



Dolgozói szerződés az AÜG 1. bekezd. 11§ 1. cikkelye szerint

az

APM Personal-Leasing GmbH
Nürnberg Str. 19

63450 Hanau

- a továbbiakban **APM** - cég

és

Hölgy / Úr: «Vorname Name»

Született: «Geburtsdatum»

Születési hely: «Geburtsort»

Állampolgárság: «Staatsangehörigkeit»

Utca: «Strasse»

Lakhely: «PLZ» «Ort»

- a továbbiakban **Dolgozó** - között.

A jelen szerződés szövegében alkalmazott „Dolgozó” megjelölés női és férfi foglalkoztatottat foglal magában. Kizárólag a könnyebb olvashatóság miatt alkalmazzuk ezt.

Az **APM** Németország egész területén és adott esetben európai külföldi országokban bocsát ügyfelei rendelkezésére kereskedelmi és technikai-ipari területeken különleges feladatok megoldásához, elintézéshez szükséges, ideiglenes személyzetet. A Munkavállalói átadási törvény (AÜG) 1 § 1. cikkelye szerint az ehhez szükséges engedélyt 2002.07.29-én Frankfurtban a Hessen-i tartomány munkaügyi hivatala adta ki.

§ 1 A bérszerződés kezdete / tartalma / beszámítása

(1) A munkaadó mint személyzeti szolgáltató vállalat ügyüzemeinek foglalkoztatottakat ad át a munkavállalói átadás kereteiben. A dolgozót az ügyüzemekben változó alkalmazási területeken és váltakozó ügyüzemekben alkalmazzák. Egy tevékenységi helyen történő tartós tevékenységre nincs igény. A dolgozót vállalkozási- vagy szolgálati szerződés keretében is alkalmazhatják.

A munkaviszony **«Eintrittsdatum»** kezdődik.

Az első munkanapon történő igazolatlan meg nem jelenés esetén jelen szerződés úgy tekintendő, mint ami nem jött létre.

(2) A munkaszerződést kötő felek jogait és kötelezettségeit az iGZ munkaadói szövetség és a DGB-Bérgörögység szakszervezetei között kötött határidős bérmunkákra vonatkozó bérszerzödések határozzák meg, melyek keret-, bér-, bérgörög-, foglalkoztatásbiztosítékú bérszerzödések és az ezeket kiegészítő, megváltoztató vagy helyettesítő bérszerzödések állnak, a mindenkori hatályos megfogalmazásban. Kiegészítésként kell érteni ebben az értelemben a DGB-Bérgörögység egyes szakszervezeteivel kötött a munkavállalói átadásokra vonatkozó szakmai pótlékokról szóló bérszerzödések. A munkaszerzödések a hivatalos helyiségekben kiállítva lehet megtekinteni.

(3) Az ügyfélbevetés időtartamára azok a 2. bekezdésben megnevezett, a mindenkori DGB-Bérgörögység szakszervezeteinek bérszerzödései érvényesek, amelyek az ügyüzem alapszabályának megfelelő szervezeti területének alapjául szolgálnak. Abban az időben, amikor a dolgozót nem alkalmazzák az ügyüzemekben, az iGZ munkaadói szövetség és a ver.di között megkötött bérszerzödések vannak érvényben.

§ 1a) Határozott idő

[vagy határozott idejű érdemi indok nélkül 3a) vagy érdemi indokkal]

3b) vagy különleges határozott idejű (c, d)]

1) A munkaviszony létrejöttének előfeltétele, hogy a szerződéses felek saját kezűleg aláírják a szerződéses dokumentumokat.

2) A kollektív szerzödések szabályozó tv. 2.2. 6 hónapos próbaidő van érvényben.

3a) A munkaviszonyt a részmunkaidős munkáról és határozott idejű munkaszerzödéstről szóló törvény 14 §

(2) bekezdése szerint szabályozza. **xxx** kezdődik és **xxx-án** fejeződik be. **A dolgozó igazolja, hogy jelen munkaviszonyt megelőző három évben nem állt fenn munkaszerzödésségi jogviszony a szerződéses felek között.**

3b) [Meghatározott célú határozott idejű szerzödéss]

A munkaviszonyt bizonyos időre [pl. egy megbetegedett dolgozó helyettesítésére] kötik meg.

