



## Ugovor o radu radnika prema čl.1 § 11 st.1 AÜG<sup>3</sup> [Zakon o ustupanju radnika]

između tvrtke

**APM Personal-Leasing GmbH**  
Nürnberger Str. 19

63450 Hanau

dalje u tekstu **APM** -

i

gospođe/gospodina «Vorname Name»

rođen(a): «Geburtsdatum»

u: «Geburtsort»

Državljanstvo: «Staatsangehörigkeit»

Ulica: «Strasse»

Mjesto stanovanja: «PLZ» «Ort»

- dalje u tekstu **radnik** -

U ovom tekstu ugovora korišteni naziv „radnik“ odnosi se na ženske i muške zaposlenike. Koristi se isključivo zbog bolje čitljivosti.

**APM** svojim klijentima-korisnicima stavlja na cijelom području Savezne Republike Njemačke i po potrebi na području Europe privremeno osoblje radi obavljanja posebnih poslova u trgovačkom i tehničko industrijskim području. Za to potrebnu dozvolu u skladu s čl. 1 i 1 (AÜG) Zakona o ustupanju radnika izdao je Zavod za zapošljavanje pokrajine Hessen u Frankfurtu 29.07.2002.

### Čl. 1 Početak / sadržaj / uključujući kolektivni ugovor

(1) Poslodavac ustupa kao poduzeće za posredovanje pri zapošljavanju svojim klijentima zaposlenike u okviru ustupanja radnika. Radnik će se raspoređivati na različita radna mjesta u pogonima klijenta-korisnika i kod različitih klijenata-korisnika. Pravo na trajno zaposlenje na jednom mjestu ne postoji. Radnik se može uposliti i u okviru ugovora o djelu ili službi. Radni odnos počinje s «Eintrittsdatum».

Ako se radnik prvog radnog dana bez isprike ne pojavi na poslu smatra se kao da ovaj ugovor nije zaključen.

(2) Prava i obveze strana iz ugovora o radu utvrđuju se prema zaključenim kolektivnim sporazumima između udruge

<sup>3</sup> AÜG >Arbeitsüberlassungsgesetz – Zakon o ustupanju radnika

poslodavaca iGZ<sup>4</sup> [Interesna zajednica poduzeća za privremeno i povremeno zapošljavanje] i sindikata DGB<sup>5</sup>-a Tarifnog saveza koji se sastoje od temeljnog kolektivnog ugovora, kolektivnog ugovora o plaćama, okvirnog kolektivnog ugovora o plaćama, kolektivnog ugovora o sigurnosti zaposlenja i njima dopunjujuće izmijenjene ili zamijenjene kolektivne ugovore u najnovijoj verziji. Kao dopunjujuće u ovom smislu vrijede zaključeni kolektivni ugovori s pojedinim sindikatima DGB –Tarifnog saveza njemačkih pokrajina o dodacima na razini pojedinih gospodarskih grana za ustupanje radnika. Kolektivni ugovori mogu se pogledati u poslovnim prostorijama tvrtke.

(3) Za vrijeme zaposlenja kod klijenta-korisnika vrijede isti u stavci 2 navedeni kolektivni ugovori dotičnih sindikata DGB-Tarifnog saveza kojima prema statutarnom organizacijskom području podliježe poduzeće klijenta-korisnika. U razdobljima u kojima radnik ne može raditi u poduzeću klijenta-korisnika, vrijede kolektivni ugovori zaključeni između udruge poslodavaca iGZ-a i Ver.di.

### Čl.- 1a) Rad na određeno vrijeme s ograničenim trajanjem [ili rad na određeno vrijeme bez 3a) ili s objektivnim razlogom 3b) ili posebno ugovoren rad na određeno vrijeme (c, d)]

1) Preduvjet za realizaciju radnog odnosa je vlastoručni potpis ugovornih strana ispod dokumenta ugovora.

2) Vrijedi probni rok od 6 mjeseci prema čl. 2.2. Temeljnog kolektivnog ugovora.

