

Umowa o pracę tymczasową

Pomiędzy firmą _____
reprezentowaną przez prezesa _____

- dalej pracodawca lub agencja pracy tymczasowej lub

agencja – oraz

Panią/Panem _____
dalej pracownik tymczasowy -

zostaje na podstawie niem. Ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (AÜG) zawarta następująca umowa o pracę.

§1 Kierowanie pracownika tymczasowego do pracy u pracodawcy użytkownika, pozwolenie (ewent. pozwolenie na pracę)

(1) Agencja pracy tymczasowej znajduje się zgodnie z § 1 AÜG w posiadaniu pozwolenia na zatrudnienie pracowników tymczasowych wystawionego w dniu 10.02.2017 przez Federalny Urząd Pracy w Düsseldorfie.

Agencja pracy tymczasowej powiadomi niezwłocznie pracownika tymczasowego o wygaśnięciu podstaw do zezwolenia, nieprzedłużeniu, cofnięciu lub pozbawieniu pozwolenia. Powiadomienie będzie zawierać informację o okresie rozwiązania umowy o pracę.

(2) Agencja pracy tymczasowej kieruje pracownika tymczasowego do pracy u pracodawcy użytkownika w celu świadczenia pracy.

geschütztes Dokument

§2 Zakres pracy, u

(1) Pracownik tymczasowy wykonuje pracę jako pracownik tymczasowy

Agencja zastrzega sobie prawo do wykonywania prac dodatkowych w innych miejscowościach (je

Pracownik tymczasowy jest skierowany do pracy u klienta agencji (pracodawcy) w Republice Federalnej Niemiec

Agencja jest uprawniona do zmiany miejsca pracy i do wyznaczenia

(2) Pracownik tymczasowy ma prawo pracodawcy i użytkownika. Zmiany dotyczące warunków zatrudnienia są skuteczne jedynie w

(3) W okresach czasu pracownik tymczasowy jest skierowany do pracy u pracodawcy użytkownika agencji. Jeżeli również pracownik tymczasowy agencja nie ma pracownika tymczasowego zgłaszać

się do biura agencji i informować się o dalszych skierowaniach do pracy.

(4) Pracownik tymczasowy uzyskał następujące świadectwa względnie kwalifikacje:

(a) _____

Pracownik tymczasowy posiada doświadczenie zawodowe w następujących dziedzinach:

(a) _____, szczególnie _____

Pracownik tymczasowy udokumentował powyższe kwalifikacje przez przedłożenie świadectw / zaświadczeń o egzaminach.

(5) Pracownik tymczasowy, bez szczególnego pisemnego pełnomocnictwa pracodawcy, nie jest upoważniony do przewozu i kasowania pieniędzy.

(6) Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do sumiennego wykonywania powierzonych mu zadań oraz do dbania o interesy agencji i jej klientów (pracodawców użytkowników).

(7) Pracownik tymczasowy oświadcza, że jest zdolny do wykonywania zaplanowanej dla niego pracy, nie jest chory na żadną niebezpieczną chorobę zakaźną oraz nie istnieją żadne inne przeszkody, które by mu znacznie utrudniały lub uniemożliwiały wykonywanie pracy w zakresie umowy obecnie lub w przyszłości. Jest on zobowiązany do tego, aby na żądanie agencji przed podjęciem przez niego pracy wzgl. przed c _____ badaniami lekarskim (badanie

§ 3 Początek i okr

geschütztes Dokument

(1) Umowę o pracę _____ a kończy dnia _____

Pracownik tymczasowy _____ a nie był nigdy zatrudniony _____ w agencję do podważenia

Jeżeli stosunek pracy _____ a ograniczonego przed _____ w pracy na czas nie

(2) Pierwsze 2 miesiące _____ a zostać rozwiązany _____ w

(3) Po upływie określonego _____ a powiedzony przez _____ w niem.

K.c. Przedłużony o _____ a przypadku wypowiedzenia

(4) Stosunek pracy _____ a w którym pracownik _____ w niem. ustawowego emeryturę lub rentę _____ a pracownik otrzyma _____ w rentalnych z powodu zupełnej niezdolności do pracy.

(5) Prawo do wypowiedzenia bez zachowania terminu wypowiedzenia nie jest ograniczone powyższymi regulacjami.

§ 4 Czas pracy

(1) Średni tygodniowy wymiar pracy wynosi _____ godzin. Przerwy nie są wliczane do czasu pracy. Tygodniowy czas pracy może być, w zależności od ilości pracy i zapotrzebowania klienta, 5 lub 6 dniowy jak również może zostać różnie rozdzielony na wiele tygodni lub miesięcy.