A munkaviszony a cél elérésével megszűnik, legkorábban azonban 14 nappal a munkáltató által közölt céléléréssal, anélkül, hogy külön felmondásra lenne szükség (határozott idő a részmunkaidős munkáról és határozott idejű munkaszerzödéstről szóló törvény 14 § (1) bekezdése szerint).

vagy

[Naptári határozott idő érdemi indokkal]

A munkaviszony kezdődik-én és befejeződik a dolgozó kívánságára ...-én, azért, hogy a dolgozó év elején új állást kezdhesen acégnél (l. melléklet nyilatkozatot). egy vállalat új alapításához.

§ 2 Tevékenység / A dolgozó kötelezettségei

(1) A dolgozót a tevékenységnek megfelelően alkalmazzák az üzemben mint **«Beruf»**

(2) A munkaadó a bérkeret –bérszerződés 1. fejezet 2.3 § értelmében jogosult a dolgozót átmenetileg más tevékenységekre kijelölni, melyeket kevésbé kvalifikált munkaerő is el tudna végezni. Amennyiben ez történik, a bérkeret-bérszerződés 2.3§ szerint történik a díjazás.

(3) A dolgozót a Rajna-Majna-Neckar vidéken található ügyféliüzemknél különböző alkalmazási helyeken foglalkoztatják. Igény esetén külső munkateltjesítményre is köteles. A munkaadó jogosult a dolgozót mindenkor az ügyfél általi bevetésből visszarendelni és más területen alkalmazni.

A dolgozót a vállalat belső területén levő tevékenységekre is ki lehet rendelni. Díjazási igény csökkenés ezáltal nem történik. A belső területeken történő tevékenységre való kirendelés a négy hét folyamatos időszakot nem haladhatja meg.

(4) A teljesített munkaórát a dolgozónak ügyfelként és naptári hetenként kell bevezetnie a kiadott tevékenység-igazolásba, és az alkalmazó üzem által le kell azt pecsételtetnie és aláírással igazoltatni. Az aláírt tevékenységi-igazolásokat azonnal, mindig hetente kell benyújtani a munkaadónál kötelezettségének nem tesz eleget, a munkaadónak bérviszataratási joga van.

(5) A bevetés a számításba kerülő feladathoz szükséges szakmai és egészségi alkalmasság feltételei szerint történik.

§ 3 Munkaidő / Utazási idő / Túlmunka

(1) A dolgozó teljes munkaidőben dolgozik. Utalás történik az iGZ-/DGB-keret-bérszerződés 3 §-ban a munkaidő szabályozására. A keret-bérszerződés 3.1.2 § szerint az egyedi szabályos munkaidő az érvényes.

(2) Díjazni kell azt az utazási dőt, amely a lakástól a tevékenység helyéig levő egyszerű útszakaszra az időben legkedvezőbb úton a 2 óra időtartamot meghaladja, amennyiben ezt az utazási időt valóban erre fordították. A díjszabás szerinti bér a mérvadó.

(3) A munkaadó fenntartja magának a jogot arra vonatkozóan, hogy a normál munkaidő keretein felül többletmunkát is elrendelhet. Megfelelő üzemi igény esetén a dolgozó köteles elvárható mértékben a megállapodott munkaidőn felül kiegészítő órákat teljesíteni.

(4) A munkaadó a keret-bérszerződés 3.2 cikk. 3§ szerint munkaidő kimutatást alakít ki a dolgozónak az ott felvezetett lebonyolítási módokkal.

§ 4 Díjazás és esedékesség / Költségpótlék / Éves külön kifizetések

(1) Az 1 bekezdés 2§-ban megállapított tevékenység megnevezések szerint a dolgozót a keret-bérszerződés 3§ értelmében a **«Tarif2Name»** bércsoportba soroljuk be.

(2) A dolgozó a következő juttatásokat kapja:

Egy **díjszabás szerinti bér**, amelynek a nagyságát a bérszerződés 2§, kapcsolatban a bérkeret-bérszerződés 4,5 §§ -aival szabják meg. Ez jelenleg:

«Tarif2Grundgehalt» €

A díjazás mindenkor a következő hónap 20-án, a dolgozó által megadott számlaszámra kerül átutalásra.

(3) A díjszabás szerinti bér új szövetségi tartományokban történő bevetés esetén csökken az iGZ-DGB – bérszerződés 3 § mindenkor érvényes megfogalmazása szerint.

