

ZBIOROWY UKŁAD PRACY
dla pracowników umysłowych w przemyśle
w wersji obowiązującej dla pracowników umysłowych
branży metalowej
z regulaminem wynagrodzeń oraz dodatkowymi układami
zbiorowymi

STAN 1 listopada 2007

§ 2 Początek oraz zakres stosowania

(1) Układ zbiorowy pracy obowiązuje:

terytorialnie: dla wszystkich krajów związkowych Republiki Austrii;

branżowo: dla wszystkich firm członkowskich zrzeszeń branżowych przemysłu odlewniczego, metalowego, budowy maszyn i konstrukcji stalowych, motoryzacyjnego oraz hutniczego i wyrobów metalowych (z wyjątkiem mennicy Münze Österreich AG),

personalnie: dla wszystkich pracowników podlegających ustawie o pracownikach umysłowych oraz dla uczniów zawodów handlowych oraz uczniów zawodów kreślarskich. Uczniowie zawodów handlowych to zgodnie z ustawą o szkolnictwie zawodowym oraz zgodnie z listą zawodów do nauki przede wszystkim tacy uczniowie zawodu, którzy kształcą się w zawodach handlowiec przemysłowy oraz handlowiec biurowy.

(2) Układ zbiorowy nie obowiązuje:

a) Członków Zarządu, dyrektorów, prezesów (menedżerów, zarządców) spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, jeżeli powyższe osoby nie podlegają obowiązkowi uiszczania składek do Izby Pracowniczej;

b) obowiązkowych praktykantów i wolontariuszy; obowiązkowi praktykanci to osoby studiujące, które w celach edukacji lub wykształcenia zawodowego (technicznego, handlowego lub administracyjnego) są tymczasowo zatrudniane na podstawie uregulowań z zakresu prawa o szkolnictwie. Wynagrodzenie powyższych praktykantów obowiązkowych uregulowane jest zgodnie z § 18a. (obowiązuje od 1 listopada 1998)

Wolontariusze, to osoby, które są zatrudniane w celach edukacji lub wykształcenia zawodowego (technicznego, handlowego lub administracyjnego), jeżeli przy zatrudnieniu okoliczności te zostaną jednoznacznie określone i samo zatrudnienie w jednej firmie nie przekroczy maksymalnego okresu 6 miesięcy.

§ 8 ZALICZANIE EDUKACJI W SZKOŁACH ŚREDNICH PRZY WYLICZENIU OKRESU URLOPU, URLOPÓW CHOROBYCH, POBYTÓW W DOMU ORAZ CZASU WOLNEGO NA STUDIA

(1) Jeżeli stosunek pracy pracownika umysłowego trwał nieprzerwanie minimum 2 lata, wówczas pracownikowi, który ukończył edukację w szkole średniej lub zgodnie z Ustawą o organizacji szkolnictwa z roku 1962 (*Schulorganisationsgesetz 1962*) w szkole wyższej ze zdanym egzaminem dojrzałości (matura), do wyliczenia okresu urlopu zalicza się 3 lata. Warunkiem tego jest jednak fakt, że edukacja ta nie przebiegała jednocześnie ze stosunkiem pracy.

§ 15 WYNAGRODZENIE (Prawo na czas nieokreślony w wydaniu obowiązującym od 1 listopada 2005)

Postanowienia ogólne

- (1) Wysokość minimalnej płacy podstawowej określa
 - zaszeregowanie do odpowiedniej grupy zatrudnienia
 - liczba uzyskanych lub zaliczanych lat w grupie zatrudnienia.
- (2) W momencie przejścia do wyższej klasy grupy zatrudnienia (patrz regulamin wynagrodzeń) płaca minimalna i rzeczywista odpowiedniego pracownika wzrasta każdorazowo o przewidzianą wartość, chyba że poniższe uregulowania stanowią inaczej.
- (3) Ponadto w każdym roku kalendarzowym rzeczywiste płace niektórych pracowników wzrastają o kwotę pochodzącą z uregulowanego układu zbiorowym tzw. wolumenu dystrybucji zgodnie z kryteriami zawartymi w ustępie 41 (strona 32).
- (4) Wysokość minimalnych podstawowych wynagrodzeń dla poszczególnych działów zrzeszeń branżowych określają każdorazowo własne regulaminy wynagrodzeń.
- (5) Wszystkie sformułowania dotyczą obu płci.

