

**Allgemeine Geschäftsbedingungen der
Trummer Personalservice Opole Sp. z o.o.**

§ 1

Gegenstand der Geschäftsbedingungen

1. Allgemeine Geschäftsbedingungen, weiter genannt als AGB, bestimmen die Regeln der Auswahl und der Leitung der Leiharbeitnehmer an die Arbeit zugunsten des Entleiher, des Abschlusses von Verträgen zwischen der Agentur und dem Entleiher, sowie die aus dem zwischen der Agentur und dem Entleiher abgeschlossenen Vertrag für die Parteien folgenden Rechte und Pflichten.
2. Die AGB werden in Rahmenverträgen und in Verträgen, die in § 2 Pkt. e. und f. dieser AGB definiert werden, angewandt.

§ 2

Wörterbuch

Die in diesen AGB benutzten Begriffe erhalten die folgende Bedeutung:

- a. Entleiher – Arbeitgeber, der dem von der Agentur vermittelten Leiharbeitnehmer die Aufgaben erteilt und ihre Ausführung kontrolliert;
- b. Agentur – Zeitarbeitsagentur Trummer Personalservice Opole Sp. z o.o., die über das notwendige Zertifikat für das

Ogólne Warunki Umów Trummer Personalservice Opole Sp. z o.o.

§ 1

Przedmiot Ogólnych Warunków Umów

1. Ogólne Warunki Umowy, zwane dalej OWU, określają zasady wyboru i kierowania pracowników do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz Pracodawcy użytkownika, zawierania pomiędzy Agencją a Pracodawcą użytkownikiem Umów ramowych oraz Umów Wykonawczych, oraz prawa i obowiązki wynikające dla stron z zawartej pomiędzy Agencją a Pracodawcą użytkownikiem umowy.
2. OWU stosuje się w Umowach ramowych oraz w Umowach wykonawczych określonych w § 2 pkt e. oraz f. niniejszych OWU.

§ 2

Słowniczek pojęć

Pojęcia użyte w niniejszych OWU otrzymują znaczenie zgodnie z poniższymi definicjami:

- a. Pracodawca użytkownik – pracodawca, wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez Agencję zadania i kontrolujący ich wykonanie;
- b. Agencja – agencja pracy tymczasowej Trummer Personalservice Opole Sp. z o.o., posiadająca certyfikat do prowa-

Betreiben einer Zeitarbeitsagentur verfügt. Das Zertifikat wurde durch das Arbeitsamt der Wojewodschaft erteilt und besitzt die Nummer 8562;

- c. Leiharbeiternehmer, die Leiharbeiternehmer – ein oder mehrere Arbeitnehmer, die von der Agentur ausschließlich zwecks Leistung der Zeitarbeit zugunsten und unter der Leitung des Entleihers eingestellt wurden;
 - d. Zeitarbeit – Arbeit, die von dem Leiharbeiternehmer geleistet wird und die keine Festeinstellung ist;
 - e. Rahmenvertrag – Vertrag, der Abschlussbedingungen und wesentliche Inhaltselemente der zwischen der Agentur und dem Entleiher abzuschließenden Ausführungsverträge bestimmt;
 - f. Ausführungsvertrag – Vertrag, der zwischen der Agentur und dem Entleiher abgeschlossen wird, der die ausführlichen Bedingungen für die Zuweisung der Arbeit dem Leiharbeiternehmer und die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien bestimmt;
 - g. Zeitarbeitsvertrag – ein zwischen dem Leiharbeiternehmer und der Agentur zwecks der Arbeitsleistung durch den Leiharbeiternehmer beim Entleiher aufgrund des Ausführungsvertrages abgeschlossener Arbeitsvertrag.
- d. Praca tymczasowa – praca wykonywana przez Pracownika, która nie ma charakteru pracy stałej;
 - e. Umowa ramowa – umowa, która ustala warunki zawierania oraz elementy treści Umów wykonawczych zawieranych pomiędzy Agencją a Pracodawcą użytkownikiem;
 - f. Umowa wykonawcza – umowa, zawierana pomiędzy Agencją a Pracodawcą użytkownikiem, która określa szczegółowe warunki skierowania Pracownika tymczasowego do pracy oraz prawa i obowiązki stron umowy;
 - g. Umowa o pracę tymczasową – umowa o pracę, zawarta pomiędzy Pracownikiem tymczasowym a Agencją, na podstawie Umowy wykonawczej, w celu wykonywania pracy tymczasowej u Pracodawcy użytkownika.

