

TEMPORIS PERSONAL AG

Tarife Allgemeine Geschäftsbedingungen für Dauerstellen 2024 Temporis Personal AG

Aufgrund der Stellenbeschreibung der im Unternehmen zu besetzenden Stelle/n schlägt Temporis Personal AG seinen Kunden denjenigen/diejenige Kandidaten/in vor, welche/r die gewünschten Anforderungen erfüllt.

1. Honorare

- Temporis Personal AG stellt seinen Kunden eine Honorarrechnung nur für den Fall, dass es zu einer Festanstellung (Arbeitsvertrag) der/des Kandidatin/en kommt.
- Die Honorarrechnung wird am Tag des Arbeitsantritts der/des Kandidatin/en ausgestellt.
- Die Zahlungsfrist beträgt 10 Tage.
- Die Honorarrechnung bemisst sich prozentual im Verhältnis zum Jahresgehalt der/des Kandidatin/en.
- Im Falle einer Teilzeitanstellung, bemisst sich die Honorarrechnung auf der Grundlage eines Jahresgehaltes von 100%, welches entsprechend der vereinbarten Arbeitszeit verhältnismässig angepasst wird.
- Die Preise verstehen sich exklusive Mehrwertsteuern (8.10%).

Jahresgehalt und Prozentsätze
10% des Brutto-Jahresgehaltes bis CHF 60'000.--
12% des Brutto-Jahresgehaltes bis CHF 80'000.--
14% des Brutto-Jahresgehaltes bis CHF 100'000.--
16% des Brutto-Jahresgehaltes bis CHF 120'000.--
Bei Brutto-Jahresgehalt über CHF 120'000.-- wird der Prozentsatz individuell vereinbart.

2. Garantie

Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses während den ersten 3 Monaten, werden folgende Prozentsätze gutgeschrieben:

50% des Honorars im ersten Monat
30% des Honorars im zweiten Monat
20% des Honorars im dritten Monat

3. Andere Kosten

Temporis Personal AG kann auf Wunsch des Kunden spezifische Inserate aufgeben. Die damit verbundenen Kosten werden zusätzlich in Rechnung gestellt.

4. Datenschutz

Die Dossiers der/des Kandidatin/en, welche dem Kunden unterbreitet werden, bleiben – mit Ausnahme der Dossiers von angestellten Kandidaten/innen – im Besitz von Temporis Personal AG. Sie sind vertraulich zu behandeln und müssen Temporis Personal AG zurückgegeben werden. Sie dürfen weder Dritten unterbreitet noch direkt verwendet werden.

5. Verantwortung

Die Leistungen von Temporis Personal AG hinsichtlich Suche und Auswahl von Kandidaten/innen ersetzen seitens des Kunden in keinem Fall eine sorgfältige Prüfung derjenigen Person, welche dieser anstellt. Mit Unterzeichnung des Arbeitsvertrages übernimmt der Kunde die gesamte Verantwortung für die/den gewählte/n Kandidatin/en. Temporis Personal AG lehnt jegliche Verantwortung für die Ausführung der Arbeiten ab, welche der Kunde der/dem Kandidatin/en im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeit übergibt.

6. Gerichtsstand

Gerichtsstand ist Aarau, Sitz der Temporis Personal AG.

