



По состоянию на:
сентябрь 2023 г.

Образец

подробного трудового договора
для предприятия, где действует тарифное соглашение

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР¹

МЕЖДУ

фирмой
адрес:

- в дальнейшем именуемой
“Работодатель” -

и
адрес²:

- в дальнейшем именуемым “Работник” -
(имеются в виду лица любого пола)

Преамбула

Трудовой договор заключается при условии согласия производственного совета на прием на работу³.

§ 1 Начало, вид и место выполнения деятельности

Сотрудник принимается на работу в предприятии.... с ...(дата) в качестве ...⁴.
Сотрудник может быть также занят вне территории предприятия, напр. в ...⁵. Работа частично может осуществляться за границей⁶.

Работодатель оставляет за собой право поручить работнику без предупреждения другую равноценную деятельность, соответствующую его квалификации и навыкам, в том числе, например, в составе группы⁷, а также занять его на другом месте работы и/или на другом предприятии. При этом должны быть надлежащим образом учтены взаимные интересы.

§ 2 Применимость положений коллективного договора

В целях обеспечения равного отношения к работникам, связанным и не связанным коллективными договорами, к трудовым отношениям применяются тарифные соглашения металлообрабатывающей и электротехнической промышленности Гамбурга и окрестностей/Шлезвиг-Гольштейна/Мекленбурга-Передней Померании/Унтервезера/Северо-Запада Нижней Саксонии⁸ (в настоящее время это тарифные соглашения, заключенные с профсоюзом IG Metall) в действующей редакции - в той мере и до тех пор, пока работодатель является членом NORDMETALL и выбрал членство с привязкой к тарифному соглашению.

В дополнение к тарифным соглашениям, указанным в пункте 1, действуют адресованные компаниям⁹ соглашения, инициированные NORDMETALL. Если в коллективном договоре компании содержится положение, отличающееся от регионального тарифного соглашения, то положения коллективного договора компании имеют приоритет над тарифными соглашениями, указанными в пункте 1.

§ 3 Открывающая оговорка для корпоративных коллективных договоров

Действующие у работодателя групповые, коллективные и местные трудовые договоры (далее - "трудовые договоры") имеют приоритет перед положениями настоящего трудового договора, включая приложения к нему, и любыми требованиями, вытекающими из практики компании или общих обязательств, в рамках их фактической и личной сферы применения, даже если их положения менее выгодны для работника.

§ 4 Испытательный срок

Первые ...¹² месяцев занятости (фактической деятельности) являются испытательным сроком.

§ 5 Рабочее время

Продолжительность рабочего времени соответствует определенной в тарифном соглашении регулярной еженедельной продолжительности рабочего времени. В настоящее время она составляет 35 часов без перерывов¹³. В отступление от этого, в соответствии с § 3 № 1.2.1 общего тарифного соглашения и далее, еженедельная продолжительность рабочего времени увеличивается до ... часов¹⁴.

Работодатель определяет продолжительность рабочего времени и перерывов по своему усмотрению, если иное не оговорено в коллективном договоре.

Работодатель имеет право устанавливать сверхурочные, сменные и ночные работы, включая работу в чередующиеся смены, работу в воскресные и праздничные дни, дежурства и готовность к вызову на работу у телефона в рамках производственной необходимости и положений, включая положения коллективного договора и нормативных актов, в частности, Закона о продолжительности рабочего времени.

Работник обязан работать в режиме сокращенного рабочего дня в рамках положений коллективного договора в случае остановки работы по экономическим причинам или в результате неизбежных событий или структурных изменений. На предприятиях, где нет производственного совета, работодатель имеет право в рамках законодательных норм по своему усмотрению издавать приказ о сокращении рабочего времени в случае остановки работы по экономическим причинам, в результате неизбежных событий или структурных изменений с

уведомлением за 2 недели. На время работы в режиме сокращенного рабочего времени оплата труда уменьшается пропорционально сокращенному рабочему времени.

Работник также обязан допускать временное сокращение рабочего времени и соответствующее снижение оплаты труда в соответствии с положениями коллективного договора.

§ 6 Оплата труда

Размер вознаграждения определяется на основе положений коллективного договора об оплате труда. В настоящее время размер вознаграждения соответствует тарифной группе ... рамочного тарифного соглашения об оплате труда. Точный размер и структура вознаграждения указаны в текущем расчетном бюллетене.

В настоящее время сотрудник работает по методу оплаты труда: повременная оплата / сдельная оплата / премия / целевая заработная плата / комиссионные¹⁵. Право на сохранение того или иного принципа оплаты труда отсутствует.

Заработная плата после вычета налогов перечисляется на указанный сотрудником счет в конце каждого месяца. Дальнейшие детали рассматриваются в соответствии с правилами предприятия.