dzenia agencji pracy tymczasowej wydany przez wojewódzki urząd pracy o nr 8562;

§ 3

Allgemeine Bestimmungen

1. Die Leiharbeitnehmer sind dazu verpflichtet die Geheimnisse zu hüten. Dies gilt für alle vertraulichen und geheimhaltungspflichtigen Angelegenheiten der Agentur und des Entleihers, von deren die Leiharbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeit erfahren haben.
2. Änderungen bezüglich der Einstellung des Leiharbeitnehmers, insbesondere betr. die Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen u. ä. , sind vorher zwischen der Agentur und dem Entleiher abzustimmen.

§ 4

Die Wahl der Leiharbeitnehmer

1. Die Agentur bietet dem Entleiher sorgfältig ausgewählte Mitarbeiter, die in Bezug auf direktionale berufliche Fähigkeiten ausgesucht werden.
2. Die Agentur ist während der Geltung des Ausführungsvertrages dazu berechtigt, die Leiharbeitnehmer zu wechseln, soweit neue Leiharbeitnehmer gleiche Qualifikationen besitzen und die gerechtfertigten Interessen des Entleihers keinen Schaden ertragen.

§ 3

Postanowienia ogólne

1. Pracownicy tymczasowi są zobowiązani do zachowania tajemnicy. Dotyczy to wszelkich poufnych oraz wymagających utrzymania w tajemnicy spraw Agencji oraz Pracodawcy użytkownika, o których Pracownicy tymczasowi dowiedzieli się w ramach wykonywanej pracy.
2. Zmiany dotyczące zatrudnienia Pracownika tymczasowego, w szczególności dotyczące czasu pracy, warunków pracy, itp., muszą być uprzednio uzgadniane między Agencją a Pracodawcą użytkownikiem.

§ 4

Wybór pracowników

1. Agencja oferuje Pracodawcy użytkownikowi starannie wyselekcjonowanych pracowników pod względem kierunkowych kwalifikacji zawodowych.
2. Agencja jest uprawniona podczas obowiązywania Umowy wykonawczej do zmiany Pracowników tymczasowych pod warunkiem, że nowi Pracownicy tymczasowi są równie wykwalifikowani, a uzasadnione interesy Pracodawcy użytkownika nie zostaną naruszone.

§ 5

Die Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer

1. Während der Arbeitsleistung sind die Leiharbeitnehmer verpflichtet, die Anweisungen des Entleihers zu befolgen und die Arbeit unter der Leitung und Aufsicht des Entleihers zu leisten.
2. Der Entleiher ist berechtigt, die Leiharbeitnehmer mit der Arbeitsleistung ausschließlich in den im Zeitarbeitsvertrag bestimmten Orten zu beauftragen. Dies gilt auch für den Umfang der Arbeit, die die Leiharbeitnehmer leisten sollen.
3. Dem Entleiher wird es verboten, den Leiharbeitnehmer zu befördern, wenn diese Beförderung nicht aufgrund eines separaten zwischen der Agentur und dem Entleiher abgeschlossenen Vertrages erfolgt. Dieser Vertrag soll die Bedingungen der Beförderung und die materiellen Vorteile, die der Agentur aus diesem Grund zufallen werden, bestimmen.
4. Der Entleiher ist nicht berechtigt, den Leiharbeitnehmer mit zusätzlicher Vergütung zu entlohnen.

§ 5

Wykonywanie przez pracownika pracy

1. Podczas wykonywania pracy Pracownicy podlegają poleceniom Pracodawcy użytkownika oraz pracują pod jego nadzorem i kierownictwem.
2. Pracodawca użytkownik ma prawo zlecać pracownikom tymczasowym świadczenie pracy wyłącznie w miejscach, które zostały określone w umowie o pracę tymczasową. To samo dotyczy zakresu prac, które pracownicy tymczasowi mają wykonywać.
3. Zabrania się Pracodawcy użytkownikowi przyznania Pracownikowi tymczasowemu awansu, jeśli nie będzie on przyznany w oparciu o oddzielną umowę, zawartą pomiędzy Pracodawcą użytkownikiem a Agencją. Umowa ta powinna określać warunki awansu oraz korzyści majątkowe, które z tego tytułu przypadają Agencji.
4. Pracodawca użytkownik nie ma prawa wynagradzania Pracownika tymczasowego żadnym dodatkowym wynagrodzeniem.