(4) Ezt a bérezést a dolgozó azokra az időkre is megkapja, amikor nem lehet ügyféliüzemekben alkalmazni. Ezekben az időkhben nem lehet igénye a szakmai pótléokra. Ahhoz, hogy az 1 tétel szerinti igényt biztosítsuk, a dolgozónak ebben az időben is az esetleges bevetésre 7:00-tól 20 óráig készenlétben kell állnia, és a munkaadó számára elérhetőnek kell lennie.

(5) Az esetleges pótlékok nagysága, melyeket a munkaidő időtartamával vagy a helyzetével összefüggésben teljesítenek, a keret-bérszerződés 4 § határozza meg.

(6) Az esetleges szakmai pótlékok nagysága, melyek az ügyféliüzemben történő mindenkori bevetésből adódnak, a szakmai pótlékokról szóló, munkavállaló átadásra vonatkozó mindenkor érvényes bérszerződés az érvényes. A munkaadó informálja a dolgozót, ha őt egy olyan ügyféliüzemben alkalmazza, amely egy ilyen bérszerződés érvényességi területe alá tartozik.

(7) Egy esetleges a 6. bekezd. 4 §-ban megnevezett igényből fakadó kártalanítási igényt a munkavállaló átadásokra vonatkozó szakmai pótlékokról szóló mindenkor érvényes bérszerződés szerint, összefüggésben az ügyféliüzemekben a dolgozókra vonatkozó üzemi megállapodásokkal, alkalmazzák. A munkaadó informálja a dolgozót ennek értelmében az ilyen megállapodásokról levő tudomásáról. A közlés ekkor egy, minden bevetéskor külön megállapodás keretében is történhet.

(8) A ráfordítási pótlék iránti igényt a PTK 670§ szerint alkalmazzák. Minden bevetésre lehet külön megállapodást hozni.

(9) Az éves külön kifizetésekre való igényt az iGZ/DGB - keret-bérszerződés mindenkor érvényes megfogalmazásban levő 8§ szerint alkalmazzák.

§ 5 Beszámítási kikötés / Visszavonási fenntartás

(1) Minden díjszabáson felüli, ill. díjszabáson kívüli pótlék (pl. teljesítmény-, bevetési-, működési-, szennyeződési-, nehézségi pótlék, stb..) csökken anélkül, hogy a munkaadónak megfelelő magyarázatot kelljen adni a díjszabási bér esetleges jövőbeni vagy visszamenőleges emelésére (a bevetésre vonatkozó pótlékre iránti igényre, a bértárgyalások eredményekénti emelésre, az egyszeri kifizetések esetében is, a bevetési területek váltása esetén, egy szakmai pótlékre vonatkozó igényre), a dolgozónak egy magasabb bérkategóriába történő átcsoportosítására vonatkozóan, mint azt az 1 bekezdés 4§-ban említettük, vagy a díjszabási bér munkaidő csökkenés kiegyenlítésére szolgáló emelésére. A díjszabási bér emelése esetén a díjszabáson felüli pótlék az emelés időtartamára visszamenőleg csökken.

(2) A szerződő felek megállapdnak, hogy a díjszabáson felüli, ill. díjszabáson kívüli pótlékokat a munkaadó visszavonható teljesítésként nyújtja. A visszavonási jog vonatkozik a díjszabáson felüli, ill. a díjszabáson kívüli pótlékokra is, melyeket határidősen egy bizonyos ügyfélvállalatnál történő bevetéskor fizetnek ki. A munkaadó üzemfüggő okok miatt jogosult a díjszabáson felüli, ill. a díjszabáson kívüli pótlékok visszavonására. Különösképpen a következő okok jönnek számításba:

- Gazdasági veszteségek kiegyenlítése,
- Az üzemi költségek csökkenése
- Érdekmegszűnés, bizonyos munkavállalói csoportok a díjszabáson felüli, illetve díjszabáson kívüli pótlékokkal a vállalathoz kötve
- az aktuális átengedéshez megállapodott elszámolási tétel több, mint 5 százalékkal csökken,
- a vállalat gazdasági fennmaradási képességének veszélyeztetése az iGZ/DGB-foglalkoztatásbiztonsági bérszerződés iSv 1 bekezd. 2§ értelmében
- tömeges elbocsátás esetén KSchG (Elbocsátásvédelmi törvény) iSv § 17 szerint.

A díjszabáson felüli, ill. díjszabáson kívüli pótlékokat magatartásfüggő okok miatt is vissza lehet vonni, amennyiben a dolgozó a visszavonási nyilatkozat kijelentése előtt hat hónapon belül legalább kettő jogos figyelmeztetést kapott.

