

# Termeni și condiții generale pentru angajarea temporară a lucrătorilor

Stand 01.02.2022

Acești termeni și condiții generale se aplică tuturor furnizării de personal în sensul Legii de închiriere a forței de muncă (AÜG) de către B&B Austria eU cu sediul social în 1230 Viena, Haymogasse 92 Casa 2, denumită în continuare „B&B”.

## 1. Petreceri

B&B (=agenție temporară) pune la dispoziție clientului (=angajat) unul (sau mai mulți) angajați (=lucrător temporar) exclusiv prin recunoașterea și aplicarea acestor termeni și condiții.

## 2. Temei juridic

Furnizarea de personal de către B&B și angajarea lucrătorilor temporari de către client are loc în conformitate cu reglementările legale aplicabile, în special în conformitate cu Legea privind angajarea temporară (AÜG), Monitorul Federal nr. 196 din 23 martie 1988 și contractul colectiv de munca temporara (muncitori) sau contractul colectiv de munca pentru salariați din comerț, meserii și servicii.

## 3.

Răspundere Clientul recunoaște că, în conformitate cu § 6 alin. 1 AÜG, este considerat angajator în sensul legislației privind sănătatea și securitatea în muncă. El este obligat să respecte prevederile legale aplicabile lucrătorilor temporari, precum Legea programului de lucru și reglementările privind protecția angajaților. Clientul trebuie să ia măsurile necesare de instruire, educație și prevenire a pericolelor (îmbrăcăminte de protecție etc.) în conformitate cu Legea privind protecția angajaților și să informeze B&B despre acestea. În special, clientul este obligat să furnizeze dovezi scrise ale pregătirii și instruirii necesare lucrătorilor închiriați și să furnizeze toate informațiile necesare în cazul unor proceduri oficiale.

Clientul în calitate de angajator își asumă responsabilitatea exclusivă pentru angajarea ilegală a lucrătorilor furnizați de B&B

și despăgubește în mod expres B&B de orice răspundere sau penalizare impusă B&B pentru angajarea ilegală cu angajatorul.

În cazul în care clientul solicită examinări de sănătate sau orice analize pentru boli ale lucrătorilor închiriați înainte sau în timpul transferului sau dacă acestea sunt prescrise din cauza standardelor obligatorii, clientul va suporta costurile integrale pentru aceasta.

#### 4. Absențe

Absențele ca momente în care un lucrător temporar nu poate lucra, cum ar fi boala, relațiile cu autoritățile, vacanța, zilele speciale de concediu, concediul de îngrijire, sunt în general suportate de noi.

Absențele unui lucrător temporar ca urmare a accidentelor de muncă, care au loc atât timp cât și în măsura în care lucrătorul temporar se află sub supravegherea dumneavoastră sau sub autoritatea dumneavoastră de conducere, sunt pe cheltuiala dumneavoastră și vă vor fi percepute ca timp lucrat. Aceasta include și accidentele de muncă care pot fi urmărite până la încălcarea reglementărilor privind protecția angajaților.

#### 5. Obligația clientului de a furniza informații

Clientul este obligat să informeze B&B despre circumstanțele care sunt esențiale pentru închirierea înainte de începerea acestuia, în special despre calificarea necesară a lucrătorului închiriat, clasificarea contractului colectiv asociat în contractul colectiv care urmează să fie aplicată. În societatea angajatoare pentru angajați comparabili pentru activități comparabile, precum și condițiile esențiale de muncă și de angajare aplicabile în societatea angajatoare, care sunt cuprinse în dispoziții generale obligatorii (de ex.

acord de companie) și se referă la programul de lucru și sărbătorile. În special, clientul trebuie să notifice B&B cu privire la efectuarea de muncă grea de noapte în conformitate cu Legea privind munca grea de noapte sau cu Ordonanța privind munca grea.

În cazul în care B&B suportă cheltuieli din cauza unor informații incorecte sau incomplete din partea clientului și a pretențiilor ulterioare din partea lucrătorului temporar care rezultă din aceasta, clientul este răspunzător pentru diferența de salariu care urmează să fie plătită salariatului, taxându-i ulterior diferența la tariful orar convenit. În aceeași măsură (ca procent).

6. Contract colectiv aplicabil și obligație de informare Remunerația care urmează să fie plătită lucrătorilor temporari se bazează pe contractul colectiv de muncă valabil în societatea angajatoare respectivă precum și pe reglementările de remunerare din contractul colectiv pentru comerțul cu lucrători temporari (albastru -guler) sau contractul colectiv de muncă pentru angajații din meșteșuguri, meserii și din serviciu, pentru aplicarea corectă a căruia este esențială informarea completă a clientului. Clientul este obligat să notifice de îndată contractul colectiv care urmează să fie aplicat în societatea sa pentru lucrătorul temporar, orice acorduri de firmă de reglementare a salariilor și alte acorduri scrise cu consiliul de întreprindere privind nivelul salarial standard al companiei pentru a asigura o compensare corespunzătoare de către B&B.