- | | |
|--|---|
| <p>5. Der Entleiher kann dem Leiharbeiter erlauben, die entsprechende Ausrüstung, insbesondere Maschinen die für seine Fähigkeiten angepasst sind, zu nutzen.</p> | <p>5. Pracodawca użytkownik może zezwalać Pracownikowi do korzystania z odpowiedniego sprzętu, w szczególności z maszyn przystosowanych do jego umiejętności.</p> |
| <p>6. Der Entleiher ist dazu verpflichtet, die Agentur über die bei ihm geltenden Vergütungsvorschriften bez. der Vergütung für die durch den Leiharbeiter zu leistende Arbeit sowie über die Arbeitsbedingungen im Bereich der Arbeitsschutz und –hygiene schriftlich zu informieren.</p> | <p>6. Pracodawca użytkownik jest zobowiązany do poinformowania Agencji na piśmie o obowiązującym u niego - w przepisach o wynagradzaniu - wynagrodzeniu za pracę, która ma być wykonywana przez Pracownika tymczasowego oraz o warunkach wykonywanej przez niego pracy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.</p> |
| <p>7. Der Entleiher ist nicht berechtigt, den Leiharbeiter vorläufig mit einer anderen Arbeit für die Zeit von bis zu 3 Monaten im Kalenderjahr oder ihn mit der Arbeitsleistung unter der Leitung eines anderen Subjekts und zu diesem Gunsten zu beauftragen.</p> | <p>7. Pracodawca użytkownik nie jest uprawniony do tymczasowego powierzenia Pracownikowi tymczasowemu innej pracy na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym ani do powierzenia mu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu.</p> |

§ 6

Besonders gefährliche Arbeiten

Dem Entleiher wird es verboten, den Leiharbeitnehmern besonders gefährliche Arbeit im Sinne von Bestimmungen, die aufgrund des Art. 237¹⁵ des polnischen Arbeitsgesetzbuches definiert wurden, zu erteilen

§ 6

Prace szczególnie niebezpieczne

Zabrania się powierzenia przez Pracodawcę użytkownika Pracownikom tymczasowym prac szczególnie niebezpiecznych, w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ polskiego Kodeksu pracy.

§ 7

Die Gleichberechtigung der Leiharbeiternehmer

Während der Dauer der Arbeitsleistung zugunsten des Entleiher können die Leiharbeiternehmer im Bereich der Arbeitsbedingungen und anderen Beschäftigungsbedingungen nicht ungünstiger gestellt werden als die Arbeitnehmer, die vom diesen Entleiher auf derselben oder ähnlichen Stelle eingestellt wurden.

§ 8

Erholungsurlaub

1. Dem Leiharbeiternehmer stehen für jedes Monat, in dem er dem Entleiher zur Verfügung stand, zwei Tage Erholungsurlaub zu.
2. Wenn die Zeit der Arbeitsleistung durch den Leiharbeiternehmer für einen bestimmten Entleiher mindestens 6 Monate beträgt, wird dieser Entleiher verpflichtet sein, dem Leiharbeiternehmer seinen zustehenden Urlaub in dem mit ihm vereinbarten Termin zu erteilen.
3. Die Regeln der Urlaubsnutzung werden in dem Ausführungsvertrag bestimmt.

§ 7

Równe traktowanie Pracowników tymczasowych

W okresie wykonywania pracy na rzecz Pracodawcy użytkownika Pracownicy tymczasowi nie mogą być traktowani mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego Pracodawcę na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

§ 8

Urlop wypoczynkowy

1. Pracownikowi tymczasowemu przysługują za każdy miesiąc pozostawiania w dyspozycji Pracodawcy użytkownika dwa dni urlopu wypoczynkowego.
2. Jeśli okres wykonywania przez Pracownika tymczasowego pracy na rzecz danego Pracodawcy użytkownika wynosi przynajmniej 6 miesięcy, będzie on zobowiązany do udzielenia Pracownikowi tymczasowemu przysługującego mu urlopu w terminie z nim uzgodnionym.
3. Zasady wykorzystywania urlopu przez Pracownika tymczasowego określa Umowa wykonawcza.