Grupy zatrudnienia

Zaszeregowanie

- (6) Za zaszeregowanie pracowników do jednej z jedenastu grup zatrudnienia odpowiada pracodawca z udziałem rady pracowniczej.
- (7) Zaszeregowanie odbywa się z uwzględnieniem
 - ogółu wykonywanych czynności, a ponadto,
 - tam gdzie jest to przewidziane, ukończonego wykształcenia (zawodowego),
 - tam gdzie jest to przewidziane, zadań kierowniczych lub zadań w zakresie zarządzania projektem.
- (8) Zaszeregowanie nie może prowadzić do tego, że te same lub w myśl Ustawy o równym traktowaniu równoważnościowe czynności, wykonywane głównie przez mężczyzn lub głównie przez kobiety, są różnie zaszeregowywane lub wynagradzane.
- (9) Zaszeregowanie do grupy zatrudnienia, ilość zaliczonych lat w grupie zatrudnienia oraz wysokość wynagrodzenia minimalnego i rzeczywistego, jak również wszelakie zmiany należy przekazać pracownikom w formie tzw. karty pracownika (Dienstzettel). **Uwaga: patrz adnotacja 7, str. 50**
- (10) bezprzedmiotowy.

Definicje grup zatrudnienia

- (11) Grupy zatrudnienia zdefiniowane są, jak następuje:

Grupa zatrudnienia A

Pracownicy i pracowniczki bez wykształcenia zgodnego z przeznaczeniem. Pracownicy i pracowniczki, którzy/które wykonują bardzo proste, schematyczne czynności z narzuconą kolejnością etapów pracy.

Grupa zatrudnienia B

Pracownicy i pracowniczki z wykształceniem zgodnym z przeznaczeniem, którzy/które wykonują proste, schematyczne czynności z narzuconą kolejnością etapów pracy. Także pracownicy i pracowniczki bez wykształcenia zgodnego z przeznaczeniem, zatrudnione na produkcji, montażu lub w

administracji, jeżeli są w stanie wykonywać kilka prac/czynności (etapów pracy) wzgl. jeżeli przyswoili/przyswoiły sobie specjalne umiejętności, najpóźniej jednak po 3-letniej przynależności do zakładu.

Grupa zatrudnienia C

Pracownicy i pracowniczki, którzy wykonują czynności zgodnie z instrukcjami specyficznymi dla danej pracy, dla których wymagane jest dłuższe wykształcenie zgodne z przeznaczeniem.

Grupa zatrudnienia D

Pracownicy i pracowniczki, którzy/które wykonują czynności zgodnie z ogólnymi wytycznymi i instrukcjami, dla których konieczne jest ukończenie odpowiedniego wykształcenia zawodowego lub równowartościowego specjalistycznego wykształcenia szkolnego. Pracownicy i pracowniczki z ukończonym wykształceniem zawodowym (zdany egzamin z nauki zawodu), także osoby z egzaminem z nauki zawodu w technologicznie spokrewnionych lub technologicznie podobnych zawodach, jeżeli kwalifikacja ta istotna jest przynajmniej dla części czynności *) To samo dotyczy absolwentów i absolwentek porównywalnych średnich szkół zawodowych **). W przypadku tych pracowników i pracowniczek w okresie pierwszych 12 miesięcy zatrudnienia minimalne wynagrodzenie grupy zatrudnienia D może zostać obniżone maksymalnie o 5 %, jeżeli nie byli oni/nie były one wcześniej czynni/czynne zawodowo.

*) Uwaga do protokołu: Zaszeregowanie do grupy zatrudnienia D na podstawie drugiego ustępu przysługuje również przy ukończeniu tzw. integracyjnego wykształcenia zawodowego, jeżeli wyuczono przy tym istotne elementy nauki zawodu, które to elementy mają znaczenie dla części czynności. **) Uwaga do protokołu: Średnia szkoła zawodowa musi być odpowiednia lub spokrewniona z wykształceniem zawodowym.