TEMPORIS PERSONAL AG

Allgemeine Geschäftsbedingungen Temporärarbeit Temporis Personal AG

1. Zwischen der temporären Mitarbeiterin oder dem temporären Mitarbeiter und Temporis Personal besteht ein Arbeitsvertrag. Temporis Personal verpflichtet sich, in der Funktion als Arbeitgeberin, die Löhne sowie auch die Sozialleistungen wie AHV, IV, ALV, KTG, UVG, BVG, gegebenenfalls den Beitrag an den flexiblen Altersrücktritt, den Beitrag an Weiterbildungskosten, den Vollzugskostenbeitrag, Feiertags- wie auch Ferienentschädigungen etc. abzurechnen.
2. Die vorliegenden Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind integrierender Bestandteil des Verleihvertrages. Sie treten bei jedem neuen Einsatz in Kraft und gelten während der ganzen Dauer des Einsatzes.
3. Obwohl die temporäre Mitarbeiterin oder der temporäre Mitarbeiter mit grösster Sorgfalt ausgewählt worden ist, kann es vorkommen, dass ihre/seine erbrachten Leistungen nicht den Anforderungen entsprechen. In diesem Fall hat der Einsatzbetrieb Temporis Personal innerhalb der ersten vier Einsatzstunden darüber in Kenntnis zu setzen und die temporäre Mitarbeiterin oder den temporären Mitarbeiter unverzüglich zurückzuschicken. Diese Zeit wird nicht verrechnet und Temporis Personal bemüht sich, innert kürzester Frist eine Vertretung zur Verfügung zu stellen. Die Garantie von Temporis Personal ist strikt auf die Einhaltung dieser Bedingungen beschränkt. In keinem Fall deckt Temporis Personal einen eventuellen Schaden (Verspätung in einer dringenden Produktion, Verzögerung am Fließband etc.), der aus der nicht erfolgreichen Vermittlung entstanden ist. Sollte Temporis Personal nicht in der Lage sein, eine Vertretung für die temporäre Mitarbeiterin oder für den temporären Mitarbeiter zu stellen, wird der Verleihvertrag unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist ohne jeglichen Anspruch seitens des Einsatzbetriebes aufgelöst.
4. Per 01.01.2012 trat der GAV Personalverleih in Kraft, der am 13.12.2011 vom Bundesrat allgemeinverbindlich erklärt wurde. Untersteht Ihr Unternehmen bereits einem Gesamtarbeitsvertrag, gelten die Bestimmungen zu Mindestlohn, Spesen, Lohnzuschlag, Arbeitszeiten, Ferien, Feiertage sowie Absenzen weiterhin. Aus dem GAV Personalverleih gelten hier nur die Bestimmungen zu Vollzugskosten, KTG, BVG, Probezeit und Kündigung. Untersteht Ihr Unternehmen keinem GAV, gelten alle Bestimmungen des GAV Personalverleih.
5. Der Lohn für die temporäre Mitarbeiterin oder für den temporären Mitarbeiter wird von Temporis Personal in der Regel jede Woche bezahlt. Die von Temporis Personal in Rechnung gestellten Beträge sind Netto-Beträge. Die Zahlungsfrist beträgt 10 Tage. Die Überstunden werden mit einem Zuschlag von 25%, 50% respektive 100% verrechnet. Der Zuschlag ist abhängig von der Berufsbranche bzw. von einem für Temporis Personal im Rahmen von Art. 20 Abs. 1 AVG bzw. Art. 3 Abs. 1 GAV Personalverleih verbindlichen gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmung.
6. Die im Einsatz stehende temporäre Mitarbeiterin oder der temporäre Mitarbeiter ist gehalten, im Einsatzbetrieb dieselbe Sorgfalt und Verschwiegenheit wie das Personal des Einsatzbetriebes einzuhalten. Die temporären Mitarbeitenden haben sich verpflichtet, sich gemäss den Regeln des Einsatzbetriebes zu verhalten und sich im Rahmen des Einsatzes an die Vorschriften zu halten. Nach der Vermittlung führt die temporäre Mitarbeiterin oder der temporäre Mitarbeiter die ihr/ihm anvertrauten Arbeiten unter der Führung, Aufsicht und der vollen Verantwortung des Einsatzbetriebes aus. Es obliegt auch dem Einsatzbetrieb, den Einsatzplan mit den entsprechenden Arbeitszeiten zu definieren, wie auch Werkzeuge und Arbeitsmaterialien bereitzustellen.
7. Die Mitarbeitenden können nur für diejenigen Aufgaben eingesetzt werden, welche mit Temporis Personal vereinbart worden sind. Jegliche diesbezügliche Änderung bedarf der vorgängigen schriftlichen Zustimmung von Temporis Personal. Weiter muss eine schriftliche Bewilligung von Temporis Personal vorliegen, die es den Mitarbeitenden erlaubt, spezielle Einsätze auszuführen, die ein besonderes Risiko mit sich bringen, wie das Fahren eines Motorfahrzeuges, Bedienen von Maschinen, der Umgang mit Geldern oder Wertgegenständen. Es wird hier festgehalten, dass die Risiken nicht übernommen werden. Diese werden ausschliesslich vom Einsatzbetrieb getragen.
8. Für Schäden, die von Temporis Personal-Mitarbeitenden in Ausübung ihres Einsatzes beim Einsatzbetrieb verursacht worden sind, haftet vollumfänglich und ausschliesslich der Einsatzbetrieb, im Sinne von Art. 55, Art. 100 und 101 OR. Temporis Personal empfiehlt ausdrücklich zu kontrollieren, ob das Risiko des Einsatzbetriebes von einer seiner Versicherungen gedeckt ist. Temporis Personal lehnt jegliche Haftung für Schäden ab, die namentlich beim Gebrauch eines Motorfahrzeuges entstanden sind, unabhängig davon, ob der Einsatzbetrieb Halterin des Fahrzeugs ist oder nicht; Temporis Personal übernimmt auch keine Haftung für Bonusverluste oder Franchisen.