Работник обязан своевременно проверить ведомость начисления и выплаты вознаграждения, сообщить о переплате и погасить ее. Он не может ссылаться на возражение в отношении необоснованного обогащения, если он распознал или должен был распознать переплату или если переплата произошла в результате обстоятельств, за которые он несет ответственность.

§ 7 Отпуск

Отпуск предоставляется на основании упомянутых выше положений коллективного договора. Соответственно, в настоящее время работник получает 30 рабочих дней в календарном году из расчета 5-дневной рабочей недели, которые в настоящее время формируются следующим образом:

- минимальный отпуск в соответствии с Федеральным законом об отпусках, составляющий 20 рабочих дней при 5-дневной рабочей неделе,
- дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 рабочих дней при 5-дневной рабочей неделе.

Отпуск должен быть предоставлен и использован в текущем календарном году. В первую очередь должен быть использован минимальный отпуск, предусмотренный законодательством.

В случае длительной нетрудоспособности по причине болезни установленный законом отпуск истекает не позднее чем через 15 месяцев после окончания года, за который он был предоставлен¹⁶.

§ 8 Возврат дополнительных отпускных в соответствии с § 10 п. 10.3 общего тарифного соглашения

Если по окончании соответствующего года отпуска или соответствующего периода переноса отпуска работник не полностью использовал или не мог полностью использовать отпуск, но, тем не менее, получил в полном объеме сумму дополнительных отпускных, например, в виде аванса, то работник должен вернуть излишне полученную сумму.

Если в связи с прекращением трудовых отношений право работника на отпуск сокращается до 1/12 части ежегодного отпуска за каждый полный месяц существования трудовых отношений, то автоматически сокращается и право на получение дополнительной отпускной выплаты. В случае переплаты работник обязан вернуть таковую.

Обязанность по погашению действует независимо от того, имеется ли в распоряжении работника излишек или нет.

§ 9 Программы дополнительных пенсионных накоплений

Если работник желает воспользоваться программой пенсионных накоплений в соответствии с тарифным соглашением о пенсионном обеспечении (Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen - TV AVWL) от 22 апреля 2006 года в рамках соответствующего актуального положения предприятия, он должен не позднее чем за месяц до присоединения к программе письменно сообщить работодателю о виде желаемого накопления, приложив необходимые документы. Право на присоединение к программе пенсионных накоплений впервые возникает в начале 7-го календарного месяца непрерывной работы в компании или на предприятии.

§ 10 Пропуск работы

В соответствии с коллективным договором работник обязан незамедлительно сообщить и подтвердить причину отсутствия на рабочем месте и его предполагаемую продолжительность. Однако в случае нетрудоспособности по болезни продолжительностью не более трех календарных дней справка должна быть представлена только по своевременному требованию работодателя. Если нетрудоспособность длится дольше, чем указано в больничном листе, работник обязан представить новый медицинский документ. Если работник застрахован в кассе медицинского страхования и лечится по договору у доверенного врача страховой организации, то в этом случае он должен в порядке исключения соблюдать обязательства по предоставлению справок в соответствии с разделом 5 Закона об оплате пособий.

Обязанность представить подтверждение или заключение врача существует и в том случае, если нетрудоспособность длится более 6 недель..

В случае временной невозможности выполнять рабочие обязанности лично положения § 616 Гражданского кодекса, выходящие за рамки общего тарифного соглашения (см. § 11 действующего общего тарифного соглашения) не применяются¹⁸.

§ 11 Завершение трудовых отношений

Уведомление об увольнении должно быть направлено обеими сторонами в письменной форме с соблюдением срока уведомления, предусмотренного коллективным договором (см. в настоящее время § 14 общего тарифного соглашения)¹⁹.

Исключается увольнение в обычном порядке до начала трудовых отношений.

Работник может подать жалобу на увольнение по инициативе работодателя в компетентный суд по трудовым спорам в течение срока, предусмотренного § 4 KSchG (в настоящее время - в течение 3 недель после получения письменного уведомления об увольнении).

При инициировании увольнения - независимо от того, от какой стороны оно исходит и насколько определена в этот момент правомочность заявления об увольнении или иного события, связанного с прекращением трудовых отношений, - работодатель

имеет право освободить работника от работы. Если освобождение работника от работы является безотзывным с продолжением выплаты вознаграждения, то при этом учитываются отпускные, зачет рабочего времени и другие права в связи с отстранением от работы²⁰. В этом случае работник соглашается с тем, что отпуск предоставляется и используется последовательно с первого дня отпуска до полного использования права на него. Если в течение этого времени работник будет или станет нетрудоспособным, то оставшаяся часть отпуска начнет отсчитываться, как только работник станет трудоспособным. В дальнейшем производится учет всех остальных положенных дней освобождения от работы.