(2) Pracownik tymczasowy jest zobowiązany, w ramach ustawowo dopuszczalnych, do wykonywania pracy w godzinach nocnych, pracy na zmianę (także w systemie wielozmianowym) jak również do pracy w niedziele i święta oraz do pracy dodatkowej lub do nadgodzin.

(3) Pracownika tymczasowego obowiązują czasy pracy w danym zakładzie pracodawcy użytkownika.

(4) Początek i koniec codziennego czasu pracy włącznie z przerwami oraz rozłożenie czasu pracy na poszczególne dni tygodnia jest uwarunkowane ustaleniami lub wytycznymi obowiązującymi w danym zakładzie pracodawcy użytkownika.

(5) Pracownik tymczasowy nie może żądać określonego czasu pracy (stałe codzienne godziny pracy, pora pracy, zmiana wczesna/późna/nocna, praca na zmiany i.t.p.)

(6) W okresie zatrudnienia w zakładzie agencji pracy tymczasowej rozpoczęcie, koniec i rozkład codziennego czasu pracy i przerw w pracy są zależne od warunków panujących w zakładzie. [Jeżeli rzeczywista ilość przepracowanych godzin odbiega od indywidualnego wymiaru pracy zgodnie z ust

1, to różnica zostanie zapisana na koncie czasu pracy. Nadwyżki zostaną wyrównane przez zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (tzw. wolne) bez dodatków]

§ 5 Wynagrodzenie

(1) Wynagrodzenie

Miesięczne wynag

..... lu

wynagrodzenie (ka

stawka godzi

gratyfikacje

inne składnik

(2) Wpłata jest dok
wynagrodzenia dok
podania agencji dar

(3) W okresie, kiedy
tymczasowemu ros
została ona wykona

(4) Każdorazowy pracodawca użytkownik, do którego zostaje skierowany pracownik tymczasowy, okres skierowania jak również każdorazowe istotne warunki pracy łącznie z wynagrodzeniem porównywalnego pracownika zakładu pracodawcy użytkownika zostaną zanotowane przed każdym skierowaniem

w załączniku „Istotne warunki pracy w zakładzie pracodawcy użytkownika” (= **załącznik 1**). W odniesieniu do stosunku pracy znajdują zastosowanie odpowiednie najistotniejsze warunki pracy w zakładzie pracodawcy użytkownika zawarte w **załączniku 1**. Zasady obowiązujące w zakładzie mają na okres skierowania wyższą rangę niż ustalenia wynikające z niniejszej umowy o pracę.

W okresach, w których pracownik tymczasowy nie jest skierowany do pracodawcy użytkownika, obowiązuje w stosunku do warunków pracy wyłącznie regulacja wynikająca z niniejszej umowy (bez załącznika 1). Korzystniejsze warunki pracy wynikające z poprzedzającego akapitu obowiązują jedynie w okresie każdorazowego skierowania, co wyłącza roszczenie pracownika tymczasowego o dalsze

geschütztes Dokument

Wpłata
e się do
acy.

ci pracownikowi
acę, tak jak by

zapewnienie tych warunków po zakończeniu każdorazowego skierowania.

Wypłata jakichkolwiek premii, gratyfikacji i innych szczególnych świadczeń, które nie są wynagrodzeniem za świadczoną pracę, stanowi dobrowolne świadczenie agencji, z zastrzeżeniem, że również powtórna zapłata nie ugruntowuje roszczenia - ani co do jego podstawy ani co do wysokości - pracownika tymczasowego do tego świadczenia w przyszłości.

§ 6 Urlop

(1) Pracownik tymczasowy ma w każdym roku kalendarzowym prawo do urlopu wypoczynkowego z zachowaniem ciągłości wypłaty wynagrodzenia. Roczny urlop wynosi łącznie _____ dni roboczych i składa się z ustawowego urlopu minimalnego w wysokości _____ dni roboczych na rok kalendarzowy (przy 5 dniowym tygodniu pracy) i dodatkowo do ustawowego urlopu minimalnego zapewniony w umowie o pracę _____ dni roboczych w roku kalendarzowym.

(2) Agencja ustala zasady urlopu w porozumieniu z zakładem pracodawcy.