9. Mitarbeitende, die in Besitz einer Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung sind, dürfen ausschliesslich in jenem Gebiet arbeiten, auf das sich die Bewilligung erstreckt. Falls die temporäre Mitarbeiterin oder der temporäre Mitarbeiter anderswo arbeiten muss, hat der Einsatzbetrieb das umgehend und vorgängig der Temporis Personal mitzuteilen.
10. Der Einsatzbetrieb hat sämtliche notwendigen Massnahmen zu treffen, um die physische und psychische Integrität der temporären Mitarbeitenden zu gewähren, namentlich dass Letztere informiert werden über die Sicherheitsbestimmungen, die im Einsatzbetrieb in Kraft sind, wie auch über die Art und Weise, wie die Apparate, die Maschinen und die Arbeitsmaterialien zu verwenden sind. Der Einsatzbetrieb wahrt auch die Einhaltung der Vorschriften im Bereich der Unfallverhütung und Berufskrankheiten, gemäss gesetzlicher Vorschriften. Insbesondere stellt der Einsatzbetrieb sicher, dass den Mitarbeitenden zu Beginn des Einsatzes sämtliche notwendigen Informationen gegeben werden sowie auch verlangtes Schutzmaterial ausgehändigt wird. Temporis Personal weist den Einsatzbetrieb ausdrücklich darauf hin, dass die SUVA im Falle eines Berufsunfalls, der den temporären Mitarbeitenden zuzuszt, auf den Einsatzbetrieb zurückkommen und einen vollen oder anteilmässigen Schadenersatz fordern kann, auch wenn diesen nur ein leichtes Verschaden trifft (Art. 10 VUV). Der Einsatzbetrieb stellt sicher, dass eine Privathaftpflicht-Versicherung genanntes Risiko abdeckt.
11. Der Einsatzbetrieb bewahrt die entsprechenden Dokumente bezüglich der temporären wie diejenigen der eigenen Mitarbeitenden auf, falls die Behörden diese anfordern.
12. Der Arbeitsrapport, den die temporären Mitarbeitenden jede Woche vorlegen, dient als Grundlage für die Rechnungsstellung zuhanden des Einsatzbetriebes wie auch für die Lohnabrechnung. Der Einsatzbetrieb hat den Arbeitsrapport von einem bevollmächtigten Vertreter unterschreiben und sorgfältig kontrollieren zu lassen.
13. Während der ersten 3 Monate des Einsatzes kann der Verleihvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von zwei Arbeitstagen aufgelöst werden. Ab dem vierten Monat eines ununterbrochenen Einsatzes beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage, zu rechnen ab dem auf den Tag der Kündigungserklärung folgenden Tag. Ab dem siebten Monat eines ununterbrochenen Einsatzes beträgt die Kündigungsfrist einen Monat. Der Einsatzbetrieb informiert Temporis Personal innert nützlicher Frist über die Absicht, den Verleihvertrag zu kündigen, so dass Temporis Personal ihrerseits die vertraglichen Kündigungsfristen gegenüber ihren Angestellten einhalten kann. Temporis Personal AG kann den Einsatzbetrieb dazu schriftlich berechtigen, stellvertretend im Sinne von Art. 32 OR den Einsatzvertrag aufzulösen.
14. Sollte das temporäre Personal, dessen Einsatz weniger als drei Monate dauerte, weniger als drei Monate nach Beendigung des Einsatzes in den Einsatzbetrieb übertreten, so ist vom Einsatzbetrieb eine Entschädigung an Temporis Personal gem. Artikel 22 Abs. 4 AVG geschuldet.
15. Die Dossiers oder die Daten der vorgeschlagenen Kandidaten und Kandidatinnen sind vertraulich zu behandeln und dürfen keinesfalls vom Einsatzbetrieb oder von Dritten weitergegeben oder verwendet werden.
16. Jegliche Meinungsverschiedenheiten in Bezug auf das Vorliegen, die Auslegung oder die Ausführung des Verleihvertrages zwischen Temporis Personal und dem Einsatzbetrieb unterstehen dem zuständigen Gerichtsstand Aarau, Sitz der Temporis Personal AG. Zudem ist der vorliegende Vertrag ausschliesslich dem Schweizerischen Recht unterstellt.
17. Die Tarife und Honorare sowie jegliche von Temporis Personal erbrachten Leistungen (Essensspesen, Wegentschädigungen, Pausen etc.) unterliegen der Mehrwertsteuer, welche zusätzlich verrechnet und ausgewiesen wird.
18. Der Mitarbeiter kann seine Rechte als Betroffener gemäss Art. 25 ff. DSG und seinem Anspruch auf Information gemäss Art. 19-21 ff. DGS gegenüber dem jeweiligen Datenschutzverantwortlichen, d.h. entweder gegenüber der Temporis Personal als auch gegenüber dem Einsatzbetrieb geltend machen. Beide Parteien machen den Mitarbeiter auf ihre gesonderten Datenschutzerklärungen für Angestellte aufmerksam und stellen mittels geeigneter Kommunikation sicher, dass der Mitarbeiter von der jeweiligen Datenschutzerklärung Kenntnis erlangt. Bei der Geltendmachung von Betroffenenrechten durch den Mitarbeiter gegenüber den zuständigen Datenverantwortlichen unterstützen sich die Temporis Personal und der Einsatzbetrieb bei der raschen Beantwortung der Betroffenenrechte. Im Falle einer beantragten Datenlöschung garantieren die Parteien untereinander, dass die Löschung der Personendaten des Mitarbeitenden auf allen eigens verantworteten Systemen sichergestellt wird.