

TREŚĆ

GŁÓWNY UKŁAD ZBIOROWY

- § 1 Zakres obowiązywania
- § 2 Wymiar czasu pracy/Praca w pełnym wymiarze godzin
- § 3 Praca w niepełnym wymiarze godzin
- § 4 Podział czasu pracy/Elastyczność
- § 5 Gotowość do pracy/Dyżur/Gotowość do pracy na wezwanie/Czas wolny od pracy
- § 6 Praca nadliczbowa
- § 7 Praca nocna, praca w niedzielę i święta/Dodatki
- § 8 Zasady przekazania
- § 9 Ustanowienie/Zakończenie stosunku pracy
- § 10 - skreślony -
- § 11 Urlop
- § 12 Absencja pracownicza/Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy
- § 13 Przepisy dotyczące wynagrodzenia
- § 14 Zaopatrzenie emerytalne z wynagrodzenia
- § 15 Roczne wypłaty okazyjne
- § 16 Terminy zawite
- § 17 Postanowienia końcowe
- § 18 Wejście w życie i wypowiedzenie

RAMOWY UKŁAD ZBIOROWY DOTYCZĄCY WYNAGRODZENIA

- § 1** Zakres obowiązywania
- § 2** Zasady klasyfikacji
- § 3** Grupy wynagrodzenia
- § 4** Wejście w życie i wypowiedzenie

UKŁAD ZBIOROWY DOTYCZĄCY WYNAGRODZENIA

- § 1** Zakres obowiązywania
- § 2** Wynagrodzenia
- § 3** Tabele wynagrodzeń
- § 4** Dodatki
- § 5** - skreślony -
- § 6** Dodatek branżowy
- § 7** Inne
- § 8** Wejście w życie i wypowiedzenie

ZAŁĄCZNIKI DO UKŁADU ZBIOROWEGO DOTYCZĄCEGO WYNAGRODZENIA

Tabela wynagrodzeń do marca 2020

Tabela wynagrodzeń do czerwca 2020

Tabela wynagrodzeń od lipca 2020

Tabela wynagrodzeń od października 2020

Tabela wynagrodzeń dla całego obszaru układu zbiorowego
od kwietnia 2021

Tabela wynagrodzeń dla całego obszaru układu zbiorowego
od kwietnia 2022

GŁÓWNY UKŁAD ZBIOROWY PRACY TYMCZASOWEJ

z dnia 22.07.2003 r.

zmieniony przez zmienione zbiorowe układy pracy

- Z dnia 22.12.2004 r.
- Z dnia 30.05.2006 r.
- Z dnia 09.03.2010 r.
- Z dnia 17.09.2013 r.
- Z dnia 18.12.2019 r.

i uzupełniony przez uzupełniające zbiorowe układy pracy o dodatkach branżowych.

pomiędzy

Federalnym Związkiem Pracodawców agencji pośrednictwa pracy
[Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e.V. (BAP)]

Universitätsstraße 2-3a, 10117 Berlin

a podpisującymi członkowskimi związkami zawodowymi
Niemieckiego Zrzeszenia Związków Zawodowych (DGB)

- *Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
Königsworther Platz 6, 30167 Hannover*
- *Gewerkschaft Nahrung – Genuss – Gaststätten (NGG)
Haubachstraße 76, 22765 Hamburg*
- *Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)
Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt am Main*
- *Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
Reifenberger Straße 21, 60489 Frankfurt am Main*
- *Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin*
- *Industriegewerkschaft Bauen – Agrar – Umwelt (IG BAU)
Olof-Palme-Straße 19, 60439 Frankfurt am Main*

- Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt am Main
- Gewerkschaft der Polizei (GdP)
Stromstraße 4, 10555 Berlin

§ 1 ZAKRES OBOWIĄZYWANIA

Niniejszy układ zbiorowy obowiązuje

§ 1.1 na obszarze:

Republiki Federalnej Niemiec

dla związanych układem zbiorowym przedsiębiorstw będących członkiem Federalnego Związku Pracodawców Agencji pośrednictwa pracy (łącznie z zakładami pomocniczymi i niesamodzielnymi).

