











- do niezwłocznego poinformowania o każdej zmianie miejsca swojego zamieszkania oraz obowiązujących go zasad opodatkowania i ubezpieczenia społecznego, w szczególności, gdy oprócz niniejszego stosunku pracy podejmuje on inną, dodatkową pracę zarobkową oraz
- do niezwłocznej informacji o każdym zapowiedzianym lub już rozpoczętym strajku w zakładzie pracy klienta.

## § 19 Poufność danych / Ochrona danych

(1) Pracownika zobowiązuje się do zachowania poufności danych oraz poucza o karalności za naruszenia w tym zakresie. Zabronione jest przetwarzanie danych osobowych bez upoważnienia. Naruszenia przepisów o poufności danych mogą być zgodnie z art. 83 niem. rozporządzenia podstawowego o ochronie danych w zw. z §§ 41-43 federalnej ustawy o ochronie danych karane mandatem, grzywną lub pozbawieniem wolności. Niniejsze zobowiązanie do zachowania poufności danych nie narusza zobowiązania do poufności zgodnie z § 11 ust. 1. Zobowiązanie do zachowania poufności danych zachodzi również po zakończeniu stosunku pracy.

(2) Pracodawca poinformuje pracownika w osobnym dokumencie o zasadach przetwarzania jego danych osobowych oraz pouczy go o jego prawach i obowiązkach.

## § 20 Terminy wykluczenia

Strony uzgadniają, że dla niniejszej umowy obowiązywać będą następujące terminy wykluczenia, z pominięciem terminów wykluczenia określonych w § 10 układu zbiorowego iGZ:

(1) Roszczenia pracownika z tytułu stosunku pracy ulegają przypadkowi, o ile nie zostaną pisemnie zgłoszone pracodawcy w okresie wykluczenia wynoszącym trzy miesiące od terminu ich zapadalności. Należy przy tym podać przynajmniej powód ich zgłoszenia.

(2) W przypadku pisemnego odrzucenia tych roszczeń przez pracodawcę, ulegają one przypadkowi, o ile nie zostaną zgłoszone na drodze sądowej w terminie trzech miesięcy od daty doręczenia tej pisemnej odmowy. Należy przy tym podać przynajmniej powód ich zgłoszenia.

(3) Regulacje zawarte w ust. 1 i 2 dotyczą także ewentualnych roszczeń pracownika odnoszących się do zapewnienia takich samych istotnych warunków pracy i płacy w zestawieniu z innymi pracownikami zakładu klienta na porównywalnych stanowiskach (Equal Treatment i Equal Pay).

(4) Regulacje zawarte w ust. 1, 2 i 3 dotyczą także roszczeń pracownika zapadalnych przed dniem wejścia w życie tych terminów wykluczenia. Dla takich roszczeń bieg powyższych terminów wykluczenia rozpoczyna się z chwilą wejścia w życie niniejszego postanowienia o terminach wykluczenia.

(5) Regulacje zawarte w ust. 1, 2, 3 i 4 nie dotyczą

- roszczeń związanych z uszczerbkiem życia, ciała lub zdrowia,
- roszczeń wynikających z umyślnego naruszenia bądź rażącego zaniedbania obowiązków przez pracodawcę lub jego przedstawiciela ustawowego lub podwykonawcę pracodawcy,
- roszczeń wynikających z czynu zabronionego,
- roszczeń o zapłatę wynagrodzenia minimalnego zgodnie z § 1 niem. ustawy o płacy minimalnej,
- roszczeń z tytułu umowy taryfowej znajdującej zastosowanie zgodnie z niem. ustawą o umowach taryfowych (obustronne związanie umową taryfową),
- roszczeń z tytułu porozumienia wewnątrzzakładowego i/lub
- roszczeń z tytułu umowy taryfowej uznanej na podstawie §§ 4 do 6 niem. ustawy o delegowaniu pracowników za ogólnie obowiązującą oraz roszczeń z tytułu rozporządzenia prawnego zgodnie z §§ 7, 7a i 11 niem. ustawy o delegowaniu pracowników (przy czym z danej regulacji dotyczącej płacy minimalnej mogą wynikać terminy wykluczenia, których należy wówczas przestrzegać).

(6) Roszczenia pracodawcy z tytułu stosunku pracy ulegają przypadkowi, o ile nie zostaną pisemnie zgłoszone pracownikowi w okresie wykluczenia wynoszącym trzy miesiące od terminu ich zapadalności. W przypadku pisemnego odrzucenia tych roszczeń przez pracownika, ulegają one przypadkowi, o ile nie zostaną zgłoszone na drodze sądowej w terminie trzech miesięcy od daty doręczenia tej pisemnej odmowy.

Kassel, \_\_\_\_\_

(Miejscowość / Data / Podpis pracodawcy)

Kassel, \_\_\_\_\_

(Miejscowość / Data / Podpis pracownika)

Swoim podpisem pracownik potwierdza otrzymanie broszury informacyjnej Federalnej Agencji Pracy dla pracowników delegowanych, jednego egzemplarza niniejszej umowy, informacji o zasadach przetwarzania jego danych osobowych oraz dalszych, niżej wymienionych dokumentów:

- **OPIS STANOWISKA**
- **Informacja o urlop**

Kassel, \_\_\_\_\_

(Miejscowość / Data / Podpis pracownika)