§ 9

Rahmenvertrag und Ausführungsvertrag

1. Der Rahmenvertrag wird vor dem Ausführungsvertrag abgeschlossen.
2. Der Ausführungsvertrag soll Bestimmungen enthalten, die die Art der Arbeit die dem Leiharbeitnehmer betraut wird, die Qualifikationen, die zur Arbeitsleistung erforderlich sind; die voraussichtliche Dauer der Arbeit; die Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers und den Arbeitsort betreffen.

§ 10

Die Pflichten der Agentur

Die Agentur verpflichtet sich zur Erfüllung aller Arbeitgeberpflichten. Es betrifft besonders Pflichten, die aus arbeitsrechtlichen Vorschriften sowie , Sozial- und Steuervorschriften resultieren. Darüber hinaus verpflichtet sich die Agentur, die Vergütung termingerecht zu zahlen.

§ 11

Die Pflichten des Entleihers

1. Der Entleiher verpflichtet sich, bei der Nutzung von Diensten der Agentur, die entsprechenden geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften zu befolgen (dies betrifft insbesondere die Vorschriften über die Arbeitszeiten und den Arbeiterschutz und -hygiene).

§ 9

Umowa ramowa oraz Umowa Wykonawcza

1. Umowa ramowa zawierana jest przed zawarciem Umowy wykonawczej.
2. Umowa Wykonawcza powinna zawierać postanowienia dotyczące rodzaju pracy, która ma być powierzona Pracownikowi tymczasowemu; wymagań kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy; przewidywanego okresu wykonywania pracy; wymiaru czasu pracy Pracownika oraz miejsca wykonywania pracy.

§ 10

Obowiązki Agencji

Agencja zobowiązuje się do wypełniania wszystkich obowiązków pracodawcy, w szczególności dotrzymywania obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy, przepisów socjalnych, podatkowych, jak również do terminowej wypłaty wynagrodzenia.

§ 11

Obowiązki Pracodawcy użytkownika

1. Pracodawca użytkownik jest zobowiązany, przy korzystaniu z usług Agencji, stosować się do mających zastosowanie ustawowych przepisów prawa pracy (w szczególności dotyczących czasu pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy).

- | | |
|--|--|
| <p>2. Der Entleiher verpflichtet sich für die Leiharbeitnehmer, von deren Arbeit er profitiert, notwendige Schulungen im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu gewährleisten sowie die Risikobewertung durchzuführen und darüber die Leiharbeitnehmer zu informieren.</p> | <p>2. Pracodawca użytkownik zobowiązany jest do prowadzenia na rzecz pracowników tymczasowych, z których pracy korzysta, koniecznych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, oraz oceny ryzyka zawodowego i informowania pracowników tymczasowych o tym ryzyku.</p> |
| <p>3. Der Entleiher macht den Leiharbeitnehmer vor der Arbeitsaufnahme mit entsprechenden Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften bekannt.</p> | <p>3. Pracodawca użytkownik zapoznaje Pracownika tymczasowego przed rozpoczęciem pracy z odpowiednimi przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.</p> |
| <p>4. Der Entleiher ist verpflichtet, dem Leiharbeitnehmer entsprechende Arbeitsbekleidung und Arbeitsschuhen, persönliche Schutzausrüstung und - falls es besonders schwierige Arbeitsbedingungen erfordern - Getränke und Mahlzeiten zu sichern.</p> | <p>4. Pracodawca użytkownik jest zobowiązany do dostarczenia Pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego, jak i środków ochrony indywidualnej oraz, jeśli jest to wymagane ze względu na uciążliwe warunki pracy, do zapewniania napojów i posiłków profilaktycznych.</p> |
| <p>5. Der Entleiher ist einverstanden, nach vorheriger Abstimmung mit der Agentur, den Vertretern der Agentur den unbegrenzten Zutritt zu den Arbeitsstellen der Leiharbeitnehmer zu gewährleisten. Dieser Zutritt soll dazu dienen, sich zu vergewissern, dass der Arbeitsort die Bedingungen des Arbeitsschutzes und -hygiene erfüllt.</p> | <p>5. Pracodawca użytkownik zgadza się, za wcześniejszym uzgodnieniem z Agencją, na nieograniczony dostęp przedstawicieli Agencji do miejsca pracy Pracowników tymczasowych w celu upewnienia się, że miejsce pracy spełnia wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.</p> |

