



PRO-GE
DIE **PRODUKTIONS**GEWERKSCHAFT

KOLLEKTIVVERTRAG
für das Gewerbe der
Arbeitskräfteüberlassung

Jänner 2013

PRO-GE PRODUKČNÁ ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA

KOLEKTÍVNA ZMLUVA pre živnosť súvisiacu s prenajímaním pracovných síl
Január 2013

KOLEGYNE A KOLEGOVIA!

Vytlačený dokument v podobe tejto kolektívnej zmluvy, ktorý práve držíte v ruke, má oveľa väčšiu hodnotu, než by sa na prvý pohľad mohlo zdať: Predstavuje pravidelný príjem a férové pracovné podmienky pre všetky zamestnankyne a pre všetkých zamestnancov v mnohých odvetviach. Okrem toho predstavuje tiež pre členky a členov podnikovej rady možnosť uzavrieť prevádzkové podmienky šité na mieru.

To, čo sa píše na týchto stranách, je výsledkom spoločných rokovaní odborovej organizácie PRO-GE a členiek a členov podnikových rád jednotlivých odvetví hospodárstva spolu so súčasnými vyjednávacími tímami firiem a podnikov. Pri týchto rokovaníach, ktoré sa každý rok konajú nanovo, sa zakaždým potvrdí nasledovné: Čím silnejšia je odborová organizácia – teda čím viac členov sa v istom odvetví hospodárstva nachádza – o to úspešnejšie môžu byť naše rokovania. Pretože mnoho členov predstavuje práve to povestné eso v rukáve danej odborovej organizácie!

Preto aj všetky kolegyne a všetci kolegovia, ktorí sú členmi odborovej organizácie, môžu profitovať zo zvyšovania plátov a zlepšenia pracovných podmienok. Ak sa nám ich podarí získať pre našu myšlienku, a ak nás dokážu vďaka svojej sile podporiť na našich rokovaníach, znamená to pre nás len výhodu! Pretože by sme dokázali rokovať ešte lepšie a silnejšie, ak by nás bolo ešte viac – a to je ten najlepší argument, ako presvedčiť mnoho kolegýň a kolegov, aby sa tiež stali členmi odborovej organizácie!

Spolkové predstavenstvo odborovej organizácie PRO-GE

Na rokovaníach o kolektívnej zmluve na rok 2013 sme dosiahli nasledovné:

1. Zvýšenie minimálnej hodinovej sadzby priemerne o 3,4% / IX bod 1.
Nová minimálna mzda: 1. 427, 92 €
2. Všetky preplatky zostávajú z hľadiska sumy platné / Príloha II.
3. Zvýšenie prídavkov a príplatkov o 3% / VII z 2.
4. Zvýšenie sadzby dennej mzdy: v prípade 5 a viac hodín na € 13,20
Platné od 1. Januára 2013

I. PARTNERI KOLEKTÍVNEJ ZMLUVY..9	
II. ROZSAH PLATNOSTI ..9	
III. ZAČIATOK PLATNOSTI A TRVANIE PLATNOSTI ..9	
IV. ZAČIATOK A KONIEC PRACOVNÉHO POMERU ..9	
V. PODNIKOVÁ PRÍSLUŠNOSŤ..10	
VI. PRACOVNÝ ČAS ..10	
VII. NADČASY, PRÁCA V NEDELE A VO SVIATOK, PRÍSPEVKY A PRÍPLATKY..13	
VIII. USTANOVENIA PRE PRÁCE VONKU ..14	
IX. MINIMÁLNA MZDA, MZDA V PRÍPADE PRENAJÍMANIA..17	
X. POJEM ZÁROBOK..21	
XI. PODNIKOVÝ CHARAKTER NÁVRHU..21	
XII. ÚKOLOVÁ PRÁCA A PRÉMIOVÁ PRÁCA22	
XIII. (odpadá od 1.1.2005 - vid' odsek XII)	
XIV. VYÚČTOVANIE A VYPLATENIE..22	
XV. ODMENA V PRÍPADE PREKÁŽKY V PRÁCI....22	
XVa. ĎALŠIE VZDELÁVANIE ...24	
XVI. DOVOLENKA A PRÍPLATOK ZA DOVOLENKU..25	
XVII. VIANOČNÉ ODMENY...27	
XVIII. ODSUPNÉ A PRÍPLATOK PRI PRÍLEŽITOSTI SLUŽOBNÉHO JUBILEA..27	
XIX. ZÁNİK NÁROKOV ..29	
XX. KLAUZULA O NAPOMÁHANÍ...29	
PRÍLOHY AB ...29	
VÝŤAH z ustanovení kolektívnej zmluvy KOVOVÉHO PRIEMYSLU..40	
PREHL'ADNÁ TABUĽKA...42	
ADRESY..43	
ÚDAJE O PRÁVNEJ ZODPOVEDNOSTI...43	

Vecný zoznam

A

Odstupné.....	35
Odmena pri príležitosti životného jubilea.....	35
Odmena v prípade čiastočného pracovného úväzku	36
Vyúčtovanie a vyplatenie	26
Úkolové práca a prémiová práca	26

Ambulantné ošetrenie.....	29
Adresy odborovej organizácie PRO-GE.....	61
Nároky v prípade prekážok v práci	27
Ukončenie práce	
dňa 24. a 31. decembra.....	14
Deň hľadania zamestnania.....	9
Pracovný čas.....	10
Kolektívna zmluva o zamestnanosti.....	10
Šoféri, závozníci	11
flexibilní	12
paušalovaní	11
strážnici, vrátnici	11
Návšteva lekára.....	29
Zachovanie príplatkov	42
Zahraniční zamestnanci	42
Montáž v zahraničí	58
Výplata	26
B	
Stavebný robotník	29
Začiatok a koniec pracovného pomeru	7
Klauzula o napomáhaní.....	38
Výpočet	
vianočných odmien	34
príplatku v prípade dovolenky	32
po pojme zárobok	25
Zamestnávateľ	
Podnik	15
Kolektívna zmluva	10
Rozšírenie pracovnej skupiny.....	21
Charakteristické znaky pracovnej skupiny	20
Podnikový charakter návrhu	26
Podniková dohoda - Pracovný čas	12
Podniková príslušnosť	9
Mzda	
za prácu vo sviatok.....	55
za prácu v nedeľu	55
D	
Služobná cesta.....	15
Služobný list.....	8
Vzor	39
Ustanovenie o prepočítavaní	15
E	
Uzatvorenie manželstva	28
Uvoľnenie z práce	28
Odmena v prípade prekážky v práci	27
Odmena	20
v prípade prestojov	20
Vyslanie	
prostredníctvom zamestnávateľa	15
prostredníctvom zamestnávateľa do zahraničia	17
prostredníctvom postupiteľa do vzdialených podnikov zamestnávateľa	17
Príplatok za sťaženie pracovných podmienok.....	53
F	
Splatnosť mzdy	26
Práca vo sviatok.....	14
Flexibilný pracovný čas	12

G	
Príplatok za prácu v nebezpečnom prostredí.....	53
Začiatok platnosti a trvanie platnosti.....	7
Rozsah platnosti.....	7
Základná mzda.....	20
Podnikanie v oblasti dopravy tovaru	14
H	
Návrat domov.....	57
I	
Zvýšenie reálnej mzdy (Príloha II)	42
J	
Odmena v pri príležitosti životného jubilea.....	35
K	
KFZ	18
Kilometrovné	18
Mzdy zakotvené v kolektívnej zmluve.....	20
Partneri kolektívnej zmluvy	7
Výpoveď.....	8
L	
Mzda	
Minimálna mzda	20
Mzda v prípade prenajímania	21
Vyplatenie mzdy	26
Charakteristické znaky pracovnej skupiny, vid' charakteristické znaky pracovnej skupiny	
Povinnosť odvádzať daň zo mzdy	59
M	
Práca nadčas	10
Minimálna mzda	20
Príplatok za montáž.....	56
N	
Príplatok za prácu v noci.....	54
Nocľažné.....	16, 18
O	
Primeraná mzda a mzda, ktorá je na danom mieste obvyklá	24
P	
Prémiová práca	26
Skúšobná doba	7
R	
Referenčné zväzky	23
Vrátenie	
vianočných prémieí.....	35
príplatku za dovolenku.....	34
S	
Práca na zmeny	
Príplatok za nadčas	54
Príplatok	54
Odškodnenie v prípade nepriaznivého počasia	29
Príplatok za prácu v špinavom prostredí, za prácu v sťažených podmienkach a za práce v nebezpečnom prostredí.....	53
Práce v nedeľu	14
Povinnosť byť sociálne poistený	59
Prestoje	14, 25
T	
Denná mzda.....	17
zamestnancov s miestom bydliska v zahraničí.....	42
Práca na skrátenej pracovný úväzok	35
Prípad smrti.....	28

U

Prechodné ustanovenie	
Zápočet dennej mzdy a mzdy za prácu v noci	43
flexibilná pracovná doba	43
Postupiteľ - Podnik	17
Mzda vyplácaná v pri prenechaní práv	21
v prípade choroby, dovolenky, atď.	42
v oblasti ropného priemyslu	23
v oblasti elektrického priemyslu	23
Tabuľka - Povinnosť sociálneho poistenia a odvádzania dane zo mzdy	59
Nadčasy	14
Základné odmeňovanie	14
Príplaky	54
Nadčasy, odmeňovanie za prácu v nedeľu a vo sviatok	14
Dovolenka	32
pri práci mimo stáleho podniku	16
Príplatok za dovolenku	33

V

Spolky	23
Návrh na zlepšenie	26
Pojem príjem	25
Prepadnutie nároku	37
Premlčanie	37
Prehlásenie o zrieknutí sa	38
Príplatok za funkciu predáka	54
Úradné predvolanie alebo predvolanie zo strany správneho orgánu.....	29

W

Transportný čas.....	56
Vianočné odmeny.....	34
Ďalšie vzdelávanie.....	30
v oblasti opatrovníctva a ošetrovateľstva	29
Povinnosť prispievať	30
Fond ďalšieho vzdelávania	30
Zmena bývania.....	28

Z

Kompenzácia z časového hľadiska - Základná sadzba v prípade nadčasov	13
Príplatok za prácu nadčas	12
Informácie o aktuálnom stave	27
Spotreba.....	12
Prídavky a príplatky	14, 53
Sčítanie doby výkonu služby.....	9

Skratky (ktoré sú použité v texte)

ABGB	Všeobecný občiansky zákonník
AngG	Zamestnanecký zákon
ArbAbfG	Zákon o odmeňovaní zamestnancov
APSG	Zákon o bezpečnosti pracoviska
ArbVG	Ústavný zákon o pracovných vzťahoch
ARG	Zákon o dňoch pracovného pokoja
ASVG	Všeobecný zákon o sociálnom poistení
AÜG	Zákon o prenajímaní pracovnej sily
AZG	Zákon o pracovnej dobe
BSchEG	Zákon o práci stavebných robotníkov, o práci v nepriaznivom počasí a zákon o odškodnení
BGBI.	Spolkový vestník

BUAG	Zákon o odmeňovaní stavebných robotníkov a o ich odmeňovaní počas dovolenky
EFZG	Zákon o vyplácaní mzdy
EKUG	Zákon o vyplácaní rodičovského príspevku
EPG	Zákon o registrovaných partnerstvách
EStG	Zákon o dani z príjmu
GewO	Živnostenský poriadok
KollV	Kolektívna zmluva
MSchG	Zákon o ochrane pracujúcich matiek
UrlG	Zákon o čerpaní dovolenky
VKG	Zákon o rodičovskom príspevku otcom

I. Partneri kolektívnej zmluvy

Táto kolektívna zmluva sa uzatvára medzi odborovým združením osôb vykonávajúcich služby na základe živnostenského oprávnenia na jednej strane a medzi Rakúskym odborovým zväzom, odborovou organizáciou PRO-GE na strane druhej.

II. Rozsah platnosti

1. Priestorovo:

Pre územie Rakúska.

2. Odborne:

Pre všetky podniky odvetvia v povolani prenajímateľa pracovných síl, ktoré prináležia odborovému združeniu osôb vykonávajúcich služby na základe živnostenského oprávnenia, spolkových skupín pracovníkov jedného odboru zameraných na vykonávanie personálnych služieb.

3. Osobnostne:

Pre všetky zamestnankyne a všetkých zamestnancov, ďalej nazývaných zamestnanci. Pokiaľ sú označenia vzťahujúce sa na osoby uvádzané len vo forme náležiacej mužskému pohlaviu, vzťahujú sa tieto na ženy a mužov rovnako. Pri používaní vzťahujúcom sa na isté konkrétne osoby, je potrebné používať formu špecifikujúcu dané pohlavie.

III. Začiatok platnosti a trvanie platnosti

1. Táto kolektívna zmluva nadobúda platnosť v takomto znení dňa 1.1.2013.
2. Táto kolektívna zmluva sa uzatvára na dobu neurčitú, pričom je možné ju ktorýmkoľvek z uvedených zmluvných partnerov pri dodržaní trojmesačnej výpovednej lehoty vypovedať a to k poslednému dňu daného kalendárneho mesiaca formou listu.
3. Počas plynutia výpovednej lehoty je potrebné zahájiť rokovania z dôvodu obnovenia kolektívnej zmluvy.

IV. Začiatok a koniec pracovného pomeru

1. Prvý mesiac sa chápe ako skúšobný mesiac. Počas skúšobného mesiaca je možné kedykoľvek zrušiť pracovný pomer bez ohľadu na výpovednú lehotu.
2. Zamestnávateľ je povinný vydať zamestnancovi písomný záznam o jeho platných právach a povinnostiach, ktoré mu vyplývajú z pracovnej zmluvy (služobný list alebo služobná zmluva). Tento služobný list, respektíve táto služobná zmluva, musí zodpovedať § 11 AÜG. Okrem toho tu musí byť uvedené, či pracovný pomer podlieha BUAG a/alebo Zákonu o odškodňovaní zamestnanca ako stavebného robotníka v prípade práce v čase nepriaznivého počasia (BSchEG) alebo nie. Tento záznam je potrebné prispôbiť, pokiaľ sa v zatriedení zamestnanca objavia zmeny. Tieto ustanovenia je potrebné pri používaní služobného listu plniť v zmysle prílohy I. Rozšírenie úloh na služobnom liste je dovolené.

3. Po uplynutí skúšobnej doby je možné pracovný pomer ukončiť pri zohľadnení zákonných ustanovení a pri dodržaní nižšie uvedených výpovedných lehôt ku koncu daného pracovného týždňa. Zamestnávateľ ale nemôže pracovný pomer ukončiť z dôvodu ukončenia prenajímania, ale môže ho ukončiť najskôr na piaty pracovný deň po jeho vypovedaní; vznikajúce výpovede sú z právneho hľadiska neplatné. Toto však neplatí, ak bola výpoveď daná z dôvodov, ktoré je potrebné hľadať v osobe zamestnanca. Neprávoplatnosť je potrebné uplatniť v lehote 6 mesiacov súdnou cestou.

Lehoty pre zamestnancov a zamestnávateľov predstavujú v prípade nepretržitej príslušnosti k podniku

do 3 rokov	2 týždne
do 5 rokov	3 týždne
do 10 rokov	5 týždňov
potom	7 týždňov.

4. Výpoveď sa musí uskutočniť najneskôr v posledný deň pracovného dňa v danom podniku; pokiaľ tento deň padne na deň pracovného pokoja, považuje sa za tento deň predchádzajúci pracovný deň. Písomná výpoveď sa stáva platnou dňom jej doručenia.

5. Pokiaľ je pracovný pomer ukončený z dôvodu smrti zamestnanca, vypláca sa mu príjem do posledného dňa v mesiaci, v ktorom k smrti došlo. V čase trvania vyplácania príjmu je potrebné započítať do tohto príjmu aj alikvotnú časť príplatku za dovolenku a vianočné odmeny. Oprávnenými sú zákonní dediči (patria sme aj registrovaní partneri v zmysle EPG), o zaopatrenie ktorých bol zamestnanec povinný sa postarať zo zákona.

6. V prípade výpovede zo strany zamestnávateľa má zamestnanec počas výpovednej lehoty – okrem prípadu, kedy sa tento vzdal pracovného výkonu – v každom pracovnom týždni nárok na jeden deň voľna za predpokladu, že sa mu mzda aj naďalej vypláca. V prípade práce na zmeny tieto ustanovenia tiež logicky platia. V ktorý deň môže zamestnanec o toto voľno požiadať, je na dohode medzi oboma stranami. Pokiaľ k dohode nedôjde, považuje sa za deň voľna posledný deň pracovného týždňa. Je potrebné pritom dodržať § 1160 odsek 2 a 3 ABGB.

V. Príslušnosť k podniku

1. V prípade všetkých nárokov zamestnanca, ktoré závisia od neprerušeneho trvania pracovného pomeru, je potrebné spočítať služobné doby, ktoré neboli prerušené na čas dlhší ako 90 dní.

2. Nárok na takéto sčítanie zaniká, pokiaľ bol predchádzajúci pracovný pomer ukončený z dôvodu prepustenia zamestnanca, prepustením, ktoré si zamestnanec zapríčinil sám alebo bezdôvodným odchodom zo zamestnania.

3. Ochranné lehoty (rodičovské dovolenky) počas trvania pracovného pomeru v zmysle zákona o ochrane pracujúcich matiek, zákona o rodičovskej dovolenke alebo zákona o rodičovskej dovolenke otcov budú zahrnuté do vymerania výpovednej lehoty, trvania nároku na vyplácanie nemocenských dávok, trvania dovolenky, výpočtu príplatku vyplácaného pri príležitosti životného jubilea, pri zmene v odstupňovaní v rámci pracovnej skupiny A na B a pri vymeriavaní výšky odstupného (v zmysle práve platného znenia ArbAbfG, resp. BUAG). Toto započítanie je platné aj v prípade 5-ročnej služobnej doby v súlade s § 23a odsek 3 AngG v spojení s § 2 ArbAbfG (predpoklad odchodu na materskú dovolenku s nárokom na odstupné).

