

**ALLGEMEINE GESCHÄFTSBEDINGUNGEN ZUR  
ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG  
DER CARPEDIEM POLAND SP. Z O. O.**

**OGÓLNE WARUNKI ŚWIADCZENIA USŁUG  
W ZAKRESIE PRACY TYMCZASOWEJ  
FIRMY CARPEDIEM POLAND SP. Z O. O.**

**§ 1. Geltung der Allgemeinen Geschäftsbedingungen**

Folgenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen zur Personalvermittlung der CARPEDIEM POLAND Sp. z o. o. (des weiteren CARPEDIEM POLAND genannt) gelten für alle Arbeitnehmerüberlassungen zwischen der CARPEDIEM POLAND und den Auftraggeber, ohne weitere schriftliche Vereinbarungen.

1. Alle Leistungen der CARPEDIEM POLAND Sp. z o. o. (im Folgenden: CARPEDIEM POLAND genannt) erfolgen ausschließlich aufgrund dieser Allgemeine Geschäftsbedingungen (im Folgenden: AGB genannt). Diese sind Bestandteil aller Verträge, die CARPEDIEM POLAND mit ihren Kunden (des weiteren auch Entleiher genannt) über die von ihr angebotenen Leistungen bezüglich der Arbeitnehmerüberlassungen abschließt. Sie gelten auch für alle zukünftigen Leistungen auch wenn sie nicht nochmals ausdrücklich vereinbart werde.
2. Vereinbart CARPEDIEM POLAND mit ihren Kunden andere Bedingungen, gelten für diese Verträge die AGB nachrangig und ergänzend.
3. Die Allgemeine Geschäftsbedingungen des Vertragspartners (Kunden) oder Dritter finden keine Anwendung, auch wenn CARPEDIEM POLAND ihrer Geltung im Einzelfall nicht gesondert widerspricht oder der Kunde erklärt, nur zu seinen Bedingungen den Vertrag abschließen zu wollen. Selbst wenn CARPEDIEM POLAND auf ein Schreiben Bezug nimmt, das AGB des Kunden oder eines Dritten enthält oder auf solche verweist, liegt darin kein Einverständnis mit der Geltung jener AGB.
4. Diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen gelten ausschließlich gegenüber Unternehmern und juristischen Personen.

**§2. Rechtliche Voraussetzung der erbrachten Dienstleistungen /  
Vertragsabschluss**

1. Der Verleiher ist im Besitz eines Zertifikats ausgestellt durch den zuständigen Wojewodtschaftsvorsitzenden gemäß § 18 i des Gesetzes über die Förderung der Beschäftigung und die Institute des Arbeitsmarktes. Das Zertifikat ist ausgestellt vom Wojewodtschaftsvorsitzenden in Opole am 23 November 2010. Nr. 6760.
2. Dem Verleiher wurde am 3 Mai 2018 die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 des Gesetzes zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) erteilt. Die Erlaubnis wurde von der Bundesagentur für Arbeit Agentur für Arbeit in Düsseldorf, zuletzt verlängert bis 2 Mai 2023 ausgestellt.

**§ 1. Zakres obowiązywania ogólnych świadczenia usług**

Poniższe ogólne warunki świadczenia usług w zakresie pracy tymczasowej FIRMY CARPEDIEM POLAND Sp. z o. o. (zwana dalej CARPEDIEM POLAND ) znajdują zastosowanie do wszystkich usług pracy tymczasowej realizowanych przez CARPEDIEM POLAND dla klienta, bez konieczności zawierania dalszych pisemnych porozumień.

1. Wszystkie usługi świadczone przez CARPEDIEM POLAND Sp. z o.o. (dalej: CARPEDIEM POLAND) oparte są wyłącznie na niniejszych ogólnych warunkach świadczenia usług (dalej: AGB). Wchodzą one w skład wszystkich umów, które CARPEDIEM POLAND zawiera ze swoimi klientami (zwanymi dalej także Pracodawcami użytkownikami) na świadczenie usług pracy tymczasowej. Znajdują one zastosowanie względem wszystkich przyszłych usług, nawet jeśli nie zostaną ponownie uzgodnione.
2. W przypadku uzgodnienia przez CARPEDIEM POLAND ze swoimi Klientami innych warunków, to niniejsze ogólne warunki mają zastosowanie do tych umów w sposób podrzędny i uzupełniający.
3. Ogólne warunki kontrahenta (klienta) lub osób trzecich nie mają zastosowania, nawet wówczas, gdy CARPEDIEM POLAND nie zaprzeczała im wprost lub klient oświadczył, że zawrze umowę tylko na swoich warunkach. Nawet jeśli CARPEDIEM POLAND odniesienie się w tym względzie do pisma zawierającego lub odnoszącego się do warunków klienta lub strony trzeciej, to nie stanowi to akceptacji ze strony CARPEDIEM POLAND tego, że warunki te mają zastosowanie.
4. Niniejsze ogólne warunki mają zastosowanie wyłącznie do przedsiębiorców i osób prawnych.

**§2. Podstawa prawa świadczonych usług / zawarcie umowy**

1. Agencja pracy tymczasowej oświadcza, że jest w posiadaniu certyfikatu wystawionego przez właściwego Marszałka Województwa stosownie do § 18 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucja rynku pracy. Certyfikat został wystawiony przez Marszałka Województwa w Opolu w dniu 23 listopada 2010 r. Nr. 6760.
2. Agencji pracy tymczasowej uzyskała w dniu 3 maja 2018 r. pozwolenie do kierowanie pracowników do pracy u pracodawcy użytkownika, stosownie do §1 ust. 1 niemieckiej ustawy o pracy tymczasowej (AUG), wydanego przez Bundesagentur für Arbeit Agentur für Arbeit w Düsseldorf, ostatnio przedłożona do dnia 2 maja 2023 r.

3. Die CARPEDIEM POLAND wird den Entleiher unverzüglich über den Widerruf oder das sonstige Erlöschen der Erlaubnis gemäß § 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) informieren. In den Fällen der Nichtverlängerung, der Rücknahme oder des Widerrufs wird er dem Kunden ferner auf das voraussichtliche Ende der Abwicklung und die gesetzliche Abwicklungsfrist hinweisen.
  4. Das Vertragsverhältnis kommt durch das Angebot der CARPEDIEM POLAND nach Maßgabe des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages sowie dieser Allgemeinen Geschäftsbedingungen und die schriftliche Annahmeerklärung des Entleihers mit Unterzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages zustande. Dem Entleiher ist bekannt, dass für die CARPEDIEM POLAND keine Leistungspflichten bestehen, sofern die unterzeichnete Vertragsurkunde durch den Entleiher nicht zurückgereicht wird (§ 12 Abs. 1 AÜG).
  5. Der Entleiher verpflichtet sich, rechtzeitig vor dem Beginn des Einsatzes des zu überlassenden Leiharbeitnehmers zu überprüfen, ob dieser in den letzten 36 Monaten vor dem Beginn des Einsatzes – gegebenenfalls auch von einanderem Verleiher – als Leiharbeitnehmer für den Entleiher eingesetzt wurde. Die CARPEDIEM POLAND ist unverzüglich in Textform vom Kunden zu unterrichten, sofern dieser feststellt, dass Voreinsatzzeiten erfolgt sind, da diese hinsichtlich der gesetzlich zulässigen Überlassungshöchstdauer (§ 1 Abs.1 S. 4, Abs.1 b AÜG) und den Gleichbehandlungsgrundsatz (§ 8 Abs. 4 AÜG) von Bedeutung sein können. Ferner prüft der Entleiher, ob der zu überlassende Leiharbeitnehmer in den letzten sechs Monaten vor der Überlassung aus einem Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher oder einem mit dem Entleiher verbundenen Unternehmen ausgeschieden ist. Sofern der Entleiher einen solchen Fall feststellt, wird er die CARPEDIEM POLAND unverzüglich in Kenntnis setzen. Die Parteien haben dann zu entscheiden, ob der Einsatz trotz der Folgen (equal pay/treatment, § 8 abs. 3 AÜG) durchgeführt wird oder ein anderer Leiharbeitnehmer überlassen wird.
  6. Sofern die CARPEDIEM POLAND dem Entleiher Mitarbeiter im Sinne des §1b Satz 1 AÜG (Verbot der Überlassung in das Bauhauptgewerbe) überlässt, bestätigt der Entleiher, dass in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrages genannten Betrieb nicht überwiegend Gewerke im Sinne des § 1 der Baubetriebe-Verordnung erbracht werden. Der Entleiher ist verpflichtet, der CARPEDIEM POLAND eine Kopie der Bescheinigung über die Befreiung des der Entleiher von der Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge des Baugewerbes. Der Entleiher ist verpflichtet, die CARPEDIEM POLAND über eine Änderung unverzüglich zu informieren.
3. CARPEDIEM POLAND niezwłocznie poinformuje Pracodawcę użytkownika o cofnięciu lub wygaśnięciu zezwolenia zgodnie z § 5 niemieckiej ustawy o pracy tymczasowej (AUG). W przypadku nieprzedłużenia, cofnięcia lub odwołania pozwolenia, CARPEDIEM POLAND wskaże Klientowi również prawdopodobny przewidywany i ustawowy terminy wygaśnięcia pozwolenia.
  4. Stosunek umowny powstaje poprzez złożenie CARPEDIEM POLAND oferty zgodnie z umową o przekazywaniu pracowników tymczasowych i niniejszymi Ogólnymi Warunkami oraz pisemną akceptacją przez Pracodawcę użytkownika wraz z podpisaniem umowy o przekazywaniu pracowników tymczasowych. Pracodawca użytkownik jest świadomy, że CARPEDIEM POLAND nie jest zobowiązana do świadczenia usług, jeżeli podpisana przez Klienta umowa nie zostanie CARPEDIEM POLAND zwrócona (art. 12 ust. 1 niemieckiej ustawy o pracy tymczasowej (AUG)).
  5. Pracodawca użytkownik zobowiązuje się odpowiednio wcześniej przed rozpoczęciem skierowania pracownika tymczasowego sprawdzić, czy pracownik ten w okresie ostatnich 36 miesięcy przed planowanym rozpoczęciem skierowania był już kierowany do pracy u Pracodawcy użytkownika. Pracodawca użytkownik zobowiązuje się niezwłocznie poinformować CARPEDIEM POLAND w formie pisemnej o okresach skierowania pracownika tymczasowego do pracy u Pracodawcy użytkownika, które miały miejsce przed przewidzianym okresem rozpoczęcia skierowania, gdyż mogą one mieć wpływ na maksymalne okresy skierowania (§ 1 ust. 1 zdanie 4, ust. 1 b niemieckiej ustawy o pracy tymczasowej (AUG)) oraz zasady równego traktowania (§ 8 ust. 4 niemieckiej ustawy o pracy tymczasowej (AUG)). Pracodawca użytkownik sprawdza również, czy zatrudniony pracownik tymczasowy pozostawał w stosunku pracy z Pracodawcą użytkownikiem lub podmiotem z nim powiązany w ciągu sześciu miesięcy poprzedzających rozpoczęcie skierowania. Jeżeli Pracodawca użytkownik stwierdzi wystąpienie takiego przypadku, niezwłocznie zawiadomi CARPEDIEM POLAND o tym. Następnie strony zdecydują, czy skierowanie zostanie przeprowadzone pomimo konsekwencji (równe wynagrodzenie / traktowanie, § 8 ust. 3 niemieckiej ustawy o pracy tymczasowej (AÜG)), czy też zostanie skierowany inny pracownik.
  6. W sytuacji, w której CARPEDIEM POLAND skieruje do Pracodawcy użytkownika pracowników tymczasowych w rozumieniu § 1b zd. 1 niemieckiej ustawy o pracy tymczasowej (AÜG) (zakaz wynajmowania w głównej branży budowlanej), Pracodawca użytkownik zobowiązuje się wykazać, że nie prowadzi przeważającej działalności budowlanej w rozumieniu § 1 niemieckiego rozporządzenia dotyczącego przedsiębiorstw budowlanych. Pracodawca użytkownik jest zobowiązany do dostarczenia CARPEDIEM POLAND kopii zaświadczenia potwierdzającego zwolnienie Pracodawcy użytkownika z stosowania względem niego niemieckiego układu zbiorowego prawa pracy w budownictwie. Pracodawca użytkownik jest zobowiązany niezwłocznie poinformować CARPEDIEM POLAND o każdej zmianie tych okoliczności.