(3) W przypadku

(4) W przypadku

(5) Urlop przysługuje

(6) O urlop należy

geschütztes Dokument

zesady zakładu
pracownika (w

okresu

urlopowego. Przy

pracownik tymczasowy
wynagrodzenia w
urlopu.

inaczej niż w przy-
padku urlopu
zostany ze
urlopu ustaje kiedy
urlopu do końca

nie więcej niż jedną
dni pracy ze
osoby.

m.

§ 7 Niemożliwość

(1) W przypadku niemożliwości świadczenia pracy z powodu choroby lub innych przyczyn do pracy pracownik tymczasowy jest zobowiązany przed podjęciem pracy do bezzwłocznego telefonicznego, słownego lub pisemnego powiadomienia agencji o przewidywanej niemożliwości świadczenia pracy wzgl. niezdolności do pracy oraz o przewidywanym okresie niemożliwości świadczenia lub niezdolności do pracy.

(2) Jeżeli pracownik tymczasowy jest niezdolny do pracy z powodu zachorowania i niezdolność do pracy jest dłuższa niż trzy dni kalendarzowe to – niezależnie od obowiązku poinformowania zgodnie z ust. 1 – musi najpóźniej następnego dnia roboczego przedłożyć agencji zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy oraz okresie jego trwania. Agencja ma prawo aby żądać przedłożenia zwolnienia lekarskiego pierwszego dnia niezdolności do pracy.

Jeżeli niezdolność do pracy trwa dłużej niż jak jest określona w zwolnieniu, to pracownik tymczasowy jest zobowiązany o dalszej niezdolności do pracy oraz przewidywanym okresie niezdolności do pracy ponownie niezwłocznie (tzn. z reguły przed upływem zaświadczonego okresu niezdolności do pracy) powiadomić agencję (zob. ust. 1). Ponadto pracownik tymczasowy musi najpóźniej następnego dnia

robotniczego przedłożyć (tzn. pierwszego dnia robotniczego po upływie pierwotnie zaświadczonego okresu niezdolności do pracy) nowe zaświadczenie o niezdolności do pracy.

(3) O ponownym podjęciu pracy należy powiadomić agencję najpóźniej jeden dzień roboczy wcześniej.

(4) Wynagrodzenie za okres choroby jest uregulowane niemi. Ustawą o wynagrodzeniu za pracę w święta i w okresie choroby.

(5) Roszczenia w oparciu o § 616 niemi. K.c. nie mają zastosowania, regulacja zostaje wyłączona.

§ 8 Obowiązek zachowania tajemnicy

Pracownik tymczasowy zobowiązuje się do zachowania w tajemnicy informacji o zakładzie i związanych z prowadzeniem działalności zakładu, jak również o poufnych sprawach zarówno w agencji, jak i w zakładzie, jak również w czasie trwania i po ustaniu stosunku pracy względnie skierowania do pracodawcy użytkownika.

§ 9 Uboczna działalność

Pracownik tymczasowy może wykonywać w czasie trwania stosunku pracy uboczną działalność, jeżeli wcześniej zgoda na to została wyrażona przez pracodawcę w nieznacznym stopniu.

§ 10 Strajk w zakładzie

(1) W przypadku strajku w zakładzie, pracownik tymczasowy jest zobowiązany do powrotu do pracy zgodnie z regulacją § 11 ust. 1, z uwzględnieniem zakazu kłótni z pracodawcą użytkownika lub pracownikiem, który nie uczestniczy w strajku.

(2) Zgodnie z § 11 ust. 1, pracodawca może wstrzymać się od skierowania pracownika tymczasowego do pracy w zakładzie, jeżeli strajk ma charakter ogólny.

§ 11 Klauzula do umów zakładowych

Strony są zgodne z klauzulą do umów zakładowych, polecanymi w niniejszej umowie, w szczególności z warunkami świadczeniami socjalnymi.

§ 12 Dane osobowe

O zmianach dotyczących danych osobowych pracownika tymczasowego, które mogłyby być istotne ze względu na stosunek pracy, w szczególności zmiana adresu lub stanu cywilnego, należy niezwłocznie powiadomić agencję.

§ 13 Zapobieganie wypadkom



tylko w celu
jedynie za
lko w
a zgody na

padku zgodnie z
asowych zwrócić
ać w zakładzie
ku pracownicy
owników.

asowych
a, jeżeli strajk ma

ustaleń

wy i regulaminy
zawartych w
ionymi

(1) Pracownikowi tymczasowemu zwraca się wyraźnie uwagę na znaczenie przestrzegania przepisów dot. bezpieczeństwa pracy zarówno w agencji jak też w różnych zakładach pracodawców użytkowników i zobowiązuje się do ich przestrzegania a w szczególności do noszenia osobistych środków ochronnych.