6. Die Pflicht, die Überstunden, und die Arbeit am Sonntag und an Feiertagen zu bestätigen, ruht auf dem Entleiher. Über die Gründe solcher Arbeit informiert der Entleiher unverzüglich die Agentur.
7. Im Falle eines Arbeitsunfalls eines Leiharbeitnehmers ist der Entleiher verpflichtet die Agentur darüber unverzüglich zu benachrichtigen, damit der Unfallbericht gemäß § 193 Sozialgesetzbuch VII angefertigt werden kann.
8. Der Entleiher verpflichtet sich, durch einen bevollmächtigten Vertreter, die vom Leiharbeitnehmern geleisteten Stunden, die im Formular „Geleistete Arbeitsstunden“ eingetragen sind, wöchentlich zu überprüfen, sie zu unterschreiben und mit Firmenstempel zu besiegeln. Im Fall, wenn die Vorlage des Formulars der geleisteten Arbeitsstunden an dem bevollmächtigten Vertreter des Entleihers nicht möglich ist, sind die Leiharbeitnehmer berechtigt, das Formular selbstständig zu bestätigen.
6. Obowiązek potwierdzenia godzin pracy wykonywanej ponad obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy oraz pracy w niedzielę i święta spoczywa na Pracodawcy użytkownika. O powodach wykonywania pracy w ww. warunkach Pracodawca użytkownik niezwłocznie informuje Agencję.
7. W przypadku wystąpienia wypadku przy pracy dotyczącego Pracownika tymczasowego Pracodawca użytkownik zobowiązany jest do niezwłocznego powiadomienia Agencji o tym fakcie, tak aby sprawozdanie z wypadku mogło być dokonywane zgodnie z § 193 Sozialgesetzbuch VII.
8. Pracodawca użytkownik zobowiązuje się, poprzez upoważnionego przedstawiciela, do cotygodniowego sprawdzania liczby przepracowanych godzin, zapisanych w formularzu "Przepracowane godziny" oraz do potwierdzenia ich przez podpis z pieczęcią firmy. W przypadku, gdy na miejscu pracy nie jest możliwe przedłożenie formularza „Przepracowane godziny” upoważnionemu przedstawicielowi Pracodawcy użytkownika, Pracownicy tymczasowi mają prawo do samodzielnego potwierdzenia ww. formularza.

§ 12

Die Abrechnung zwischen der Agentur und dem Entleiher

1. Die Abrechnung zwischen der Agentur und dem Entleiher erfolgt wöchentlich aufgrund der gelieferten Abrechnung der geleisteten Arbeitsstunden. Innerhalb von [] Tagen ab dem Tag des Erhalts der Abrechnung wird die Agentur die Rechnung für den Entleiher ausstellen.
2. Der aus der Rechnung folgende Betrag ist innerhalb von zehn Tagen ab dem Tag der Rechnungsausstellung zu begleichen.
3. Der Stundensatz samt gesetzlicher Umsatzsteuer wird im Ausführungsvertrag festgelegt.
4. Sollte die Zahlungsfrist nicht eingehalten werden, werden ohne vorherige Mahnung, Verzugszinsen in Höhe von 3 % über dem entsprechenden Diskontsatz der Europäischen Zentralbank (Leitzinsen), jedoch nicht weniger als 5 %, berechnet. Entscheidend ist der Zahlungseingang auf das Konto der Agentur.

§ 13

Überstunden, Nachtschicht, Sonntage und Feiertage

1. Die Regelarbeitszeit der Leiharbeit-

§ 12

Rozliczenie pomiędzy Agencją a Pracodawcą użytkownikiem

1. Rozliczanie pomiędzy Agencją a Pracodawcą użytkownikiem następuje co tydzień na podstawie przedstawionego rozliczenia przepracowanych przez pracowników tymczasowych godzin. W ciągu [] dni od dnia otrzymania rozliczenia Agencja wystawi na rzecz Pracodawcy użytkownika fakturę VAT.
2. Kwotę wynikającą z faktury należy uiścić w terminie dziesięciu dni od daty wystawienia faktury.
3. Stawka godzinowa wraz z ustawowym podatkiem VAT jest ustalana w Umowie wykonawczej.
4. W razie niedotrzymania terminu płatności, naliczane będą, bez upomnienia, odsetki za zwłokę w wysokości 3% powyżej odpowiedniej stopy dyskontowej Europejskiego Banku Centralnego (stóp bazowych), ale nie mniej niż 5%. Decydujący jest wpływ zapłaty na konto Agencji.

§ 13

Praca powyżej normowanego czasu pracy, nocki, niedziele i święta

1. Normowany czas pracy Pracowników

nehmer entspricht einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, die in dem Ausführungsvertrag geregelt ist.