3a) Za radni odnos utvrđuje se rok prema čl. 14 st. 2 Zakonu o nepunom radnom vremenu i radu na određeno vrijeme. Počinje dana **xxx** i završava dana **xxx**. **Radnik potvrđuje da u posljednje tri godine prije početka ovog radnog odnosa nije postojao radni odnos između ugovornih strana.**

3b) [Rad na određeno vrijeme u određenu svrhu]

Radni odnos se zaključuje na određeno vrijeme [npr. zamjena bolesnog radnika]. Radni odnos završava s ostvarivanjem svrhe bez otkaznog roka, najranije međutim 14 dana nakon što je radnika poslodavac obavijestio o ostvarivanju svrhe (rad na određeno vrijeme prema čl. 14 st.1 Zakona o nepunom radnom vremenu i na određeno vrijeme

ili  
[Kalendarski uvjetovan rad na određeno vrijeme iz opravdanog razloga]

Radni odnos počinje dana ..... završava po želji radnika dana .... kako bi radnik mogao početkom dine nastupiti na novo mjesto kod tvrtke.... (vidi priloženu izjavu). Za novoosnovane tvrtke

<sup>4</sup> iGZ Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen > Interesna zajednica poduzeća za privremeno i povremeno zapošljavanje

<sup>5</sup> DGB Deutscher Gewerkschaftsbund > Savez njemačkih sindikata

## § 2 Posao / Obveze radnika

(1) Radnik će se rasporediti u skladu s naravi posla na radno mjesto u poduzeću korisnika kao «Beruf».

(2) Poslodavac ima pravo u skladu s čl. 2.3. St. 1 Okvirnog kolektivnog ugovora o plaćama radniku dodijeliti privremeno druge poslove koje može obavljati i manje kvalificirano osoblje. U tom slučaju plaća se određuje prema čl. 2.3 Okvirnog kolektivnog ugovora o plaćama.

(3) Radnik će obavljati poslove na različitim mjestima rada kod klijenta-korisnika na Rhein-Main-Neckar području. Po potrebi je obavezan i na obavljanje poslova u inozemstvu. Poslodavac ima pravo radnika u svako doba povući od klijenta-korisnika i zaposliti ga kod drugog korisnika.

Radniku se mogu dodijeliti i poslovi interno u poduzeću. Time se radniku ne može umanjiti plaća. Raspoređivanje radnika na interne poslove ne utječe na smanjivanje njegove plaće. Radnik ne smije biti uposlen interno neprekidno dulje od četiri tjedna.

(4) Odrađene radne sate radnik mora za svakog klijenta-korisnika kod kojeg je radio i za svaki kalendarski tjedan upisati u Evidenciju o radu<sup>6</sup> koju mora potpisati klijent-korisnik i ovjeriti pečatom. Potpisane evidencije o radu se moraju odmah, svakog tjedna dostaviti poslodavcu. Ako radnik ne ispuni ovu obvezu, poslodavac ima pravo ustegnuti mu dio plaće.

(5) Zapošljavanje se ostvaruje pod uvjetom stručne i zdravstvene sposobnosti za predviđeni posao.

## § 3 Radno vrijeme / Vrijeme putovanja na posao/ Prekovremeni rad

(1) Radnik radi puno radno vrijeme (36 sati / tjedno). O reguliranju radnog vremena upućuje se na čl.3 iGZ-/DGB-temeljnog kolektivnog ugovora. Primjenjuje se individualno redovito radno vrijeme prema čl. 3.1.2. Temeljnog kolektivnog ugovora<sup>7</sup>

(2) Isplaćuje se naknada za vrijeme provedeno na putovanju na posao koje premašuje 2 sata za najkraći i vremenski najpovoljniji put od stana do mjesta rada, ako je radnik doista to vrijeme putovao do posla. Mjerodavna je naknada utvrđena naknadom prema tarifi.

(3) Poslodavac pridržava pravo naložiti prekovremeni rad koji izlazi iz okvira normalnog radnog vremena. U slučaju potreba poduzeća radnik je obavezan u razumnoj mjeri odraditi dodatne sate iznad ugovorenog radnog vremena.