Visszavonási okként a csökkenő alkalmasságot vagy egy jelentős teljesítménycsökkenést is figyelembe lehet venni. A visszavonható rész a teljes díjazás 24,5 %-ra korlátozódik.

A visszavonás azonnali hatályú.

§ 6 Szabadság

Utalás az iGZ-/DGB-keret-bérszerződés 6 § szerinti szabadságszabályozásra.

§ 7 Bérszálogosítás és lemondás a bér egy részéről

(1) A dolgozó díjazásra vonatkozó igényeit nem zálogosíthatja el és nem ruházhatja át.

(2) A munkaadó fenntartja magának a jogot, hogy utólag a szerződésnek ellentmondó átruházásokat vagy elzálogosításokat engedélyezze.

(3) A költségeket, melyeket a dolgozó díjazási igényeinek lefoglalási, zálogosítási vagy átruházási munkálatai a munkaadó számára okoztak, a dolgozó viseli. A költségeket átalányolják 8,- € -val foglалásonként, átruházásonként és zálogosításonként, valamint adott esetben még 4,- € jön minden levélre, valamint 1,- € átutalásonként. A dolgozó fenntartja magának a jogot annak bizonyítására, hogy nincs kár, vagy az jelentősen csekélyebb. Ténylegesen magasabb költségek bizonyításakor a munkaadó jogosult ezt beállítani.

§ 8 Munkaadályozás

(1) A dolgozó köteles a munkaadónak minden szolgálati akadályoztatást haladéktalanul (vétkes tétoázás nélkül), de lehetőség szerint munkaidő előtt az üzemi hivatalos munkaidőben, valamint annak előrelátható időtartamát bejelenteni.

Kérésre közölni kell a szolgálati akadályoztatás okait is.

(2) A dolgozó köteles a munkaképtelenség első napjával megegyező napon, el nem várhatóság esetén legkésőbb az ezt követő naptári napon (kivéve a munkamentes vásár- és ünnepnapokat), a munkaképtelenség fennállásáról, valamint annak előrelátható időtartamáról orvosi igazolást bemutatni. Amennyiben a munkaképtelenség időtartama tovább tart, mint az az igazolásban szerepel, a dolgozónak azonnal új igazolást kell bemutatnia.

(3) Saját gyermek megbetegedése esetén a bér folyamatos fizetésére nem áll fenn igény (lásd az iGZ-/DGB-keret-bérszerződés 5 §-át).

§ 9 Titoktartási kötelezettség

(1) A dolgozó köteles minden üzemi és üzleti titkot, jussanak azok akár munkaviszony fennállása alatt, akár annak befejeződése után a tudomására, titokban tartani. A titoktartási kötelezettség nem terjed ki az olyan ismeretekre, melyek bárki számára hozzáférhetőek, vagy amelyek továbbadása a munkaadó számára szemmel láthatóan nem hátrányos. Kétséges esetekben azonban a műszaki, üzleti, személyi folyamatok és viszonyok, melyeket a dolgozó a tevékenységével összefüggésben megismer, illetve melyek a számára ismertté válnak, vállalati titkokként kell kezelni. Ilyen esetekben a dolgozónak a harmadik személy számára történő nyilatkozat előtt be kell szereznie az ügyvezetés utasítását arra vonatkozóan, hogy bizonyos tényeket bizalmasan kell-e kezelnie, vagy sem. A hallgatási, titoktartási kötelezettség kiterjed persze más cégek ügyeire is, amelyeknél a dolgozó bevetésre kerül.

(2) A szövetségi adatvédelmi törvény 5§ szerint tilos a dolgozónak a vállalatban belüli tevékenysége során és a tevékenység után is, jogosulatlanul személyre vonatkozó adatokat megszerezni, feldolgozni vagy ezeket használni.

(3) A bérezésére vonatkozó információkat a dolgozónak harmadik személy felé titokban kell tartania. Ez nem érvényes azokra az esetekre, amikor törvényileg jogosult, vagy köteles a jövedelmére vonatkozó adatokat megadni, mint például az adóhatóság, a munkaügyi hivatal, vagy egyéb ilyen állami hivatal számára.

§ 10 Szolgálati találmányok

(1) A szolgálati találmányok kezelésére a munkavállalói találmányokról szóló törvény előírásai érvényesek, valamint az erre a célra közzétett irányelvek a munkavállalói találmányok díjazására magán szolgálatban.