În cazul în care creșterile salariale colective sau alte creșteri ale costurilor statutare sau convenite în mod colectiv (de exemplu, salturi bienale, avansuri) intră în vigoare în perioada de atribuire, B&B are dreptul să majoreze tariful orar convenit cu aceeași sumă (ca procent) din momentul la care intră în vigoare. Deoarece B&B trebuie să plătească lucrătorii temporari pentru activități în afara activității permanente, staționare a clientului, clientul informează B&B în timp util înainte de încheierea contractului de muncă temporară dacă lucrătorii temporari vor fi folosiți și pentru astfel de misiuni. În special, clientul informează B&B în timp util despre orice încadrare a lucrătorilor temporari în afara Austriei, pentru a putea solicita permisele necesare în legătură cu ședere și angajare, precum și asigurările sociale și impozitul pe salariu al lucrătorilor din Austria. țara de repartizare la timp. In cazul in care clientul nu furnizeaza aceste informatii sau daca locatiile nu sunt suficient de cunoscute inainte de incheierea contractului, clientul este de acord in mod expres la plata unor tarife orare mai mari decat tarifele orare convenite datorita misiunilor din strainatate pentru acoperirea cheltuielilor necesare. alocații plus o taxă de procesare de 15%.

7. Programul normal de lucru, obligația de a furniza informații despre absenteism și blocaje Programul normal de lucru al personalului asigurat de B&B este de 38,5 ore/săptămână pentru angajați și lucrători. În companiile cu program de lucru convenit colectiv sau diferit în general, programul de lucru aplicabil personalului permanent din această companie se aplică și lucrătorilor angajați de B&B. Pentru calculul

Orele suplimentare sunt supuse reglementărilor aplicabile personalului permanent al clientului, contractului colectiv aplicabil și Legii privind programul de lucru.

În cazul perioadelor de neexecuție din cauza concediului de odihnă, a plății în continuare a salariilor în conformitate cu Legea privind salarizarea continuă, Legea angajaților sau convențiile colective aplicabile, precum și alte absențe nejustificate, clientul se obligă să informeze imediat B&B, în caz contrar, dreptul la remunerație al agenției

fata de client si pentru aceste absente.

În cazul în care orele de lucru și absențele sunt înregistrate electronic folosind înregistrarea timpului furnizată de B&B, clientul se obligă să dezvăluie numele și adresele de e-mail ale acelor persoane care răspund de eliberarea electronică a pontajelor.

Dacă una dintre operațiunile clientului este afectată de o grevă sau blocaj, B&B trebuie informat imediat. În acest caz, conform § 9 AÜG, există o interdicție imediată de angajare a lucrătorilor închiriați.

#### 8. Obligația de a furniza informații despre modificările în

utilizare Clientul furnizează informații înainte de transfer și înainte de orice modificare utilizarea în scris a lucrătorului angajat B&B despre adecvarea cerută pentru activitate și cunoștințele de specialitate necesare precum și despre caracteristicile speciale ale postului de ocupat.

Clientul se obligă să informeze în scris B&B cu privire la aptitudinea medicală necesară pentru postul care urmează a fi ocupat sau pentru activitatea intenționată și să transmită documentele relevante de securitate și protecție a sănătății, în special toate documentele în legătură cu evaluările de risc, precum și să notifice noi de orice schimbări aduce.

Clientul este obligat să ramburseze B&B toate cheltuielile rezultate din informații incorecte sau incomplete (conform pct. 8, alin. 1).

#### 9. Răspunderea și compensarea

prejudiciilor B&B nu este răspunzătoare pentru un anumit succes al lucrării prestate de lucrătorii închiriați, nici pentru daune și/sau daune indirecte produse de personalul pus la dispoziție clientului, întrucât lucrătorii închiriați sunt supuși supravegherii. a clientului. Dacă se angajează muncitori pentru client, călătorii de afaceri cu autoturismul propriu al angajatului

efectua, clientul își asumă răspunderea pentru orice daune accidentale aduse acestui autoturism, celeilalte părți implicate în accident și/sau terților și exonerează în mod expres B&B de orice răspundere.