Predpokladom pre započítanie je však aj tak pracovný pomer, ktorého minimálna dĺžka trvania predstavuje tri roky, pričom sa ochranné lehoty (rodičovské dovolenky) v zmysle uvedenom vyššie započítavajú do tejto lehoty v rozsahu od do 26 mesiacov.

VI. Pracovný čas

Pracovný čas:

1. Normálny týždenný pracovný čas predstavuje okrem prestávok 38,5 hodín. Za nadčas sa chápe – pokiaľ nie je v nasledujúcom odseku a v bode 2. až 7. stanovené inak - každý pracovný čas, ktorý sa nachádza mimo dohodnutého denného pracovného času založeného na normálnom týždennom pracovnom čase. Druhá polovica 39. a 40. hodiny sa však za nadčas v zmysle predpisov o prípustnosti AZG nepovažuje.

Počas prenajímania platia pre prenajímaných zamestnancov záväzné nariadenia všeobecného charakteru vyplývajúce zo zákona a z kolektívnej zmluvy, ktoré platia aj pre ostatných zamestnancov zamestnaných v podniku zamestnávateľa a ktoré sa zároveň vzťahujú na aspekty pracovného času. Pokiaľ v súvislosti s preplácanými pracovnými prestávkami neexistuje žiadnu právna úprava a pokiaľ zamestnanec preukáže, že v rámci podniku zamestnávateľa sa pracovné prestávky preplácajú (zarátavajú sa do pracovného času), platí to aj pre prenajímaných zamestnancov. Pokiaľ takéto záväzné ustanovenia zákonného charakteru, ako aj ustanovenia vyplývajúce z kolektívnej zmluvy a iné ustanovenia všeobecného charakteru platné v podniku zamestnávateľa, chýbajú alebo ak stanovujú normálnu pracovnú dobu dlhšiu ako 38,5 hodín, je potrebné dodatočné hodiny (až do 40. hodiny) podľa ustanovení odseku IX. preplatiť, avšak bez príplatku za nadčas (za prácu navyše), pokiaľ ani v podniku zamestnávateľa neprináležia zamestnancom žiadne príplatky za nadčas.

Pokiaľ takéto ustanovenia zákonného charakteru, ustanovenia vyplývajúce z kolektívnej zmluvy alebo iné záväzné ustanovenia všeobecného charakteru platné v podniku zamestnávateľa stanovujú normálnu pracovnú dobu kratšiu ako 38,5 hodín, platí to aj pre prenajatých zamestnancov, avšak aj naďalej majú takýto zamestnanci nárok na základnú mzdu (IX/1.) za 38,5 hodín; mzda za prenajímanie (IX/3., 4., 4a.) sa vypočítava na základe normálnej pracovnej doby, ktorá je stanovená v právnych ustanoveniach alebo v ustanoveniach kolektívnej zmluvy.

Pre zamestnancov, ktorí sú zamestnaní v podniku samotného zamestnávateľa, platí nasledovné: denná pracovná doba sa stanovuje pri zohľadnení požiadaviek podniku a po dohode s podnikovou radou. Týždenný pracovný čas je potrebné rozdeliť podľa možností na 5 dní. Nadčasy je možné nariadiť počas už prebiehajúceho pracovného dňa spravidla len vtedy, ak nastanú nepredvídateľné okolnosti.

Pracovná pohotovosť:

2. Všetky ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktorá sa vzťahuje na porovnateľných zamestnancov pracujúcich v podniku zamestnávateľa (prípustnosť, odmeňovanie, atď.) ako aj ostatné záväzné ustanovenia všeobecného charakteru platné v rámci podniku zamestnávateľa platia aj pre prenajímaných zamestnancov, pokiaľ sú tieto v podniku zamestnávateľa aplikované.

3. Výslovne len pre zamestnancov zamestnaných v podniku prenajímajúcom pracovné sily platí:

Pravidelný týždenný pracovný čas strážnikov, vrátnikov, šoférov a závozníkov je možné, pokiaľ sa ich týka pravidelná pracovná pohotovosť v relevantnom rozsahu, rozšíriť na základe dohody, takže ich pracovný časť bude prevyšovať normálnu pracovnú dobu. Predĺžený týždenný pracovný čas môže predstavovať maximálne 60 hodín.

Až do týždenného pracovného času predstavujúceho 60 hodín je možné dohodnúť sa na paušálnom odmeňovaní, pričom pri stanovení paušálu je potrebné od 41. hodiny okrem základnej sadzby rátať aj s príplatkom vo výške 30%. Pre pracovný čas, ktorý sa nevypláca na základe paušálu, platia ustanovenia o odmeňovaní za nadčas.

Pokiaľ sú strážnici a vrátnici odmeňovaní na základe nadčasov, neprináleží im za prácu v nedeľu a za prácu v noci, ktorá je zahrnutá v paušále žiaden špeciálny príplatok. V prípade práce v dni pracovného pokoja vyplývajúce zo zákona platia ustanovenia o odmeňovaní za prácu počas

sviatku. Pre prípad pravidelnej práce aj v nedele a v dni pracovného pokoja prináleží zamestnancom nepretržité voľno v trvaní minimálne 36 hodín, ktoré by malo uzatvárať celý pracovný týždeň (týždeň odpočinku v zmysle ARG). Tento odpočinok by mala uzatvárať každý tretí týždeň nedeľa.

Paušálne odmeňovanie šoférov a závozníkov v sebe nezahŕňa pracovný čas v nedeľu a vo sviatok, ako aj v pracovné dni pred 6.00 hod. a po 22.00 hod.

Týždenný pracovný čas pre šoférov a závozníkov, pokiaľ sa ich týka pracovná pohotovosť nepravidelne a nie v relevantnom rozsahu, je možné predĺžiť v prípade, ak zamestnávateľ takýchto zamestnancov potrebuje z dôvodu zvýšenej potreby ich schopností a ich prítomnosti na pracovisku až na 52 hodín. Všetky odpracované hodiny, ktoré prekročujú normálny týždenný pracovný čas, sa považujú za nadčas.

Pre strážnikov a vrátnikov, ktorých sa pracovná pohotovosť týka pravidelne a v relevantnom rozsahu, je možné rozšíriť dennú pracovnú dobu až na 12 hodín.

Flexibilná pracovná doba

4. Nižšie uvedené ustanovenie o flexibilnej pracovnej dobe (bod 5.-7.) je možné schváliť v prípade podnikov, kde je len jedna podniková rada, len s jej súhlasom. Pokiaľ tento súhlas už existuje, je potrebné na jeho základe uzavrieť dohodu v rámci daného podniku. V podnikoch bez podnikovej rady je možné sa na takomto pravidle dohodnúť so zamestnancami len v písomnej forme.

5. Aplikácia prijatého ustanovenia však nie je prípustná, pokiaľ sa v rámci podniku zamestnávateľa využíva model flexibilného pracovného času v zmysle § 4 AZG.

Pokiaľ sa jedná o takýto prípad, platia všetky naň sa vzťahujúce ustanovenia podniku zamestnávateľa vrátane príplatkov za nadčas, atď. aj pre prenajímaných zamestnancov. Hodiny odpracované navyše prípustné na základe týchto ustanovení (vrátane príplatkov za prácu navyše) je potrebné vyúčtovať každých 6 mesiacov od dátumu nástupu do zamestnania alebo v deň stanovený v rámci celého podniku a to tak, aby bolo možné si preniesť maximálne 40 hodín. (vrátane príplatkov za nadčas). Hodiny, ktoré tento rámec prevyšujú (vrátane príplatkov za nadčas), je potrebné vyúčtovať ako nadčas s 50 %-ným príplatkom.

Pokiaľ sa v podniku zamestnávateľa nevyužíva žiaden podobný model flexibilného pracovného času, je potrebné vyplatiť odpracované hodiny prekročujúce normálny denný alebo týždenný pracovný čas (v zmysle ustanovení kolektívnej zmluvy zamestnávateľa alebo AZG) ako nadčasy podľa ustanovenia odseku VII alebo je potrebné aplikovať ustanovenie o časovej kompenzácii bodu 8.; využívanie hodín odpracovaných navyše v súvislosti s inými službami zostáva aj naďalej prípustné.

6. Využívanie hodín odpracovaných navyše:

Pre využívanie hodín odpracovaných navyše platí: Zamestnávateľ môže jednostranne a bez lehoty potrebnej na predoznámenie nariadiť využitie 60 % existujúcich hodín odpracovaných navyše. Toto využitie je možné nariadiť aj počas doby, kedy sa služby zamestnanca neprenajímajú (prestoje), avšak len v celých dňoch (okrem času potrebného na odpočinok); využitie týchto hodín nie je možné nariadiť počas plynutia výpovednej lehoty v prípade výpovede zo strany zamestnávateľa. Zamestnanec si môže za predpokladu, že dodrží 2-týždňovú lehotu predupozornenia, určiť 40 % využitia týchto hodín sám.

7. Mzda za hodiny odpracované navyše v prípade ukončenia pracovného pomeru:

Pokiaľ má zamestnanec pri ukončení pracovného pomeru k dispozícii hodiny odpracované navyše (základné hodiny a prípadné príplatky), realizuje sa ich vyplácanie v prípade prepustenia

zamestnanca z dôvodu previnenia sa zamestnanca, v prípade, ak zamestnanec dá výpoveď sám alebo v prípade ukončenia pracovného pomeru bez udania dôvodu na základe hodinovej mzdy a v ostatných prípadoch na základe odmeňovania za nadčas.

V prípade, že má zamestnanec deficit odpracovaných hodín, je povinný ich v prípade prepustenia na základe previnenia sa zamestnanca alebo v prípade neodôvodneného predčasného vystúpenia zo služby vrátiť zamestnávateľovi celkovú sumu, ktorú tieto hodiny predstavujú.

Časová kompenzácia za nadčasy

8. V prípade vyplatenia nadčasov je možné dohodnúť sa na úhrade základných odpracovaných hodín prostredníctvom časovej kompenzácie. Je však potrebné vyplatiť aj príplatok za nadčas.

Čo sa týka využívania hodín odpracovaných navyše, logicky platí bod 6. Hodiny odpracované navyše prípustné na základe týchto ustanovení (vrátane príplatkov za prácu navyše) je potrebné vyúčtovať každých 6 mesiacov od dátumu nástupu do zamestnania alebo v deň stanovený v rámci celého podniku a to tak, aby bolo možné si preniesť maximálne 60 hodín. Pokiaľ sa aplikuje aj bod 4.-7. (flexibilná pracovná doba), je možné preniesť spolu až 80 hodín (nadčasy, základné odpracované hodiny a hodiny odpracované navyše z flexibilného pracovného času vrátane príplatkov). Hodiny prevyšujúce tento rámec je potrebné vyplatiť (základ, z ktorého je potrebné vychádzať: hodinová mzda).

Hodiny odpracované navyše, ktoré má zamestnanec k dispozícii pri ukončení pracovného pomeru je potrebné navýšiť o štvrtinu a až tak vyplatiť (základ, z ktorého je potrebné vychádzať: hodinová mzda); žiadne navýšenie mzdy sa nevypláca v prípade prepustenia zamestnanca v prípade, ak sa zamestnanec previnil, v prípade, ak dal výpoveď zamestnanec alebo v prípade opustenia pracoviska bez udania dôvodu.

Dni pracovného voľna (predovšetkým 24. a 31. december)

9. Počas doby prenajímania zamestnancov platia ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktoré sa v takomto zmysle v rámci podniku zamestnávateľa aplikujú na porovnateľných zamestnancov, ako aj ostatné záväzné ustanovenia všeobecného charakteru platné v rámci podniku zamestnávateľa aj pre prenajímaných zamestnancov (aj vzhľadom na prípadné príplatky, atď.).

Pre dobu, keď sa zamestnanci neprenajímajú (prestoje), pri prenajímaní v podnikoch, v ktorých nie je nutné aplikovať kolektívnu zmluvu pre porovnateľný zamestnancov a pre takých zamestnancov, ktorí sú zamestnaní v podniku samotného zamestnávateľa, platí: 24. a 31. decembra končí pracovná doba v prípade pokračovania pri vyplácaní mzdy a pri normálnom pracovnom čase o 12.00 hod. Pokiaľ sa na základe požiadaviek podniku pracuje aj po 12.00 hod., prináleží za každú normálnu odpracovanú hodinu príplatok 100%.

VII. Nadčasy, práca v nedeľu a vo sviatok, prídavky a príplatky

1. Všetky ustanovenia kolektívnej zmluvy tohto charakteru, ktoré sa aplikujú v rámci podniku zamestnávateľa na porovnateľných zamestnancov (prípustnosť, odmeňovanie, atď.) platia – popri zákonných prepisoch – aj pre prenajímaných zamestnancov, avšak s nasledovnou odchýlkou: Vzhľadom na samostatnú úpravu nároku na osobitne vyplácanú mzdu (odseky XVI, XVII) sa neaplikujú ustanovenia kolektívnej zmluvy zamestnávateľa v súvislosti s vymeriavacím základom vzťahujúcim sa na nadčasy (delenie nadčasov). Základné odmeňovanie za nadčasy predstavuje hodinová mzda, ktorá zamestnancovi prináleží. Pri výhradnom prenajímaní zamestnancov do podnikov zaoberajúcich sa podnikaním v oblasti prepravy tovaru platia prípadné špeciálne pravidlá o vymeriavacom základe zakotvené v tejto kolektívnej zmluve (porovnaj s XVI/2 a XVII/1).

2. V prípade prenajímania zamestnancov do podnikov, v ktorých sa nevyužíva žiadna kolektívna zmluva pre porovnateľných zamestnancov, je potrebné pre živnosti v oblasti spracovávaného železa

a kovov aplikovať ustanovenia súvisiace s nadčasmi, prácou v nedeľu a vo sviatok, ako aj s prídavkami a príplatkami danej kolektívnej zmluvy.

Pre vymeriavací základ nadčasov platí však aj v takomto prípade vyššie uvedené ustanovenie.

Toto platí aj pre zamestnancov, ktorí sú zamestnaní v samotnom podniku prenajímateľa pracovných síl.

3. Pre zápočet naturálií platia ustanovenia kolektívnej zmluvy zamestnávateľa.

4. Čo sa týka príplatkov a vedľajších poplatkov platia okrem ustanovení zakotvených v kolektívnej zmluve aj ustanovenia zamestnávateľa stanovené zákonom, vyhláškou alebo úradne, ktoré presahujú rámec podniku.

VIII. Pravidlá pre prácu mimo podniku

A) V prípade vyslania zamestnávateľom:

1. O služobnej ceste hovoríme vtedy, keď je zamestnanec zamestnávateľom vyslaný z dôvodu práce mimo obvyklého, stáleho podniku zamestnávateľa alebo ak je vyslaný na služobnú cestu. Práca na stavenisku, atď. sa v každom prípade chápe ako práca mimo podniku zamestnávateľa. Nižšie uvedená stanovená náhrada osobných výdajov sa nevzťahuje na nárok na mzdu podľa § 10 odsek 1 tretia a štvrtá veta AÜG.

2. Denná mzda

V prípade pracovného času stráveného mimo podniku, ktorý je dlhší ako 5 hodín, prislúcha zamestnancovi denná mzda ako za normálny pracovný deň
vo výške 13,20 €.

V prípade pracovného času stráveného mimo podniku, ktorý je dlhší ako 9 hodín, prináleží zamestnancovi denná mzda ako za normálny pracovný deň
vo výške 22,00 €.

Pokiaľ si práca mimo obvyklého podniku vyžaduje prenocovanie zamestnanca alebo pokiaľ je takáto práca zamestnancovi nariadená, prináleží mu za každý deň denná mzda
vo výške.....26,40 €.

Denná mzda v takejto výške prináleží zamestnancovi aj vtedy, keď je prenocovanie mimo nariadené deň pred alebo v deň sviatku (prepočítanie mzdy za sviatok).

Prenocovanie mimo domova nie je možné nariadiť v prípade, ak je miesto zapojenia pracovnej sily vzdialené menej ako 120 km od bydliska zamestnanca. V takomto prípade platí pravidlo o prenocovaní len vtedy, ak je prenocovanie mimo domova zamestnanca vecne nevyhnutné – predovšetkým vtedy, ak od zamestnanca nie je možné očakávať, že sa vráti domov – a zamestnanec doloží skutočné prenocovanie mimo domova platným dokladom. Prenocovanie nie je možné nariadiť v čase víkendového odpočinku (žiadne prepočítavanie na víkendy). Je potrebné umožniť zamestnancovi, aby sa mohol vrátiť domov v posledný pracovný deň daného pracovného týždňa.

3. Nocľážné

Pokiaľ je od zamestnanca požadovaná práca mimo obvyklého podniku alebo ak mu je takáto práca nariadená v súlade s prípustnosťou (bod 2.), má zamestnanec nárok na nocľážné, pokiaľ nie je prenocovanie patričným spôsobom zabezpečené zamestnávateľom. Nocľážné prináleží zamestnancovi vo výške..... 15,00 €.

Pokiaľ zamestnanec nie je v stave, aby za túto sumu získal primerané ubytovanie, budú mu náklady spojené s nocľahom uhradené, ak ich doloží platným dokladom; zamestnanec sa musí zbytočným výdavkom navyše v takomto prípade vyhnúť.