Grupa zatrudnienia E

Pracownicy i pracowniczki, którzy/które samodzielnie wykonują czynności zgodnie z ogólnymi wytycznymi i wskazówkami, dla których to czynności wymagana jest zazwyczaj dodatkowa zawodowa wiedza oraz zawodowe umiejętności, wykraczające poza kwalifikacje wymagane dla grupy zatrudnienia D.

Ponadto absolwenci i absolwentki wyższych szkół zawodowych *), jeżeli kwalifikacja ta jest istotna dla znacznej części czynności w powyższym znaczeniu. W przypadku tych pracowników i pracowniczek w okresie pierwszych 18 miesięcy zatrudnienia minimalne wynagrodzenie grupy zatrudnienia E może zostać obniżone maksymalnie o 5 %, jeżeli nie byli oni/nie były one wcześniej czynni/czynne zawodowo.

*) Uwaga do protokołu: wyższa szkoła zawodowa musi być odpowiednia lub spokrewniona z wykształceniem zawodowym.

Grupa zatrudnienia F

Pracownicy i pracowniczki, którzy/które samodzielnie wykonują skomplikowane czynności, dla których to wymagane są zazwyczaj dodatkowe, wykraczające poza kwalifikacje dla grupy zatrudnienia D specjalistyczne wykształcenia lub obszerna wiedza specjalistyczna lub przynajmniej ukończenie wyższej szkoły zawodowej z odpowiednim, nieodzownym dla wykonywanej czynności doświadczeniem zawodowym.

Grupa zatrudnienia G

Pracownicy i pracowniczki, którzy/które samodzielnie wykonują skomplikowane i odpowiedzialne czynności, które wymagają szczególnej wiedzy specjalistycznej oraz praktycznego doświadczenia. Ponadto pracownicy i pracowniczki, którym w znaczącym *) zakresie powierzono zarządzanie projektami, w ramach których pracują oni/one w oparciu o cechy czynności grupy zatrudnienia.

Ponadto pracownicy i pracowniczki, którym regularnie i stale powierza się samodzielne kierowanie, instruowanie oraz nadzorowanie grupy pracowników wzgl. pracowniczek, w której przynajmniej 2 osoby należą do grupy zatrudnienia F.

W dalszej kolejności także pracownicy i pracowniczki, którzy/które samodzielnie wykonują na tyle wymagające i odpowiedzialne czynności merytoryczne, co do których wymagana jest odpowiednia praktyczna i teoretyczna wiedza specjalistyczna, wykraczająca poza ukończone wykształcenie zawodowe (egzamin z ukończenia rzemieślniczej nauki zawodu) oraz praktyczne doświadczenie zebrane w toku długoletniej praktyki zawodowej w grupie zatrudnienia G F.

*) Uwaga do protokołu: definicja w znaczeniu zarówno zadania powtarzającego się jak i zadania, które czasowo stanowi znaczny udział w ogóle czynności. Czynność ta niekoniecznie musi być czynnością przeważającą w odniesieniu do ogółu czynności.

Zaszeregowanie do grupy zatrudnienia G na podstawie ostatniego ustępu odbywa się tylko wówczas, jeżeli ze względu na rodzaj czynności nie dochodzi do zaszeregowania na podstawie pierwszego ustępu.

Grupa zatrudnienia H

Pracownicy i pracowniczki, którzy/które samodzielnie wykonują skomplikowane i odpowiedzialne czynności o znacznej swobodzie podejmowania decyzji, wymagające ponadto szczególnej wiedzy specjalistycznej oraz praktycznego doświadczenia. Ponadto pracownicy i pracowniczki, którym w znaczącym *) zakresie powierzono zarządzanie projektami, w ramach których pracują oni/one w oparciu o cechy czynności grupy zatrudnienia

Ponadto pracownicy i pracowniczki, którym regularnie i stale powierza się samodzielne kierowanie, instruowanie oraz nadzorowanie grupy przynajmniej 4 pracowników wzgl. pracowniczek, w której przynajmniej 1 osoba należy do grupy zatrudnienia G oraz 2 osoby do grupy zatrudnienia F.