### § 3. Arbeitsrechtliche Beziehungen / Kettenverleih

1. Der Abschluss zwischen den Parteien eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrages begründet keine arbeitsrechtliche Beziehung zwischen dem Leiharbeiter und dem Entleiher. Die CARPEDIEM POLAND ist Arbeitgeber des Leiharbeiters. Die CARPEDIEM POLAND sichert dem Entleiher zu, dass nur Leiharbeiter überlassen werden, die in einem Arbeitsverhältnis zu der CARPEDIEM POLAND stehen.
2. Der Entleiher sichert zu, dass er den Leiharbeiter weder offen (offengelegte Arbeitnehmerüberlassung) noch verdeckt (verdeckte Arbeitnehmerüberlassung, z.B. Scheinwerkverträge) weiter überlassen wird (kein Kettenverleih).
3. Für die Dauer des Einsatzes bei dem Entleiher obliegt diesem die Ausübung des arbeitsbezogenen Weisungsrechts. Der Entleiher wird dem Leiharbeiter nur solche Tätigkeiten zuweisen, die dem mit der CARPEDIEM POLAND vertraglich vereinbarten Tätigkeitsbereich unterliegen und die dem Ausbildungsstand des jeweiligen Leiharbeiters entsprechen. Im Übrigen verbleibt das Direktionsrecht bei der CARPEDIEM POLAND.

### § 4. Fürsorge- und Mitwirkungspflichten des Entleihers / Arbeitsschutz

1. Der Entleiher übernimmt die Fürsorgepflicht im Zusammenhang mit Arbeitsschutzmaßnahmen am Beschäftigungsort des Leiharbeiters. Er stellt die CARPEDIEM POLAND insoweit von sämtlichen Ansprüchen des Leiharbeiters sowie sonstiger Dritter frei, die aus einer nicht oder nicht ausreichenden Wahrnehmung dieser Pflicht resultieren.
2. Sofern für den Einsatz der Leiharbeiter  
a) behördliche Genehmigungen erforderlich sind oder werden, verpflichtet sich der Entleiher, diese vor Aufnahme der Beschäftigung durch den Leiharbeiter einzuholen und der CARPEDIEM POLAND die Genehmigung auf Anfrage vorzulegen;  
b) arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen erforderlich sind, werden diese vom der CARPEDIEM POLAND vor Überlassungsbeginn durchgeführt und dem Entleiher nachgewiesen;  
c) Nachuntersuchungen erforderlich werden, teilt der Entleiher dies der CARPEDIEM POLAND schriftlich mit. Nachuntersuchungen werden von dem für den Entleiher zuständigen Werksarzt oder, falls ein solcher nicht vorhanden ist, von einem von der CARPEDIEM POLAND beauftragten Betriebsarzt auf Kosten des Entleihers durchgeführt. Eine abweichende Kostenaufteilung kann vereinbart werden.
3. Der Entleiher ist verpflichtet, die gesetzlichen Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften einzuhalten. Insbesondere ist der Entleiher verpflichtet,  
a) gemäß § 5 ArbSchG vor Aufnahme der Tätigkeit des Leiharbeiters die mit dessen Tätigkeit

### § 3. Stosunki z zakresu prawa pracy / udostępnienie łańcuchowe

1. Zawarcie między stronami umowy o świadczeniu usług pracy tymczasowej nie powoduje powstania stosunku pracy między pracownikiem tymczasowym a Pracodawcą użytkownikiem. CARPEDIEM POLAND jest pracodawcą pracownika tymczasowego. CARPEDIEM POLAND zapewnia, że skierowani do pracy u Pracodawcy użytkownika zostaną wyłącznie pracownicy tymczasowi zatrudnieni przez CARPEDIEM POLAND.
2. Pracodawca użytkownik zapewnia, że nie będzie ani otwarcie (otwarte świadczenie usług pracy tymczasowej), ani skrycie (ukryte świadczenie usług pracy tymczasowej, np. umowy fikcyjne) kierował pracownikami tymczasowymi do pracy u innego pracodawcy użytkownika (kierowanie łańcuchowe).
3. Na czas skierowania Pracodawcy użytkownikowi przysługuje mu prawo wydania poleceń pracownikowi tymczasowemu. Pracodawca użytkownik może powierzyć pracownikowi tymczasowemu tylko takie czynności, które zostały uzgodnione z CARPEDIEM POLAND i które odpowiadają uzgodnionemu zakresowi obowiązków pracownika tymczasowego. W pozostałym zakresie prawo do wydawania pracownikom tymczasowym poleceń pozostaje po stronie CARPEDIEM POLAND.

### § 4. Obowiązek staranności i współpracy pożyczkobiorcy / bezpieczeństwo pracy

1. Pracodawca użytkownik przyjmuje na siebie obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu pracy pracownika tymczasowego. W tym zakresie zwalnia on CARPEDIEM POLAND od wszelkich roszczeń pracownika tymczasowego i osób trzecich, które wynikają z niewykonywania lub nienależytego wykonywania tych obowiązków.
2. Jeśli do wykonywania pracy przez pracowników tymczasowych  
a) wymagane są uzyskanie zezwolenia lub jeżeli takie stanie się konieczne, Pracodawca użytkownik zobowiązuje się uzyskać takie zezwolenie przed rozpoczęciem skierowania pracownika tymczasowego i na przedstawić je każde żądanie CARPEDIEM POLAND;  
b) wymagane będzie poddanie pracowników tymczasowych profilaktycznym badaniom lekarskim, to CARPEDIEM POLAND przeprowadzi takie badania przed rozpoczęciem skierowania i przedstawi Pracodawcy użytkownikowi;  
c) konieczne staną się dodatkowe badania, Pracodawca użytkownik poinformuje o tym niezwłocznie CARPEDIEM POLAND pisemnie. Badania te przeprowadza lekarz zakładowy Pracodawcy użytkownika lub, w przypadku jego braku, lekarz zakładowy wyznaczony przez CARPEDIEM POLAND każdorazowo na koszt Pracodawcy użytkownika.
3. Pracodawca użytkownik jest zobowiązany do przestrzegania ustawowych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności zobowiązuje się on:  
a) zgodnie z § 5 niemieckiej ustawy o bezpiecznych warunkach pracy (ArbSchG), przed rozpoczęciem prac przez pracownika tymczasowego, określić zagrożenia występujące na danym stanowisku pracy oraz podjąć odpowiednie działania ochronne, przed rozpoczęciem przez niego pracy;