4. Pokiaľ je v prípade práce mimo podniku zamestnávateľa potrebné použiť motorové vozidlo, je zamestnávateľ prenajímajúci pracovnú silu povinný určiť takéto vozidlo a nahradiť zamestnancovi náklady spojené s cestovaním.

5. Dovoľenka

Pokiaľ si práca zamestnanca vyžadovala pred nástupom na dovolenku prenocovanie mimo jeho domova alebo ak mu bola takéto práca v súlade s prípustnosťou nariadená (bod 2.), je potrebné mu náklady spojené s jeho návratom domov (verejné dopravné prostriedky) nahradiť aj vtedy, keď na cestu domov nenastúpi.

Náhrada cestovných nákladov nie je možná v prípade krátkych dovoleniek do 3 dní bez prepojenia na víkendy, na ktorých sa zamestnanec na jeho želanie so zamestnávateľom dohodli, a to ani vtedy, ak by pracovný výkon počas dovolenky nebol býval možný ani z dôvodov uvedených zamestnávateľom.

6. Ochorenia a úrazy, smrť

Pokiaľ zamestnanec ochorie počas práce mimo podniku zamestnávateľa, a ktorá si zároveň vyžaduje prenocovanie mimo jeho domova alebo ak mu takéto práca je nariadená, je zamestnancovi vyplatená – pokiaľ sa v blízkosti svojho pracoviska podrobí ošetrovaniu v nemocnici – tretina dennej mzdy. Nárok na nocľahné vzniká len v prípade, ak museli byť náklady zaň vyplatené. Pokiaľ chorý zamestnanec zostane na nariadenie lekára v domácej liečba v blízkosti jeho pracoviska, bude mu uhradená celková náhrada osobných výdavkov. Zákonné nároky zamestnanca nie sú v tejto súvislosti dotknuté.

Pokiaľ zamestnanec počas práce mimo obvyklého podniku zomrie, je zamestnávateľ povinný znášať náklady spojené s prevozom jeho tela.

Vyslanie zamestnanca do zahraničia prostredníctvom zamestnávateľa:

7. Vyslanie zamestnanca zamestnávateľom do zahraničia je prípustné len vtedy, pokiaľ s tým v konkrétnom prípade zamestnanec súhlasí.

Predtým, než zamestnanec začne pôsobiť v zahraničí, musí mu byť odovzdaný služobný list alebo písomná dohoda, ktorá musí v sebe zahŕňať úlohy uvedené v § 11 odsek 6 Z 1.-4. AÜG (viď Príloha I. – Vzor služobného listu).

8. V prípade vyslania zamestnancov zamestnávateľom do zahraničia majú zamestnanci nárok na dennú mzdu a na nocľahné vo výške 3. stupňa poplatkov zamestnancov v rámci spolkovej krajiny. Ďalej je potrebné zamestnancom uhradiť aj diéty spojené s vyslaním (za víza alebo overenie, atď.); avšak nie náklady spojené s vyhotovením cestovného pasu).

9. Za efektívnu dobu potrebnú na cestovanie v rámci normálneho pracovného času prináleží zamestnancovi hodinová mzda (priemerná mzda za úkolovú a prémiovú prácu) bez príspevkov a príplatkov.

10. Body 4., 5. a 6. je potrebné aplikovať logicky podľa konkrétneho prípadu. Prepadná lehota (odsek XIX) nezačína plynúť pred prvým pracovným dňom po vrátení sa zamestnanca zo zahraničia.

B) V prípade vyslania zamestnanca prenajímateľom pracovných síl do vzdialených podnikov zamestnávateľa:

11. O služobnú cestu sa ďalej jedná aj vtedy, pokiaľ je zamestnanec vyslaný zamestnávateľom prenajímajúcim pracovnú silu do podniku, ktorý je od jeho bydliska vzdialený viac než 60 km (vzdialenosť pri využití verejných dopravných prostriedkov).

V takomto prípade má zamestnanec nárok na náhradu cestovných nákladov spojených s cestovaním verejnými dopravnými prostriedkami, pokiaľ sa neaplikujú body 14.-16.

12. Pokiaľ je zamestnanec vyslaný do podniku, ktorý je od jeho bydliska vzdialený viac než 120 km (vzdialenosť pri využití verejných dopravných prostriedkov) a je mu nariadené aj prenocovanie, má nárok na dennú mzdu vo výške 26,40 € a tiež na nocľažné vo výške 15,- € (náhrada vyšších nákladov spojených s prenocovaním pri predložení platného dokladu), ako aj na úhradu cestovných nákladov spojených s odcestovaním a pricestovaním (bod 11.). Nariadenie prenocovania nie je možné uskutočniť na čas odpočinku cez víkend (žiadne prepočítavanie víkendov). Je potrebné zabezpečiť návrat zamestnanca domov v posledný deň pracovného týždňa. Ďalej je potrebné logicky uplatňovať body 5. a 6.

To isté platí aj nezávisle od vzdialenosti 120 km, pokiaľ zamestnancovi nie je umožnený návrat domov každý deň a zamestnanec doloží skutočné prenocovanie mimo svojho domova platným dokladom.

Denný návrat domov nie je možné zabezpečiť v prípade, ak čas potrebný na cestovanie prevyšuje hodinu a pol a prenocovanie je doložené platným dokladom.

V prípade vyslania zamestnancov do zahraničia logicky platia body 7.-10.

C) Služobné cesty zamestnancov, ktorí sú zamestnaný v podniku samotného zamestnávateľa:

13. O služobnej ceste hovoríme, ak zamestnanec prácu vykonáva mimo obvyklého, stáleho podniku prenajímateľa alebo ak je na takúto prácu vyslaný. Ustanovenia bodu 2.- 6. je potrebné logicky uplatniť. Celkovo platí odsek VIII kolektívnej zmluvy pre živnostníkov podnikajúci v oblasti spracovania kovov a železa.

D) Využívanie motorového vozidla zamestnanca:

14. Vo všetkých prípadoch súvisiacich s cestovaním platí: Pokiaľ je zamestnancovi nariadené zamestnávateľom využitie jeho súkromného motorového vozidla, má v rámci náhrady osobných nákladov nárok na kilometrovné, ktoré slúži na pokrytie nákladov spojených s údržbou a využitím motorového vozidla.

Výška kilometrovného sa určuje nasledovne:

do 15.000 km.....	0,42 €
nad	0,40 €

Nižšia sadzba kilometrovného prináleží zamestnancovi od momentu prekročenia stanovenej hranice kilometrov. Pokiaľ časť nákladov znáša priamo zamestnávateľ (napríklad pohonné hmoty, poistenie, opravy), je potrebné kilometrovné patrične znížiť. Pri takomto znižovaní je potrebné držať sa kľúča zverejneného Združením motorových vozidiel.

Pokiaľ sa obchodný rok v rámci podniku líši od skutočného kalendárneho roku, je možné pri vyúčtovaní kilometrovného vziať do úvahy obchodný rok namiesto kalendárneho roka. Okrem toho je možné dohodnúť sa v rámci podniku aj na iných časových obdobiach, ako napríklad od nástupu zamestnanca do zamestnania.

15. Od povolenia na vyúčtovanie kilometrovného nie je možné odvodzovať služobný príkaz na využitie osobného motorového vozidla. Vyúčtovanie kilometrovného nie je predpokladom

uplatnenia nároku presahujúceho kilometrovné, ako ani nárok na úhradu škody zo strany zamestnávateľa, ktorý vzniká na základe využívania osobného motorového vozidla zamestnancom.

Pokiaľ je však zamestnancovi činnosť nariadená tak, že jej predpokladom je využitie jeho súkromného motorového vozidla, čím použitie tohto vozidla spadá do okruhu činnosti zamestnávateľa, zostáva nárok v prípade škody spôsobenej dopravnou nehodou na osobnom vozidle zamestnanca vyplývajúce z AGB a zo zákona o povinnom ručení zamestnanca nedotknuté.

16. Vyúčtovanie kilometrovného sa musí udiať písomne formou záznamu odjazdených kilometrov. Podľa požiadaviek zamestnávateľa je zamestnanec povinný toto vyúčtovanie vyhotoviť buď po každej ceste alebo v istých časových intervaloch. O najjazdených kilometroch je potrebné viesť knihu jász, ktorá sa odovzdáva na požiadanie ale samozrejme aj na konci kalendárneho alebo obchodného roka, respektíve je potrebné ju odovzdať na vyúčtovanie v prípade, ak pracovník odchádza zo zamestnania. Vedenie takejto knihy môže zamestnávateľ požadovať aj vtedy, ak bolo so zamestnancom dohodnuté pravidlo o paušále.

Zamestnanec je povinný účtovnú evidenciu uskutočniť najneskôr mesiac po termíne, kedy bolo predloženie dohodnuté alebo nariadené. Pre prípad nárokov logicky platí odsek XIX, pričom ako termín splatnosti sa chápe posledný deň vyššie spomínanej mesačnej lehoty.

IX. Minimálna mzda

1. Základná mzda (Minimálna hodinová mzda)

Tak ako počas trvania prenájmania pracovných síl, tak aj v časoch, kedy sa pracovné sily neprenajímajú (prestoje) nesmie byť hodinová mzda v žiadnom prípade nižšia ako je minimálna mzda, ktorá sa má vyplácať na základe nasledovných ustanovení, po zrazení zamestnaneckého príspevku na ďalšie vzdelávanie podľa odseku XVa bod 3. Nižšie uvedené minimálne mzdy platia ďalej aj pre tých zamestnancov, ktorí sú zamestnaní v podniku samotného prenajímateľa pracovných síl.

BG F Technici	16,28 €
BG E Kvalifikovaní odborní zamestnanci	13,22 €
BG D Odborní zamestnanci	11,53 €
BG C Kvalifikovaní zamestnanci	10,25 €
BG B Vyškolení zamestnanci.....	9,12 €
BG A Nevyškolení zamestnanci (v 1. roku príslušnosti k podniku)	8,53 €

2. Charakteristické znaky pracovnej skupiny

Pracovná skupina F – Technici:

Zamestnanci s dlhoročnou zamestnaneckou praxou v pracovnej skupine E, ktorí sú schopní samostatne realizovať obsahovo tak náročné práce, že sú preto ich praktické a teoretické odborné znalosti, ktoré preyšujú rámec vzdelávania zamestnancov (učňovská záverečná skúška) alebo rovnocenného vzdelania ukončeného skúškou, na základe ktorých uvádzajú do praxe svoje odborné vedomosti, predpokladom k tomu, aby mohli niesť za svoju prácu zodpovednosť.

Uvedené kvalifikácie je potrebné aj patrične vedieť doložiť.

Pracovná skupina E – Kvalifikovaní odborní zamestnanci:

Ukončené odborné vzdelanie (učňovská záverečná skúška) alebo rovnocenné vzdelanie ukončené skúškou, významné odborné znalosti; schopnosť vykonávať samostatne a uvedomujúc

si svoju zodpovednosť všetky práce týkajúce sa daného zamestnania po krátkej inštrukcii pri zohľadnení ekonomických hľadísk.

Schopnosť nasadiť dojednané pracovné sily a realizovať poradenstvo zákazníkov.

Pracovná skupina D – Odborní zamestnanci:

Ukončené odborné vzdelanie (učňovská záverečná skúška) alebo rovnocenné vzdelanie ukončené skúškou, aj učňovská záverečná skúška v technologicky príbuzných, resp. technologicky podobných zamestnaniach; schopnosť vykonávať uvedomujúc si svoju zodpovednosť práce týkajúce sa daného zamestnania po krátkej inštrukcii.

Pracovná skupina C – Kvalifikovaní zamestnanci:

Kvalifikovaní zamestnanci so vzdelaním spĺňajúcim zámer zamestnávateľa, patričnými pracovnými skúsenosťami a schopnosťou vykonávať prácu uvedomujúc si svoju zodpovednosť.

Pracovná skupina B – Vyučení zamestnanci:

Zamestnanci so vzdelaním spĺňajúcim zámer zamestnávateľa, patričnými pracovnými skúsenosťami a zodpovednosťou. Ďalej nevyučení zamestnanci po prvom roku príslušnosti k danému podniku.

Pracovná skupina A – Nevyučení zamestnanci:

Zamestnanci bez účelu spĺňajúceho zámer zamestnávateľa, ktorí sú zamestnávaní na tie najjednoduchšie činnosti, v 1. roku príslušnosti k danému podniku.

Zamestnancov s ukončeným odborným vzdelaním (učňovská záverečná skúška) je potrebné zaradiť do jednotlivých zamestnaneckých skupín odborných zamestnancov, avšak len v tom prípade, ak realizujú práce skutočne a vyslovene len mimo svojho vyučeného zamestnania a mimo technologicky príbuzných, resp. technologicky podobných zamestnaní.

Pracovné skupiny figurujúce v kolektívnej zmluve sa dajú na základe dohody s podnikovou radou rozšíriť, pričom je možné presiahnuť minimálnu sadzbu stanovenú pre takéto pracovné skupiny. Je však potrebné zvoliť také značenie pracovnej skupiny, ktoré jasne a jednoznačne ozrejmi súvislosť s príslušnými pracovnými skupinami figurujúcimi v kolektívnej zmluve. Na každú z týchto podnikových pracovných skupín sa musia vzťahovať minimálne ustanovenia kolektívnej zmluvy.

3. Mzda prenajímaných pracovných síl

Počas trvania prenajímania pracovných síl vzniká nárok na vyplácanie mzdy, ktorá sa podľa kolektívnej zmluvy vypláca v rámci podniku porovnateľným zamestnancom za porovnateľné činnosti (prípadne na základe sadzby, tarify pre minimálnu mzdu, zákona, nariadenia, atď.), pokiaľ je táto mzda vyššia, než minimálna mzda/základná mzda uvedená v bodoch 1. a 2. Pre prípad, že v podniku zamestnávateľa chýba regulácia mzdy stanovená nariadením a uvedená v kolektívnej zmluve alebo zákonná regulácia mzdy, má zamestnanec nárok na mzdu prináležiacu porovnateľným zamestnancom za porovnateľnú činnosť v rámci podniku zamestnávateľa, ktorá sa im vypláca na základe ostatných záväzných ustanovení všeobecného charakteru, pokiaľ je táto mzda vyššia, než minimálna mzda/základná mzda uvedená v bodoch 1. a 2.

V prípade prenajímania pracovných síl v rámci podniku, v ktorom platí pre porovnateľných zamestnancov kolektívna zmluva, ktorá bola uzatvorená jedným zo spolkov uvedených v bode

4., predstavuje výška mzdy pri prenajímaní pracovných síl sumu uvedenú v prvej vete kolektívnej zmluvy.

Pre nevyučených zamestnancov	106 %
pre vyučených zamestnancov	110 %
pre odborných zamestnancov	114 %

Pre podniky, na ktoré sa vzťahuje vyššie uvedený odsek, platí: Pokiaľ je v ustanoveniach podniku alebo v iných písomných ustanoveniach medzi zamestnávateľom a podnikovou radou zamestnávateľa regulovaná výška mzdy pre zamestnancov, predstavuje výška mzdy pri prenajímaní pracovných síl sumu uvedenú v prvej vete kolektívnej zmluvy.

Pre nevyučených zamestnancov	111 %
pre vyučených zamestnancov	115 %
pre odborných zamestnancov	119 %

Každý zamestnanec musí byť zaradený do jednej z týchto troch kategórií. Pri ich zaradení sú rozhodujúce ustanovenia uvedené v kolektívnej zmluve zamestnávateľa, pričom všetky pracovné skupiny sa chápu ako pracovné skupiny pre vyučených zamestnancov, ktorí spĺňajú požiadavky uvedené v BG C až BG B, a zároveň všetky pracovné skupiny sa chápu ako pracovné skupiny odborných zamestnancov, ktorí spĺňajú požiadavky uvedené v BG F až BG D (odsek IX bod 2.).

Zvýšenie mzdy prenajímaných pracovníkov sa nevzťahuje na základe vyššie uvedených odsekov na dobu skúšobného mesiaca a tiež v tom prípade, ak je zamestnanec vyslovene prenajímaný na vykonávanie prác mimo podniku (odsek VIII bod 1.-10.) a ak je to uvedené v informácii o nasadení pracovných síl (§ 12 AÜG) (preto je tu nárok na úhradu osobných nákladov pri pracovnom výkone).

4. Referenčné združenia

Referenčnými združeniami v zmysle bodu 3. sú:

Odborové združenia banských závodov a priemyslu zaoberajúceho sa výrobou a spracovaním železa, priemyslu zaoberajúceho sa zlievarenstvom, priemyslu zaoberajúceho sa výrobou a spracovaním neželezných kovov, strojárskemu priemyslu a priemyslu zaoberajúceho sa výrobou výrobkov z kovu (vrátane priemyslu zaoberajúceho sa výrobou oceľových konštrukcií), motorového priemyslu, podnikov zaoberajúcich sa zásobovaním plynu a tepla (pre všetky tieto platí od 1.5. 2007 bod 4a.), pre elektrický a elektrotechnický priemysel (od 1.5. 2005 platí bod 4a.), priemyslu zaoberajúceho sa výrobou a spracovaním minerálnych olejov (od 1.2. 2009 platí bod 4a.), združenie podnikov zaoberajúcich sa výrobou elektrickej energie (od 1.2.2009 platí bod 4a.), plynového priemyslu; priemyslu zaoberajúceho sa výrobou stavebných kameňov a keramického priemyslu; chemického priemyslu a papierového priemyslu, ďalej kompletného poistenia vozidiel v prípade stavebného priemyslu a spolkové cechy zastrešujúcich stavebné živnosti vzhľadom na kolektívnu zmluvu, stavebným priemysel a stavebné živnosti, ako aj združenie tlačovej techniky a mediálnej techniky.