(4) Poslodavac će za radnika ispostaviti u skladu s čl. 3 br. 3.2 Temeljnog kolektivnog ugovora konto radnih sati s tamo navedenim modalitetima postupanja.

## § 4 Plaća i dospijeće / Nadoknada troškova / Godišnje premije

(1) Prema u čl. 2 stavak 1 utvrđenim oznakama djelatnosti radnik će se prema čl. 3 Okvirnog kolektivnog ugovora o plaćama svrstati u grupu platne ljestvice [Tarifa2Prezime]

(2) Radnik dobiva:

**plaću po tarifi iz kolektivnog ugovor**, čija se visina određuje prema čl. 2 Kolektivnog ugovora o plaćama [Entgelttarifvertrag] u svezi sa čl. 4,5 Okvirnog kolektivnog ugovora o plaćama [Entgelttarifvertrag]. Trenutna je tarifa:

«TarifGrundlohn» €

Plaća se mora doznačiti uvijek najkasnije do 15. radnog dana banke sljedećeg mjeseca (realizacije uplate) na račun koji je naveo radnik.

(3) Plaća po tarifi smanjuje se u slučaju upućivanja na rad u nove savezne pokrajine Njemačke prema čl. 3 iGZ-DGB-Kolektivnog ugovora o plaćama u najnovijoj verziji.

(4) Ovu plaću u skladu s tarifom radnik dobiva i za razdoblja u kojima nije ustupljen korisnicima-za rad u njihovim poduzećima. U tim razdobljima radnik nema pravo na dodatak utvrđen za pojedine gospodarske grane. Za ostvarivanje prava u smislu točke 1 radnik mora u tom razdoblju biti na raspolaganju od 7.00 sati do 20 sati radi mogućeg upućivanja na rad i dostupan poslodavcu.

(5) Visina mogućih dodataka ostvaruje se u zavisnosti od trajanja ili situacije radnog vremena i u skladu sa čl. 4 Temeljnog kolektivnog ugovora..

(6) Visina mogućih dodataka utvrđenih na razini pojedinih grana djelatnosti koji se obračunavaju za aktualni rad kod korisnika-klijenta bazira se na u to vrijeme važećem granskim kolektivnim ugovorima za ustupanje radnika. Poslodavac obavještava radnika o ustupanju drugom poslodavcu (korisniku) za kojeg vrijedi takav kolektivni ugovor.

(7) Moguće pravo na naknadu za rad koja bi odstupala od u čl. 4 st. 6 navedenog prava temelji se na aktualno važećem kolektivnom ugovoru o granskim dodacima za ustupanje radnika u svezi s kolektivnim ugovorom na razini poduzeća za radnike ustupljene korisniku-klijentu.

(8) Pravo na naknadu troškova utvrđuje se prema čl. 670 BGB [Građanskog zakonika]. Kod svakog ustupanja se ti troškovi mogu zasebno ugovoriti.

(9) Pravo na isplatu godišnje premije (božićnice) se temelji na čl.8 iGZ/DGB-Temeljnog kolektivnom ugovoru u najnovijoj verziji.

<sup>6</sup> Evidencija o radu (Tätigkeitsnachweis) je evidencija u pisanom obliku koja sadrži točne podatke o trajanju i sadržaju (vrsti) rada

<sup>7</sup> Temeljni kolektivni ugovor - Mantelvertrag

## **§ 5 Pridržaj prava uskrate dodatka / Pridržaj prava opoziva**

(1) Svaki iznad odnosno izvan tarifni doplatak (npr. na rad, ustupanje, funkciju, onečišćenje, otežan rad itd.) se smanjuje, a da pri tom poslodavac ne mora to objašnjavati kako bi iznos mogućeg budućeg ili retrogradnog povećanja plaće prema tarifi (pravo na dodatak vezan uz mjesto ustupanja, povećanje kao rezultat kolektivnih pregovora, čak i u slučaju jednokratnih isplata, promjene područja rada, pravo na granski dodatak) s obzirom na pregrupiranje radnika u viši platni razred kako je navedeno u čl. 4 stavak 1, ili povećanje plaće prema tarifi zbog prebijanja skraćenog radnog vremena. U slučaju retrogradnog povećanja plaće prema tarifi smanjuje se dodatak iznad tarife retrogradno do trenutka povećanja.