- verbundenen Gefährdungen zu ermitteln und die geeigneten Schutzmaßnahmen nach dem Stand der Technik vor Aufnahme der Tätigkeit des Leiharbeitnehmers zu treffen;
- b) den Leiharbeitnehmer vor Tätigkeitsbeginn gemäß § 12 ArbSchG über Sicherheit und Gesundheitsschutz am entsprechenden Arbeitsplatz ausreichend und angemessen zu unterweisen;
  - c) die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes für den jeweiligen Einsatz im Betrieb des Entleiher umzusetzen. Die Beschäftigung des Leiharbeitnehmers über 10 Stunden pro Werktag hinaus, bedarf der Absprache mit der CARPEDIEM POLAND. Über werktägliche 10 Stunden hinaus darf nur gearbeitet werden, wenn ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrags des Entleiher gemäß § 7 Arbeitszeitgesetz oder eine behördliche Genehmigung dies zulässigerweise vorsieht oder ein außergewöhnlicher Fall im Sinne des § 14 Arbeitszeitgesetz gegeben ist;
  - d) im Falle von Sonn- oder Feiertagsarbeit der CARPEDIEM POLAND einen Nachweis darüber zur Verfügung zu stellen, aus dem sich ergibt, dass eine Berechtigung zur Anordnung von Sonn- bzw. Feiertagsarbeit besteht;
  - e) der CARPEDIEM POLAND einen Arbeitsunfall sofort das heißt am Schadenstag, schriftlich zu melden und ihm alle nach § 193 Absatz 1 SGB VII erforderlichen Informationen zur Verfügung zu stellen.
4. Der Entleiher stellt der CARPEDIEM POLAND unverzüglich nach Überlassung des Leiharbeitnehmers eine den Anforderungen des § 6 ArbSchG genügende Dokumentation zur Verfügung.
  5. Zur Wahrnehmung seiner Arbeitgeberpflichten wird der CARPEDIEM POLAND während der Arbeitszeiten in Absprache mit dem Entleiher ein Zutrittsrecht zu den Arbeitsplätzen der Leiharbeitnehmer eingeräumt.
  6. Der Entleiher hat die Leiharbeitnehmer über geltende Unfallverhütungsvorschriften, Sicherheitsregeln und -hinweise zu informieren und zu belehren. Des Weiteren hat der Entleiher vor Arbeitsaufnahme der eingesetzten Leiharbeitnehmer eine arbeitsplatzspezifische Arbeitsschutz- und Sicherheitsbelehrung durchzuführen. Die Belehrung ist vom Entleiher zu dokumentieren und der CARPEDIEM POLAND in Kopie auszuhändigen.
  7. Sofern Leiharbeitnehmer aufgrund fehlender oder mangelhafter Sicherheitseinrichtungen oder Vorkehrungen beim Entleiher die Arbeitsleistung ablehnen, haftet der Entleiher für die dadurch entstehenden Ausfallzeiten.
  8. Der Entleiher ist ferner verpflichtet:
    - a) den Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers spätestens bis zum Ablauf des 4 auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und dem Verleiher per Email zu übermitteln und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren;
    - b) den Verleiher von alle Verantwortung für Schäden, die der Leiharbeitnehmern zu verantworten hat,
  - b) przeszkolić pracownika tymczasowego przed rozpoczęciem pracy, stosownie do § 12 niemieckiej ustawy o bezpiecznych warunkach pracy (ArbSchG), o bezpiecznych i higienicznych warunkach prac na stanowisku pracy;
  - c) przestrzegania przepisów ustawy o czasie pracy w odniesieniu do danego skierowania do firmy Pracodawcy użytkownika. Powierzenie pracownikowi tymczasowemu prac pracownika powyżej 10 godzin dziennie wymaga uzgodnienia z CARPEDIEM POLAND. Praca powyżej 10 godzin dziennie jest dozwolona tylko wtedy, gdy dopuszcza to obowiązujący w zakładzie pracy Pracodawcy użytkownika układ zbiorowy lub uzgodnienie ze związkami zawodowymi zgodnie z § 7 niemieckiej ustawy o czasie pracy, a także jeżeli udzielono urzędowej zgody lub zachodzą wyjątkowe okoliczności w rozumieniu § 14 niemieckiej ustawy o czasie pracy;
  - d) w przypadku pracy w niedziele lub dni ustawowo wolne od pracy przedłożyć CARPEDIEM POLAND zaświadczenie potwierdzające posiadanie uprawnienia do polecenia pracy w niedziele lub święta;
  - e) niezwłocznego zgłoszenia CARPEDIEM POLAND pisemnie wypadku przy pracy, tj. w dniu wystąpienia wypadku, oraz udzielenia jej wszelkich informacji wymaganych na mocy § 193 ust. 1 SGB VII.
4. Pracodawca użytkownik niezwłocznie po skierowaniu pracownika tymczasowego dostarcza CARPEDIEM POLAND dokumentację spełniającą wymagania § 6 niemieckiej ustawy o bezpiecznych warunkach pracy (ArbSchG).
  5. W celu wypełnienia jej uprawnień pracowniczych CARPEDIEM POLAND uprawniona jest do wstępu na teren zakładu pracy Pracodawcy użytkownika i do stanowisk pracy skierowanych pracowników tymczasowych.
  6. Pracodawca użytkownik zobowiązuje się do przeszkolenia pracowników tymczasowych w zakresie obowiązujących przepisach BHP i zasadach bezpieczeństwa. Ponadto, Pracodawca użytkownik zobowiązany jest przed rozpoczęciem wykonywania pracy przez pracownika przeprowadzić instruktaż stanowiskowy w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracodawca użytkownik zobowiązany jest do udokumentowania przeprowadzenia instruktarzu i przekazania CARPEDIEM POLAND kopii tego dokumentu.
  7. W przypadku, gdy pracownicy tymczasowi odmawiają wykonywania pracy z powodu naruszenia przez Pracodawcę użytkownika zasad dotyczących bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, Pracodawca użytkownik ponosi odpowiedzialność za powstałą z tego tytułu szkodę.
  8. Pracodawca użytkownik jest ponadto zobowiązany:
    - a) ewidencjonować początek, koniec i czas pracy Pracownika tymczasowego w terminie do 4 dnia następnego miesiąca i przekazać mailowo CARPEDIEM POLAND oraz przechowywać przez okres 2 lat,
    - b) zwolnić CARPEDIEM POLAND od wszelkiej odpowiedzialności względem Pracodawcy użytkownikowi powstałej z winy pracownika tymczasowego;
    - c) zwolnić CARPEDIEM POLAND od wszelkiej odpowiedzialności względem osób trzecich,
    - d) przestrzegać zasad wynikających z § 18 i 19 niemieckiej ustawy o delegowaniu pracowników,
  9. Pracodawca Użytkownik:

- freizustellen. Ebenso haftet der Verleiher nicht für einen bestimmten Erfolg der Tätigkeit seiner Mitarbeiter;
- c) den Verleiher von Schadensansprüchen Dritter frei zustellen;
- d) den Pflichten nach §18 und 19 des Arbeitnehmer-Entsendegesetz nachzukommen.

9. Der Entleiher:

- a) darf dem Leiharbeitnehmer nicht mit der Arbeit für und unter Leitung einer andren Rechtsperson beauftragen;
- b) dem Leiharbeitnehmer die erforderliche spezialistische persönlichen Schutzkleidung zur Verfügung zur stellen,
- c) ist verpflichtet den Leiharbeitnehmern den gleichen Zugang wie die Stammebelegschaft zu Gemeinschaftseinrichtungen des Unternehmens zur gewähren;
- d) darf den Leiharbeitnehmer nicht weniger vorteilhafter als die beim ihm beschäftigten Arbeiter behandeln;
- e) ermittelt und zahlt die Vergütung für die Dienstreise aus;
- f) die Leiharbeitnehmer über offene Stellen im Unternehmen zu unterrichten, um deren Übernahme in die Stammebelegschaft des Entleihers zu erleichtern;
- g) darf den Leiharbeitnehmers nicht, mit den im Art. 8 des polnischen Gesetzes über die Beschäftigung von Leiharbeitnehmer genannten Arbeiten beauftragen.