2. Für die über die im Ausführungsvertrag bestimmte Regelarbeitszeit hinausgehende Arbeitszeit sowie für die Arbeitsstunden zwischen 21.00 und 7.00 Uhr Samstags, Sonntags und in Feiertagen werden Zuschläge hinzugerechnet. Die Überstunden werden ab der 40. Arbeitsstunde in betreffender Woche berechnet.
3. Die Zuschläge werden anhand des individuellen Preistarifs des Entleihers angerechnet.
4. Treffen sich die Sonntagszuschläge mit Feiertagszuschlägen, werden ausschließlich höhere Zuschläge berechnet.

§ 14

Reisekosten

Die Rahmenverträge bestimmen, welche Partei – die Agentur oder der Entleiher - verpflichtet ist, den Leiharbeitnehmern Dienstreisekosten zu erstatten.

§ 15

Beschwerden

1. Sollten Umstände eintreten, die die Einreichung einer Beschwerde durch den Entleiher zur Folge hätten, ist der Entleiher verpflichtet, die Beschwerde in-

tymczasowych odpowiada dziennemu lub tygodniowemu wymiarowi pracy zawartym w Umowie wykonawczej.

2. Za czas pracy, który wykracza poza uzgodniony w Umowie wykonawczej wymiar normowanego czasu pracy, jak również za godziny pracy od 21.00 – 7.00, soboty, niedziele i święta dolicza się dopłaty. Nadgodziny oblicza od 40 godziny pracy wykonywanej w danym tygodniu pracy.
3. Dopłaty są naliczane na podstawie indywidualnej taryfy cenowej Pracodawców użytkowników.
4. Podczas zbiegania się dodatków niedzielnych z dodatkami za święta, naliczane są wyłącznie dodatki wyższe.

§ 14

Koszty podróży

W umowach ramowych określone zostanie, na której ze stron – Agencji czy Pracodawcy użytkownika – spoczywa obowiązek zwrotu kosztów podróży służbowych Pracowników tymczasowych.

§ 15

Skargi

1. W przypadku wystąpienia okoliczności skutkujących złożeniem przez Pracodawcę użytkownika skargi w związku z wykonywaniem niniejszej umowy bądź

nerhalb von zwei Tagen ab der Entstehung des Grundes dafür bei der Agentur einzureichen. Andernfalls erlöschen jegliche Ansprüche gegenüber der Agentur.

2. Nach positiver Prüfung der berechtigten Beschwerde gegen einen Leiharbeiter, die spätestens zwei Stunden nach der Zulassung des Leiharbeiters für die Zeitarbeit gemeldet wurde, trägt der Entleiher keine Kosten für die ersten zwei Stunden, in denen der Leiharbeiter die Arbeit getätigt hat.

§ 16

Besondere Haftungsausschlussumstände

Sollten besondere beim Vertragsschluss nicht vorhersehbare Umstände z. B. Krankheit, Innenkonflikte, Katastrophe, Epidemie, Streik u. ä., eintreten, die die ordnungsgemäße Realisierung des Ausführungsvertrages durch die Agentur erschweren oder bedrohen, wird die Möglichkeit der Änderung oder Auflösung des Ausführungsvertrages vorbehalten. Im diesen Fällen lastet das Risiko auf dem Entleiher. Die Entschädigungsansprüche des Entleihers sind in diesen Fällen ausgeschlossen.

umowy wykonawczej, Pracodawca użytkownik jest zobowiązany złożyć skargę Agencji w przeciągu dwóch dni od zaistnienia jej przyczyny. W przeciwnym wypadku wszelkie roszczenia w stosunku do Agencji wygasają.

2. Po pozytywnym rozpatrzeniu uzasadnionej skargi na Pracownika tymczasowego, zgłoszonej przez Pracodawcę użytkownika nie później niż dwie godziny po dopuszczeniu Pracownika tymczasowego do świadczenia pracy, Pracodawca użytkownik nie ponosi kosztów za świadczoną przez Pracownika pracę w wymiarze pierwszych dwóch godzin.