4a. Mzda prenajímaných pracovníkov v oblasti kovového, elektrického a ropného priemyslu, ako aj v oblasti hospodárenia s elektrinou:

a) Ustanovenia týchto bodov platia od 1.5. 2005 pre prenajímané pracovné sily v oblasti elektrického a elektrotechnického priemyslu, pričom platia od 1.5.2007 aj pre odborové zväzy kovového priemyslu, ktoré sú nasledovné: banské závody a priemysel zaoberajúci sa výrobou železa, zlievarenstvo, priemysel zaoberajúci sa výrobou a spracovaním neželezných kovov, strojársky priemysel a priemysel zaoberajúci sa výrobou kovových výrobkov (vrátane priemyslu zaoberajúceho sa výrobou železných konštrukcií), motorový priemysel, ako aj podniky zaoberajúce sa zásobovaním plynu a tepla, a tieto platia od 1.2.2009 aj pre rakúsky ropný priemysel a združenie podnikov zaoberajúcich sa výrobou elektrickej energie.

b) Na rozdiel od bodu 3 predstavuje výška mzdy prenajímaných pracovníkov v prípade prenajímania pracovných síl v rámci podniku, v ktorom platí pre porovnateľných zamestnancov niektorá z kolektívnych zmlúv uvedených v bode 4a. písmeno a), sumu uvedenú v prvej vete bodu 3. kolektívnej zmluvy.

Pre nevyučených zamestnancov	109 %
pre vyučených zamestnancov	113 %
pre odborných zamestnancov	118 %

Pokiaľ je v celozávodnej zmluve alebo v iných písomných ustanoveniach medzi zamestnávateľom a podnikovou radou zamestnávateľa regulovaná mzda zamestnancov a obvyklá pre podniky, predstavuje výška mzdy prenajímaných pracovníkov v prípade vyučených zamestnancov, nevyučených zamestnancov a pre odborných zamestnancov suma uvedená v prvej vete bodu 3. kolektívnej zmluvy.

Pre nevyučených zamestnancov	113,0 %
pre vyučených zamestnancov	116,5 %
pre odborných zamestnancov	119,8 %

c) Pokiaľ je zamestnanec prenajímaný vyslovene len na vykonávanie práce mimo podniku (odsek VIII body 1.-10.) a pokiaľ je to uvedené v informácii o nasadení pracovných síl (§ 12 AÜG) (vzniká tu nárok na úhradu osobných nákladov pri pracovnom výkone), predstavuje výška mzdy prenajímaného pracovníka

v prípade nevyučených a vyučených zamestnancov	103%
v prípade odborných zamestnancov	104%

sumu uvedenú v prvej vete bodu 3. kolektívnej zmluvy.

d) Zamestnanci, ktorí vykonávajú prácu v rámci úkolového alebo iného mzdového systému na základe výkonu, alebo zamestnanci, ktorí sú platení na základe prémiei typických pre podniky (odsek XII), majú nárok na referenčný príplatok vo výške mzdy uvedenej v prvej vete bodu 3. kolektívnej zmluvy.

Pre nevyučených zamestnancov	3 %
pre vyučených zamestnancov	4 %
pre odborných zamestnancov	5%

e) Pokiaľ je minimálna mzda uvedená podľa písmena b-d v kolektívnej zmluve, ktorá bola uzatvorená jedným zo združení uvedených v písmene a, je potrebné pre jej výpočet vždy brať za základ základný stupeň danej pracovnej skupiny. Ustanovenia takejto kolektívnej zmluvy o postúpení, kompetenčnom príplatku a objeme pracovného výkonu (distribučný objem) nie je potrebné aplikovať.

5. Primeraná mzda obvyklá na danom mieste

Celkovým vyplatením minimálnej mzdy/základnej mzdy (bod 1. a 2.), pri zohľadnení ustanovení o odmene v prípade prenajímania pracovných síl, prináleží prenajímanému zamestnancovi primeraná odmena obvyklá na danom mieste.

6. Odmena za dobu, kedy sa pracovné sily neprenajímajú

Počas doby, kedy sa prenajímané pracovné sily nevyužívajú, je zamestnanec povinný byť pre zamestnávateľa k dispozícii v dobe obvyklého pracovného času neprekračujúceho 38,5 hodín týždenne, teda v dobe normálneho pracovného času (telefónne číslo alebo adresa). V prípade, že to zamestnávateľ vyžaduje, je zamestnanec povinný osobne sa k nemu dostaviť a to raz denne. Ďalej je zamestnanec povinný v danom prípade pre prenajímateľa pracovných síl vykonať činnosti vyplývajúce mu z pracovnej zmluvy.

Počas doby, kedy sa pracovné sily neprenajímajú, má zamestnanec nárok na vyplatenie 7,7 odpracovaných hodín denne na základe priemernej mzdy za posledných 13 týždňov. Pokiaľ počas posledných 12 mesiacov, resp. od začiatku zamestnaneckého pomeru ako skráteného pracovného úväzku, potom je potrebné zamestnancovi vyplatiť príslušnú časť (odmena za 7,7 odpracovaných hodín delené 38,5 a vynásobené priemernou týždennou mzdou za posledných 12 mesiacov, vrátane nadčasov).

Počas doby využívania navyše odpracovaných hodín (nadčasy, základné hodiny a využívanie navyše odpracovaných hodín z flexibilnej pracovnej doby vrátane príplatkov) netrvá zamestnancovi povinnosť byť pre zamestnávateľa zastihnutelným.

X. Pojem zárobok

Zárobok je mzda za prácu, v prípade miezd odvíjajúcich sa od výkonu podľa § 96 odsek 1 číslo 4 ústavného zákona o zamestnaní stanovených priemerom získaným za 13 týždňov na základe normálneho pracovného času. V prípade pracovnej pohotovosti je v prípade dohodnutého predĺženého pracovného času potrebné vziať túto skutočnosť do úvahy.

Do mzdy je potrebné zahrnúť:

Všetky príspevky a príplatky, ako špeciálne príplatky za prácu v znečistenom prostredí, za prácu v sťažených podmienkach a nebezpečných podmienkach, za montážnu prácu, prácu na zmeny a prácu v noci, za prácu v nedeľu a vo sviatok, ako aj príplatok pre vedúceho skupiny pracovníkov a odmenu za prácu mimo podniku prenajímateľa pracovných síl, ale nie vždy úhradu osobných nákladov (denné peniaze a nocľažné, ako aj náhrada cestovných nákladov).

Pokiaľ sa príspevky a príplatky netýkajú zamestnanca v pravidelných intervaloch, je potrebné ich vypočítať podľa priemeru za posledných 13 týždňov.

XI. Spôsob, ako v podniku podávať návrhy

Ohľadne odmien za zlepšovacie návrhy je možné dohodnúť sa vo forme ustanovení daného podniku podľa § 97 odsek 1 číslo 14 ústavného zákona o zamestnaní.

XII. Úkolová a prémieová práca

Pokiaľ sú zamestnanci zainteresovaní aj do takých prác v rámci podniku zamestnávateľa, ktoré sa vykonávajú ako úkolové alebo v rámci určitého mzdového systému založeného výkone, alebo ak sú zamestnanci vyplácaní vo forme prémieí typických pre daný podnik, je potrebné po uplynutí 4 týždňov, podľa rozhodnutia prenajímateľa pracovných síl, buď vyplatiť úkolovú mzdu typickú pre podnik, resp. vyplatiť mzdu a prémie typické pre daný podnik alebo zamestnancom zvýšiť mzdu vyplácanú porovnateľným zamestnancom zamestnaným v podniku zamestnávateľa vyplývajúcu z kolektívnej zmluvy o 30 % a to bez navýšenia podľa odseku IX bod 3., resp. 4a, písmeno b, c.

Nezávisle od zvolenej mzdy vyplácanej za úkolovú alebo prémieovú prácu je potrebné vyplatiť referenčný príplatok podľa odseku IX bod 4a. písmeno d.

Pokiaľ sa prenajímateľ pracovných síl nerozhodne v lehote prvých 4 týždňov od oboznámenia sa s touto skutočnosťou, platí 30%-né paušálne zvýšenie.

V prípade práce na výrobnnej linke, ktorá sa odvíja od úkolu a výkonu, logicky platia vyššie uvedené ustanovenia.

XIII. Prémieová práca

Neplatí od 1.1. 2005 – vid' odsek XII

XIV. Vyúčtovanie a vyplatenie

1. Zúčtovacím obdobím je kalendárny mesiac. Výplatný termín je potrebné dohodnúť medzi zamestnávateľom a podnikovou radou – pokiaľ táto neexistuje, je potrebné je dohodnúť so zamestnancami (§ 11 odsek 1 číslo 1 AÚG), pričom výplata, resp. prevod mzdy na účet zamestnanca musia byť zrealizované najneskôr k 15. nasledujúceho mesiaca.

Prípadná jednorazová akontácia (záloha) mesačnej mzdy je bez poplatkov a teda zdarma. Výnimku predstavujú výdavky a poplatky spojené s peňažným stykom.

2. Zamestnanec má nárok na prehľadné písomné vyúčtovanie. Toto musí vykazovať predovšetkým:

- a) zúčtovací mesiac,
- b) doklad o hodinách odpracovaných z hľadiska času, o úkolovo, resp. prémiovo odpracovaných hodinách a odmenu za ne,
- c) nadčasy,
- d) príspevky, resp. príplatky,
- e) osobite vyplatené čiastky,
- f) Odmenu za výkon v prípade prekážky v práci, dovolenku, atď.
- g) úhradu osobných nákladov (denné peniaze, nocľahné, úhrada cestovných nákladov),
- h) vymeriavací základ pre príspevok do dôchodkového fondu zamestnancov a príspevok za odvedený výkon,
- i) odvody a ich vymeriavací základ,
- j) rozpis použitých skratiek, resp. kódov
- k) pri príspevku zamestnanca na ďalšie vzdelávanie podľa odseku XVa („fond vzdelávania“)

3. Pri využívaní flexibilného pracovného času a pri časovej kompenzácii za odpracované základné hodiny v rámci nadčasov je potrebné zamestnanca každý mesiac písomne informovať o rozdieli medzi normálnym pracovným časom a skutočne odpracovaným pracovným časom (+/- hodiny).

4. Toto vyplácanie sa realizuje podľa dohody a regulované tak, aby nedochádzalo k predĺžovaniu pracovného času.

Zamestnanec je povinný okamžite po prevzatí skontrolovať, či je jemu vyplatená čiastka v poriadku. Pokiaľ sa táto nezhoduje s čiastkou uvedenou na výplatnej páske, je zamestnanec povinný toto okamžite nahlásiť osobe, ktorá je za vyplatenie zodpovedná. Neskoršie reklamácie sa nezohľadňujú.

XV. Odmena v prípade prekážky v práci

Nárok na mzdu pri ochorení

1. Do výpočtu nárokov je podľa EFZG potrebné zahrnúť aj nadčasy, pokiaľ boli tieto vykonané za posledných 13 vyúčtovaných týždňov (alebo 3 mesiacov) pred vyskytnutím sa prekážky v práci v minimálnej dĺžke 7 týždňov alebo ak boli zahrnuté do mzdy, ktorá sa naďalej vyplácala. Týždne, v ktorých došlo k absencii bez nároku na mzdu, je potrebné vylúčiť. Zohľadnených 13 týždňov (3 mesiace) je potrebné tiež brať za základ výpočtu priemernej mzdy.

Ostatné prípady, kedy sa odmena vypláca

2. Zamestnanec má nárok na uvoľnenie z práce v prípade mzdy, ktorá sa naďalej vypláca, pokiaľ je mu bránené vo výkone práce v nasledovných prípadoch:

V príležitosti úmrtia a účasti na pohrebe jedného z rodičov, manžela/manželky, registrovaného partnera v zmysle EPG alebo životného partnera, ako aj v prípade dieťaťa. V prípade nevlastných

alebo adoptovaných detí len vtedy, ak tieto so zamestnancom žili v spoločnej domácnosti: 3 pracovné dni.

Pri príležitosti uzavretia vlastného manželstva alebo registrovania v zmysle EPG: 3 pracovné dni.

Pri príležitosti úmrtia alebo účasti na pohrebe sestry, brata, nevlastného alebo adoptovaného dieťaťa, resp. alebo nevlastného rodiča, starého rodiča a svokry alebo svokra, resp. rodiča registrovaného partnera, aj keď nežili so zamestnancom v spoločnej domácnosti. V prípade ostatných rodinných príslušníkov len vtedy, ak žili so zamestnancom v spoločnej domácnosti: 1 pracovný deň.

V prípade pôrodu manželky, registrovanej partnerky v zmysle EPG, resp. družky: 1 pracovný deň.

V prípade účasti na zariaďovaní pohrebu, ak sa toto uskutočňuje so súhlasom zamestnanca: preukázateľne potrebný čas.

V prípade sťahovania spolu s vlastným hmotným majetkom, ako napr. nábytok: 2 pracovné dni.

V prípade uzavretia manželstva dieťaťa, nevlastného dieťaťa alebo adoptovaného dieťaťa zamestnanca, resp. dieťaťa registrovaného partnera v zmysle EPG: 1 pracovný deň.

V prípade uzavretia manželstva brata alebo sestry, pokiaľ to pripadá na jeden pracovný deň zamestnanca: 1 pracovný deň.

Tieto nároky na uvoľnenie z práce prináležia zamestnancovi – pokiaľ vyššie nie je uvedené inak – aj vtedy, keď daná udalosť pripadá na deň pracovného voľna zamestnanca. V každom prípade sa tieto dni, kedy je zamestnanec uvoľnený z práce, musia tráviť v súlade s danou udalosťou.

3. Zamestnanec si ďalej zachováva nárok na vyplatenie mzdy, ak je mu v pracovnom výkone bránené po pomerne krátku dobu na základe iných dôležitých okolností, ktoré sa týkajú jeho osoby, ktoré si však sám nezavinil.

Toto platí predovšetkým v prípade vyhľadania lekárskej pomoci, zubára alebo zdravotného strediska, pokiaľ toto nie je možné uskutočniť mimo pracovného času. Sem patrí aj návšteva úradov, správnych orgánov, ako aj súdov, ako aj prvá účasť na skúškach na získanie vodičského oprávnenia (okrem triedy A).

Pokračovanie vo vyplácaní mzdy odpadá, ak zamestnanec na základe verejnoprávných predpisov získa plnú náhradu. Ďalej nevzniká nárok v zmysle tohto odseku pre starostlivosť o dieťa mladšie ako 12 rokov v prípade uvoľnenia z práce na 2. týždeň pre starostlivosť oňho (§ 16 odsek 2 UriG).

Stavební robotníci – Náhrada škody v prípade nepriaznivého počasia

4. Pokiaľ pracovným pomer podlieha zákonu o náhrade škody zamestnancovi v prípade nepriaznivého počasia, vznikajú v prípade zlého počasia (§ 3 BschEG) v ňom stanovené nároky.

Opatrenia vzhľadom k vzdelaniu pre povolania zamerané na opatrovatelstvo a ošetrovatelstvo

5. Pokiaľ sú v súvislosti so zamestnaniami zameranými na opatrovatelstvo a ošetrovatelstvo zákonne predpísané opatrenia ohľadne vzdelávania a ďalšieho vzdelávania a tiež ohľadne získania oprávnenia na vykonávanie tohto zamestnania, vzniká po minimálne 3 mesiacoch príslušnosti zamestnanca k danému podniku v prípade ich návštevy, nárok na uvoľnenie z práce na 8 hodín za jeden pracovný rok pri pokračovaní vo vyplácaní mzdy.

XVa. Ďalšie vzdelávanie

1. Povinnosť podporovať ďalšie vzdelávanie

Každý zamestnávateľ je povinný postarať sa o ďalšie vzdelávanie zamestnancov, ktorých zamestnáva za účelom prenajímania pracovných síl (avšak nevzniká žiaden osobný právny nárok). Pritom je obzvlášť potrebné dbať na požiadavky súvisiace so zamestnankyňami, ako aj staršími zamestnancami. Zamestnávateľ musí navrhnúť primerané opatrenia a musí nato sám vynaložiť sumu stanovenú v bode 3. a 4. alebo zaplatiť svojím zamestnancom vzdelávanie Aufleb v spoločnom zariadení založenom/požadovanom stranami kolektívnej zmluvy, ako aj podporu v nezamestnanosti a podporu vo vzdelávaní v prípade práce na dobu určitú od vyššie uvedenej spoločnosti (Aufleb spol. s r. o.) - pre tieto účely.

2. Cieľ a obsah opatrení ohľadne ďalšieho vzdelávania

Opatrenia ohľadne ďalšieho vzdelávania v zmysle tohto odseku musia byť primerané a viesť k skutočnému zlepšeniu využiteľnosti zamestnancov a zamestnankyň, osobitne vzhľadom na kontinuitu ich zamestnania a požadovanú vyššiu kvalifikáciu. Náklady spojené s kurzom musia zodpovedať cenám bežným na trhu. Kurzy vo vyššie uvedenom zmysle, ktorú sú zahrnuté v databáze ďalšieho vzdelávania AMS alebo ktoré sú organizované prostredníctvom bfi, resp. wifí, zásadne spĺňajú tieto predpoklady. V prípade ostatných kurzov je potrebné docieliť, aby táto skutočnosť bola hodnoverná. V žiadnom prípade neplatia ako opatrenia ohľadne ďalšieho vzdelávania v zmysle tohto bodu opatrenia ohľadne vyšškolenia, inštruktáže a zaučenia pre konkrétne pracovisko.