- a) nie może powierzyć Pracownikowi tymczasowemu pracy: na rzecz lub pod kierownictwem innego podmiotu;
- b) zapewnia Pracownikom tymczasowym specjalistyczną odzież roboczą;
- c) zapewnia Pracownikom tymczasowym w okresie wykonywania pracy tymczasowej prawo do korzystania z urzędzeń socjalnych na zasadach przewidzianych dla pracowników zatrudnionych przez Pracodawcę Użytkownika;
- d) nie może traktować Pracowników tymczasowych mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracowników zatrudnionych przez Pracodawcę Użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy;
- e) ustala i wypłaca należności związane z podróżą służbową;
- f) informuje Pracowników tymczasowych o wolnych stanowiskach pracy w zakładzie pracy Pracodawcy użytkownika,
- g) nie może powierzyć Pracownikom tymczasowym prac określonych w art. 8 polskiej ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

**§ 5. Zurückweisung / Austausch von Leiharbeitnehmern**

- Der Entleiher kann der CARPEDIEM POLAND die Abberufung eines Leiharbeitnehmers für den Beginn der nächsten Kalenderwoche verlangen, wenn Umstände vorliegen, die CARPEDIEM POLAND zur Kündigung berechtigen würden. Der Entleiher muss die Umstände darlegen, die eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Der Entleiher, trägt die Kosten der Beendigung des Vertrages mit den Leiharbeitnehmer.
- Die CARPEDIEM POLAND haftet nicht für besondere Qualifikation des überlassenen Leiharbeitnehmers oder eine bestimmte Qualität der ausgeführten Arbeiten oder einen bestimmten Arbeitserfolg.
- Der Entleiher ist verpflichtet, umgehend nach Beginn der Überlassung die Eignung des überlassenen Leiharbeitnehmers sowie die Qualifikationen zu überprüfen. Der Entleiher ist innerhalb der ersten vier Stunden ab Arbeitsanfang des überlassenen Leiharbeitnehmers verpflichtet, eine eventuelle Nichteignung des überlassenen Leiharbeitnehmers bei der CARPEDIEM POLAND zu reklamieren, widrigenfalls sind Ansprüche auf Gewährleistung und Schadenersatz ausgeschlossen. Bei gerechtfertigter Reklamation innerhalb dieses Zeitraums werden die ersten vier Stunden des überlassenen Leiharbeitnehmers nicht verrechnet.
- Es besteht kein Anspruch des Entleiher auf eine bestimmte Arbeitskraft.

**§ 5. Odrzucenie / wymiana pracowników tymczasowych**

- Pracodawca użytkownik może żądać od CARPEDIEM POLAND odwołania skierowanego pracownika tymczasowego na początek następnego tygodnia kalendarzowego, jeżeli zachodzą okoliczności uzasadniające rozwiązanie z pracownikiem tymczasowym umowy. Pracodawca użytkownik zobowiązany jest wykazać okoliczności uzasadniające rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pracodawca użytkownik ponosi wówczas wszelkie koszty rozwiązania umowy z pracownikiem tymczasowym.
- CARPEDIEM POLAND nie ponosi odpowiedzialności za szczególne kwalifikacje pracownika tymczasowego lub określoną jakość wykonywanej przez niego pracy, czy też określony efekt jego pracy.
- Pracodawca użytkownik zobowiązany jest na początku skierowania pracownika tymczasowego do sprawdzenia jego predyspozycji do wykonania powierzonych obowiązków i jego kwalifikacji. Pracodawca użytkownik jest zobowiązany zgłosić CARPEDIEM POLAND wszelkie zastrzeżenia co do kwalifikacji pracownika tymczasowego do wykonywania powierzonej pracy w ciągu pierwszych czterech godzin od rozpoczęcia pracy przez pracownika tymczasowego, pod rygorem utraty prawa do zgłaszania roszczeń z tytułu rękopmi i roszczeń odszkodowawczych. Jeżeli reklamacja w tym terminie będzie uzasadniona, pierwsze cztery godziny skierowania pracownika tymczasowego nie zostaną rozliczone.
- Pracodawca użytkownik nie ma prawa żądania, aby skierowana została do pracy, określona, wskazana przez niego osoba.

5. Die CARPEDIEM POLAND ist berechtigt, den Leiharbeitnehmer jederzeit gegen andere, gleich geeignete, auszutauschen. Bei einer berechtigten Reklamation des Entleiher werden die vertraglichen Verpflichtungen von der CARPEDIEM POLAND durch den Austausch der betroffenen Arbeitskraft durch eine geeignete Arbeitskraft innerhalb von 14 Tagen erfüllt. Aus einem solchen Austausch innerhalb der obigen Frist kann der Entleiher keine weitergehenden Ansprüche, insbesondere keine Schadenersatzansprüche, ableiten. Solche sind ausdrücklich ausgeschlossen.
5. CARPEDIEM POLAND ma prawo w każdej chwili wymienić pracownika tymczasowego na inną osobę, posiadającą podobne kwalifikacje. W przypadku uzasadnionej reklamacji Pracodawcy użytkownika CARPEDIEM POLAND wywiązuje się ze swoich zobowiązań umownych, zastępując pracownika tymczasowego, inną osobą, w terminie 14 dni. Pracodawca użytkownik nie może dochodzić żadnych dalszych roszczeń, w szczególności roszczeń odszkodowawczych, z tytułu wymiany pracownika tymczasowego w powyższej opisanym terminie. Takie roszczenia Strony uznają za wykluczone.

#### § 6. Mitteilungspflichten / Anpassung des Verrechnungssatzes

1. Der Einsatz in einem anderen als dem im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Betrieb des Entleihers, der Austausch von Leiharbeitnehmer innerhalb des Betriebes sowie die Zuweisung anderer als der in diesem Vertrag vereinbarten Tätigkeiten bedürfen der Zustimmung der CARPEDIEM POLAND. Der Entleiher ist verpflichtet, die CARPEDIEM POLAND rechtzeitig vorab darüber zu informieren, wenn der Leiharbeitnehmer im Ausland eingesetzt werden soll. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen die CARPEDIEM POLAND zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.
2. Der Entleiher teilt der CARPEDIEM POLAND auch vor dem Hintergrund von Mindestlohnverpflichtungen aufgrund des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eine Änderung der Tätigkeit des Leiharbeitnehmer umgehend mit. Die Parteien sind sich einig, dass die CARPEDIEM POLAND berechtigt ist, den vereinbarten Stundensatz anzupassen, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt.
3. Der Entleiher verpflichtet sich, der CARPEDIEM POLAND unaufgefordert unverzüglich etwaige für ihn in Zukunft geltenden Tarifverträge, die eine Abweichung von der zukünftigen Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, und/oder etwaige im Betrieb des Entleihers, an den der die CARPEDIEM POLAND den Leiharbeitnehmer überlässt, geltenden Betriebsvereinbarungen, die aufgrund eines Tarifvertrages eine Abweichung von der Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten vorsehen, in Kopie zu übermitteln. Dies gilt insbesondere, wenn aufgrund eines Tarifvertrages und/oder einer Betriebsvereinbarung eine kürzere Überlassungshöchstdauer als 18 Monate geregelt ist.

#### § 7. Personalauswahl / Personaleinsatz / Streik

1. Die Personalauswahl erfolgt durch die CARPEDIEM POLAND auf Grundlage der in der Bedarfsmeldung vereinbarten Anforderungsprofile.
2. Die CARPEDIEM POLAND stellt sicher, dass die eingesetzten Arbeitnehmer, sofern sie nicht Staatsangehörige eines EWR-

#### § 6. Obowiązki informacyjne / dostosowanie stawki rozliczeniowej

1. Wykonywanie pracy przez pracownika tymczasowego w innym przedsiębiorstwie Pracodawcy użytkownika aniżeli określone w umowie o powierzeniu pracowników tymczasowych, wymiana pracowników tymczasowych w ramach przedsiębiorstwa, jak również zlecenie innych czynności niż ustalone w niniejszej umowie wymagają zgody CARPEDIEM POLAND, Pracodawcy użytkownika jest zobowiązany do poinformowania CARPEDIEM POLAND z odpowiednim wyprzedzeniem, jeśli pracownik tymczasowy ma zostać oddelegowany za granicę. Zmiany miejsca wykonywania pracy, jak i zakresu wykonywanych przez pracownika tymczasowego prac uprawniają CARPEDIEM POLAND do zmiany stawki godzinowej.
2. Pracodawca użytkownik niezwłocznie zawiadamia CARPEDIEM POLAND o wszelkich zmianach zakresu pracy pracownika tymczasowego, a to celem zapewnienia pracownikowi tymczasowemu odpowiedniego wynagrodzenia wynikającego z niemieckiej ustawy o delegowaniu pracowników. Strony uzgadniają, że CARPEDIEM POLAND jest uprawniona do zmiany ustalonej stawki godzinowej, jeśli wykonywane czynności przez pracownika tymczasowego skutkować będą obowiązkiem naliczenia płacy minimalnej lub jeśli owa płaca minimalna wzrośnie.
3. Pracodawca użytkownik zobowiązuje się niezwłocznie poinformować CARPEDIEM POLAND o wszelkich znajdujących do niego zastosowanie układach zbiorowych prawa pracy, które odbiegają od prawem przewidzianego maksymalnego okresu skierowania pracownika tymczasowego wynoszącego 18 miesięcy i / lub o obowiązujących w zakładzie Pracodawcy użytkownika uzgodnieniach ze związkami zawodowymi, które przewidują odstępstwo od ww. maksymalnego 18-miesięcznego okresu skierowania pracownika tymczasowego. Pracodawca użytkownik zobowiązany jest do przedłożenia kopii dokumentów potwierdzających ww. okoliczności. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy na podstawie układu zbiorowego prawa pracy i / lub umowy ze związkami zawodowymi obowiązuje krótszy niż 18 miesięcy maksymalny okres skierowania.