Układ zbiorowy nie znajduje zastosowania wobec agencji pracy tymczasowej i ich części, które wraz z przedsiębiorstwem klienta tworzą jeden koncern w rozumieniu § 18 Ustawy o spółkach akcyjnych, gdy

- a) agencja pracy tymczasowej przejmuje w znacznym wymiarze pracowników, którzy wcześniej byli zatrudnieni w zakładzie klienta i
- b) pracownicy ci są przekazani do pracy na ich pierwotnym lub porównywalnym stanowisku pracy w zakładzie klienta i
- c) w ten sposób omijane są na niekorzyść tych pracowników istniejące w zakładzie klienta obowiązujące układy zbiorowe dotyczące wynagrodzenia;

§ 1.3 pod względem osobowym:

dla pracowników, którzy przez agencję pracy tymczasowej (pracodawcę) używani są pracodawcy użytkownikowi (zakładowi klienta) w ramach Ustawy o pracy tymczasowej (AÜG) oraz są członkami jakiegoś związku zawodowego zawierającego umowę.

W indywidualnej umowie można zawrzeć odbiegające od reguł niniejszego zbiorowego układu pracy porozumienia z pracownikami, którzy są zatrudnieni poza zbiorowym układem pracy, jeśli ich zarobki roczne przekraczają zarobki roczne wynikające z układu zbiorowego z najwyższej grupy zaszeregowania wynagrodzenia z układu zbiorowego.

Użyte w niniejszym układzie zbiorowym określenia rodzaju męskiego służą wyłącznie lepszej czytelności i obowiązują niezależnie od płci.

§ 2 WYMIAR CZASU PRACY/PRACA W PEŁNYM WYMIARZE GODZIN

Indywidualny regularny miesięczny wymiar czasu pracy wynosi 151,67 godzin; odpowiada to średniemu tygodniowemu czasowi pracy 35 godzin. Ten musi być osiągnięty średnio przez okres 12 miesięcy kalendarzowych stosownie do § 4.

W przypadkach, w których pracownik jest przekazywany stale do przedsiębiorstwa ze zwiększonym wymiarem czasu pracy, strony umowy o pracę mogą wówczas ustalić odpowiednio dłuższy czas wymiar czasu pracy (maks. 40 godzin/tydzień).

Wynagrodzenie w takim przypadku zostanie odpowiednio dopasowane.

Indywidualny regularny roczny wymiar czasu pracy wynika z miesięcznego czasu pracy zgodnie ze zdaniem 1 pomnożony przez 12.

§ 3 PRACA W NIEPEŁNYM WYMIARZE GODZIN

Z pracą w niepełnym wymiarze godzin mamy do czynienia wówczas, gdy ustalony indywidualny regularny miesięczny wymiar czasu pracy pracownika jest mniejszy niż 151,67 godzin.

§ 4 PODZIAŁ CZASU PRACY/ELASTYCZNOŚĆ

§ 4.1 Faktyczny stan czasu pracy jest dopasowywany do czasu pracy zakładu klienta. Początek i koniec dziennego czasu pracy łącznie z przerwami oraz podział czasu pracy na poszczególne dni tygodnia są zależne od obowiązujących w danym zakładzie klienta regulacji lub wymogów zakładu.

Przebieranie się, mycie jak i przerwy na odpoczynek w rozumieniu Ustawy o czasie pracy (np. przerwy śniadaniowe, obiadowe, kawowe) nie zaliczają się do czasu pracy, chyba że w zakładzie pracodawcy użytkownika obowiązują dla pracowników odbiegające od tego reguły.

§ 4.2 W celu wyrównania miesięcznych różnic pomiędzy zgodnie z § 2 / § 3 ustalonym indywidualnym regularnym wymiarem czasu pracy pracownika, a rzeczywistym czasem pracy zgodnie z § 4.1 tworzy się konto czasu pracy. Na konto czasu pracy można wprowadzać godziny dodatnie i ujemne.

§ 4.3¹ Godziny dodatnie to godziny pracy powstałe powyżej indywidualnego regularnego miesięcznego wymiaru czasu pracy. Godziny ujemne to te leżące poniżej indywidualnego regularnego miesięcznego wymiaru czasu pracy.

Konto czasu pracy może zawierać maks. 200 godzin dodatnich.

Dla zabezpieczenia zatrudnienia konto czasu pracy przy sezonowych wahaniami może zawierać w pojedynczym przypadku do 230 godzin dodatnich.