3. Výpočet výšky minimálnych výdajov

Vždy k poslednému dňu kalendárneho mesiaca je potrebné zistiť presný počet existujúcich pracovných pomerov. Pritom sa počítajú len tie pracovné pomery zamestnancov, ktorí vyhlásili, že súhlasia so svojím prenajímaním ako pracovných síl a ktorí boli zároveň aj skutočne ako pracovné sily prenajímaní. Naďalej sa nezohľadňujú, tak pri výpočte minimálnych nákladov, ako aj pri prípadných nárokoch tie pracovné pomery, ktoré neprekročili hranicu bezvýznamnosti v danom kalendárnom mesiaci.

Na každý takýto pracovný pomer je potrebné mesačne vynaložiť sumu 3,16 € na ďalšie vzdelávanie. Táto suma je dotovaná každým zamestnávateľom vo výške 2,50 € a každým zamestnancom vo výške 0,66 € netto.

Suma takto vypočítanej mesačnej hodnoty sa rovná minimálnej výške príspevku, ktorý je potrebné použiť v priebehu kalendárneho roka.

4. Započítanie nákladov spojených s ďalším vzdelávaním v súvislosti s minimálnymi nákladmi

Do plánovaných minimálnych nákladov sa započítavajú všetky vecné náklady spojené s opatreniami ohľadne ďalšieho vzdelávania. Započítateľné je ďalej aj polovica brutto mzdy, ktorá pripadá na celé trvanie ďalšieho vzdelávania, pokiaľ si opatrenie ohľadne ďalšieho vzdelávania vyžiadalo minimálne 15,4 pracovných hodín.

Náklady spojené s opatreniami ohľadne vzdelávania a ďalšieho vzdelávania počas plynutia výpovednej lehoty alebo po skončení pracovného pomeru nie sú započítateľné.

5. Nevyčerpanie, resp. prekročenie plánovaných nákladov

Nevyčerpanie, resp. prekročenie plánovaných nákladov určených na podporu vzdelávania v prípade pracovného pomeru na dobu určitú je potrebné zaznamenať kvartálne. Pokiaľ

započítateľné náklady pre opatrenia ohľadne ďalšieho vzdelávania (bod 4.) nedosiahnu v danom kalendárnom roku sumu stanovenú v bode 3, je potrebné zvýšnú sumu bez vyzvania previesť v zmysle § 2 odsek 2 Z 6 ArbVG na účet poverenej a paritne vedenej spoločnosti Aufleb spol. s r. o. do 31.1. nasledujúceho roka.

Na sumy neprevedené v uvedenej lehote bude spoločnosť Aufleb spol. s r. o. upozorňovať a vymáhať súdnou cestou!

6. Oznamovacia a informačná povinnosť

Zamestnávateľ je povinný po skončení každého kalendárneho roka, najneskôr však k poslednému dňu nasledujúceho mesiaca spoločnosti Aufleb spol. s r. o. sprostredkovať nasledovné zoznamy:

- Kvartálne vyúčtovanie počet pracovných pomerov trvajúcich k poslednému dňu daného mesiaca;
- Z nich vyplývajúcu výšku minimálnych nákladov spojených s ďalším vzdelávaním;
- Súpis uskutočnených opatrení ohľadne ďalšieho vzdelávania, vždy spolu so zadaním obsahu opatrenia súvisiaceho s ďalším vzdelávaním a so zadaním miesta, kde bol kurz realizovaný, počtom účastníkov, sumou vecných nákladov a sumou započítateľných nákladov spojených s vyplatením mzdy, ako aj so zadaním trvania opatrenia súvisiaceho s ďalším vzdelávaním (počet pracovných hodín na jedného účastníka), ako aj so zadaním začiatku a prípadného konca posledného prenájomu pracovných síl pred účasťou na školení;
- Hlásenia sa podávajú výlučne v online-systéme www.aufleb.at.

Okrem toho sú zamestnávatelia povinní spoločnosti Aufleb spol. s r. o., ako aj všetkým stranám kolektívnej zmluvy oznamovať každú požadovanú informáciu a umožniť im priamo na mieste náhľad do všetkých súvisiacich podkladov (viď príloha IV, protokol z 23.11.2011, strana 47).

Spoločnosť Aufleb spol. s r. o. musí nahliadnutím do týchto dokumentov poveriť hospodárskeho kontrolóra viazaného mlčanlivosťou.

7. Podpora ďalšieho vzdelávania prostredníctvom spoločnosti Aufleb spol. s r. o.

Spoločnosť Aufleb spol. s r. o. je povinná od začiatku kalendárneho roka 2008 poskytnúť podnikom v súlade s výškou použitých prostriedkov podporu, použiť vyššie sumy pre ďalšie vzdelávanie ich prenájomných zamestnancov, ako je to stanovené v bode 3. Môže aj sama realizovať náležité opatrenia ohľadne ďalšieho vzdelávania. Pritom je potrebné prednostne zohľadniť tie podniky, ktoré realizujú špeciálne podporné opatrenia pre ženy a starších zamestnancov. Všetko ostatné je povinná stanoviť spoločnosť Aufleb spol. s r. o. v Pravidlách určujúcich poskytovanie podpory; tento si vyžaduje súhlas všetkých strán kolektívnej zmluvy a musí byť zverejnený na internete.

8. Ustanovenia odseku XVa sú zatiaľ časovo obmedzené do 31.12. 2013.

XVI. Dovolenka a príplatok za dovolenku

1. Počas prenájomu pracovných síl platia pre prenájomných zamestnancov zákonné ustanovenia a ustanovenia vyplývajúce z kolektívnej zmluvy platné pre porovnateľných zamestnancov zamestnaných v podniku zamestnávateľa, ako aj ostatné záväzné ustanovenia všeobecného charakteru, ktoré sa vzťahujú na aspekty dovolenky.

Do výpočtu mzdy za dovolenku je potrebné zahrnúť aj nadčasy, pokiaľ tieto boli odpracované za posledných 13 vyúčtovaných týždňov (alebo 3 mesiacov) pred nástupom zamestnanca na dovolenku v minimálnej dĺžke 7 týždňov alebo ak boli zahrnuté do pokračovania vo vyplácaní

mzdy. Týždne, kedy sa vyskytla neprítomnosť na pracovisku je potrebné vylúčiť. Zohľadnených 13 týždňov (3 mesiacov) je potrebné položiť za základ pri výpočte priemernej mzdy.

Príplatok za dovolenku

2. Namiesto ustanovení ohľadne príplatku za dovolenku v kolektívnej zmluve zamestnávateľa tu jednotne platí nasledovné:

Zamestnanci, ktorí podliehajú BUAG z hľadiska vecného rozsahu regulácie dovolenky, majú v ňom zohľadnený nárok na príspevok zamestnávateľa na financovanie dovolenky a príplatok za dovolenku. Všetci ostatní zamestnanci majú v každom kalendárnom roku, okrem náhrady mzdy za dovolenku vyplývajúcu zo zákona, aj nárok na príplatok za dovolenku. Tento príplatok za dovolenku predstavuje bez ohľadu na trvanie príslušnosti zamestnanca k danému podniku jeden mesačný plat na základe 6-mesačnej priemernej mzdy vrátane všetkých nadčasov (1/6 sumy miezd za posledných 6 plných kalendárnych mesiacov pred splatnosťou; časy spadajúce do tohto obdobia bez nároku na mzdu je potrebné v danom prípade vylúčiť a deliteľa primerane znížiť). Pokiaľ až do doby splatnosti dochádzalo k prenajímaniu pracovných síl výlučne do podnikov zamestnávateľov zaoberajúcich sa podnikaním v oblasti prepravy tovaru, je potrebné aplikovať výpočet stanovený v rámci živnosti spojenej s prepravou tovaru v kolektívnej zmluve (základ a počet hodín); v ostatných prípadoch platia ustanovenia tohto odseku.

3. Príplatok za dovolenku je splatný pri nástupe na dovolenku. V prípade rozdelenia dovolenky prináleží zamestnancovi len príslušná časť príplatku za dovolenku. Ustanovenia, podľa ktorých sa vyplácanie realizuje bez ohľadu na termín čerpania dovolenky pre všetkých zamestnancov jednotne v určitý stanovený deň, je možné určiť dohodou v rámci podniku.

V každom prípade je príplatok za dovolenku splatný každý rok najneskôr pri vyúčtovaní mesiaca jún. V prípade nástupu do zamestnania po 30. júni daného roka platí v súvislosti so splatnosťou bod 4.

4. Zamestnanci obdržia v rok nástupu do zamestnania alikvotnú časť príplatku za dovolenku vyčísleného od dátumu nástupu do zamestnania do konca kalendárneho roka (podľa 1/52).

Pokiaľ zamestnanec v prípade nástupu do zamestnania po 30. júni daného roka nenastúpi na dovolenku až do konca daného kalendárneho roka, vypláca sa táto alikvotná časť príplatku za dovolenku spolu s vyúčtovaním za mesiac december.

5. Zamestnanci, ktorých pracovný pomer skončí po vyčerpaní dovolenky a po obdržaní príplatku za dovolenku, avšak pred uplynutím kalendárneho roka, sú povinní časť príplatku za dovolenku pripadajúcu na zvyšnú časť kalendárneho roka vrátiť. Táto povinnosť vrátenia určitej časti mzdy vzťahujúca sa na už obdržaný príplatok za dovolenku sa obmedzuje na tú časť príplatku za dovolenku, ktorá zodpovedá ešte nevyčerpanej časti dovolenky.

6. Zamestnanci, ktorých zamestnanecký pomer končí pred vyčerpaním dovolenky, majú nárok na alikvotnú časť príplatku za dovolenku, ktorá zodpovedá ich služobnej dobe už absolvovanej v danom kalendárnom roku (na každý týždeň 1/52). Príplatok za dovolenku, ktorý prevyšuje alikvotnú časť a už bol vyplatený, je potrebné spätne vyúčtovať. Tento nárok nevzniká v nasledujúcich prípadoch:

- a) prepustenie zamestnanca jeho vlastným zavinením (§ 82 GewO),
- b) odchod zo zamestnania bez udania závažného dôvodu.

7. Pokiaľ do daného kalendárneho roka spadá základná vojenská služba alebo rodičovská dovolenka podľa MschG, resp. VKG, znižuje sa príplatok za dovolenku v závislosti od dĺžky jej trvania (na každý týždeň 1/52) – viď aj prílohu III.

XII. Vianočné odmeny

1. Namiesto ustanovení uvedených v kolektívnej zmluve zamestnávateľa vzťahujúcich sa na vianočné odmeny platí jednotne nasledovné:

Všetci zamestnanci majú každý kalendárny rok nárok na vianočné odmeny vo výške jedného mesačného platu, pričom tieto sa vypočítajú podľa výšky 6-mesačnej priemernej mzdy vrátane všetkých nadčasov (1/6 sumy mzdy za posledných 6 plných kalendárnych mesiacov pred splatnosťou; časy spadajúce do tohto obdobia bez nároku na mzdu je potrebné v danom prípade vylúčiť a deliteľa primerane znížiť). Pokiaľ až do doby splatnosti dochádzalo k prenajímaniu pracovných síl výlučne do podnikov zamestnávateľov zaoberajúcich sa podnikaním v oblasti prepravy tovaru, je potrebné aplikovať výpočet stanovený v rámci živnosti spojenej s prepravou tovaru v kolektívnej zmluve (základ a počet hodín); v ostatných prípadoch platia ustanovenia tohto odseku.

2. Vyplácanie vianočných odmien musí byť uskutočnené najneskôr na konci toho pracovného týždňa, do ktorého spadá 1. december.

3. Zamestnanci, ktorí sú v podniku do konca daného kalendárneho roka zamestnaní menej ako 1 rok, alebo ktorých zamestnanecký pomer končí pred skončením kalendárneho roka, majú nárok na časť vianočných odmien zodpovedajúcu služobnej dobe (na každý týždeň 1/52).

4. Tento nárok nevzniká, ak bol zamestnanecký pomer ukončený:

a) Prepustením, ktoré si zamestnanec spôsobil sám (§ 82 GewO),

b) z dôvodu odchodu zo zamestnania bez udania dôležitého dôvodu.

5. Zamestnanci, ktorých zamestnanecký pomer končí po vyplatení vianočných odmien, avšak pred skončením daného kalendárneho roka, sú povinní vrátiť ich časť vzťahujúcu sa na zvyšnú časť kalendárneho roka v tom prípade, ak bol pracovný pomer ukončený na základe jedného z nasledovných dôvodov:

a) Výpoveď zo strany zamestnanca,

b) Prepustenie, ktoré si zamestnanec spôsobil sám (§ 82 GewO),

c) Odchod zo zamestnania bez udania vážneho dôvodu.

6. Pokiaľ do daného kalendárneho roka spadá základná vojenská služba alebo rodičovská dovolenka podľa MschG, resp. VKG, znižuje sa príplatok za dovolenku v závislosti od dĺžky jej trvania (na každý týždeň 1/52) – vid' aj prílohu III.

XVIII. Odstupné a príplatok pri príležitosti služobného jubilea

1. Odstupné v prípade čiastočného pracovného úväzku

Pre vyplácanie odstupného v zmysle § 2 ArbAbfG 1979, BGBl. 1979/107 v práve platnom znení platí:

Pokiaľ sa v období 5 rokov pred ukončením pracovného pomeru zamestnávateľ so zamestnancom dohodne namiesto plného pracovného úväzku na čiastočnom pracovnom úväzku, je potrebné zohľadniť výšku mzdy na základe plného pracovného úväzku pri vyúčtovaní odstupného podľa nasledujúcich princípov:

Je potrebné určiť počet mesiacov, za ktoré zamestnancovi prináleží odstupné a to na základe celkovej služobnej doby. Potom je potrebné stanoviť alikvotnú časť doby, kedy trval skrátenej

pracovný úväzok a doby, kedy trval plný pracovný úväzok v rámci celého pracovného pomeru. Počet mesačných miezd sa rozdeľuje podľa takto stanoveného pracovného pomeru. V súlade s týmto rozdelením je potom potrebné stanoviť pri zohľadnení mesačného základu výpočtu podľa skráteného a plného pracovného úväzku časti odstupného a tým stanoviť aj celkové odstupné. Pre stanovenie základu výpočtu v prípade plného pracovného úväzku je potrebné patrične prehodnotiť poslednú mesačnú mzdu na základe skráteného pracovného úväzku (vo vzťahu skutočného počtu odpracovaných hodín/týždňov k normálnemu pracovnému času pri ukončení služobného pomeru). Takto prehodnotená mesačná odmena na základe skrátenej hodinovej a mesačnej mzdy, nasleduje v súvislosti so zmenou na čiastočný pracovný úväzok, pokiaľ táto bola odôvodnená.

Prostredníctvom podnikovej dohody alebo, pokiaľ neexistuje podniková rada, tak prostredníctvom individuálnej dohody je možné uzavrieť iné rovnocenné ustanovenia ohľadne zohľadnenia plného pracovného úväzku. Pokiaľ by malo dôjsť k zákonnému ustanoveniu v súvislosti s prechodom z plného pracovného úväzku na čiastočný pracovný úväzok, budú rozhovory o príslušnej zmene tejto kolektívnej zmluvy nahrávané.

Tieto ustanovenia neplatia pre tie prípady, kedy v prípade prechodu do čiastočného pracovného úväzku dôjde k vyplateniu odstupného.

Tieto ustanovenia logicky platia pre tie prípady, kedy je dohodnuté skrátenie čiastočného pracovného úväzku. Normálne pracovné doby kratšie ako tie, ktorú sú uvedené v kolektívnej zmluve, sa nechápu ako skrátený úväzok vtedy, ak sa vzťahujú na celý podnik alebo na jeho časti a neodchyľujú sa značne normálnej pracovnej doby v rámci podniku.

2. Prechod na systém „Nové odstupné“

Pokiaľ sa zamestnávateľ so zamestnancom dohodnú na prestupe zo zákona o odstupnom v rámci zákona o zamestnancoch / zákona o odstupnom pre zamestnancov zakotvenom v BMSVG (Zákon o zabezpečení podnikových zamestnancov a samostatných pracovníkov v starobe), sú obidve strany oprávnené v lehote jedného mesiaca od podpísania dohody o prechode odstúpiť od nej bez udania dôvodu.

Príplatok pri príležitosti služobného jubilea

3. Od 1.1. 2009 prináleží tento príplatok zamestnancom v prípade pracovných pomerov, za podmienky, že tento pracovný pomer trval nepretržite:

k služobnému jubileu po 10 odpracovaných rokoch 25%
minimálnej mesačnej mzdy/základnej mzdy

k služobnému jubileu po 15 odpracovaných rokoch..... 25%
minimálnej mesačnej mzdy/základnej mzdy

k služobnému jubileu po 20 odpracovaných rokoch.....50%
minimálnej mesačnej mzdy/základnej mzdy ako príplatok vyplácaný pri príležitosti služobného jubilea.

Tento príplatok je potrebné vyplatiť spolu s mesačným vyúčtovaním, v ktorom toto služobné jubileum vzniká.

Pokiaľ v súvislosti s vyplácaním príplatku za služobné jubileum existujú v rámci podniku nejaké konkrétne ustanovenia, alebo ustanovenia týkajúce sa len vyplácania osobitných čiastok, ktorých výška závisí od trvania pracovného, teda ak sa jedná o osobitné čiastky, ktoré sa nevyplácajú pravidelne, platia tieto ustanovenia namiesto vyššie uvedeného ustanovenia, pokiaľ sú obidve ustanovenia spolu rovnako výhodné.

Pre pracovné pomery, ktoré boli založené pred 1.1. 2009, platia nasledujúce ustanovenia o zúčtovaní:

Pre pracovné pomery s dobou trvania menej ako 5 rokov sa započíta skutočná doba.