#### § 7. Rekrutacja / skierowanie / strajk

1. Wyboru odpowiednich pracowników tymczasowych CARPEDIEM POLAND dokonuje na podstawie profili wymagań ustalonych przez Pracodawcę użytkownika w treści zgłoszenia zapotrzebowania.
2. CARPEDIEM POLAND zapewnia by zatrudnieni pracownicy tymczasowi, o ile nie są obywatelami państwa EOG lub Szwajcarii,

- Staates oder der Schweiz sind, zur Aufnahme der Tätigkeit aufgrund ausländerrechtlicher Regelungen berechtigt sind.
3. Nimmt der überlassene Leiharbeitnehmer seine Arbeit nicht auf, setzt er sie nicht fort oder fehlt er aus sonstigen Gründen, unterrichtet der Entleiher die CARPEDIEM POLAND hierüber unverzüglich. Unterbleibt die unverzügliche Anzeige durch den Entleiher, stehen diesem Ansprüche aus und im Zusammenhang mit der nicht oder nicht rechtzeitig erfolgten Aufnahme der Tätigkeit durch den Leiharbeitnehmer gegen die CARPEDIEM POLAND nicht zu.
  4. Wird der Betrieb des Entleihers bestreikt, darf dieser entgegen der Regelung in § 11 Absatz 5 AÜG keine Leiharbeitnehmer in dem Betrieb tätig werden lassen. Darüber hinaus gilt das Einsatzverbot auch für bereits vor Beginn der Arbeitskämpfmaßnahme eingesetzte Leiharbeitnehmer. Demnach wird der Leiharbeitnehmer im Umfang des Streikaufrufs nicht in Betrieben oder Betriebsteilen eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Der Entleiher informiert die CARPEDIEM POLAND unverzüglich über einen laufenden oder geplanten Streik.
  5. Die CARPEDIEM POLAND wird ganz oder zeitweise von seiner Leistungspflicht frei, wenn und soweit die Überlassung von Leiharbeitnehmern durch außergewöhnliche Umstände, die nicht durch die CARPEDIEM POLAND schuldhaft verursacht wurden, dauernd oder zeitweise unmöglich oder unzumutbar erschwert wird. Solche außergewöhnlichen Umstände sind insbesondere aber nicht abschließend Arbeitskämpfmaßnahmen, hoheitliche Maßnahmen, Naturkatastrophen u.ä..
  6. Der Entleiher haftet für alle von dem Verleiher angezeigten Schäden die auf den Entleiher zurückzuführen sind (u.a. für die Erstattung der Kosten, die im Falle der Lohnfortzahlung bei Produktionsausfällen oder Streiks im Betrieb des Entleihers entstehen, Einnahmeverluste des Verleihers, die durch einen solchen Pause verursacht werden, oder in Folge der Nichteinhaltung der wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 40 Stunden pro Leiharbeitnehmer, entstehen).
3. Jeżeli pracownik tymczasowy nie podejmie pracy, nie kontynuuje pracy lub jest nieobecny z innych przyczyn, to Pracodawca użytkownik niezwłocznie informuje o tym CARPEDIEM POLAND. Brak niezwłocznego powiadomienia skutkuje utratą prawa do dochodzenia roszczeń wobec CARPEDIEM POLAND w związku z nie podjęciem pracy przez pracownika tymczasowego lub nieterminowym podjęciem pracy.
  4. Jeżeli w zakładzie Pracodawcy użytkownika prowadzony jest strajk, nie może on dopuścić do podjęcia pracy przez pracownika tymczasowego w swym przedsiębiorstwie, a to zgodnie z § 11 ust. 5 niemieckiej ustawy o pracy tymczasowej (AÜG). Ponadto, ww. zakaz dotyczy także pracowników tymczasowych, którzy zostali już przed rozpoczęciem strajku skierowani do pracy do Pracodawcy użytkownika. W związku z tym pracownik tymczasowy nie może wykonywać pracy w zakładzie Pracodawcy użytkownika, w którym prowadzony jest strajk. Pracodawcy użytkownika niezwłocznie informuje CARPEDIEM POLAND o trwającym lub planowanym strajku.
  5. CARPEDIEM POLAND jest zwolniona z obowiązku świadczenia, jeżeli świadczenie to stanie się trwale lub czasowo niemożliwe z powodu okoliczności, za które CARPEDIEM POLAND nie ponosi odpowiedzialności. Takimi nadzwyczajnymi okolicznościami są w szczególności, ale nie wyłącznie, strajki, niezależnie od tego, działania władz państwowych, klęski żywiołowe itp.
  6. Pracodawcy użytkownika odpowiada za naprawienie wszelkich szkód wskazanych przez Agencje zatrudnienia a powstałych z przyczyn leżących po stronie Pracodawcy użytkownika (w tym m.in. lecz nie wyłącznie zwrotu kosztów spowodowanych koniecznością wypłaty wynagrodzenia w okresie przerw produkcyjnych, czy strajków w zakładzie Pracodawcy użytkownika, utraconych dochodów Agencji zatrudnienia spowodowanych tymi przerwami, czy też niewypracowania przez pracownika tymczasowego uzgodnionej min 40 godzinnej tygodniowej normy czasu pracy).

## § 8. Abrechnung / Preisanpassung

1. Die CARPEDIEM POLAND ist berechtigt, für jede von dem überlassenen Leiharbeitnehmer geleistete Arbeitsstunde eine Vergütung in Höhe des im Arbeitnehmerüberlassungsvertrages vereinbarten Stundenverrechnungssatzes zuzüglich etwaiger Zuschläge, Auslösen, Fahrtkosten usw. zu berechnen, insofern die Vergütung des Leiharbeitnehmers nicht anderweitig im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag geregelt ist.
2. Bei sämtlichen von der CARPEDIEM POLAND angegebenen Verrechnungssätzen handelt es sich um Nettoangaben.
3. Änderungen des Einsatzortes sowie des Arbeitsbereiches berechtigen die CARPEDIEM POLAND zur Änderung des Stundenverrechnungssatzes.
4. Die Abrechnung erfolgt auf Basis der geleisteten Arbeitsstunden der überlassenen Leiharbeitnehmer, wobei mindestens die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit von 40 Std. für jeden der überlassenen Leiharbeitnehmer

## § 8. Rozliczenie / dostosowanie ceny

1. CARPEDIEM POLAND ma prawo do naliczenia wynagrodzenia za każdą przepracowaną godzinę przez pracownika tymczasowego w wysokości stawki godzinowej powiększonej o ewentualne dodatki, diety, koszty podróży itp., ustalonej w umowie o świadczenie pracy tymczasowej, chyba że umowa stanowi inaczej.
2. Wszystkie stawki rozliczeniowe przez CARPEDIEM POLAND są wartościami netto.
3. Zmiany miejsca lub zakresu pracy pracownika tymczasowego uprawniają CARPEDIEM POLAND do zmiany stawki godzinowej.
4. Rozliczenie należnego wynagrodzenia oparte jest na godzinach przepracowanych przez pracowników tymczasowych, przy czym rozliczeniu podlegać będzie co najmniej tygodniowy czas pracy wynoszący 40 godzin dla każdego skierowanego pracownika tymczasowego. Godziny pracy pracownika tymczasowego Pracodawca użytkownik potwierdzi na kartach pracy, które wypełniał będzie co tydzień dla każdego pracownika tymczasowego i które podpisze po weryfikacji merytorycznej