B&B va fi răspunzător dacă forța de muncă alocată folosește uneltele, mașinile, vehiculele, etc. ale clientului pentru a-și îndeplini munca. nu va fi făcut responsabil pentru nicio daune care decurg din acestea. Înainte de a preda vehicule sau utilaje lucrătorului închiriat, clientul trebuie să verifice dacă lucrătorul închiriat deține autorizația necesară pentru a conduce sau a conduce astfel de vehicule sau utilaje la momentul punerii în funcțiune.

În cazul în care clientul nu se opune în scris la B&B calificarea lucrătorului închiriat respectiv în primele trei zile de la închiriere, calificarea lucrătorului închiriat se va aplica în mod corespunzător calificării cerute.

În cazul în care B&B devine răspunzător pentru daunele aduse clientului din cauza executării necorespunzătoare a contractului, B&B este răspunzător împotriva clientului este limitat la 4.000,00 €.

În cazul în care B&B i se impun penalități din cauza informațiilor incorecte sau incomplete de la client din cauza legii salariilor și dumpingului social, se fac cereri de plată suplimentare și/sau se solicită depozite de garanție de la autorități, clientul este pe deplin răspunzător pentru aceste penalități, suplimentare pretenții și pentru toate dezavantajele B&B rezultate .

## 10. Acceptarea condițiilor de personal În

cazul în care lucrătorul închiriat este preluat de către client în calitate de angajat sau persoană asemănătoare unui angajat într-o relație contractuală în perioada minimă de angajare specificată, clientului i se va percepe o rambursare rezonabilă a costurilor pentru cheltuielile suportate. , in functie de durata contractului de inchiriere. Perioada minimă de atribuire este de 18 luni calendaristice complete. Dacă un lucrător temporar este preluat înainte de expirarea perioadei minime de atribuire specificate, clientul va fi taxat pentru

Se va percepe o rambursare rezonabilă a cheltuielilor efectuate ca onorariu de consultanță de personal în valoare de 30% din salariul brut anual al angajatului preluat. Quantumul rambursării cheltuielilor se măsoară în funcție de raportul dintre timpul de detașare deja scurs al lucrătorului temporar și timpul minim de detașare rămas/total.

Angajarea lucrătorilor prestați de B&B în calitate de angajați sau persoane similare în sensul paragrafelor de mai sus este echivalentă cu angajarea lucrătorilor prestați în societatea angajatorului printr-o societate care activează în același domeniu de activitate cu B&B (personal prestare/lucrători temporari).

În cazul în care clientul încheie un contract de prestări servicii (independent) cu un candidat numit de B&B în termen de 18 luni de la prima anunțare a numelui, acesta trebuie să plătească și o indemnizație de cheltuieli de 30% din salariul brut anual al angajatului braconat. . Calculul onorariului se face pe baza salariului anual brut pentru angajare cu normă întreagă (în cazul angajării cu fracțiuni de normă, salariul anual brut se extrapolează la normă întreagă) al lucrătorului plasat de B&B.

Taxa anuală brută este formată din cea a B&B Salariul anual brut (sumă fixă) promis sau convenit cu lucrătorul mediat plus sume forfetare pentru ore suplimentare și plăți speciale pro rata, precum și media oricăror comisioane, prime și indemnizații din primul an de serviciu. Taxa este rotunjită comercial la cele mai apropiate zece. Taxa minimă este de 2.000,00 EUR. Cheltuielile telefonice și poștale sunt incluse în taxă.

11. Preluarea personalului - onorariu fix În cazul în care clientul preia lucrătorul temporar în calitate de angajat sau persoană asemănătoare unui angajat într-o relație contractuală, clientului i se va percepe o rată forfetară de 200,00 EUR plus TVA pentru costurile suplimentare suportate de finalul așezare.

#### 12. Resetarea perioadelor

În cazul în care lucrătorii sunt utilizați după o dată de încheiere convenită, prevederile comenzii plasate vor continua să se aplice. Dacă durata cesiunii nu a fost stabilită în scris în prealabil, cesiunea urmează să fie reziliată înainte de data de încheiere convenită sau leasingul este continuat și după data de încheiere convenită, clientul trebuie să informeze B&B în scris ora de încheiere a contractului. leasing înainte de încheierea cesiunii. Între notificarea și furnizarea lucrătorilor trebuie respectate cel puțin următoarele termene, cu excepția cazului în care se convine altfel în cazuri individuale:

Următoarele se aplică în general: prevederile sunt posibile numai în data de 15 sau la sfârșitul lunii calendaristice.