(2) Ugovorne strane ugovaraju da poslodavac može opozvati dodatni odnosno izvantarifni doplatak. Pravo opoziva postoji i za i dodatne odnosno izvantarifne doplatke koji se isplaćuju vremenski ograničeno za određeni rad u poduzeću korisnika-klijenta. Poslodavac ima pravo opozvati dodatne odnosno izvan tarifne doplatke zbog poslovnih uvjetovanih razloga. Prije svega dolaze u obzir sljedeći razlozi:

- prebijanje ekonomskih gubitaka,
- snižavanje troškova poslovanja,
- gubitak interesa da se zaposle određene skupine radnika koji imaju pravo na dodatne odnosno izvantarifne doplatke
- za aktualno ustupanje ugovorena stopa obračuna pada za oko 5%,
- ekonomska sposobnost poduzeća je ugrožena u smislu čl. 2 stavak 1 iGZ/DGB-kolektivnog ugovora o osiguranju zaposlenja
- u slučaju masovnog otpuštanja u smislu čl. 17 KSchG (Zakon o zaštiti od otkaza).

Dodatni odnosno izvantarifni doplatak se može opozvati i zbog ponašanja radnika, ako je radnik dobio najmanje dvije opravdane opomene unutar 6 mjeseci prije izricanja izjave o opozivu. Kao razlozi za opoziv mogu doći u obzir i nedostatne kvalifikacije ili značajno smanjenje radnog učinka. Opozivni dio se ograničava na 24,5 % ukupne plaće.

Opoziv ima trenutni učinak.

## **§ 6 Godišnji odmor**

Upućuje se na reguliranje godišnjeg odmora na čl. 6 iGZ-/DGB-temelnog kolektivnog ugovora.

## **Čl. 7 Davanje plaće u zalog i ustupanje plaće**

(1) Radnik ne smije svoja prava na plaću niti založiti niti ustupiti.

(2) Poslodavac pridržava pravo da naknadno odobri protuugovorna realiziranja ustupanja ili davanja u zalog.

(3) Troškove koji poslodavcu nastaju zbog obrade zapljene, davanja u zalog i ustupanja prava na plaću radnika, snosi radnik. Ovi troškovi se po zapljeni, ustupanju i davanju u zalog paušalno utvrđuju s 8,- € te po potrebi dodatno s 4,-€ i 1,-€ za svaku doznaku. Radnik ima pravo na potvrdu da ne postoji šteta ili da je ona bitno manja. Ako se dokažu veći stvarni troškovi poslodavac ih ima pravo naplatiti

## **Čl. 8 Spriječenost rada**

(1) Radnik je obavezan poslodavca odmah obavijestiti o spriječenosti za rad (bez oklijevanja), po mogućnosti međutim prije početka radnog vremena poduzeća, kao i obavijestiti ga o predvidivom trajanju spriječenosti dolaska na posao. Na zahtjev radnik poslodavca mora obavijestiti i o razlozima spriječenosti.

(2) Radnik je obavezan za prvi dan radne nesposobnosti već istog dana, a ako ne može, najkasnije sljedećeg kalendarskog dana (osim slobodnih dana nedjeljom i tijekom blagdana) dostaviti liječničku potvrdu o radnoj nesposobnosti te njezino predvidivo trajanje. Ako radna nesposobnost traje duže nego što je navedeno u potvrdi radnik mora odmah dostaviti novu potvrdu.

(3) U slučaju oboljenja vlastite djece ne postoji pravo na daljnju isplatu plaće (vidi čl. 5 iGZ-/DGB-temeljni kolektivni ugovor).