- abzurechnen ist. Es sind die Arbeitsstunden für jeden überlassenen Leiharbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenem Leiharbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Entleiher nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind. Die überlassenen Leiharbeitnehmer haben hierzu die beim Entleiher vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.
5. Der Entleiher ist verpflichtet, eine zeitnahe Ausstellung der Tätigkeitsweise zu ermöglichen. Er verpflichtet sich, die Tätigkeitsnachweise spätestens 4 Tage nach dem Ende jedes Kalendermonats oder innerhalb derselben Frist nach Beendigung des Einsatzes des Leiharbeitnehmers, der CARPEDIEM POLAND zu übermitteln. Kommt der Entleiher seiner oben genannte Pflicht nicht oder nicht termingerecht nach so ist die CARPEDIEM POLAND berechtigt die Abrechnung auf Basis von 200 % der vereinbarten Monatlichen Arbeitszeit (= Arbeitstage pro Monat \* 8 Std.) für jeden der überlassenen Leiharbeitnehmer vorzunehmen.
  6. Aus den Tätigkeitsnachweisen müssen der Beginn und das Ende der täglichen Arbeitszeit mit Pausen ersichtlich sein. Überstunden sind gesondert auszuweisen.
  7. Bei einer täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit des Leiharbeitnehmers, die über die bei dem Entleiher geltende regelmäßige tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit hinausgeht, wird die CARPEDIEM POLAND Überstundenzuschläge entsprechend der im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag getroffenen Vereinbarung berechnen. Gleiches gilt für die Berechnung von Feiertags-, Schicht-, Nachtarbeit- und anderen vorgesehenen Zuschlägen,
  8. Der Entleiher gerät in Verzug, wenn der Rechnungsbetrag nicht innerhalb von 7 Kalendertagen ab Ausstellungsraum der Rechnung auf dem Geschäftskonto der CARPEDIEM POLAND eingeht.
  9. Die von der CARPEDIEM POLAND überlassenen Leiharbeitnehmer sind nicht zur Entgegennahme von Vorschüssen oder Zahlungen auf die von der CARPEDIEM POLAND erteilten Abrechnungen befugt. Zahlungen an den Leiharbeitnehmer haben keine Erfüllungswirkung.
  10. Befindet sich der Entleiher (teilweise) mit der Vergütungszahlung in Verzug, so wird die Vergütung für sämtliche noch nicht fakturierten Stunden, deren Ableistung der Entleiher auf einem Tätigkeitsnachweis bereits durch seine Unterschrift bestätigt hat, sofort fällig. Der CARPEDIEM POLAND steht bei Nichtleistung durch den Entleiher ein Leistungsverweigerungsrecht zu.
  11. Im Falle des Zahlungsverzuges des Entleiher ist die CARPEDIEM POLAND berechtigt, den gesetzlichen Verzugszins bei Handelsgeschäften zu verlangen.
  12. Die CARPEDIEM POLAND ist berechtigt, die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Überlassungsvergütung nach billigem Ermessen anzupassen, wenn sich Veränderungen in der Kostensituation ergeben. Das billige Ermessen setzt voraus, dass bei der Anpassung lediglich die neue Kostensituation berücksichtigt wird, wie sie z.B. durch eine Erhöhung der Entgelte im iGZ-DGB-Tarifwerk, durch die Geltung eines neu in Kraft getretenen oder bisher nicht
- repräsentativem Leiharbeitnehmer durch Tätigkeitsnachweise zu belegen, die je überlassenem Leiharbeitnehmer wöchentlich auszufüllen und von einem Beauftragten des Entleiher nach sachlicher Prüfung zu unterschreiben sind. Die überlassenen Leiharbeitnehmer haben hierzu die beim Entleiher vorgegebenen Instrumente (Arbeitszeitnachweis/elektronische Arbeitszeiterfassung) zu nutzen, soweit diese vorhanden sind.
5. Pracodawca użytkownik zobowiązuje się do sporządzania raportów miesięcznych (zwanym również kartami pracy) i przekazywania ich CARPEDIEM POLAND najpóźniej do 4 dnia roboczego po zakończeniu miesiąca kalendarzowego albo po zakończeniu pracy przez danego pracownika tymczasowego. Jeżeli Pracodawca użytkownik nie wywiąże się z wyżej wymienionego zobowiązania lub nie wywiąże się z niego w terminie, CARPEDIEM POLAND ma prawo do naliczenia wynagrodzenia w wysokości 200% ustalonego miesięcznego czasu pracy (= ilość dni roboczych w miesiącu \* 8 godzin) za każdego pracownika tymczasowego.
  6. Z ewidencji godzin pracy mu wynikać początek i koniec godzin pracy z przerwami. Nadgodziny należy wykazać osobno.
  7. W przypadku, gdy dzienny lub tygodniowy wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego wykracza poza ustalone normy czasu pracy, które obowiązują u Pracodawcy użytkownika, CARPEDIEM POLAND naliczy wynagrodzenie za pracę powyżej ustalonej normy czasu pracy zgodnie z wartościami ustaleniemi w umowie świadczenie pracy tymczasowej. Zasada ta znajduje odpowiednie zastosowanie, w przypadku dni ustawowo wolnych od pracy, pracy zmianowej, pracy w porze nocnej i innych planowanych dopłat.
  8. Faktury są płatne w terminie 7 dni kalendarzowych od daty wystawienia. Za dzień zapłaty strony uznają dzień uznania zapłaty na rachunku CARPEDIEM POLAND.
  9. Pracownicy tymczasowi nie są upoważnieni do przyjmowania zaliczek lub płatności na podstawie rozliczeń wystawionych przez CARPEDIEM POLAND. Wyплаты na rzecz pracownika tymczasowego nie skutkują uznania świadczenia za spełnione.
  10. Jeżeli Pracodawca użytkownik zalega (choćby częściowo) z zapłatą wynagrodzenia, to wynagrodzenie za wszystkie jeszcze niezafakturowane godziny, których wykonanie Pracodawca użytkownik potwierdził podpisem w karcie pracy, staje się natychmiast wymagalne. CARPEDIEM POLAND ma prawo odmówić wykonania świadczenia w przypadku opóźnienia Pracodawcy użytkownika w zapłacie należnego wynagrodzenia.
  11. W przypadku opóźnienia Pracodawcy użytkownika, CARPEDIEM POLAND ma prawo żądać ustawowych odsetek za opóźnienie w transakcjach handlowych.
  12. CARPEDIEM POLAND jest uprawniona do zmiany wynagrodzenia ustalonego w umowie o świadczenie pracy tymczasowej według własnego uznania w przypadku zmiany okoliczności mających wpływ na wysokość ponoszonych przez nią kosztów. Zmiana wynagrodzenia nastąpi wyłącznie o faktyczną zmianę kosztów będącą następstwem np. podwyższenia wynagrodzenia określonego w układzie zbiorowym pracy iGZ-DGB, zastosowania nowego lub wcześniej nieznanego zastosowania dodatku branżowego lub zastosowania Equal Pay. Powyższe dotyczy również sytuacji, gdy wykonywana działalność podlegać będzie płacy minimalnej lub gdy płaca minimalna wzrośnie. Pracodawca użytkownik zobowiązuje się niezwłocznie zawrzeć z Agencją zatrudnienia aneks do umowy dostosowujący zmianę wynagrodzenia.
  13. Jeżeli okaże się, że rodzaj lub zakres prac wykonywanych przez pracownika tymczasowego nie odpowiadał informacjom ujętym w



einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrags oder durch Änderungen beim Equal Pay eintritt. Vorstehendes gilt auch, wenn die ausgeübte Tätigkeit mindestlohnpflichtig wird oder wenn der Mindestlohn steigt. In diesem Falle ist der Entleiher verpflichtet einen Nachtrag zum Vertrag abzuschließen, der die Überlassungsvergütung entsprechend anpasst.

13. Sollte sich herausstellen, dass Art oder Umfang der Beschäftigung des überlassenen Leiharbeitnehmers in den Tätigkeitsnachweisen zu Ungunsten der die CARPEDIEM POLAND, aus welchem Grund immer, unrichtig festgehalten wurden, ist die CARPEDIEM POLAND berechtigt, auf Basis der tatsächlich geleisteten Tätigkeit eine Nachverrechnung vorzunehmen. Die Verjährungsfrist hinsichtlich solcher Nachforderungen beginnt frühestens ab der nachweislichen Kenntnis von der CARPEDIEM POLAND von der Unrichtigkeit der Stundenaufzeichnung.

#### **§ 9. Ausschluss von Aufrechnung, Zurückbehaltungsrecht und Abtretung**

1. Der Entleiher ist nicht berechtigt, gegenüber Forderungen der CARPEDIEM POLAND aufzurechnen oder ein Zurückbehaltungsrecht geltend zu machen. Gegen Ansprüche der CARPEDIEM POLAND kann der Entleiher nur mit unstreitigen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen aufrechnen.
2. Der Entleiher ist nicht berechtigt, Forderungen der CARPEDIEM POLAND an Dritte abzutreten.

#### **§ 10. Gewährleistung / Haftung**

1. Im Hinblick darauf, dass die überlassenen Leiharbeitnehmer unter Leitung und Aufsicht des Entleihers ihre Tätigkeit ausüben, haftet die CARPEDIEM POLAND nicht für Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich ihrer Tätigkeit verursachen. Der Entleiher stellt die CARPEDIEM POLAND von allen etwaigen Ansprüchen frei, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung und Verrichtung der den Leiharbeitnehmern übertragenen Tätigkeiten erheben sollten.
2. Im Übrigen ist die Haftung der CARPEDIEM POLAND sowie seiner gesetzlichen Vertreter und Erfüllungsgehilfen auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Diese Haftungsbeschränkung gilt nicht für Schäden, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit beruhen. Namentlich haftet die CARPEDIEM POLAND nicht für Arbeitsergebnisse des Leiharbeitnehmer oder Schäden, die diese in Ausübung oder anlässlich Ihrer Tätigkeit verursachen oder die dem Entleiher durch Unpünktlichkeit oder Abwesenheit der Leiharbeitnehmer entstehen.
3. Der Entleiher ist verpflichtet, die CARPEDIEM POLAND von allen Ansprüchen freizustellen, die der CARPEDIEM POLAND aus einer Verletzung des Entleihers der sich aus diesem Vertrag ergebenden Zusicherungen und Verpflichtungen (z.B. Prüf- und Mitteilungspflichten) erwachsen. Des Weiteren ist der Entleiher verpflichtet, die CARPEDIEM POLAND von allen

raportach miesięcznych to CARPEDIEM POLAND ma prawo do późniejszego rozliczenia tych godzin pracy ponownie. Bieg przedawnienia dla takich dodatkowych roszczeń rozpoczyna się najwcześniej od powzięcia przez CARPEDIEM POLAND wiadomości o nieprawidłowościach w ewidencji godzinowej.

#### **§ 9. Wyłączenie potrącenia, prawo zatrzymania i cesji**

1. Pracodawca użytkownik nie jest uprawniony do potrącenia swych wierzytelności względem CARPEDIEM POLAND z należnym jej wynagrodzeniem, jak i nie przysługuje mu prawo względem CARPEDIEM POLAND wstrzymania płatności. Pracodawca użytkownik może potrącać wierzytelności CARPEDIEM POLAND jedynie w przypadku roszczeń bezspornym lub prawomocnie zasądzonych.
2. Pracodawca użytkownik nie jest uprawniony do przenoszenia wierzytelności CARPEDIEM POLAND na osoby trzecie.