(2) Amennyiben a dolgozó az ügyfélnél történő tevékenységre alkalmazás időtartama alatt találmányt vagy műszaki javítási javaslatot tett, a kölcsönvevő, mint munkaadó érvényes a munkavállalói találmányokról szóló törvény értelmében.

§ 11 Mellékes tevékenység

Minden mellékes tevékenységhez, mindegy, hogy azt díjazásért vagy díjazás nélkül gyakorolják, a munkaadó előzetes hozzájárulása szükséges. A hozzájárulást meg kell adni, ha a mellékes tevékenység a szolgálati feladatok intézését időben vagy egyéb módon nem akadályozza jelentős mértékben, vagy a munkaadó egyéb jogosult érdekeit hátrányosan nem befolyásolja.

§ 12 A munkaviszony befejezése

(1) A munkaviszony annak a naptári hónapnak a végével fejeződik be, ami megelőzi azt a hónapot, amelytől a dolgozónak öregségi nyugdíjra vonatkozó igénye van, legkésőbb azonban a törvényileg meghatározott korhatár elérésekor, vagy felmondás által.

(2) Amennyiben egy nyugdíjbiztosító intézet határozata által megállapításra kerül, hogy a dolgozó hosszabb időre keresőképtelen, akkor a munkaviszony annak a hónapnak a leteltével fejeződik be, amelyben a határozatot kézbesítették. Ha a nyugdíj csak a nyugdíjhatározat kézbesítését követően kezdődik, a munkaviszony a nyugdíj kezdetét megelőző nap elteltevel fejeződik be. A munkaviszony nem fejeződik be, ha a nyugdíjbiztosító intézet határozata szerint nyugdíjat csak bizonyos időre folyósítanak (IV Társadalombiztosítási törvény 2. bekezd. 102 §). Ebben az esetben a munkaviszony minden jogal és kötelezettséggel attól a naptól kezdődően szünetel, amely az 1 vagy 2 tétel szerint mértékadó időpontra következik, annak a napnak a leteltéig, amíg az időszakra vonatkozó öregségi nyugdíj engedélyezve lett, de legfeljebb annak a napnak a leteltéig, amikor a munkaviszony befejeződik.

(3) A szerződő felek megállapodnak a dolgozó kötelezettségek alóli felmentésének esetére a munkaviszony befejezéséig a munkaadó által történő felmondás kijelentése szerint, hogy a felmentés a még fennálló szabadidőkiegyenlítés és szabadságigények beszámításával történik. Elsődlegesen a szabadidő kiegyenlítési igényeket alkalmazzák.

(4) Ezen felül a munkaadó jogosult a dolgozót jelen szerződés felmondása esetén, mindegy, hogy ki által történt az meg, más munkálatainak befejezéséig foglalkoztatni, vagy ha elvárható munka nincs, akkor őt járandóságának további fizetése

mellett szabadságot, amennyiben ez az üzemi titoktartási érdekek vagy egyéb más okból kifolyólag elutasíthatatlanul szükséges.

(5) A munkaviszonyt megkezdése előtt rendszeren 2 munkanapos határidővel lehet felmondani. A felmondási határidő a felmondási nyilatkozat beadásával (hozzáféréssel) kezdődik.

(6) A próbaidőt és a felmondási határidőket az iGZ/DGB-keret-bérszerződés 2.2§ a mindenkori érvényes megfogalmazásban határozza meg.

(7) Minden határidő nélküli kimondott rendkívüli felmondás mindig úgy érvényes, mint az egyidejűleg kisegítésként rendszeren kimondott felmondás. Minden, nem a határidőt megtartó rendszeren felmondás egyidejűleg mindig úgy érvényes, mint a következő engedélyezett határidővel kimondott felmondás.

§ 13 Balesetvédelem / Munkavédelem

A dolgozót felvilágosítják a mindenkor üzemben érvényes balesetvédelmi előírásokról. A dolgozó köteles ezeket betartani, különösképpen (amennyire ez szükséges) a személyi védőfelszerelés viselésére. Az esetleges munkahelyi baleseteket a munkaadónak haladéktalanul jelezni kell.