Gdy saldo wynosi więcej niż 150 godzin, pracodawca jest zobowiązany ubezpieczyć na wypadek upadłości wykraczające ponad 150 godzin godziny dodatnie, w tym przypadające na nie składki ubezpieczenia socjalnego oraz przedłożyć pracownikowi dowód ubezpieczenia od niewypłacalności. Bez takiego dowodu konto czasu pracy w odróżnieniu od ust. 2 i 3 może zawierać maks. 150 godzin, a pracownik nie jest zobowiązany do świadczenia żadnych dodatkowych godzin pracy ponad liczbę 150.

Przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin wyżej wymienione górne granice dla konta czasu pracy są dostosowywane wspólnie do ustalonego w umowie o pracę wymiaru czasu pracy. Obowiązek pracodawcy do ubezpieczenia od niewypłacalności dopiero od salda w wysokości 150 godzin pozostaje tutaj nienaruszony.

¹ **Nota w protokole do § 4.3**

Strony zbiorowego układu pracy wraz z początkiem roku 2005 na wniosek jednej strony na podstawie zebranych dotychczas doświadczeń rozpoczęły negocjacje o tym, czy wyżej podane granice godzin zostaną zniesione lub będą nowo ustalone i czy zostanie ustalone jakieś ograniczenie w godzinach ujemnych.

Wypadające przez dni świąteczne godziny pracy są zapisywane na koncie czasu pracy w wysokości utraconego czasu pracy stosownie do podziału czasu pracy zgodnie z § 4.1.

§ 4.4 Konto czasu pracy należy wyrównać najpóźniej po 12 miesiącach.

Gdy wyrównanie czasu w tym okresie nie jest możliwe, należy tego dokonać w ciągu następnych trzech miesięcy. W tym celu pracodawca musi najpóźniej po upływie 12 miesięcy zgodnie z ust. 1, zawrzeć odpowiednią ugodę z pracownikiem w celu dokonania pełnego wyrównania czasu.

Gdy również w tym okresie wyrównanie czasu nie jest możliwe z powodów zakładowych, można przenieść nadwyżkę do następnego okresu wyrównania czasu w ilości maksymalnie 150 godzin (przy zatrudnieniu w niepełnym wymiarze godzin proporcjonalnie). Wykraczające ponad tę liczbę godziny należy wyrównać w gotówce.

Przeniesienie nadwyżki czasowej następuje w ramach granic kont czasowych zgodnie z § 4.3 i ich nie rozszerza.

§ 4.5 Wyrównanie kont czasowych następuje z reguły poprzez wybranie czasu wolnego według następujących wytycznych:

a) Po uzgodnieniu z pracownikiem wyrównanie godzin dodatkich poprzez wolny czas jest zawsze możliwe.

b) Pracownik może domagać się podczas zatrudnienia u klienta otrzymania za każde 35 godzin dodatkich czasu wolnego z konta czasu jeden dzień roboczy jako dzień wolny od pracy. Prawo do tego można rościć sobie tylko raz na miesiąc kalendarzowy dla maksymalnie dwóch dni roboczych.

Warunkiem do niniejszego roszczenia jest zachowanie tygodniowego terminu powiadomienia.

Pracodawca jest upoważniony do tego, aby sprzeciwić się żądaniu czasu wolnego z nagłych zakładowych powodów.

Za nagły zakładowy powód uznaje się w tym rozumieniu odmowę zakładu klienta, o ile nie dysponuje on pracownikiem zastępczym.

W przypadku odmowy wniosku o udzielenie dnia wolnego pracownik ma prawo do wiążącego porozumienia o późniejszym rozpatrzeniu złożonego wniosku o udzielenie dni wolnych.

c) Na podstawie porozumienia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą można ustalić kolejne dni wolne od pracy w jednym miesiącu lub połączyć dni wolne z kilku miesięcy.

d) Poprzez porozumienie między pracownikiem a pracodawcą można w okresie wyrównania wypłacić w gotówce do 70 godzin z konta czasu.

e) Na żądanie pracownika wypłaca się godziny z konta czasu pracy przekraczające 105 godzin dodatknych. W przypadku osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze liczba godzin dodatknych jest dostosowywana proporcjonalnie do każdorazowo wymiaru czasu pracy zawartego w umowie o pracę.

f) Żądane przez pracownika zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w celu redukcji nadgodzin z konta czasu pracy nie jest przerywane przez nowe przekazanie.