Pre pracovné pomery s dobou trvania od 5 do 15 rokov sa ako základ pre vypočítanie výšky príplatku za služobné jubileum započíta 5 rokov.

Pre pracovné pomery s dobou trvania medzi 15 až 20 rokov sa započítava 10 rokov, a pre tie s dobou trvania dlhšou ako 20 rokov, sa započítava 15 rokov.

Pokiaľ z týchto ustanovení o zúčtovaní vyplýva príspevok vyplácaný pri príležitosti služobného jubilea, ktorý je splatný 1.1. 2009, je potrebné ho vyplatiť spolu s vyúčtovaním za mesiac marec. Pokiaľ je pracovný pomer ukončený pred marcovým vyúčtovaním, je príspevok vyplácaný pri príležitosti služobného jubilea splatný s konečným vyúčtovaním.

XIX. Zánik nárokov

1. V prípade premlčania a zániku všetkých nárokov medzi zamestnávateľom a zamestnancom platia výlučne zákonné predpisy. Aj v prípade spätnej pohľadávky vo forme neprávom vyplatenej mzdy platí 3-ročná premlčacia doba.

2. Odlišne sa musia písomne uplatniť

- príplatky za nadčasy, za prácu v nedeľu a vo sviatok,
- príplatky za prácu v špinavom a nebezpečnom prostredí, ako aj za prácu v sťažených podmienkach,
- úhrady osobných nákladov a úhrady za čas potrebný na cestovanie v prípade iného zaniknutia nároku v lehote 6 mesiacov od ich splatnosti, resp. od momentu, kedy sa tieto objavili; toto neplatí, pokiaľ sú tieto príplatky súčasťou nárokov na rovnaké zaobchádzanie v zmysle zákona o rovnakom zaobchádzaní (GleichbG).

3. Prehlásenie o zrieknutí sa zamestnanca svojich práv pri ukončení zamestnaneckého pomeru je možné právoplatne odvolať v lehote 5 pracovných dní od vydania konečného vyúčtovania.

XX. Klausula o napomáhaní

Existujúce ustanovenia v rámci podniku, ktoré zamestnanca stavajú do výhodnejšej polohy, akú má kolektívna zmluva, zostávajú nedotknuté.

Príloha číslo I
Vzor služobnej zmluvy
(odsek IV/2 kolektívna zmluva)

(hlavička firmy)

SLUŽOBNÝ LIST

1. Zamestnávateľ (Meno a adresa):
2. Zamestnanec/Zamestnankyňa:
Pán/Pani:
Adresa:
3. Na základe príslušnosti k firme / podniku *) ku Všeobecnému odborovému zväzu živnosti / pracovnej skupiny prenajímateľa pracovných síl platí kolektívna zmluva pre živnosť zaoberajúcu sa prenajímaním pracovných síl
4. Začiatok pracovného pomeru:
Skúšobná doba predstavuje 1 mesiac.
Služobný vzťah je časovo obmedzený do..*),
pretože...
5. Výpovedná lehota a termín výpovede sa riadia kolektívnou zmluvou.
6. Obvyklé pracovisko (miesto nasadenia pracovníka):*)
...*)
Nasadenie pracovníka sa realizuje v spolkovkej krajine (v spolkových krajinách):
...*)
- 6a. Pokiaľ má zamestnanec vykonať činnosť v zahraničí:*)
Štát a pracovisko (miesto nasadenia zamestnanca:.....
Predpokladané trvanie činnosti vykonávanej v zahraničí:...
Mena, v ktorej sa mzda vypláca:
Prípadné dodatočné príplatky za prácu v zahraničí:
Prípadné dodatočné podmienky ohľadne návratu do Rakúska pri zohľadnení odseku VIII. bod 6. KV AKÜ:.....
7. Plánované využitie: Prenajímanie pracovných síl tretím osobám*)
Zamestnanie v podniku prenajímateľa pracovných síl*)
Využitie ako odborného pracovníka / vo vyučenom odbore
... resp. v príbuzných odboroch *)
Využitie ako vyškoleného zamestnanca /vyučenej zamestnankyne.....*)
Využitie ako nevyučenej zamestnanca / nevyučenej zamestnankyne *)

Na základe plánovaného využitia podlieha pracovný pomer ustanoveniam zákona o dovolenke stavebných robotníkov a ich odstupnom, ako aj zákona o odškodnení stavebných robotníkov a ich odstupnom, ako aj zákona o odškodnení stavebných robotníkov z dôvodu nepriaznivého počasia.

O Áno O Nie

Adresa fondu, kde sa vypláca stavebným robotníkom príplatok za dovolenku a odstupné:

8. Zatriedenie do mzdového poriadku vzhľadom na kolektívnu zmluvu (základná mzda):
Pracovná skupina:

9. Základná mzda, ktorá prináleží zamestnancovi v každom prípade:€

Ostatné fixné zložky mzdy:.....

Počas prenajímania pracovných síl vzniká – ako je uvedené vyššie - nárok na minimálnu mzdu uvedenú v kolektívnej zmluve podniku zamestnávateľa, a to v istých odvetviach hospodárstva spolu s príplatkami. Táto skutočnosť sa zamestnancovi oznamuje vždy písomne pred začatím jeho nasadenia ako pracovnej sily.

Splatnosť mzdy:

Zrážky sa prevádzajú bezhotovostne na bankový účet, ktorý zamestnanec / zamestnankyňa určí.

O Áno O Nie

10. Osobitne vyplatené čiastky: Príplatok za dovolenku a vianočné odmeny podľa kolektívnej zmluvy. Pokiaľ pracovný pomer podlieha zákonu o dovolenke stavebných robotníkov a ich odstupnom, vypláca príplatok za dovolenku pokladňa pre vyplácanie príplatku za dovolenku a odstupného stavebným robotníkom.

11. Dĺžka ročnej dovolenky na zotavenie sa riadi ustanoveniami zákona o dovolenke, resp. zákona o dovolenke a odstupnom stavebných robotníkov.

12. Normálny týždenný pracovný čas sa riadi kolektívnou zmluvou pre živnosti zaoberajúce sa prenajímaním pracovných síl a predstavuje 38,5 hodín. V prípade nasadenia pracovných síl v podnikoch, pre ktoré platí dlhšia normálne pracovná doba, je zamestnanec / zamestnankyňa povinný / povinná vykonávať svoju prácu v súlade s dĺžkou tejto pracovnej doby.

V súvislosti s flexibilnou pracovnou dobou v zmysle kolektívnej zmluvy pre živnosti zaoberajúce sa prenajímaním pracovných síl je dohodnuté nasledovné:

O Áno O Nie

Časová kompenzácia v prípade nadčasov je dohodnutá nasledovne:

O Áno O Nie

V prípade čiastočného pracovného úväzku:

Týždenný pracovný čas predstavuje..... hodín.

Povinnosť vykonať aj prácu navyše neexistuje.

13. Meno a adresa podnikového dôchodkového fondu:

14. Ďalej platia na základe rozsahu ich okruhu platnosti ustanovenia uzatvorené medzi zamestnávateľom ako majiteľom podniku a (centrálnou) podnikovou radou v zmysle ústavného zákona o zamestnaní.

Tieto sú k dispozícii k nahliadnutiu podľa ústavného zákona o zamestnaní.

Dňa.....

*) *Nehodiace sa prosím škrtnite*

Príloha číslo II Zachovanie preplatiek

Pri každom zvýšení minimálnej mzdy uvedenej v odseku IX/1 sa základná mzda dohodnutá v služobnej zmluve (avšak nie mzdy prenajímaných pracovníkov) navyšuje o sumu v eurách, resp. v centoch, o ktorú bola navyšená mzda príslušnej pracovnej skupiny podľa odseku IX/1. Paušály za nadčasy dohodnuté v služobnej zmluve a prémie dohodnuté vo forme fixných súm alebo príplatky sa navyšujú o percentuálnu sadzbu z nich vyplývajúcu.

V žiadnom prípade však dohodnuté základné mzdy nemôžu prekročiť sumu uvedenú v odseku IX/1.

Príloha číslo III

Objasnenie pre partnerov kolektívnej zmluvy ohľadne:

Odseku VIII:

V prípade zamestnancov, ktorí majú svoje skutočné bydlisko (hlavné miesto pobytu) v zahraničí, sa chápe tento ako bydlisko, teda nie ubytovanie v zahraničí.

Odseku XV:

Pokiaľ je zamestnanec bezprostredne pred nástupom do zamestnania nasadený do pracovného prostredia, kde sa vyskytuje prekážka v práci, alebo ak nastúpi na dovolenku, resp. ak je nasadený do odvetvia hospodárstva, kde je povinnosť platiť referenčný príplatok, musí sa tento príplatok vyplácať naďalej aj počas doby, kedy pokračuje vyplácanie mzdy.

Odseku XVI a XVII:

Doba trvania pracovného pomeru bez nároku na mzdu neznižuje nárok na osobitne vyplácané časti mzdy, pričom výnimku predstavujú len prípady, ktoré sú vyslovene uvedené v zákone (napr. §§ 14/4 a 15e/2 MSchG, 10 APSG, 119/3 ArbVG). V prípade doby, kedy sa zamestnanec bezdôvodne vzdialil z pracoviska mu neprináležia žiadne osobitne vyplácané časti mzdy. Pre dobu, kedy došlo dobrovoľne k dohodnutému nekonaniu sa pracovného výkonu bez nároku na mzdu, je možné dohodnúť sa na zaniknutí osobitne vyplácaných častí mzdy (okrem prípadov nepreplatenej dovolenky v súvislosti so školiacimi a vzdelávacími zariadeniami v zmysle §118 ArbVG okrem predpokladaného trvania). Pokiaľ zamestnanec obdrží na základe verejnoprávnych predpisov plnú náhradu mzdy (vrátane osobitne vyplácaných častí mzdy), zaniká tento nárok voči zamestnávateľovi.

Príloha číslo IV

Protokol zo dňa 15.1. 2002

K odseku IX:

Partneri kolektívnej zmluvy sa zaväzujú, že upravia percentuálnu sadzbu uvedenú v odseku IX bod 3. ods. 2. smerom nahor alebo nadol, pokiaľ sa percentuálna sadzba preplatkov stanovená v odvetviach hospodárstva vymenovaných v odseku IX/4 zmení v porovnaní so stavom platným v apríli, resp. v októbri 2001, do takej miery, že dohodnuté percentuálne sadzby bolo potrebné upraviť smerom nahor alebo nadol o minimálne 0,5%. V prípade sporu sa pri prizvaní štatistu oboch partnerov kolektívnej zmluvy dosiahne dohoda vo forme stanovenia platnosti tejto podmienky. Percentuálne sadzby uvedené v odseku IX bod 3., ods. 3. sa prispôbia tak, že sa rozdiel (absolútny) percentuálnych sadzieb uvedených v 2. odseku zostane nezmenený. Partneri kolektívnej zmluvy stanovujú presné pravidlá výpočtu a východiskové hodnoty v rámci spoločnej pracovnej skupiny.

Ustanovenia ohľadne prechodu:

1. Flexibilná pracovná doba v zmysle odseku VI bod 4. až 7. a časová kompenzácia za príplatky za nadčas v zmysle odseku VI bod 8. platia pre zamestnancov zamestnaných od 1.3. 2002 tak, ako boli dohodnuté; v podnikoch, kde je zriadená podniková rada však len vtedy, pokiaľ je to tak uvedené v podnikovej dohode.

2. Prekonané

3. Zmluvne dohodnuté denné peniaze a nocľažné, ktoré podliehajú povinnosti odvedenia dane zo mzdy a povinnosti platiť príspevky strácajú svoju platnosť do tej miery, ak vzniká nárok na denné peniaze, resp. na nocľažné podľa tejto kolektívnej zmluvy. V ostatných prípadoch je možné

zmluvne dohodnuté denné peniaze a nocľažné zamestnanca, ktoré podliehajú povinnosti odvedenia dane zo mzdy a povinnosti platiť príspevky, ako aj pretrvávajúci právny nárok v zmysle prvej vety pripočítať k navýšeniu mzdy, ku ktorému dôjde len na základe tejto kolektívnej zmluvy (základná mzda, resp. zvýšenie mzdy prenajímaných pracovníkov na základe odseku IX body 3. a 4.; teda nie napríklad z dôvodu zvýšenia miezd regulovaných v kolektívnej zmluve zamestnávateľa).

4. Prekonané

Protokol zo dňa 7.12. 2004

Prechodné ustanovenie k odseku XIII / XII:

Zamestnanci, ktorým odo dňa 31.12. 2004 na základe odseku XIII kolektívnej zmluvy prináleží nárok na vyššie prémie, ako vyplýva z aplikovania odseku XII kolektívnej zmluvy od 1.1. 2005, majú aj po 1.1. 2005 na dobu trvania prenajímania (aj pri zohľadnení odseku V kolektívnej zmluvy) nárok na vyplatenie prémie vo výške obvyklej v rámci podniku.

1. Partneri kolektívnej zmluvy sa dohodnú, že spoločne požiadajú ministra práce, sociálnych vecí a rodiny, aby prostredníctvom zmeny v rámci ASVG (§ 363) zaviazal aj zamestnávateľa podať hlásenie v prípade pracovných úrazov prenajímaných zamestnancov na AUVA. Až kým takáto zmena zákona nenadobudne platnosť, odporúčajú partneri kolektívnej zmluvy všetkým prenajímateľom pracovných síl používať formulár hlásenia AUVA určený tak pre prenajímateľov pracovných síl, ako aj pre zamestnávateľov. Ďalej požiadajú ministra práce, sociálnych vecí a rodiny, aby preveril, ako by sa dala zabezpečiť skutočná informácia prenajímateľa pracovných síl ohľadne konkrétnych osobných a zdravotných požiadaviek pracoviska u zamestnávateľa. V súčasnosti existujúce pravidlo (§ 9 odsek 3 ASchG) sa ukázalo ako nepostačujúce, resp. sa v praxi vôbec nedodríava. Osobitne by bolo potrebné vziať do úvahy povinnosť písomne o takejto skutočnosti informovať.

2. Partneri kolektívnej zmluvy sa dohodnú, že rozšíria pravidlo, ktoré sa v súčasnej dobe vzťahuje len na nasadenie pracovných síl v oblasti elektronického a elektrotechnického priemyslu (navýšený referenčný príplatok namiesto postúpenia) do budúcnosti na všetky odvetvia hospodárstva, v ktorých vstupujú do platnosti systémy postúpenia pre zamestnancov.

Na dobe platnosti a výške referenčného príplatku je ešte potrebné sa dohodnúť.

Ďalej sa partneri kolektívnej zmluvy dohodnú, že s účinnosťou od 1.1. 2007 začne pre montérov platiť zvýšenie referenčného príplatku, ktoré potom prakticky zohľadní v tom čase platné započítanie v dĺžke 4 rokov v súvislosti s dobou výkonu služby.

3. Partneri kolektívnej zmluvy sa dohodnú na nasadení pracovnej skupiny, ktorá zaistí a pripraví zriadenie fondu nad rámec podniku, pričom tento fond bude slúžiť na ďalšie vzdelávanie prenajímaných zamestnancov v ich odbore. Takéto zriadenie sa má uskutočniť k 1.1. 2006. Zamestnávateľa prijímajú vyhlásenie GMT, že v prípade zlyhania tohto projektu je potrebné sa dohodnúť na pravidle ohľadne príplatku k nemocenským dávkam, aby sa práva zamestnancov a zamestnankýň k dňu 1.1. 2006 prispôbili príplatku, ktorý sa vypláca súčasným zamestnancom.

Protokol zo dňa 29.11. 2005

Partneri kolektívnej zmluvy sa zhodujú v názore, že v rámci pracovnej skupiny je potrebné zapracovať štatistické údaje aktuálnych preplatkov v súvislosti so mzdami vyplývajúcimi z kolektívnej zmluvy do referenčných odvetví hospodárstva.

Ďalej má pracovná skupina nárok na fond pre ďalšie vzdelávanie, ktorý sa bude aj naďalej viesť.

V rámci ďalšej pracovnej skupiny sa charakteristické znaky skupiny zamestnancov ešte prepracujú.

Protokol zo dňa 27.11. 2006

Partneri kolektívnej zmluvy sa dohodli, že budú iniciovať spolu so zákonodarným zborom spoločenstva potrebné legislatívne opatrenia, ktoré zabezpečia bezpečné a jednoduché príjmy z príspevkov a ich kontrolu. Ďalej je potrebné doceliť, aby boli príspevky od zamestnancov do fondu ďalšieho vzdelávania oslobodené od povinnosti odvádzať daň zo mzdy a povinnosti platiť príspevky do sociálneho poistenia.

Dosiahnutím legislatívnych opatrení sa zavedie pre zamestnancov príspevok vo výške 1,- € mesačne a príspevok odvádzaný zamestnávateľom sa zvýši na 3,- /1,50 €.

Platnosť pravidla ohľadne fondu ďalšieho vzdelávania je časovo ohraničená do 31.12. 2008 a stráca platnosť, ak nie je možné dosiahnuť legislatívne opatrenia v súvislosti oslobodenia zamestnancov od povinnosti platiť príspevky. Odlišné riešenia v budúcnosti sú možné, avšak zamestnávatelia vyhlasujú, že tento fond pre ďalšie vzdelávanie, ktorý je financovaný výlučne prostredníctvom príspevkov zamestnávateľov, nebude po roku 2008 ďalej financovaný.

Partneri kolektívnej zmluvy sú v rokovaní s organizáciami zabezpečujúcimi služby pracovného trhu, aby sa uistili, že je ďalšie vzdelávanie požadované aj z ich strany.