## **Čl. 9 Obveza čuvanja tajne**

(1) Radnik se obvezuje na diskreciju o svim tajnama poduzeća i poslovanja kako tijekom trajanja radnog odnosa tako i nakon prestanka radnog odnosa. Obveza čuvanja tajne ne proteže se na saznanja koja su svakom dostupna ili čije širenje poslodavcu ne nanosi štetu. U dvojbenim slučajevima se međutim tehnički, komercijalni i osobni procesi i odnosi koji su radniku poznati u svezi s njegovom djelatnosti moraju tretirati kao tajne poduzeća. U takvim slučajevima radnik je obavezan da prije njihovog iznošenja trećim osobama pribavi uputu uprave poduzeća o tome da li se određena činjenica mora povjerljivo tretirati ili ne. Obveza šutnje se proteže i na okolnosti drugih tvrtki kojima je radnik ustupljen na rad.

(2) Radniku je prema čl. 5 Zakona o zaštiti podataka zabranjeno tijekom i nakon rada u poduzeću neovlašteno pregledavati, obrađivati ili koristiti osobne podatke.

(3) Radnik o svojoj plaći ne smije govoriti trećim osobama. To ne vrijedi za slučajeve u kojim po zakonu ima pravo ili je obavezan dati podatke o svojim primanjima kao primjerice poreznoj upravi, zavodu za zapošljavanje ili drugim državnim službama.

## Čl. 10 Izumi ostvareni na radu

(1) Propisi koji reguliraju izume radnika ostvarene na radu su Zakon o izumima radnika te Smjernice za nagrađivanje radnika u privatnom sektoru za izume ostvarene na radu.

(2) Ako radnik za vrijeme svog rada kod korisnika –poduzeća kojem je ustupljen dođe do nekog izuma ili prijedloga za tehničko unapređenje u tom se slučaju korisnik od kojeg radi smatra poslodavcem u smislu Zakona o izumima radnika.

## Čl. 11 Sporedna djelatnost

Za svaku sporednu djelatnost, bez obzira da li je plaćena ili neplaćena, potrebno je dobiti prethodno odobrenje od poslodavca. Odobrenje se mora dati ako sporedna djelatnost ne onemogućuje obavljanje redovnih zadataka u poduzeću ili na njih ne utječe bitno te ne ugrožava ostale opravdane interese poslodavca.

## Čl. 12 Prestanak radnog odnosa

(1) Radni odnos prestaje s istekom kalendarskog mjeseca koji prethodi mjesecu od kojeg radnik ima pravo na starosnu mirovinu, najkasnije međutim do zakonom utvrđene granice starosne dobi ili radni odnos prestaje otkazom.

(2) Ako se po osnovi odluke mirovinskog osiguranja utvrdi da je radnik trajno nesposoban za rad, radni odnos završava istekom mjeseca u kojem je o tome dostavljena odluka. Ako mirovina počinje zbog nesposobnosti za rad tek nakon dostavljanja odluke o mirovini, radni odnos prestaje istekom dana koji je prethodio početku mirovine. Radni odnos ne prestaje ako je prema rješenju nositelja mirovinskog osiguranja odobrena mirovina na određeno vrijeme (čl. 1.02 st. 2 SGB VI). U tom slučaju je radni odnos u mirovanju sa svim pravima i obvezama i slijedi u skladu s točkom 1. ili 2. od predviđenog datuma do isteka dana do kojeg je odobrena mirovina na određeno vrijeme, najkasnije međutim do isteka dana u kojem je prestao radni odnos. .

(3) Ugovorne strane ugovaraju za slučaj oslobađanja radnika obveze rada tijekom otkaznog roka odnosno od odluke poslodavca o otkazu do prekida radnog odnosa da se u vrijeme tijekom kojeg je radnik oslobođen obveze rada ubrajaju i postojeći slobodni dani kao i dani godišnjeg odmora. Prednost se daje kompenzaciji sa slobodnim danima.

(4) Osim toga poslodavac ima pravo da radnika u slučaju raskida ovog ugovora bez obzira tko ga je pokrenuo zaposli na drugim zadacima do prestanka radnog odnosa ili ako nema odgovarajućih poslova ima pravo poslati ga na godišnji odmor s tim da mu i dalje isplaćuje plaću ako je to u interesu čuvanja tajne poduzeća ili ako se to ne može izbjeći zbog drugih razloga. .