§ 14 Kötbér

- (1) A dolgozó ellen kötbérrel lehet élni, ha
- ő a munkát a munkaviszony fennállása alatt késve veszi, vagy nem veszi fel,
 - ő a munkaviszonyt jogellenesen, a mérvadó felmondási határidők figyelembevételével nélkül felbontja,
 - ő átmenetileg a munkát jogellenesen megtagadja,
 - ő a tevékenységi igazolásokat elmulasztva azokat nem nyújtja be időben,
 - ő súlyos szerződésszegés által, mint a lopás, csalás, sikkasztás vagy más egyéb vagyon elleni bűncselekmény, a munkaadó vagy a kölcsönvevő hátrányát okozza, valamint becsületsértések és / vagy tetteles megtámadások a munkaadót határidő nélküli felmondásra ösztönzik,
 - ő megsérti a titoktartási- / hallgatási kötelezettséget,
 - ő a szabadságát önhatalmúlag kezdi meg,
 - ő betegséggel fenyeget,
 - ő a bizonyítási vagy jelentési kötelezettségének nem tesz eleget, illetve vétkez módon nem elérhető,
 - ő a munkahelyére alkohol vagy kábítószer befolyásoltsága alatt érkezik.

(2) Kötbérként a következőkben állapodnak meg:

- A szerződésszegések esetére a munkaviszony folytatása mellett egy bruttó napi bér a megszegés minden esetére,
- A munkaadó rendkívüli felmondásának ösztönzése esetén, valamint a dolgozó által történő, a mérvadó felmondási határidőket be nem tartó munkaviszony felbontása esetére egy bruttó napi bér szorozva a mérvadó rendes felmondási határidő leteltéig levő napok számával. Ebben az esetben a kötbér nem lehet több, mint amennyit a mérvadó rendes felmondási határidő időtartama alatt igényelendő munkabér kitesz.

(3) További kár érvényesítésére vonatkozó jog fenntartva.

§ 15 Írásos alakú záradék

Mellékkikötéseket nem hoztak. A szerződés, valamint a mellékkikötések változtatását, valamint ennek az írásos formájú előírásnak a változtatását írásos formában lehet hatályosan megtenni. Az egyéni megállapodás elsőbbsége a PTK 305b § szerint változatlan marad.

§ 16 Helyettesítési / Képviselési jogosultság

Munkaadói oldalon minden jogilag jelentős nyilatkozat tételére, melyek a munkaviszony alapítására, végrehajtására és befejezésére vonatkoznak, beleértve a munkaviszony felbontását is, a tulajdonos / az ügyvezető, a kirendeltség-vezető és a személyzeti ügyintézők jogosultak, méghozzá mindig kizárólagosan.

Ezen kollégák nevét Lidia Borgwardt kolléganőtől lehet megtudni, akit munkaidőben 8-17 óráig a 069 8570090 telefonszámon, vagy e-mail-ben a Lidia.borgwardt@apm-personal.com cím alatt lehet elérni. Helyettesítés esetén ezeket az információkat Manuel Steigerwald úrtól kaphatják meg, akit telefonon a 06181 906680 számon, vagy e-mail-ben a manuel.steigerwald@apm-personal.com cím alatt lehet elérni.

A „Fekete táblán” szereplő hirdeteménnyünkön, mely minden hivatalos helyen megtalálható, szintén megtalálják a cselekvésre jogosult személyeket.

§ 17 Egyebek

(1) A dolgozó egyetértően nyilatkozik, hogy a személyére vonatkozó adatokat automatikusan tárolják és feldolgozzák, valamint a munkaszerződési kötelezettségek keretében harmadik személynek továbbadják.

(2) A dolgozó aláírásával igazolja, hogy a szövetségi munkaügynökség kölcsönzött munkaerőre vonatkozó jelentkezési lapot, valamint a munkaszerződés egy példányát megkapta.

§ 18 A dolgozó utalási kötelessége

(1) A dolgozó köteles a munkaadó számára minden korábbi munkaadóját megnevezni, akiknél az utolsó 6 hónapban jelen munkaviszony megkezdését megelőzően foglalkoztatott volt.

(2) A dolgozó köteles a munkaadót a közösségi intézményekhez történő hozzáférés (bejutás) lehetővé tételéről, az ügyfélüzem oldaláról történő dologi ráfordításokról, vagy egyéb teljesítésekről értesíteni.

§ 19 Jogvesztő határidő

Jogvesztő határidő az iGZ/DGB - keret-bérszerződés 10 § szerint.

Hanau, den **26.05.2017**

.....
(Helység / Dátum / Dolgozó aláírása)

Hanau, den **26.05.2017**

.....
(Helység / Dátum / APM aláírása)

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