Protokol zo dňa 26.11. 2007

Partneri kolektívnej zmluvy sa dohodli na nasadení 2 pracovných skupín:

1. Je potrebné vyhotoviť zoznam, z ktorého budú vyplývať všetky údaje o podniku zamestnávateľa, ktoré sú „pre takýto podnik obvyklé“, ktoré sú pre podnik prenajímateľa pracovných síl nevyhnutné, aby bolo možné prenajímaných pracovníkov korektne odmeňovať.

2. Je potrebné uskutočniť evaluáciu mzdovej štruktúry vo vybraných odvetviach hospodárstva, ako aj konsekvencií z nej vyplývajúcich. Výsledok tejto evaluácie sa potom použije ako základ pre ďalšie rokovania o kolektívnej zmluve.

Protokol zo dňa 4.12.2008

1. Zoznam pripravený podľa dohody, z ktorého vyplývajú všetky údaje o podniku zamestnávateľa, ktoré sú „pre takýto podnik obvyklé“ a ktoré sú pre podnik prenajímateľa pracovných síl nevyhnutné, aby bolo možné zamestnancov korektne odmeňovať, sa redakčne prepracuje a pripojí ako príloha číslo V.

2. Partneri kolektívnej zmluvy sa dohodli, že od každého zamestnanca odvedie – od 1.1. 2010 1,- €, mesačne, ktoré bude určené spoločnosti Aufleb na vzdelávanie a podporu nezamestnaných.

Toto len za podmienky, že tento príspevok bude oslobodený od povinnosti odvádzať dane zo mzdy a povinnosti odvádzať príspevky do sociálneho poistenia.

Obidve strany kolektívnej zmluvy sa spoločne prihovárajú za nevyhnutné legislatívne zmeny. Pokiaľ by takáto zmena dovtedy nenastala, bude sa v každom prípade odvádzať čistá čiastka vo výške 0,66 € netto.

Podiel zamestnávateľa na tejto sume sa zvýši v prvom prípade z 2,00 € na 2,80 €, v druhom prípade z 2,00 € na 2,50 €.

Protokol zo dňa 9.12. 2009

Ďalej sa partneri kolektívnej zmluvy dohodli na tom, že rozhovory zamerané na problematiku novej úpravy systému odmeňovania. V súvislosti s touto novou úpravou je potrebné nájsť spravodlivé a

vyvážené riešenie, ktoré v rovnakej miere zohľadňuje záujmy tak zamestnávateľov, ako aj zamestnancov.

Záujmy zamestnávateľov spočívajú predovšetkým v tom, aby sa definoval základ, podľa ktorého sa bude rozhodovať a ktorý sa bude aplikovať pri vypracovaní základov pre vytvorenie nezávislého systému odmeňovania. Tieto základy spočívajú medzi iným v stanovení toho, čo je pre dané miesto obvyklé, vzhľadom na zdravotné poistenie v súvislosti s výškou minimálnej mzdy v jednotlivých odvetviach hospodárstva (napr. živnostníci podnikajúci v oblasti pohostinstva, prepravy tovaru, obchode), ako aj prechodu do už existujúceho referenčného systému odmeňovania (alternatíva - mzdové tabuľky). Pritom je potrebné, aby boli v súčasnosti platné referenčné príplatky podrobené kontrole a aktualizácii.

Záujmy zamestnancov zase spočívajú predovšetkým v tom, aby sa v rámci kolektívnej zmluvy vypracovali opatrenia zabezpečujúce pracovné miesta, ktoré by viedli k naplneniu pracovných pomerov.

Pokiaľ by tento výsledok mal viesť k systémovej zmene, ktorá si vyžaduje aj prispôsobenie zákona o prenajímaní pracovných síl, je potrebné usilovať sa o dosiahnutie spoločnej pozície sociálnych partnerov predovšetkým čo sa týka § 10 AÜG.

Pracovná skupina je povinná do konca mája 2010 svoje výsledky predniesť osobe, ktorá v súčasnosti vedie rokovania. Štatistiky nevyhnutné pre kontrolu referenčných miezd je potrebné najneskôr do konca januára 2010, resp. pred prvou pracovnou poradou, ktorá sa má uskutočniť do konca januára 2010, vymeniť si medzi sociálnymi partnermi navzájom.

Protokol zo dňa 23.11. 2011

a) Pod podkladmi uvedenými v odseku XVa bod 6., ktoré sa na túto problematiku vzťahujú, rozumieme predovšetkým nasledovné:

- **Zoznam kmeňových údajov pre zamestnancov** (kontrola, či je potrebné daného zamestnanca zohľadniť z hľadiska minimálnych nákladov a či pre prípadné opatrenia v súvislosti s ďalším vzdelávaním vzniká nárok na započítanie / podporu)
- **Mzdové účty prenajímaných pracovníkov** (len pri predložení brutto mzdových nákladov: správnosť vstupných a výstupných údajov podľa zoznamu kmeňových údajov a právoplatnosť uvádzaných nákladov pri doručení potvrdenia o dĺžke pracovného času)
- **Účtovné účty (opatrenia súvisiace s ďalším vzdelávaním)** a k nim prislúchajúce **faktúry, doklady a prevody a potvrdenia o účasti** (právoplatnosť predložených vecných nákladov)
- **Oznámenia a prenajímaní pracovných síl** (či bol zamestnanec prenajímaný aj v čase ďalšieho vzdelávania, resp. či bolo ďalšie vzdelávanie realizované počas pracovnej doby?)

b) V súvislosti s presadzovaním smernice EU o výpomocných pracovníkoch, ktorí striedajú zamestnávateľa a s ňou súvisiacej nevyhnutnej novelizácie AÜG sa partneri kolektívnej zmluvy dohodli, že súhlasia s tým, aby boli rozhovory ohľadne prijímania tohto zákona zaznamenávané, aby bolo možné posúdiť prípadné dopady na už existujúcu kolektívnu zmluvu a dosiahnuť príslušné opatrenia.

c) Dopĺňajúc už existujúce opatrenia sa partneri kolektívnej zmluvy dohodli na tom, že nasadia spoločnú pracovnú skupinu, aby skontrolovala dodržiavanie zákonných rámcových podmienok, čoho cieľom je efektívny boj proti nečistej súťaži, ako aj boj proti mzdovému a sociálnemu dumpingu.

Protokol zo dňa 11.1. 2013

Tie redakčné zmeny, na ktorých sa dnes partneri kolektívnej zmluvy dohodli na základe novely zákona o prenajímaní pracovných síl (BGBl. I 98/2012), budú v prípade novej opätovnej novelizácie zákona o prenajímaní pracovných síl skontrolované. Pokiaľ by v tejto súvislosti vyplývali z opätovnej novely nevyhnutné zmeny, budú tieto logicky zapracované do aktuálneho znenia kolektívnej zmluvy.

Viedeň, dňa 27. novembra 2012

Odborový zväz poskytovateľov služieb pracujúcich na živnosť

Komerčná rada Ing. Siegfried Frisch
Predseda odborového zväzu

Mag. Jakob Wild
Jednatel' odborového zväzu

Rakúsky odborový zväz odborová organizácia PRO-GE

Rainer Wimmer
Predseda zväzu

Manfred Anderle
Sekretár zväzu

Thomas Grammelhofer
Sekretár

Príloha číslo V

Partneri kolektívnej zmluvy sa dohodli, tak ako je to uvedené v protokole zo dňa 26.11. 2007, na tom, že nasledujúci kontrolný zoznam má slúžiť ako odporúčanie pre podniky prenajímajúce pracovné sily:

Kontrolný zoznam

Anketa pre zákazníkov Otázky týkajúce sa odmeňovania

1. Ktorá kolektívna zmluva (pokiaľ ich je viac: pre ktoré oddelenie sa ktorá z nich zohľadňuje?) nachádza uplatnenie v súvislosti s odmeňovaním (vrátane informácií o podskupinách a odborných skupinách, do ktorej je daný zamestnanec prenajímaný)?
2. Patrí podnik do nejakého referenčného združenia?
 - Ak áno: existuje v podniku podniková rada?
 - Ak áno: existuje schéma odmeňovania? - áno/nie, v takomto prípade je potrebné ujasniť si to s podnikovou radou
3. Ako sú zamestnanci zamestnávateľa zatriedení podľa kolektívnej zmluvy na predpokladanom pracovisku prenajatého pracovníka?
4. Existujú v rámci podniku vopred stanovené mzdy / platy, ktoré by zamestnanci mali dostávať alebo musia dostávať?
5. Aké modely pracovného času a normálneho pracovného času (začiatok a koniec) okrem prestávok (prestávok na desiatu a obedňajších prestávok) existujú v podniku (= čistý netto - pracovný čas za týždeň/za deň)?
 - Existujú aj odchýlky od nich?
 - Využívajú sa systémy zmien pravidelne alebo nepravidelne?
 - Sú prestávky platené?
 - Existuje normálny pracovný čas zakotvený v kolektívnej zmluve, ktorý je kratší než 40 hodín/ 1 týždeň a existujú príplatky za nadčasy?
 - Existujú „dni pracovného pokoja“ ukotvené v kolektívnej zmluve (napríklad 24. december)?
6. Vyplácajú sa na predpokladanom pracovnom mieste príspevky / príplatky ukotvené v kolektívnej zmluve?
7. Existujú systémy pre úkolovú mzdu, prémiovú mzdu alebo podobné systémy vyplácania mzdy na základe výkonu?
Ak áno, ako sú definované (vysvetlenie systému pre zákazníkov, model výpočtu)?
8. Jedná sa v prípade zákaziek o nasadenie pracovných síl v podniku alebo môže dochádzať aj k montážam?
 - V prípade montážnych nasadení: montážne na diaľku, montáže zblízka alebo vyslanie do zahraničia?
 - Ako je realizuje objednávanie izieb?
 - Je pre prenajímaných zamestnancov k dispozícii možnosť spolujazdy?
9. Ktoré iné výkony by mali v danom prípade dostávať aj prenajímaní zamestnanci (napr. úväzky, jednorazové prémie, ...)?

Pracovná pohotovosť v prípade nadčasov, bezpečnosť

1. Je pracovná pohotovosť nevyhnutná na vykonávanie práce nadčas, resp. je nevyhnutné vykonávanie práce nadčas?
 2. Je pracovné oblečenie / osobné ochranné pomôcky nevyhnutné? Jedná sa v takomto prípade o pracovné pomôcky špecifické pre danú firmu?
 3. Na ktoré osobitosti je potrebné v oblasti SCC/SCP, bezpečnostných predpisov (špecifických), návodov, inštrukcií týkajúcich sa práce v noci obzvlášť dbať?
 4. Na ktoré osobitosti v oblasti SGU (bezpečnosť, zdravie, životné prostredie) je potrebné obzvlášť dbať?
- Ktoré predpoklady zo zdravotného hľadiska musia dané? Ktoré predpoklady je potrebné v danom prípade pred nástupom do zamestnania preukázať prostredníctvom dokladu o kontrole?

5. Existuje u zamestnávateľa kvalifikovaný odborník pre bezpečnosť (SFK) a/alebo dôveryhodná osoba v oblasti bezpečnosti (SVP) (príp. nakupovaný výkon)?
6. Sú potrebné nástroje?
Dáva tieto nástroje zamestnávateľ zamestnancom k dispozícii?

Informácie o zákazkách, ako aj informácie špecifické z hľadiska prenajímania pracovných síl

1. Ktoré podklady (identifikačné preukazy, doklady o spôsobilosti,...) potrebujú v danom prípade prenajímaní zamestnanci?
2. Má zákazník špeciálne požiadavky/priania ohľadne jazykových znalostí, telesnej výkonnosti, vlastností, ako napr. zamestnanci netrpíaci závratmi, nefajčiari,...?
3. Ktoré činnosti je potrebné na predpokladanom pracovisku vykonávať?
4. Akú kvalifikáciu musí zamestnanec preukázať (je učňovská záverečná skúška nevyhnutná/potrebná)?
5. Ktoré dodatočné znalosti musí zamestnanec preukázať (napr. určité znalosti z oblasti zvarovania, montáže rozvodových skríň, manipulácia so špeciálnymi prístrojmi,...)?
6. Sú pracoviská dostupné prostredníctvom verejných dopravných prostriedkov?
7. Ako dlho sa prenajímanie pracovných síl plánuje?
8. Je prehliadka pracoviska žiadaná/možná?
9. Sú dodatočné školenia/ďalšie vzdelávania nevyhnutné pre predpokladané pracovné miesto?

Podľa odseku VII/2 kolektívnej zmluvy – pre prenajímanie pracovných síl platia nasledovné ustanovenia kolektívnej zmluvy pre živnosti v oblasti výroby a spracovania kovov v prípade prenajímania pracovných síl do podnikov bez kolektívnej zmluvy a pre zamestnancov, ktorí sú zamestnaní v samotnom podniku prenajímateľa pracovných síl

PRÍSPEVKY A PRÍPLATKY

Výňatok z odseku XIV kolektívnej zmluvy vzťahujúci sa na živnosti **v oblasti výroby a spracovania kovov v súvislosti s príplatkami za prácu v špinavom prostredí, za prácu v prípade prekážky v práci, ako aj v súvislosti s príplatkami za prácu v nebezpečnom prostredí**

1. Príplatok za prácu v špinavom prostredí

Za prácu, ktorá v porovnaní so všeobecnými pracovnými podmienkami spôsobuje mimoriadne znečistenie tela a ošatenia zamestnanca, prináleží zamestnancovi príplatok za prácu v špinavom prostredí.

Tento príplatok predstavuje na hodinu minimálne 0,492 €

2. Príplatok za prekážku v práci

Za prácu, ktorá v porovnaní so všeobecnými pracovnými podmienkami prinášajúcimi so sebou mimoriadne zaťaženie, prináleží zamestnancovi príplatok za prekážku v práci.

Tento príplatok predstavuje na hodinu minimálne 0,492 €

3. Príplatok za prácu v nebezpečnom prostredí

Za prácu, ktorá v dôsledku škodlivých účinkov látok, ktoré škodia ľudskému zdraviu, alebo v dôsledku žiarenia, tepla, chladu alebo vlhkosti, plynu, pary, kyseliny, dymu, lúhovania, prachu alebo otrasov alebo v dôsledku nebezpečenstva pádu alebo iných druhov nebezpečenstva so sebou nevyhnutne prináša ohrozenie na živote, zdraví alebo telesnej bezpečnosti zamestnanca, prináleží zamestnancovi príplatok za prácu v nebezpečnom prostredí.

Tento príplatok predstavuje za hodinu minimálne 0,492 €

4. Spoločné ustanovenia

Príplatky podľa bodov 1. až 3. platia len v prípade zaťaženia podmieneného prácou a vyplácajú sa za každý pracovný čas, v rámci ktorého sa príslušné práce vykonávali. Pokiaľ systém vyhodnocovania miezd už zohľadňuje špinu, prekážku v práci, nebezpečenstvo, body 1. až 3. sa neaplikujú. Pokiaľ v rámci podniku v súvislosti s otázkou, či a v akej výške prináleží príplatok podľa odseku XIV, bodov 1. až 3., nedôjde k dohode, je potrebné po dvojtýždňovej čakacej lehote z dôvodu sprostredkovania zapojiť do riešenia príslušné krajské spoločenstvo a krajské predstavenstvo odborovej organizácie PRO-GE. Pokiaľ ani tak nedôjde k dohode, je potrebné zavolať zmierovaciu komisiu, ktorú vytvorí jeden z partnerov kolektívnej zmluvy, aby v tejto veci rozhodla.

5. Príplatok za prácu v noci

Za každú odpracovanú hodinu v čase medzi 22 a 6 hod. - pokiaľ sa nejedná o nadčas – sa vypláca príplatok vo výške minimálne..... 1,789 €

Pokiaľ vzniká aj nárok na príplatok za prácu v noci, podľa bodu 6 príplatok neprináleží.

6. Príplatok za prácu na zmenu v prípade práce na striedavé zmeny

Zamestnanci obdržia v prípade práce na zmeny za

2.zmenu na hodinu minimálne0,435 €

3.zmenu na hodinu minimálne1,789 €

7. Príplatok za vedúceho skupiny pracovníkov

Vedúcemu skupiny pracovníkov prináleží príplatok vo výške 10 percent jeho mzdy (priemerný zárobok v rámci úkolovej, resp. prémieovej práce). Tento príspevok prináleží aj zamestnancom,

pokiaľ sú im v prípade montážnych prác podriadení minimálne štyria pracovníci a v prípade výrobných prác minimálne šiesti pracovníci a to buď príležitostne alebo stále.

8. Príplatky za prácu nadčas

Za každú nariadenú hodinu nadčasu v zmysle odseku VII je potrebné vyplatiť zamestnancovi príplatok vo výške 50 percent. Tretia a nasledujúca hodina v ten istý deň je – pokiaľ spadá do doby po 19. hodine, odmenená príplatkom vo výške 100 percent. V prípade viac zmennej práce sa – s výnimkou prvej zmeny – vypláca od tretej hodiny nadčasu príplatok vo výške 100 percent, a to aj vtedy, ak tieto hodiny nadčasu nespádajú do doby po 19. hodine. Pre stanovenie, od ktorej hodiny prináleží zamestnancovi príplatok vo výške 100 percent, je potrebné do práce nadčas (odsek VIa), ktorá bola vykonaná v tento deň, zahrnúť aj počet hodín nadčasov.

V každom prípade sa za nadčasy medzi 20 a 6 hod. vypláca príplatok vo výške 100 percent. Príplatok vo výške 100 percent prináleží aj za tie hodiny odpracované nadčas, ktoré sú po ukončení nočnej zmeny odpracované po 5. hod.