(5) Radni odnos se može raskinuti prije njegovog početka u skladu s propisom u roku od 2 radna dana. Otkazni rok počinje s primitkom izjave o otkazu.

(6) Probno vrijeme i otkazni rokovi propisani su čl. 2.2 iGZ/DGB-temeljnog kolektivnog ugovora u najnovijoj verziji.

(7) Svaki izvanredni otkaz bez otkaznog roka smatra se uvijek kao ujedno podredno propisno izjavljeni otkaz. Svaki otkaz kod kojeg se otkazni rok nije poštivao smatra se ujedno otkazom donesenim u sljedećem dopuštenom roku.

## Čl. 13 Zaštita od nezgode / zaštita na radu

Radnike se upućuje u propise o sprječavanju nezgode koji vrijede za svako poduzeće korisnika (klijenta). On se obvezuje na pridržavanje, prije svega (ako je potrebno) na nošenje osobne zaštitne opreme. Moguće nesreće na radu se moraju odmah prijaviti poslodavcu.

## Čl. 14 Ugovorne kazne

- (1) Protiv radnika se može izreći ugovorna kazna, ako:
- ne preuzme rad tijekom radnog odnosa ili ga preuzme sa zakašnjenjem,
  - protupravno raskine radni odnos bez pridržavanja predviđenog otkaznog roka,
  - privremeno protupravno ne želi obavljati rad,
  - nije pravovremeno dostavio potvrdu o radu,
  - uzrokovao je otkaz bez otkaznog roka od strane poslodavca zbog teških povreda ugovora kao što su krađa, prevara, potkradanje i drugi imovinski delikti na štetu poslodavca ili korisnika – tvrtke kojoj je ustupljen kao i zbog uvreda i/ili stvarnih napada,
  - prekršio obvezu čuvanja tajne/povjerljivosti
  - samovoljno otišao na godišnji odmor
  - prijeti bolešću
  - svojom krivnjom ne izvršava obvezu dostavljanja dokaza ili prijave odnosno svojom krivnjom nije dostupan,
  - na radnom mjestu je pod utjecajem alkohola ili droge.

(2) Ugovara se ugovorna kazna:

- Za slučaj povrede ugovora pod uvjetom nastavka radnog odnosa oduzima se bruto dnevna plaća za svaki slučaj prekršaja.
- U slučaju da radnik poslodavcu da povoda za izvanredni otkaz te raskid radnog odnosa bez pridržavanja predviđenog otkaznog roka oduzima se bruto dnevna plaća pomnožena s brojem dana do isteka mjerodavno propisanog otkaznog roka. U svakom slučaju ugovorna kazna ne smije biti veća od naknade za rad na koju radnik ima pravo u predviđenom propisanom otkaznom roku.

(3) Pridržava se pravo na naplatu daljnjih šteta.

### Čl. 15 Klauzula o pisanom obliku

Dodatni sporazumi nisu doneseni. Izmjene ugovora kao i sporednih sporazuma te izmjene ovog uvjeta za pisanim oblikom djelotvorne su samo ako su donesene u pisanom obliku. To se ne odnosi na individualne sporazume prema čl. 305 305b BGB [Građanskog zakonika].

### Čl. 16 Pravo na zastupanje

Na strani poslodavca pravo davanja svih pravno relevantnih izjava koji se odnose na zasnivanje, provedbu i prestanak, uključujući otkaz radnog odnosa imaju vlasnik/direktor, voditelj podružnice i disponenti osoblja, i to uvijek samostalno.

Njihova imena možete dobiti kod gospođe Lidia Borgwardt koju možete kontaktirati tijekom radnog vremena od 8 do 17 sati telefonski 069 8570090 ili e-mailom [lidia.borgwardt@apm-personal.com](mailto:lidia.borgwardt@apm-personal.com). Informacije vam može dati i njezin zamjenik gospodin Manuel Steiger Wald kojeg možete dobiti na telefon 06181 906680 ili putem e-maila [manuel.steigerwald@apm-personal.com](mailto:manuel.steigerwald@apm-personal.com).