§ 16

Wyjątkowe okoliczności wyłączające odpowiedzialność Agencji

W razie wystąpienia wyjątkowych okoliczności, które podczas zawierania umowy były nie do przewidzenia, takie jak np. choroba, wewnętrzne konflikty, katastrofa, epidemia, strajki lub podobne, które utrudniają lub zagrażają właściwą realizację Umowy wykonawczej ze strony Agencji, zastrzega się możliwość zmiany lub rozwiązania Umowy wykonawczej. W tych przypadkach ryzyko znajduje się po stronie Pracodawcy użytkownika. Roszczenia odszkodowawcze Pracodawcy użytkownika są w takich przypadkach wykluczone.

§ 17

Haftpflichtversicherung

Die Agentur verfügt über die Haftpflichtversicherung. Die Versicherungssumme beträgt je nach dem Schadensfall : Personen- oder Sachschaden abhängig und maximal EUR 2.000.000,00. Anschließend ist die Haftung der Agentur auf die durch Leiharbeitnehmer vorsätzlich oder aus grober Fahrlässigkeit verursachten Schäden begrenzt. Die Agentur ist nicht für weitere Ansprüche verantwortlich.

§ 18

Anpassungsklausel

1. Die Agentur behält sich das Recht vor, die AGB und die darin erwähnten Verträge zu ändern, soweit geltende Rechtsvorschriften geändert werden.
2. Die Agentur behält sich das Recht vor, den Stundentarif zu erhöhen, soweit nach Ablauf der Realisierung des Ausführungsvertrages die Tarife der Abschlussvergütung geändert erhöht werden, wenn die Leiharbeitnehmer durch andere, besser qualifizierte Leiharbeitnehmer ersetzt werden, und wenn Umstände auftreten, die die Kostenerhöhung zur Folge haben, welche die Agentur nicht zu vertreten hat.

§ 17

Ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej

Agencja posiada ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej. Suma ubezpieczenia wynosi, w zależności od przypadku: obrażeń na osobie lub szkody majątkowej, maksymalnie do EUR 2.000.000,00. W dalszej kolejności odpowiedzialność jest ograniczona do uszkodzeń spowodowanych przez pracowników w sposób zamierzony lub wynikających z poważnego zaniedbania. Agencja nie jest odpowiedzialna za wszelkie dalsze roszczenia.

§ 18

Klauzula dostosowawcza

1. Agencja zastrzega sobie prawo do zmiany OWU oraz umów wymienionych w niniejszych OWU w razie zmian w obowiązujących przepisach prawnych.
2. Agencja zastrzega sobie zwiększenie taryfy godzinowej w przypadku, gdy po zakończeniu wykonywania Umowy wykonawczej taryfy wynagrodzenia końcowego ulegną zwiększeniu, gdy Pracownicy tymczasowi zostaną zastąpieni bardziej wykwalifikowanymi Pracownikami tymczasowymi oraz, gdy wystąpią okoliczności powodujące wzrost kosztów, za które Agencja nie będzie ponosić odpowiedzialności.

§ 19

Erfüllungsort und Zuständigkeit

1. Der Erfüllungsort ist der Sitz der Agentur.
2. Das für die Entscheidung über die Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Realisierung der Verträge zwischen der Agentur und dem Entleiher zuständige Gericht ist das für den Agentursitz örtlich zuständige Gericht.
3. Polnisches Recht findet Anwendung.

§ 20

Schlussbestimmungen

1. Abrechnung oder Retention ist nur möglich, wenn es unbestrittene oder rechtskräftig festgestellte Forderungen betrifft.
2. Die Aufhebung eines Teils dieser AGB hat keinen Einfluss auf die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen.
3. Die mündlichen Bestimmungen zwischen den Parteien dieser AGB bedürfen zur ihrer Wirksamkeit eine schriftliche Bestätigung der Agentur.

§ 19

Miejsce wykonania zobowiązania oraz jurysdykcja

1. Miejscem wykonania zobowiązania jest siedziba Agencji.
2. Sędem właściwym dla rozstrzygania sporów związanych z wykonywaniem umów między Agencją a Pracodawcą użytkownikiem jest sąd właściwy ze względu na siedzibę Agencji.
3. Właściwym prawem jest prawo polskie.

§ 20

Postanowienia końcowe

1. Potrącenie lub wykonywanie prawa retencji jest możliwe tylko wówczas, gdy dotyczy ono niekwestionowanych lub prawomocnie uznanych roszczeń.
2. Unieważnienie części niniejszych warunków nie wpływa na ważność pozostałych postanowień.
3. Ustne postanowienia między stronami niniejszych OWU wymagają dla ich skuteczności pisemnego potwierdzenia przez Agencję.