#### **§ 10. Gwarancja / odpowiedzialność**

1. Z uwagi na fakt, że pracownicy tymczasowi wykonują swoją pracę pod kierownictwem i nadzorem Pracodawcy użytkownika, CARPEDIEM POLAND nie ponosi odpowiedzialności za szkody, które powstaną podczas wykonywania lub w związku z wykonywaniem przez nich prac. Pracodawca użytkownik zwolni CARPEDIEM POLAND z wszelkich możliwych roszczeń osób trzecich w związku z wykonywaniem czynności powierzonych pracownikom tymczasowym.
2. Ponadto, odpowiedzialność CARPEDIEM POLAND i jej przedstawicieli prawnych jest ograniczona do szkód powstałych z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. To ograniczenie odpowiedzialności nie dotyczy szkód spowodowanych utratą życia, obrażeń ciała lub zdrowia. W szczególności CARPEDIEM POLAND nie ponosi odpowiedzialności za wyniki pracy pracowników tymczasowych lub szkody, które wyrządzą oni podczas wykonywania lub w związku z wykonywaniem powierzonych im czynności, jak i za szkody powstałe w skutek spóźnienia się lub nieobecności pracowników tymczasowych.
3. Pracodawca użytkownik jest zobowiązany do zwolnienia CARPEDIEM POLAND z wszelkich roszczeń, jakie mogą powstać w związku z naruszeniem zapewnień i zobowiązań Pracodawcy użytkownika wynikających z niniejszej umowy (np. niedopełnieniem obowiązków kontrolnych i informacyjnych). Ponadto, Pracodawca użytkownik jest zobowiązany do zwolnienia

Ansprüchen freizustellen, die Dritte im Zusammenhang mit der Ausführung der dem Leiharbeitnehmer übertragenen Tätigkeiten gegen die CARPEDIEM POLAND erheben. Der Entleiher ist ferner verpflichtet, die CARPEDIEM POLAND von Ansprüchen des Leiharbeitnehmers freizustellen, die dieser wegen einer Inanspruchnahme durch Dritte wegen einer Tätigkeit für den Entleiher gegen die CARPEDIEM POLAND richtet.

4. Nach § 11 Abs. 6 AÜG obliegen dem Entleiher die sich aus dem Arbeitsschutzgesetz ergebenden Pflichten.

#### § 11. Übernahme von Leiharbeitnehmern

1. Der Entleiher verpflichtet sich, im Falle einer Direkteinsetzung durch ihn oder verbundener Dritter während der Überlassung des Leiharbeitnehmers oder im Anschluss an den Überlassungszeitraum (d.h. bis 12 Monate nach der Beendigung des Überlassungszeitraum) eine Vermittlungsprovision an die CARPEDIEM POLAND zu zahlen. Eine Vermittlung liegt ebenfalls unwiderleglich vor, wenn der Entleiher oder ein mit ihm rechtlich oder wirtschaftlich verbundenes Unternehmen direkt nach der Herstellung des Kontaktes zu dem Bewerber durch die CARPEDIEM POLAND ohne eine vorherige Überlassung ein Arbeitsverhältnis eingeht. Dies gilt auch, wenn und soweit das Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem eingesetzten Leiharbeitnehmer der CARPEDIEM POLAND aufgrund einer gesetzlichen Anordnung und damit ohne oder sogar gegen den Willen des Entleihers entstehen sollte. Es wird grundsätzlich vermutet, dass die Überlassung für die Anstellung des Leiharbeitnehmers ursächlich gewesen ist, wenn das Arbeitsverhältnis zwischen dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer innerhalb von 12 Monaten nach der letzten Überlassung begründet wird.
2. Die Höhe der Vermittlungsprovision beträgt:
  - a) bei Übernahme des Leiharbeitnehmers ohne vorherige Überlassung - 4 000,00 EUR,
  - b) bei einer Übernahme innerhalb der ersten 3 Monate nach Beginn der Überlassung - 3.500,00 EUR,
  - c) bei einer Übernahme innerhalb des 4. bis 6. Monats nach Beginn der Überlassung - 3.000,00 EUR,
  - d) bei einer Übernahme innerhalb des 7. bis 9. Monats - 2.500,00 EUR,
  - e) bei einer Übernahme innerhalb des 10. bis 12. Monats nach Beginn der Überlassung - 2.000,00 EUR,
3. Die Vermittlungsprovision ist zahlbar 7 Tage nach Rechnungsstellung.
4. Wird der Leiharbeitnehmer aufgrund eines freien Mitarbeitervertrages bzw. eines Vertrages mit einem Selbständigen für den Entleiher tätig, gelten die Bestimmungen entsprechend.
5. Der Entleiher ist verpflichtet die CARPEDIEM POLAND über den Abschluss des Vertrages mit dem Leiharbeitnehmer innerhalb von 7 Tagen per E-Mail und schriftlich zu informieren. Kommt er dieser Pflicht nicht nach, so ist die

CARPEDIEM POLAND z wszelkich roszczeń, jakie osoby trzecie mogą podnieść przeciwko niej w związku z wykonywaniem czynności przez pracowników tymczasowych. Pracodawca użytkownik jest również zobowiązany do zwolnienia CARPEDIEM POLAND z roszczeń pracownika tymczasowego wobec CARPEDIEM POLAND powstałych w związku z świadczeniem pracy przez pracowników tymczasowych na rzecz osób trzech w okresie skierowania do pracy u Pracodawcy użytkownika .

4. Zgodnie z § 11 ust. 6 niemieckiej ustawy o pracy tymczasowej (AÜG) Pracodawca użytkownik odpowiada za dopełnienie obowiązków wynikających z niemieckiej ustawy o bezpieczeństwie i higienie pracy.

#### § 11. Przejęcie pracowników tymczasowych

1. Pracodawca użytkownik zobowiązuje się do zapłaty prowizji za przejęcie pracownika tymczasowego na rzecz CARPEDIEM POLAND, w przypadku zatrudnienia pracownika tymczasowego przez siebie lub przez powiązaną z nim osobą trzecią, w trakcie trwania skierowania tego pracownika tymczasowego lub po zakończeniu okresu skierowania (tj. do 12 miesięcy po zakończeniu tego okresu). Prowizja jest także należna, jeśli Pracodawca Użytkownik lub powiązana z nim osobowo lub kapitałowo osoba trzecia nawiąże stosunek zatrudnienia z kandydatem, po przekazaniu przez CARPEDIEM POLAND kontaktu do tego kandydata. Dotyczy to również sytuacji, gdy stosunek pracy między Pracodawcą Użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym powstał z mocy prawa, a zatem bez lub nawet wbrew woli Pracodawcy użytkownika. Domniemywa się, że zatrudnienie pracownika tymczasowego wynikało z faktu skierowania pracownika tymczasowego do pracy przez CARPEDIEM POLAND, jeżeli stosunek pracy między Pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem tymczasowym zostanie nawiązany w ciągu 12 miesięcy od zakończenia okresu skierowania.
2. Wysokość prowizji za przejęcie wynosi:
  - a) w przypadku przyjęcia pracownika tymczasowego bez uprzedniego wykonywania pracy u Pracodawcy użytkownika – 4 000,00 EUR,
  - b) w przypadku przejęcia pracownika tymczasowego w ciągu pierwszych 3 miesięcy od rozpoczęcia skierowania – 3 500,00 EUR,
  - c) w przypadku przejęcia pracownika tymczasowego w okresie od 4 do 6 miesiąca od rozpoczęcia skierowania – 3 000,00 EUR,
  - d) w przypadku przejęcia pracownika tymczasowego w okresie od 7 do 9 miesiąca od rozpoczęcia skierowania – 2 500 EUR,
  - e) w przypadku przejęcia pracownika tymczasowego w okresie od 10 do 12 miesiąca od rozpoczęcia skierowania – 2 000 EUR,
3. Prowizja za przejęcie jest płatna w terminie do 7 dni po wystawieniu faktury.
4. W przypadku, gdy pracownik tymczasowy zostałby zatrudniony na podstawie umowy w ramach wolnego zawodu, lub umowy z osobą prowadzącą działalność na własny rachunek, ww. przepisy stosuje się odpowiednio.

CARPEDIEM POLAND berechtigt eine Vertragsstrafe in Höhe von 10.000,00 EUR für jeden nicht oder verspätet gemeldeten Leiharbeiter, zu berechnen.