Osim toga na izvješenoj ploči „Crna ploča“ koja se nalazi u svim našim poslovnica možete pročitati imena svih ovlaštenih osoba.

### Čl. 17 Ostalo

(1) Radnik izjavljuje da je sporazuman da se njegovi osobni podaci automatski pohranjuju i obrađuju te da se u okviru radno ugovornih obveza prosljeđuju drugim osobama.

(2) Radnik svojim potpisom potvrđuje da je dobio informativni list s naputcima za radnike zaposlene preko poduzeća za

privremeno zapošljavanje Saveznog zavoda za zapošljavanje te jedan primjerak ugovora o radu.

### Čl. 18 Obveze davanja podataka od strane radnika

(1) Radnik je obavezan navesti poslodavcu sve ranije poslodavce kod kojih je bio zaposlen u posljednjih 6 mjeseci od početka ovog radnog odnosa.

(2) Radnik je obavezan obavijestiti poslodavca o omogućavanju pristupa zajedničkim uređajima, materijalnim pogodnostima i drugim davanjima od strane tvrtke - korisnika koja je preko poduzeća za privremeno zapošljavanje zaposlila radnika.

### Čl. 19 Prekluzivni rok

Odstupajući od čl. 10 iGZ/DGB-temeljnog kolektivnog ugovora vrijedi sljedeći prekluzivni rok.

Sva prava radnika iz radnog odnosa na tužbu – osim prava koja proistječu temeljem povrede života, tijela ili zdravlja te namjernih ili iz grubog nemara počinjenih povreda obveza poslodavca ili njegovih zakonskih zastupnika i pomoćnika zastupnika prema radniku - se gube, ako se tužbeni zahtjev protiv druge ugovorne strane ne podnese u pisanom obliku u roku 3 mjeseca od dospelosti. Istek roka počinje čim je pravo nastalo a radnik dobio saznanja o okolnostima na kojima se temelji njegovo pravo ili je morao dobiti saznanja osim ako ih nije dobio zbog nemara. Ako poslodavac zahtjev pismeno odbije ili se ne izjasni unutar dva tjedna nakon ostvarivanja prava na zahtjev, pravo na tužbu se gubi ako ga radnik ne ostvari sudskim putem unutar daljnjeg roka od 3 mjeseca nakon odbijanja ili isteka roka.

**Za prava poslodavca vrijedi prekluzivni rok prema čl. 10 iGZ/DGB-temeljnog kolektivnog ugovora.**

Hanau, **26.05.2017**

.....  
(Mjesto / Datum / Potpis radnika)

Hanau, **26.05.2017**

.....  
(Mjesto / Datum / Potpis APM)

### Arbeitszeitdeputat 2017

Monat	Jahr	Arbeitstage	Arbeitsstunden
Januar	2017	22	154
Februar	2017	20	140
März	2017	23	161
April	2017	18	126
Mai	2017	21	147
Juni	2017	20	140
Juli	2017	21	147
August	2017	23	161
September	2017	21	147
Oktober	2017	20	140
November	2017	22	154
Dezember	2017	19	133

Hiermit bestätige ich, dass ich das Arbeitszeitdeputat von Januar 2017 bis Dezember 2017 als Anlage zum Arbeitsvertrag erhalten habe.

26.05.2017

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Mitarbeiter

**Deputat radnog vremena 2017  
(obvezni broj radnih sati za isplatu plaće)**

<b>Mjesec</b>	<b>Godina</b>	<b>Radni dani</b>	<b>Radni sati</b>
Siječanj	2017	22	154
Veljača	2017	20	140
Ožujak	2017	23	161
Travanj	2017	18	126
Svibanj	2017	21	147
Lipanj	2017	20	140
Srpanj	2017	21	147
Kolovoz	2017	23	161
Rujan	2017	21	147
Listopad	2017	20	140
Studeni	2017	22	154
Prosinac	2017	19	133

Ovim potvrđujem da sam deputat radnog vremena od siječnja do prosinaca 2017 dopio u prilogu Ugovora o radu.

26.05.2017

\_\_\_\_\_  
Potpis radnika