Za hodiny odpracované nadčas v dňoch 24. a 31. decembra po normálnej pracovnej dobe prináleží zamestnancovi príplatok vo výške 100 percent.

Nadčasy vo sviatok – to sú pracovné výkony, ktoré sú odpracované mimo normálneho pracovného času dohodnutého pre príslušný pracovný deň – a tie sa odmeňujú príplatkom vo výške 100.

Pokiaľ zamestnanec, ktorý je po opustení podniku, resp. pracoviska v ten istý deň do 5. hod. rána nasledujúceho dňa povolaný späť, aby odpracoval nadčas, s ktorým nemohol počítať, vypláca sa za nadčasy v tomto čase príplatok vo výške 100 percent. Pokiaľ v podniku zamestnávateľa v prípade takéhoto nasadenia pracovných síl platia celkovo výhodnejšie ustanovenia, platia tieto namiesto vyššie uvedenej vety.

9. Príplatok za prácu v nedeľu

Za každý pracovný výkon odvedený v nedeľu prináleží zamestnancovi okrem mzdy prináležiacej mu za vykonanú prácu (zárobok za úkolovú, resp. prémieovú prácu) príplatok vo výške 100 percent. Toto neplatí v prípade paušálnych dohôd, ktorými bola práca v nedeľu vyslovene dojednaná.

10. Odmena za prácu vo sviatok

Za každý pracovný výkon odvedený vo sviatok, ktorý je určený zákonom v rámci pravidelného pracovného času príslušného pracovného dňa prináleží zamestnancovi okrem mzdy v zmysle § 9 odsek 2 ARG aj príplatok mzda pripadajúca za vykonanú prácu.

11. V prípade súbehu viacerých príplatkov podľa bodu 8 až 10 prináleží zamestnancovi len ten najvyšší príplatok.

Výňatok z odseku VIII kolektívnej zmluvy týkajúcej sa živností pôsobiacich v oblasti výroby a spracovania kovov

Príplatok za montáž

5. Za práce podľa bodu 1 má zamestnanec (avšak nie učeň), pokiaľ sa nejedná o čas potrebný na cestovanie podľa bodu 6 a 7, nárok na príplatok za montáž.

Tento príplatok predstavuje minimálne 0,753 € na hodinu.

Podľa odseku VIII./C kolektívnej zmluvy platia v prípade prenajímania pracovných síl pre zamestnancov, ktorí sú zamestnaní v samotnom podniku prenajímateľa pracovných síl, dopĺňujúc tak odsek VIII, bod 13 kolektívnej zmluvy nasledovné ustanovenia platné pre živností pôsobiace v oblasti výroby a spracovania kovov.

Výňatok z odseku VIII Kolektívnej zmluvy týkajúci sa živností pôsobiacich v oblasti výroby a spracovania

Čas potrebný na cestovanie

6. Čas potrebný na cestovanie, ktorý spadá do pracovnej doby, sa prepláca ako bežný pracovný čas.

7. Pre čas potrebný na cestovanie mimo pracovnej doby prináleží zamestnancovi hodinová mzda bez príspevkov a príplatkov. Pokiaľ je zamestnanec počas času potrebného na cestovanie, ktorý však nespadá do riadneho pracovného času, zamestnaný ako šofér vozidla, prináleží mu odmena za nadčas.

Čas potrebný na cestovanie, ktorý nespadá do riadneho pracovného času, sa prepláca nasledovne: V prípade vzdialenosti – vzdušnou čiarou – medzi obvyklým podnikom, resp. kanceláriou montážnikov a neobvyklým pracoviskom prináleží zamestnancovi

od 2 do 4 km..... 1 hodinová mzda,

od 4 do 7 km 1..... 1/2 hodinovej mzdy

a od viac ako 7 km mzda za čas skutočne vynaložený na cestovanie, avšak minimálne 1 1/2 hodinovej mzdy.

Pokiaľ si práca mimo obvyklého podniku vyžaduje prenocovanie mimo domova zamestnanca alebo ak mu ja takáto práca nariadená, platí toto ustanovenie podobne aj v takom prípade, ak zamestnanec nemá prijateľnú možnosť, vo vzdialenosti 2 km (vzdušnou čiarou) od neobvyklého pracoviska prenocovať. Pokiaľ je zamestnanec zamestnaný na takom mieste, kde sa nachádza prevádzkareň alebo kancelária pre montážnikov (stavebná kancelária), platí rozdelenie trás, ktoré je platné aj pre tamojšie prevádzkarne, resp. montážne kancelárie (stavebné kancelárie).

Časová kompenzácia prináleží len v polovičnej výške, ak cesta na miesto alebo späť spadá do riadneho pracovného času.

Pokiaľ je výpočet času potrebného na cestovanie na základe „vzdušnej čiary“ očividne vo veľkom rozpore so skutočným časom potrebným na cestovanie, je potrebné sa v rámci podniku dohodnúť na pravidle.

Návrat domov

11. V prípade práce mimo obvyklého podniku, ktorá si vyžaduje prenocovanie mimo domova zamestnanca alebo ak mu takáto práca bola nariadená, má zamestnanec vždy po 2 mesiacoch čakacej doby nárok na jednu preplatenú cestu domov do obvyklého podniku. (miesto prijatia). Pri každej ceste domov je potrebné zamestnancovi nahradiť čas potrebný na cestovanie, cestovné náklady, ako aj príslušné osobné výdavky. Okrem toho vzniká zamestnancovi nárok na neplatené voľno v dĺžke 4 kalendárnych dní(96 hodín). Čas potrebný na cestovanie nie je možné zarátať do voľného času.

12. Cesta domov po každých 2 mesiacoch čakacej doby sa musí uskutočniť v lehote 2 mesiacov po vzniku nároku, inak nárok zaniká. Nárok nezaniká, ak sa návrat domov nekonal na podnet podniku.

13. Nárok na preplatenú cestu domov, preplatený čas potrebný na cestovanie a príslušný vzdialenostný príplatok vzniká aj vtedy, ak zamestnanec nastúpi na cestu domov chorý, ak musí na túto cestu nastúpiť z dôvodu závažného ochorenia alebo z dôvodu smrti jedného z blízkych rodinných členov, a rovnako tak pred nástupom na dovolenku a v prípade návratu, ako aj v prípade návratu do obvyklého podniku podmieneného prácou. V prípade práce v zmysle bodu 11 má zamestnanec vždy po mesiaci čakacej doby od vyslania, resp. od preplateného návratu domov nárok na náhradu cestovných nákladov a to do obvyklého podniku a späť, ak je stavebná alebo montážna kancelária vzdialená od obvyklého podniku viac ako 70 km. Tento nárok nevzniká v prípade montáže, v súvislosti s ktorou zamestnancovi prináleží preplatená cesta domov.

Práca v zahraničí

18. Podmienky pre prácu v zahraničí, predovšetkým stanovenie vzdialenostného príspevku, ustanovenia v súvislosti s cestou späť, ako aj ustanovenie ohľadne opatrení, ktoré je potrebné vykonať v prípade ochorenia, úrazu alebo smrti je tiež potrebné vždy včas a písomnou formou dohodnúť medzi zamestnancom a zamestnávateľom

Prehľadná tabuľka – Povinnosť odvádzať príspevky do sociálneho poistenia a odvádzať daň zo mzdy

(Dohodnutý termín: 1. január 2013)

Túto tabuľku je potrebné využívať len v obvyklých prípadoch a v súvislosti s typmi mzdy, ktoré sa vyskytujú v tejto kolektívnej zmluve.

Okrem toho existuje ešte rad špeciálnych ustanovení, ktoré sa týkajú zmenených odvodov. V týchto výnimočných prípadoch je potrebné objasniť, ktoré daňové odvody a odvody do sociálnej poisťovne má realizovať zamestnanec, aby mohol byť zainteresovaný príslušný sekretariát odborovej organizácie.

Vysvetlivky v nižšie uvedenej tabuľke

1. Príplatok za prácu v špinavom prostredí, za prekážku v práci a za prácu v nebezpečnom prostredí, ako aj príplatky za prácu v nedeľu a vo sviatok a prácu v noci, ako aj príplatky za nadčas, ktoré súvisia s touto prácou sú celkovo do výšky 360,- € mesačne oslobodené od dane. Pracovná doba v trvaní minimálne 3 hodiny, ktoré musia byť odpracované medzi 19 hod. a 7 hod. Pre zamestnancov, ktorých normálna pracovná doba spadá v rámci obdobia vyplácania mzdy prevažne do času od 19 hod. do 7 hod., sa zvyšuje nezdaniteľná čiastka o 50 percent.
2. Oslobodenie od platenia odvodov do sociálnej poisťovne za príplatok za prácu v špinavom prostredí sa poskytuje, pokiaľ nepodlieha podľa § 68 zákona o dani z príjmu z roku 1988 zdaňovacej povinnosti.
3. Náhrada osobných výdavkov do 26,40 € na deň je bez povinnosti odvádzať daň z príjmu a odvody do sociálnej poisťovne.
4. Peniaze za prenocovanie do výšky 15,-€ na noc, vrátane raňajok, sú bez preukazovania oslobodené od dane z príjmu a odvodov do sociálnej poisťovne, okrem toho len v prípade účtovnej evidencie.
5. Dodatočne k bodu 1 sú príplatky za prvých desať nadčasových hodín v mesiaci vo výške maximálne 50 percent základnej mzdy do výšky 86,- €/mesiac oslobodené od dane.
6. Ostatné, predovšetkým jednorazové príjmy (ako príplatok za dovolenku, vianočné odmeny, atď.), sú ročne do výšky 620,- € oslobodené od dane. V prípade príplatku za dovolenku, vianočných prémie a odstupného predstavuje sadzba dane zo mzdy maximálne 6 percent.
7. Z osobitne vyplácaných častí mzdy (príplatok za dovolenku, vianočné odmeny atď.) je zamestnanec v rámci mesačného vymeriavacieho základu v maximálnej výške povinný odvádzať príspevky. Všetky sumy prekračujúce tento rámeč sú oslobodené od dane. Predpokladáme, že tento dvojnásobný vymeriavací základ v maximálnej výške predstavuje v kalendárnom roku 2013: 8.880,- €

AKU a WFB sa z osobitne vyplácaných častí mzdy neodvádzajú

Absch = Odsek

AN = Zamestnanec

AG = Zamestnávateľ

pfl. = povinný odvádzať príspevky

frei = nepodliehajúci poplatkom

KollV = Kolektívna zmluva

LST = Daň zo mzdy

SV = Sociálne poistenie

AKU = Daň pracovnej komore

EstG = Zákon o dani z príjmu

WFB = Finančný príspevok na bytovú výstavbu

**) Predpokladaná hodnota pre rok 2013, keďže hodnota nebola do termínu, kedy kolektívna zmluva išla do tlače ešte fixovaná.*

Odstupné (zákonné alebo zakotvené v kolektívnej zmluve)	povinné	oslobodené	oslobodené
Príspevky z odstupného podľa BMVG	oslobodené	oslobodené	oslobodené
Pracovné oblečenie, bežné (ak ho zamestnanec zadarmo dostane od zamestnávateľa)	oslobodené	oslobodené	oslobodené
Úhrada osobných nákladov (Kolektívna zmluva/ Ods. VIII)	osl. ³ /povinné	osl. ³ / povinné	oslobodené
Náhrada za nestrávený voľný čas (Kolektívna zmluva/Ods. IV/7a)	povinné	povinné	povinné
Príplatok za prácu v sťažených podmienkach (Kolektívna zmluva/Ods. XIV)	osl. ¹ /povinné	povinné	povinné
Náhrada cestovných nákladov v prípade služobnej cesty (vrátane súkromných jász) (Kolektívna zmluva/Ods. VIII a kilometrovné)	oslobodené	oslobodené	oslobodené
Príplatok za prácu vo sviatok	osl. ¹ / povinné	povinné	povinné
Príplatok za prácu v nebezpečnom prostredí (Kolektívna zmluva /Ods. XIV)	osl. ¹ / povinné	povinné	povinné
Preddavky do nemocenskej dávky (Kolektívna zmluva/Ods. XVI)	povinné	oslobodené	oslobodené
Príplatok za montáž (Kolektívna zmluva/Ods. XIV)	povinné	povinné	povinné
Príplatok za prácu v noci (Kolektívna zmluva/Ods. XIV)	osl. ¹ / povinné	povinné	povinné
Príspevok na prenocovanie (Kolektívna zmluva/Ods. VIII)	osl. ⁴ / povinné	oslobodené	oslobodené
Príplatok za prácu na zmeny (Kolektívna zmluva/Ods. XI\ (okrem príplatkov za nočné a víkendové zmeny)	povinné	povinné	povinné
Príplatok za prácu v špinavom prostredí(Kolektívna zmluva/Ods. XIV)	osl. ¹ / povinné	oslobodené ²	oslobodené
Ochranný odev, podmienený prácou zabezpečuje akciová spoločnosť			
Osobitne vyplácané časti mzdy (ako príplatok za dovolenku a vianočné odmeny)	osl. ⁶ / povinné	povinné ⁷	oslobodené
Príplatok za prácu v nedeľu (Kolektívna zmluva/Ods. XIV)	osl. ¹ / povinné	povinné	povinné
Hodinová mzda/týždenná mzda/mesačná mzda	povinné	povinné	povinné
Základná mzda v prípade práce nadčas	povinné	povinné	povinné
Paušál v prípade práce nadčas	osl. ⁵ / povinné	povinné	povinné
Príplatky za nadčas 100% (Kolektívna zmluva/Ods. XIV) 50% (Kolektívna zmluva/Ods. XIV)	osl. ¹ / povinné osl. ⁵ / povinné	povinné povinné	povinné povinné
Čas potrebný na cestovanie Kolektívna zmluva/Ods. VIII)	povinné	povinné	povinné

ODBOROVÁ ORGANIZÁCIA PRO-GE

1020 Viedeň, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 555 Fax 01/534 44-103 514

Nájdete nás na internete na stránke: <http://www.proge.at>

Krajský sekretariát:

7000 Eisenstadt, Wiener Straße 7, Tel. 02682/770-53,

Fax 01/534 44-103 101

sekretariát Oberwart:

7400 Oberwart, Lehargasse 5, Tel. 03352/32356-14,

Fax: 01/534 44-103 111

Krajský sekretariát Korutánsko:

9020 Klagenfurt, Bahnhofstraße 44, Tel. 0463/58 70-414,

Fax 01/534 44-103 102

Krajský sekretariát Dolné Rakúsko:

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/443 37 u. 446 75,

Fax 01/534 44-103 103

Regionálny sekretariát Amstetten-Melk-Scheibbs:

3300 Amstetten, Wiener Straße 55, Tel. 07472/628 58-51 460,

Fax 01/534 44-103 123

Regionálny sekretariát Baden-Mödling:

2500 Baden, Wassergasse 31a, Tel. 02252/484 76-31,

Fax: 01/534 44-103 163

Regionálny sekretariát Gänserndorf-Schwechat:

2230 Gänserndorf, Wiener Straße 7a, Tel. 02282/86 96,

Fax: 01/534 44-103 153

Regionálny sekretariát Waldviertel-Donau:

3430 Tulln, Rudolf-Buchinger-Straße 27-29, Tel. 02272/64 774-72460,

Fax: 01/534 44-103 173

Gmünd:

3950 Gmünd, Weitraerstraße 19, Tel. 02852/52412-54 452,

Fax 01/534 44-103 143

Regionálny sekretariát Wr. Neustadt-Neunkirchen:

2700 Wiener Neustadt, Gröhrmühlgasse 4-6, Tel. 02622/274 98,

Fax: 01/534 44-103 183

Regionálny sekretariát St. Pölten-Lilienfeld:

3100 St. Pölten, Gewerkschaftsplatz 1, Tel. 02742/325-27 oder 28, Fax: 01/534 44-103 133

Krajský sekretariát Horné Rakúsko:

4020 Linz, Weingartshofstraße 2, Tel. 0732/65 33 47,

Fax 01/534 44-103 104 Okresný sekretariát Steyr:

4400 Steyr, Redtenbachergasse 1a, Tel. 07252/546 61,

Fax: 01/534 44-103 134 Okresný sekretariát Wels:

4600 Wels, Roseggerstraße 10, Tel. 07242/464 83,

Fax: 01/534 44-103 124 **Krajský sekretariát Salzburg:**

5020 Salzburg, Markus-Sittikus-Straße 10, Tel. 0662/87 64 53-241, Fax 01/534 44-103 105

Krajský sekretariát Štajersko Steiermark:

8020 Graz, Karl-Morre-Straße 32, Tel. 0316/70 71-271 bis 276,

Fax 01/534 44-103 106 Okresný sekretariát Bruck/Mur:

8600 Bruck/Mur, Schillerstraße 22, Tel. 03862/510 60,

Fax: 01/534 44-103 126 Okresný sekretariát Leoben:

8700 Leoben, Buchmüllerplatz 2, Tel. 03842/459 86,

Fax: 01/534 44-103 136

Krajský sekretariát Tirolsko:

6020 Innsbruck, Südtiroler Platz 14-16, Tel. 0512/597 77-506,

Fax 01/534 44-103 107

Krajský sekretariát Vorarlberg:

6900 Bregenz, Reutegasse 11, Tel. 05574/717 90,

Fax 01/534 44-103 108

Vorarlberg Viedeň:

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1, Tel. 01/534 44-69 661 Fax 01/534 44-103 109

Vydavateľ: Rakúsky odborový zväz,
odborová organizácia

PRO-GE ZVR 576439352

Vydavateľ a zhotoviteľ: Nakladateľstvo ÖGB spol. s r. o.
Verlags- und Herstellungsort Viedeň