Grupa zatrudnienia I

Pracownicy i pracowniczki, którzy/które samodzielnie wykonują bardzo skomplikowane i szczególnie odpowiedzialne czynności o wysokiej swobodzie podejmowania decyzji lub w przypadku porównywalnych zadań są oni/one odpowiedzialni/odpowiedzialne za wynik własnego działu. Ponadto pracownicy i pracowniczki, którym w znaczącym *) zakresie powierzono zarządzanie projektami, w ramach których pracują oni/one w oparciu o cechy czynności grupy zatrudnienia. Ponadto pracownicy i pracowniczki, którym regularnie i stale powierza się samodzielne kierowanie, instruowanie oraz nadzorowanie grupy przynajmniej 6 pracowników wzgl. pracowniczek, w której przynajmniej 1 osoba należy do grupy zatrudnienia H i albo 2 osoby należą do grupy zatrudnienia G albo 4 osoby do grupy zatrudnienia F.

*) Uwaga do protokołu: definicja w znaczeniu zarówno zadania powtarzającego się jak i zadania, które czasowo stanowi znaczny udział w ogóle czynności. Czynność ta niekoniecznie musi być czynnością przeważającą w odniesieniu do ogółu czynności.

Grupa zatrudnienia J

Pracownicy wzgl. pracowniczki na stanowiskach kierowniczych lub takie osoby, którym powierzono kompleksowe, szczególnie odpowiedzialne zadania o bardzo wysokiej swobodzie podejmowania decyzji oraz z odpowiedzialnością za wynik własnego działu. Ponadto pracownicy i pracowniczki, którym regularnie i stale powierza się samodzielne kierowanie, instruowanie oraz nadzorowanie grupy przynajmniej 10 pracowników wzgl. pracowniczek, w której przynajmniej 3 osoby należą do grupy

zatrudnienia I albo przynajmniej 1 osoba należy do grupy zatrudnienia I oraz 4 osoby do grupy zatrudnienia H.

Grupa zatrudnienia K

Pracownicy i pracowniczki na stanowiskach kierowniczych, wywierające istotny wpływ na przedsiębiorstwo; także pracownicy i pracowniczki wykonujący/wykonujące wysoce odpowiedzialne i kreatywne czynności.

Mistrzów szereguje się, jak następuje:

	Skrót	GZ
Mistrzowie pomocniczy, sztygarowie pomocniczy *	M I	F
Mistrzowie bez ukończenia szkoły zawodowej	M II o	G
Mistrzowie z - ukończoną specjalistyczną zawodową szkołą średnią lub wyższą - ze specjalistycznym czterosemestrowym zakładowym kursem mistrzowskim z min. 8 godzin w tygodniu - lub specjalistycznym egzaminem mistrzowskim lub egzaminem koncesyjnym Wystarczy także szkolne wykształcenie dla technologicznie spokrewnionego lub technologicznie podobnego zawodu.	M II m	H
Nadmistrz	M III	I (-5%)
Mistrz, sztygar* w kopalniach oraz przemyśle hutniczym oraz gazownictwie/ciepłownictwie	M III	I (-15%)
Nadmistrz, nadsztygar* (kopalnie, gazownictwo/ciepłownictwo)	M IV	I

* spójrz układ zbiorowy dla górnictwa i hutnictwa

(12) Po pozytywnym zdaniu końcowego egzaminu z nauki zawodu pracownika należy zaszeregować przynajmniej w grupie zatrudnienia D. Jeżeli po zakończeniu okresu nauki zawodu pracownik z niezawinionych przez niego powodów nie może przystąpić do końcowego egzaminu z nauki zawodu, wówczas od momentu zakończenia okresu nauki zawodu ma on prawo do minimalnego wynagrodzenia grupy zatrudnienia C. Po pozytywnym zdaniu końcowego egzaminu z nauki zawodu należy go zaszeregować przynajmniej w grupie zatrudnienia D. Jeżeli pracownik zda końcowy egzamin z nauki zawodu w pierwszym podejściu, wówczas przysługuje mu zwrot różnicy między wynagrodzeniem na bazie grupy zatrudnienia D oraz wynagrodzeniem, które wypłacono mu od zakończenia okresu nauki zawodu.