## § 12. Vertragslaufzeit / Kündigung

1. Soweit der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht befristet geschlossen wurde, läuft er auf unbestimmte Dauer.
2. Soweit der Leiharbeiter über den in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag genannten Beendigungszeitpunkt hinaus für den Entleiher oder einen mit ihm verbundenen Dritten tätig werden, gilt der Einsatz als zu den in dem Arbeitnehmerüberlassungsvertrag und diesen AGB genannten Bedingungen, einverständlich verlängert. Der Entleiher kann sich von dieser vertraglichen Bindung befreien in dem er der CARPEDIEM POLAND die in § 11. beschriebene Vermittlungsprovision auszahlt.
3. Davon unberührt bleibt das Recht zur außerordentlichen Kündigung.
4. Beiden Vertragsparteien steht ein außerordentliches Kündigungsrecht mit 3-Monatsfrist zum Monatsende zu kündigen.
5. Die CARPEDIEM POLAND ist insbesondere zur fristlosen Kündigung dieser Vereinbarung berechtigt, wenn
  - a) die Eröffnung des Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Entleihers beantragt ist, ein Insolvenzverfahren eröffnet oder mangels Masse abgewiesen wurde oder ein solches droht,
  - b) der Entleiher eine fällige Rechnung auch nach erfolgter Mahnung und Fristsetzung nicht ausgleicht,
  - c) der Entleiher gegen die im § 4, 6 und 7 beschriebenen Verpflichtungen verstößt,
  - d) der Leiharbeiter außerhalb der vereinbarten Tätigkeit und/oder des Betriebs des Entleihers eingesetzt wurde,
  - e) der Entleiher eine Preisanpassung nach § 8 Abs. 12 der AGB nicht akzeptiert.
6. Beendet der Entleiher den Einsatz des Leiharbeiters vor Ablauf der Kündigungsfrist dieses Leiharbeiters, so ist er verpflichtet, den Stundenverrechnungssatz einschließlich etwaiger Zuschläge, Auslösen und sonstiger vereinbarter Aufwandserstattungen für jede bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht abgenommene Arbeitsstunde an die CARPEDIEM POLAND zu zahlen.
7. Der beim Entleiher eingesetzte Leiharbeiter ist nicht berechtigt Willenserklärungen im Namen der CARPEDIEM POLAND entgegenzunehmen.

## § 13. Geheimhaltung / Datenschutz

1. Die Vertragsparteien verpflichten sich, alle ihnen während der Zusammenarbeit bekannt gewordenen Informationen

CARPEDIEM POLAND Sp. z o.o.  
ul. Opolska 30  
46-060 Prószków  
Tel. 0048 77 454 85 66

Prezes Zarządu  
Roman Schauder

Santander Bank  
IBAN: PL58 1910 1048 2513 0334 2451 0002  
WBKPPLPP

5. Pracodawca użytkownik zobowiązany jest w terminie 7 dni poinformować CARPEDIEM POLAND na piśmie i mailowo o zawarciu umowy z pracownikiem tymczasowym. W przypadku niedopełnienia tego obowiązku CARPEDIEM POLAND ma prawo do naliczenia kary umownej w wysokości 10.000,00 EUR za każdego niezgłoszonego lub zgłoszonego z opóźnieniem pracownika tymczasowego.

## § 12. Okres obowiązywania / rozwiązanie umowy

1. Jeżeli umowa o świadczenie pracy tymczasowej nie została zawarta na czas określony, obowiązuje ona na czas nieokreślony.
2. Jeżeli pracownik tymczasowy po zakończeniu umowy o świadczenie pracy tymczasowej nadal wykonuje pracę na rzecz Pracodawcy użytkownika lub na rzecz powiązanej z nim osoby trzeciej, to strony zgodnie uznają, że łącząca je umowa uległa przedłużeniu na warunkach określonych w umowie świadczenie pracy tymczasowej oraz niniejszych ogólnych warunkach. Pracodawca użytkownik może zwolnić się od tego zobowiązania płacąc CARPEDIEM POLAND prowizję za przejęcie opisaną w § 11.
3. Prawo do nadzwyczajnego rozwiązania umowy z ważnych powodów pozostaje nienaruszone.
4. Strony mogą wypowiedzieć łączącą je umowę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia ze skutkiem na koniec miesiąca.
5. Ponadto, CARPEDIEM POLAND jest uprawniona do rozwiązania niniejszej umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, jeżeli:
  - a) złożono wniosek o przeprowadzenie postępowania upadłościowego wobec Pracodawcy użytkownika, postępowanie takie zostało już wszczęte lub odrzucono wniosek z powodu braku majątku, a także w sytuacji, gdy takie niebezpieczeństwo istnieje,
  - b) Pracodawca użytkownik pomimo wezwania do zapłaty i bezskutecznego upływu określonego mu terminu nie zapłacił wymagalnej faktury VAT,
  - c) Pracodawca użytkownik naruszy obowiązki opisane w § 4, 6 i 7,
  - d) pracownik tymczasowy został skierowany do prac nieuzgodnionych w umowie lub poza przedsiębiorstwem Pracodawcy użytkownika,
  - e) Pracodawca użytkownik nie zaakceptował zmiany wynagrodzenia zgodnie z § 8 ust. 12 AGBs.
5. Jeżeli Pracodawca użytkownik zakończy pracę pracownika tymczasowego w jego zakładzie przed upływem okresu wypowiedzenia tego pracownika tymczasowego, to jest on zobowiązany do zapłaty CARPEDIEM POLAND wynagrodzenia w wysokości należnej stawki godzinowej pracownika tymczasowego wraz z ewentualnymi dodatkami, dietami i innymi uzgodnionymi zwrotami kosztów naliczonych do zakończenia okresu wypowiedzenia.
6. Pracownikowi tymczasowemu nie jest uprawniony do odbioru w imieniu CARPEDIEM POLAND oświadczeń, w tym oświadczeń o wypowiedzeniu umowy.

## § 13. Poufność / ochrona danych

- einschließlich aller personenbezogenen Daten der überlassenen Leiharbeiter streng vertraulich zu behandeln. Das Gleiche gilt für alle erlangten Kenntnisse über internen Geschäftsvorgänge und -abläufe der Vertragsparteien. Hiervon ausgenommen sind alle Daten und Informationen, die offenkundig oder allgemein bekannt sind.
2. Die Vertragsparteien verpflichten sich, die erlangten Informationen, Daten und Kenntnisse mit äußerster Sorgfalt zu behandeln. Sie treffen diejenigen Vorkehrungen, die zum Schutz der Informationen und Daten erforderlich sind. Sie verpflichten sich weiter, die erhaltenen Informationen und Daten ausschließlich zu Zwecken der vereinbarten Leistungserbringung zu verarbeiten und sie weder anderweitig zu nutzen, noch sie an Dritte weiterzuleiten oder sie diesen zugänglich zu machen.
  3. Die Vertragsparteien verpflichten sich zudem zur Einhaltung der Anforderungen der Datenschutzgesetze. Die jeweiligen Mitarbeiter werden auf das Datengeheimnis verpflichtet.
  4. Die oben beschriebenen Verpflichtungen wirken auch 10 Jahre nach Beendigung der Zusammenarbeit der Parteien fort.

#### § 14. Schlussbestimmungen

1. Erfüllungsort des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ist der Sitz des Verleihers.
2. Änderungen und Ergänzungen sowie die Aufhebung einzelner Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages bedürften der Schriftform unter der Androhung der Nichtigkeit.
3. Falls sich eine der Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages als nichtig oder unwirksam erweisen würde, so wird dadurch die Gültigkeit oder Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt.
4. Auf den Arbeitnehmerüberlassungsvertrages gilt ausschließlich das Recht des Erfüllungsortes.
5. Sämtliche Streitigkeiten, die sich aus den Beziehungen im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages ergeben können, werden von dem - für den Erfüllungsort der Arbeitnehmerüberlassung - zuständigen ordentlichen Gericht entschieden.
6. Für die Auslegung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages und dieses AGBs ist die Sprache des Erfüllungsortes bindend.

1. Strony zobowiązane są traktować wszelkie informacji, które uzyskały w trakcie współpracy, w tym wszelkich przekazanych danych osobowych pracowników tymczasowych, jako poufnych. To samo dotyczy wiedzy zdobytej na temat wewnętrznych procesów biznesowych i przebiegów kontrahenta. Nie dotyczy to natomiast informacji, które są powszechnie dostępne lub znane.
2. Strony zobowiązane są do traktowania uzyskanych informacji, danych i wiedzy z najwyższą starannością. Zobowiązują się one także podjąć wszelkie środki, które okażą się niezbędne do ochrony tych informacji i danych. Ponadto, Strony zobowiązane są przetwarzać otrzymane informacje i dane wyłącznie w celu realizacji łączącej je umowy i nie wykorzystywać ich w żadnym innym celu, ani nie przekazywać osobom trzecim.
3. Strony zobowiązane są również do przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych. Pracownicy zostaną poinformowani o obowiązku do zachowania tych poufności.
4. Zobowiązania opisane powyżej obowiązują nawet po zakończeniu współpracy między stronami przez okres kolejnych 10 lat.

#### § 14. Postanowienia końcowe

1. Miejscem wykonania umowy o przekazanie pracowników tymczasowych jest siedziba Agencji zatrudnienia.
2. Zmiany i uzupełnienia i uchylenia niektórych przepisów umowy przekazanie pracowników tymczasowych wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.
3. Gdyby jakiegokolwiek postanowienie umowy o przekazanie pracowników tymczasowych okazało się nieważne lub bezskuteczne nie wpływa to na ważność lub skuteczność pozostałych jej postanowień.
4. W zakresie nieuregulowanym umową o przekazanie pracowników tymczasowych zastosowanie ma wyłącznie prawo właściwe dla miejsca wykonania usługi.
5. Wszelkie spory mogące wyniknąć umowy o przekazanie pracowników tymczasowych będą rozstrzygane przez sąd powszechny właściwy miejscowo dla miejsca wykonania usługi.
6. Strony wiąże wykładnia umowy o przekazanie pracowników tymczasowych oraz niniejsze ogólne warunki świadczenia usług w zakresie pracy tymczasowej (AGBs) w języku właściwym dla miejsca wykonania usługi.