Иной заработок, полученный работником за период освобождения от работы, следующий за отпуском и другими полагающимися свободными днями, должен быть зачтен в счет заработной платы, сохраняемой за этот период.

Трудовые отношения прекращаются без предупреждения в конце месяца, начиная с которого работник имеет право на обычную пенсию по старости²¹. Одновременно это является уведомлением в соответствии с § 14 п. 1.4 общего тарифного соглашения от 2022 г. На возможность прекращения трудовых отношений или их продления в соответствии с § 41 п. 3 части четвертой социального кодекса это не влияет.

§ 12 Обязательства конфиденциальности

Работник не будет использовать конфиденциальную информацию работодателя иначе как в договорных целях. Кроме того, он не будет раскрывать ее третьим лицам, в том числе другим сотрудникам работодателя, без предварительного согласия работодателя и будет использовать ее исключительно в рамках трудовых отношений, за исключением случаев, когда на раскрытие информации имеется юридическое разрешение (например, § 6 закон о защите осведомителей, § 5 закона о коммерческой тайне). В рамках своих обязанностей он будет следить за тем, чтобы третьи лица не получили несанкционированного доступа к конфиденциальной информации. Кроме того, он принимает меры по сохранению конфиденциальности в соответствии с указаниями работодателя. Обязанности, предусмотренные данным пунктом 1, далее именуются "обязанностями по соблюдению конфиденциальности".

Конфиденциальная информация - это вся информация, которая - даже неофициально - помечена или обозначена как конфиденциальная, или конфиденциальность которой вытекает из обстоятельств. К ней, в частности, относится информация, перечисленная в Приложении 1 к настоящему договору²³. Приложение 1 может быть изменено работодателем в одностороннем порядке в любое время и становится частью договора в этой измененной редакции.

Если возникают сомнения в том, является ли информация конфиденциальной, работник должен немедленно обратиться к работодателю за разъяснениями.

Если работник обязан по закону, решению суда или официальному решению раскрыть конфиденциальную информацию, он должен незамедлительно и до ее раскрытия сообщить об этом работодателю. При раскрытии информации он должен указать, что она является конфиденциальной, а в случае коммерческой тайны в смысле § 2 п. 1 закона о коммерческой тайне он также должен стремиться к тому, чтобы были приняты соответствующие меры по обеспечению ее конфиденциальности.

Изобретения работника и других сотрудников работодателя, о которых ему стало известно, в любом случае должны сохраняться в тайне до тех пор, пока они не станут свободными по заявлению работодателя в текстовой форме.

Обязательства по соблюдению конфиденциальности, предусмотренные предыдущими пунктами, распространяются также на конфиденциальную информацию третьих лиц, которая стала известна работодателю и о которой стало

известно работнику, если только работодатель не дает на этот счет иных указаний. Если работник получил информацию непосредственно от третьего лица и если есть основания полагать, что ее раскрытие или использование может нарушить права третьих лиц, работник обязан незамедлительно сообщить об этом работодателю до раскрытия или использования информации.

В рамках своих обязанностей работник также должен незамедлительно сообщить работодателю о любых пробелах в защите информации.

Обязанности работника по сохранению конфиденциальности сохраняются даже после прекращения трудовых отношений²⁴. Работник не имеет права использовать конфиденциальную информацию, раскрывая ее третьим лицам²⁵. Если профессиональное развитие работника необоснованно ухудшается в результате выполнения им обязанности по сохранению конфиденциальности, то работник имеет право требовать от работодателя освобождения от этой обязанности.

§ 13 Срок принятия претензий

Действуют оговоренные в тарифном соглашении сроки принятия претензий (в настоящий момент согласно § 16 общего тарифного соглашения).

§ 14 Письменная форма, исключение коммерческих обычаев (узанса)

Устные дополнительные соглашения не допускаются. Изменения или дополнения к настоящему трудовому договору, включая данное положение, должны быть совершены в письменной форме, чтобы иметь силу. Требование письменной формы в соответствии с п. 2 относится также к любым претензиям, вытекающим из сложившейся в компании практики, так что само по себе неоднократное предоставление благ, на которые не существует ни индивидуального договорного, ни коллективно-правового требования, не создает претензий на предоставление этих благ в будущем.

§ 15 Индивидуальные договоренности в соответствии с § 305 b Гражданского кодекса, подтверждение передачи

Индивидуальные соглашения между сторонами в смысле § 305b Гражданского кодекса Германии (BGB) имеют приоритет и действуют вне зависимости от формы.

Работник своей подписью подтверждает получение одного экземпляра настоящего трудового договора.

....., дата

....., дата

Подпись работника

Подпись работодателя