Durata de utilizare	Lucrători amânați	Angajații în perioada de amânare
1 lună până la 12 luni	2 săptămâni (3 săptămâni de la 1 ianuarie 2023) plus 1 săptămână lucrătoare	6 săptămâni plus 1 săptămână lucrătoare
12 luni până la 18 luni	4 săptămâni plus 1 săptămână lucrătoare	6 săptămâni plus 1 săptămână lucrătoare
18 luni până la 2 ani	6 săptămâni plus 1 săptămână lucrătoare	6 săptămâni plus 1 săptămână lucrătoare
2 ani până la 5 ani	2 luni plus 1 săptămână lucrătoare	2 luni plus 1 săptămână lucrătoare
5 ani până la 15 ani	3 luni plus 1 săptămână lucrătoare	3 luni plus 1 săptămână lucrătoare

În cazul în care clientul încalcă această obligație, el este responsabil pentru transfer să plătească taxa convenită pe durata perioadei de amânare aplicabilă (pe baza orelor normale de lucru/săptămână înmulțite cu tariful orar normal convenit).

În plus, angajatorul se obligă să suporte toate costurile legate de așa-numitele „rezilieri în masă”, care declanșează sistemul de avertizare timpurie în conformitate cu Secțiunea 45a AMFG la AMS.

Aceasta înseamnă că angajatorul plătește agenției remunerația convenită pe durata perioadei de blocare în conformitate cu Secțiunea 45a (2) AMFG și pentru perioada ulterioară de preaviz statutară sau de acord colectiv care trebuie respectată.

### 13. Rezilierea Cu

excepția cazului în care se convine altfel în confirmarea scrisă a comenzii, B&B are dreptul să declare reziliat contractul de închiriere cu efect imediat (rezilierea obișnuită).

În cazul rezilierii obișnuite, clientul nu trebuie să plătească niciun comision pentru transfer pentru ultimele 3 zile înainte de încheierea contractului.

În cazul în care clientul este în neplată, dacă împotriva sa i se deschide o procedură de concordat sau de faliment, acesta încalcă

Reglementările de protecție a angajaților sau în cazul în care încălca grav contractual sau ilegal, B&B are dreptul de a rezilia contractul de leasing cu efect imediat fără a respecta un termen de preaviz (reziliere extraordinară) și de a deduce lucrătorii închiriați.

#### 14. Modalități de facturare

Angajatorul trebuie să informeze agenția cu privire la numărul de UID la începerea jobului. Serviciile prestate vor fi facturate plus TVA 20%. Dacă obligația fiscală conform § 19 alin. 1a UStG 1994 (servicii de construcții) este transferată către angajat, clientul trebuie să informeze B&B despre transferul obligației fiscale, ceea ce înseamnă că decontarea se face fără TVA. Clientul se obligă să notifice imediat B&B în scris orice modificări aduse numelui companiei sale, adresei comerciale, numărului UID, omiterea cerințelor pentru transferul obligației fiscale în sensul UStG sau alte informații relevante pentru B&B, în caz contrar va să fie responsabil pentru orice (financiar) Orice dezavantaj pe care B&B le suportă din cauza lipsei de informații este răspunzător.

Facturarea are loc la fiecare 14 zile, cu excepția cazului în care s-a convenit altfel în scris. Facturarea se face electronic. Clientul se obligă să dezvăluie adresa sa de e-mail, care urmează să fie utilizată în acest scop.

Termenul de plată este convenit a fi de 8 zile net de la data facturării. Suma facturii trebuie să fie disponibilă în contul agentului atunci când este scadentă. În cazul unei întârzieri la plată, se va percepe dobânda legală de 9,2% plus dobânda de bază aplicabilă. Ca compensare pentru costurile de funcționare, angajatorului i se va percepe o taxă de reamintire de 40 EUR per cursă de reamintire. Lucrătorii furnizați de B&B nu au în niciun caz dreptul de a încasa. Clientul nu are dreptul să-și compenseze propriile creanțe cu suma facturii sau să rețină plățile datorate din orice motiv.

#### 15. Diverse

Clientul este de acord în mod expres cu trimiterea ofertelor și informațiilor pe cale electronică sau ca contractantul să-l contacteze telefonic.



#### 16. Dispoziții finale

Invaliditatea prevederilor individuale ale acordului și ale componentelor sale - în special acești Termeni și Condiții Generale - nu afectează eficacitatea prevederilor rămase.

Prezenții termeni și condiții se aplică în măsura în care nimic altceva nu a fost convenit în sens contrar, prin care toate acordurile care se abat de la acești termeni și condiții trebuie să fie stabilite în scris. Acest lucru este valabil și pentru abaterea de la forma scrisă.

#### 17. Locul de

jurisdicție Locul de jurisdicție este Viena.