(2) Pracownik tymczasowy jest zobowiązany do natychmiastowego powiadomienia agencji o ewentualnych wypadkach przy pracy.

§ 14 Broszura

(1) Pracownik tymczasowy otrzymuje jako załącznik do niniejszej umowy o pracę „Broszurę dla pracowników i pracowników tymczasowych” w języku niemieckim wydaną przez Federalny Urząd Pracy (= załącznik 2). Otrzymuje on również jeden egzemplarz niniejszej umowy.

(2) Jeżeli pracownik tymczasowy nie jest obywatelem Niemiec to na żądanie otrzyma on broszurę i zestawienie najistotniejszych ustaleń umowy o pracę w języku ojczystym.

§ 15 Forma pisen

(1) Uzupełnienia i pisemnej, wymaga zawartych ustnie.

(2) Powtarzające s pracownik tymcza ustaleń, nie są po świadczenia. Rów

(3) Przy zawierani

geschütztes Dokument

u zachowania formy nych ustaleń

do których sę lub innych ciąglego ienia stron.

tne.

§ 16 Terminy pre

Wszelkie obustron związanych z naru rażaćo niedbałego pełnomocnika lub § 1 niem. Ustawy o płacy minimalnej gwarantowanej pr. miesięcy od ich wymagalności strc

em roszczeń yślnego lub awiciela lub malnej zgodnie z

łatę rzeziągu trzech

§ 17 Uwagi końc

Jeżeli pojedyncze pozostałych ustalec umowy.

dotyczy to

§ 18 Gromadzenie i przetwarzanie danych osobowych

Pracownik tymczasowy wyraża zgodę na pobieranie, zapamiętywanie, przetwarzanie oraz wykorzystywanie jego danych włącznie z danymi osobowymi przez agencję, o ile wymagają tego ramy stosunku pracy.

Pracownik tymczasowy wyraża również zgodę na przekazanie tych danych potencjalnemu jak również aktualnemu pracodawcy użytkownikowi, jak również na pobieranie, zapamiętywanie, przetwarzanie oraz wykorzystywanie tych danych przez niego w ramach skierowania do pracy.

_____ dnia _____

_____ dnia _____

.....
Agencja

.....
Pracownik tymczasowy

Załączniki:

załącznik 1 – Informacja o kierowaniu pracownika tymczasowego do pracy, zestawieniu dot. skierowania oraz podstawowych warunków w zakładzie pracodawcy użytkownika

załącznik 2 – „Bro... z Federalny
Urza...

geschütztes Dokument

Załącznik 1 – do umowy o pracę tymczasową z dnia

Pomiędzy firmą _____

reprezentowaną przez prezes _____
- dalej pracodawca lub agencja pracy tymczasowej lub

agencja – oraz

Panią/Panem _____
dalej pracownik tymczasowy -

Informacja o kierowaniu pracownika tymczasowego do pracy, zestawieniu dot. skierowania oraz o istotnych warunkach zakładu pracodawcy użytkownika.

1. Pracownik tymczasowy zostaje skierowany do pracy przez agencję

ja ko pr
pracow r
do zakła

lnieniu

geschütztes Dokument

2. **Okres sk**
Skierowa

do _____

3. **Charakte**
Pracowni
poniższy

wykonywania

jako _____
rodzaj pra
szczegól
wymagan
wymagan

4. **Podstaw**
W przewi
pracy (inf
użytkown
pracodaw

re warunki
cy

Porówny
Jeżeli istr

nie

obowia
(informac

.....
agrodzenia za

pracę oraz innych podstawowych warunków pracy zgodnie z § 6 ust. 1 AUG i nie stanowi żadnego dotyczącego prawa pracy odniesienia do układu zbiorowego pracy)

nie obowiązuje żaden układ zbiorowy pracy

a) wynagrodzenie (kwoty brutto w euro):

stawka godzinowa _____

dodatki/dopłaty za:

pracę dodatkową _____%

pracę w nocy _____%

niedziele/święta _____%

gratyfikacje

bożonarodzeniowa - _____

urlopową - _____

inne składniki wynagrodzenia _____

b) pozostałe podstawowe warunki pracy

czas pracy: _____ przerwy: _____

roczny wymiar urlopu: _____ pozostałe dni wolne od pracy: żadne

emerytura zakładowa: tak, miesięczna składka --- euro / nie

inne (.....) nie zostaje nic uzgodzone

geschütztes Dokument

.....
Agencja