W przypadku niezdolności do pracy podczas żądanego udzielenia czasu wolnego czas pracy zostaje przeniesiony z powrotem na konto czasu pracy.

§ 4.6 W przypadku odejścia pracownika saldo na koncie czasu pracy należy wyrównać w następujący sposób: godziny dodatnie są wypłacane, godziny ujemne w przypadku wypowiedzenia przez pracownika lub wypowiedzenia ze skutkiem natychmiastowym są rozliczane do 35 godzin, o ile odrobienie pracy nie jest możliwe ze względów zakładowych.

§ 5 GOTOWOŚĆ DO PRACY/DYŻUR/GOTOWOŚĆ DO PRACY NA WEZWANIE/CZAS WOLNY OD PRACY

O ile pracownicy w zakładach klienta są przekazani z gotowością do pracy lub dyżurami lub w gotowości do pracy na wezwanie, a dla zakładu klienta obowiązują odpowiednio § 7 Ustawy o czasie pracy zakładowe i/lub uzgodnione w zbiorowym układzie pracy regulacje specjalne dot. czasu pracy i czasu wolnego od pracy, obowiązują one odpowiednio ze wskazaniem, że dana regulacja została zastosowana wobec pracownika w całej rozciągłości.

§ 6 PRACA NADLICZBOWA

Nadgodziny są godzinami pracy, które są świadczone dodatkowo i które nie opierają się o faktyczny czas pracy w zakładzie klienta i są zarządzane ponad zgodnie z §§ 2 do 4 ustalony indywidualny regularny wymiar czasu pracy.

§ 7 PRACA NOCNA, PRACA W NIEDZIELĘ I ŚWIĘTA/DODATKI

§ 7.1 Wymagające dodatków są pełne godziny pracy, przez które ustalony zgodnie z § 2 / § 3 indywidualny regularny miesięczny wymiar czasu pracy pracownika zostanie przekroczony w jednym miesiącu o więcej niż 15 %.

Dodatek wynosi 25 % danego uzgodnionego w zbiorowym układzie pracy wynagrodzenia godzinowego zgodnie §§ 2 do 6 układu zbiorowego dot. wynagrodzenia.

§ 7.2 Za pracę nocną uznaje się pracę w czasie między godziną 23.00 a 6.00.

Wysokość dodatku za pracę nocną zależy od regulacji dot. dodatków w zakładzie klienta. Wynosi najwyżej 25 % każdorazowego uzgodnionego w zbiorowym układzie pracy dot. wynagrodzenia zgodnie z §§ 2 do 6 wynagrodzenia godzinowego.

§ 7.3 Praca w niedziele i święta to praca świadczona w niedziele lub ustawowo dni wolne od pracy w czasie między godziną 0.00 a 24.00. § 9 ust. 2 i 3 Ustawy o czasie pracy stosuje się odpowiednio.

Decydujące dla kwestii, czy mamy do czynienia z pracą w dzień świąteczny, jest prawo dot. dni świątecznych obowiązujące dla danego miejsca pracy.

Wysokość dodatku dla pracy w niedzielę i dni świąteczne jest zależna od regulacji dot. dodatków w zakładzie klienta. Wynosi najwyżej 50 % dla pracy w niedzielę i najwyżej 100 % dla pracy w dni świąteczne jak i pracy w Wigilię i Sylwestra po godz. 14.00 każdorazowego uzgodnionego w zbiorowym układzie pracy dot. wynagrodzenia zgodnie z §§ 2 do 6 wynagrodzenia godzinowego.

§ 7.4 W przypadku, gdy wyżej wymienione dodatki występują razem, wypłaca się tylko jeden o najwyższej wartości.

Tłumaczenie Ustawy na j. polski: Sabina Ociepa, wszelkie prawo do dalszego użytkowania w celach handlowych, do rozpowszechniania, kopiowania, sprzedaży itp. zastrzeżone są dla autorki.

Zapraszam również do lektury bloga, pt.: Praca tymczasowa w Niemczech!

