károk alól. A megbízott kötelezettséget vállal arra, hogy az esetleges igénybejelentőkkel szemben a vonatkozó kizárási határidőkre hivatkozik.

10. Kölcsönzött munkaerő átvétele /közvetítési jutalék

10.1 A közvetítés cáfolhatatlanul fennáll, ha a megbízó vagy a megbízóval jogilag vagy gazdaságilag összekapcsolt vállalkozás a kölcsönzött munkaerő átengedésének ideje alatt a megbízott kölcsönzött munkaerejével munkaviszonyba lép. A közvetítés akkor is fennáll, ha a megbízó vagy a megbízóval jogilag vagy gazdaságilag összekapcsolt vállalkozás a kölcsönzött munkaerő átengedésének lejártá után hat hónapon belül a megbízott kölcsönzött munkaerejével munkaviszonyba lép. Ebben az esetben a megbízónak jogában áll igazolni, hogy a munkaszerződés megkötése nem az előző átengedés alapján történt.

10.2 A közvetítés akkor is cáfolhatatlanul fennáll, ha a megbízó vagy a megbízóval jogilag vagy gazdaságilag összekapcsolt vállalkozás a megbízott pályázójával történt kapcsolatfelvétel után azonnal, előzetes átengedés után munkaviszonyba lép.

10.3 A megbízó és a kölcsönzött munkaerő munkaviszonya létesítésének időpontjára nem a munka megkezdésének időpontja, hanem a szerződéskötés időpontja az irányadó.

10.4 A megbízó köteles a megbízott tudomására hozni, hogy munkaszerződést kötöttek-e, és ha igen, mikor. Ha vitás esetben a megbízott azt a gyanúját hihetővé teszi, hogy a megbízó és a kölcsönzött munkaerő között munkaviszony feltételezhető, a megbízott köteles bizonyítani azt, hogy a munkaviszony nem jött létre.

10.5 A 10.1-10.3. esetekben a megbízó közvetítési jutalékot köteles fizetni a megbízottnak. A határozott idejű munkaviszonyok ugyanolyan terjedelemben jutalékkötelesek mint a határozatlan idejű munkaviszonyok.

10.6 A közvetítési jutalék mértéke a közvetített munkaerő közvetlen átvétele esetén előzetes átengedés nélkül 2,5 havi bruttó bér. Az átengedési időszak alatt történő átvétel esetén a közvetítési jutalék az első három hónapon belül történő átvétel esetén 2 havi bruttó bér, hat hónapon belüli átvétel esetén 1,5 havi bruttó bér, kilenc hónapon belüli átvétel esetén 1 havi bruttó bér, és 12 hónapon belüli átvétel esetén 0,5 havi bruttó bér.

10.7 A közvetítési jutalék számításának alapja a megbízó és a közvetített munkaerő közötti megállapodásban szereplő bruttó bér, de legalább a megbízott és a közvetített munkaerő közötti megállapodásban szereplő bruttó bér. A megbízó a megbízottnak bemutatja az aláírt munkaszerződés másolatát. Az átengedés megszakitása esetén az utolsó átengedés kezdete az irányadó a munkaviszony megalapítása előtt. A közvetítési jutalékot a törvényben meghatározott általános forgalmi adóval növelt összegben kell megfizetni. A jutalék a számla beérkezésétől számított 14

napon belül fizethető.

10.8 Amennyiben a munkatárs szabad munkatársi szerződés ill. szabadúszóval kötött szerződés alapján dolgozik a megbízónak, a határozatok azon kikötés szerint érvényesek, hogy a bruttó havi jövedelem helyett a megbízó és a munkatárs között egyeztetett havi honorárium képezi a számítás alapját.

11. A szerződés futamideje / felmondás

11.1 Amennyiben a munkaerő kölcsönzési szerződést nem határozott időre kötötték, úgy határozatlan ideig érvényes. A kölcsönzött munkaerő foglalkoztatásának első hetében a megbízó jogosult arra, hogy a szerződéses jogviszonyt egy munkanapos határidővel felmondja. A továbbiakban mindkét félnek jogában áll, hogy a megállapodást három munkanapos határidővel, a naptári hét végén felmondja, amennyiben a szerződő felek más szabályozásban nem állapodnak meg.

11.2 Ez az azonnali felmondás jogát nem érinti. A megbízott különösen akkor jogosult ennek a megállapodásnak az azonnali hatályú felmondására, ha a) a megbízó vagyona csődeljárást kezdeményeztek, a csődeljárást megkezdték vagy fedezethiány miatt elutasították, vagy ennek a veszélye áll fenn vagy b) a megbízó egy esedékes számlát figyelmeztetés és határidő megszabása ellenére sem egyenlített ki.

11.3 Ezen megállapodás felmondása a megbízó részéről csak akkor hatályos, ha azt a megbízott felé kijelenti. A megbízott által rendelkezésre bocsátott kölcsönzött munkaerő nem jogosult ilyen felmondási nyilatkozat átvételére.

12. Záró rendelkezések - felmentő záradék

12.1 A felek közötti módosításokról és kiegészítésekről szóló megállapodások érvényességéhez írásbeli forma szükséges. Ez érvényes az írásbeliség követelményének módosítására is. A megbízott által rendelkezésre bocsátott közvetített munkaerő nem jogosult a megbízóval a közvetített munkaerő átadásáról szóló szerződés módosításával, kiegészítésével vagy további megállapodásokkal kapcsolatban egyeztetni.

12.2 A megbízott és a megbízó közötti szerződéses jogviszonyból eredő és azzal összefüggésben lévő vitás esetekben az illetékes bíróság mindig a megbízott mindenkor székhelye szerinti bírósági iroda, mely a jelen munkaerő kölcsönzési szerződést megkötötte, amennyiben a megbízó kereskedő. A megbízott igényeit ebből fakadóan a megbízó általános bíróságánál is érvényesítheti.

12.3 A megbízott és a megbízó közötti jogviszonyra kizárólag a Német Szövetségi Köztársaság joga alkalmazható.

12.4 Jelen általános szerződési feltételek kiegészítésének és módosításának

jogerősségéhez írásbeli forma szükséges. Ez az írásbeli formáról történő lemondásra is érvényes. Amennyiben egy határozat vagy egy határozat egy része teljes egészében vagy részben hatálytalan lenne vagy hatályát vesztené, az a többi határozat érvényességét nem befolyásolja. A hatálytalan határozat helyébe olyan lép, mely a gazdasági célhoz a legközelebb áll.