(13) Uregulowane układem zbiorowym grupy zatrudnienia można rozszerzyć w ramach porozumienia zakładowego. Przy tym możliwe jest przekroczenie wynagrodzeń minimalnych odpowiednio wyższych

grup zatrudnienia. Niedozwolone jest jednak zaniżanie minimalnych wynagrodzeń odpowiedniej, uregulowanej układem zbiorowym grupy zatrudnienia.

Należy wybrać takie określenie grupy zatrudnienia, które w przejrzysty sposób wskazuje na jej związek z odpowiednią grupą zatrudnienia, uregulowaną układem zbiorowym. Dla wewnątrzzakładowych grup zatrudnienia, przyporządkowanych tej samej, uregulowanej układem zbiorowym grupie zatrudnienia, obowiązuje: jeżeli wewnątrzzakładowe grupy zatrudnienia przewidują niższe wartości dla przejścia do wyższej klasy w okresie, uregulowanym w układzie zbiorowym (przejście do wyższej klasy lub przeszeregowanie), wówczas wynagrodzenie w momencie przejścia do wyższej klasy należy zwiększyć o stosowną różnicę.

Jeżeli wewnątrzzakładowe podwyżki wynagrodzeń rzeczywistych (także na podstawie przeszeregowania do wyższej zakładowej grupy zatrudnienia, przyporządkowanej grupie zatrudnienia określonej w układzie zbiorowym) przewyższają wartości określone w układzie zbiorowym, wówczas następne przejście do wyższej klasy przepada, a powstała w ten sposób różnica kwot zaliczana jest na poczet wysokości następującego po tym, określonego w układzie zbiorowym przejścia do wyższej klasy.

Lata w grupie zatrudnienia

(14) Lata w grupie zatrudnienia to te okresy, w których pracownik w przedsiębiorstwie zaszeregowany jest w odpowiedniej grupie zatrudnienia oraz zaliczane dotychczasowe okresy zatrudnienia. Okresy zaszeregowania w wyższej grupie zatrudnienia zalicza się także do zaszeregowania w niższej grupie zatrudnienia. Jeżeli zakład lub część zakładu przejdzie w zakres obowiązywania niniejszego układu zbiorowego, wówczas uwzględnia się okresy zatrudnienia, uzyskane w tym zakładzie lub jego części bezpośrednio przed zmianą układu zbiorowego, zgodnie z postanowieniami pkt. 18 (dotychczasowe okresy zatrudnienia). Za zgodą partnerów układu zbiorowego możliwe jest uzgodnienie odmiennych uregulowań w ramach porozumienia zakładowego, a w zakładach bez rady pracowniczej w ramach porozumienia między stronami układu zbiorowego.

(15) Lata zatrudnienia jako brygadzista, uzyskane w przedsiębiorstwie przed przejściem do stosunku mistrzowskiego, zaliczane są w połowie jako lata grupy zatrudnienia dla tej grupy zatrudnienia, w której pracownik po raz pierwszy zostanie zaszeregowany jako mistrz. Maksymalnie można jednak zaliczyć tylko pięć lat w grupie zatrudnienia. Uregulowanie to obowiązuje także wówczas, jeżeli mistrz zostaje przeszeregowany z grupy zatrudnienia F do grupy zatrudnienia G lub H.

(16) Okresy służby wojskowej, służby zastępczej oraz wykształcenia, podczas których obowiązywał stosunek pracy, należy zaliczyć w wymiarze, który przewiduje § 8 Ustawy o zapewnieniu miejsca pracy odnośnie uwzględniania austriackich okresów służby wojskowej, służby zastępczej oraz wykształcenia.

(17) Urlopy macierzyńskie w rozumieniu Ustawy o ochronie macierzyństwa, Ustawy o urlopie rodzicielskim wzgl. Ustawy o urlopie ojcowskim zalicza się w wymiarze łącznie do maks. dziesięciu miesięcy, jeżeli zostały skonsumowane w okresie obowiązywania stosunku pracy.

Zaliczanie wcześniejszych okresów

(18) Okresy zatrudnienia (z wyjątkiem okresów nauki zawodu) w innych krajowych i zagranicznych przedsiębiorstwach wzgl. w sektorze publicznym zalicza się wówczas, jeżeli wykonywane tam zadania odpowiadały opisowi czynności odpowiedniej lub wyższej grupy zatrudnienia. Maksymalnie zalicza się pięć lat wcześniejszych okresów na poczet lat w grupie zatrudnienia.

(19) W momencie podjęcia pracy w przedsiębiorstwie na żądanie pracodawcy pracownik zobowiązany jest do poinformowania o zaliczanych okresach, które w przeciągu czterech miesięcy musi on udokumentować, przedkładając stosowne tłumaczenia dokumentów (np. świadectwo pracy).

Wynagrodzenie minimalne**Wysokość, moment przejścia do wyższej klasy****(20) Tabela wynagrodzeń minimalnych****Obowiązuje od 1 listopada 2007r.**

w euro

GZ	Klasa podstawowa	Po 2 latach	Po 4 latach	Po 6 latach	Po 9 latach	Po 12 latach	Wartości przejścia do wyższej klasy	
							2, 4 lata	6, 9, 12 lata
A								
	Klasa podstawowa	Po 2 latach	Po 4 latach	Po 6 latach	Po 9 latach		2 lata	4, 6, 9 lata
K								

Mindestgehalt**Höhe, Vorrückungszeitpunkt****(20) Mindestgehaltstabelle****Gültig ab 1. November 2007**

in €

BG	Grundstufe	nach 2 Jahren	nach 4 Jahren	nach 6 Jahren	nach 9 Jahren	nach 12 Jahren	Vorrückungswerte	
							2, 4 J	6, 9, 12 J
A	1.402,32	1.430,36	1.458,40				28,04	
B	1.415,77	1.444,08	1.472,39	1.486,55	1.500,71	1.514,87	28,31	14,16
C	1.515,70	1.546,01	1.576,32	1.591,48	1.606,64	1.621,80	30,31	15,16
D	1.659,75	1.697,92	1.736,09	1.755,18	1.774,27	1.793,36	38,17	19,09
E	1.914,91	1.958,96	2.003,01	2.025,03	2.047,05	2.069,07	44,05	22,02
F	2.146,35	2.210,75	2.275,15	2.307,35	2.339,55	2.371,75	64,40	32,20
G	2.473,20	2.572,13	2.671,06	2.720,53	2.770,00	2.819,47	98,93	49,47
H	2.720,75	2.829,58	2.938,41	2.992,82	3.047,23	3.101,64	108,83	54,41
I	3.328,96	3.462,13	3.595,30	3.661,87	3.728,44	3.795,01	133,17	66,57
I (M III -5 %)	3.162,50	3.289,00	3.415,50	3.478,76	3.542,02	3.605,28	126,50	63,26
J	3.661,98	3.808,45	3.954,92	4.028,15	4.101,38	4.174,61	146,47	73,23
	Grundstufe	nach 2 J	nach 4 J	nach 6 J	nach 9 J		2 J	4, 6, 9 J
K	4.841,21	5.034,86	5.131,68	5.228,50	5.325,32		193,65	96,82

(21) W przypadku pracowników, zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin zarówno wynagrodzenie minimalne jak i wartości przejścia do wyższej klasy należy podzielić przez 38,5 oraz pomnożyć przez uzgodnioną ilość godzin pracy w tygodniu.

(22) Przejście do wyższej klasy odbywa się pierwszego dnia każdego miesiąca, w którym pracownik uzyskuje wymaganą dla przejścia ilość lat przepracowanych w danej grupie. Jeżeli początek

obowiązywania nowej, uregulowanej układem zbiorowym tabeli wynagrodzeń minimalnych przypada jednocześnie z momentem przejścia do wyższej klasy, wówczas należy przyjąć wartości nowej tabeli wynagrodzeń minimalnych.