

Name:

Vorname:

Adresse:

Ort:

Geb. am:

Bürgerort: (Nationalität/Herkunft wenn nicht CH)

Rahmenarbeitsvertrag

Ein Arbeitsverhältnis entsteht erst mit Abschluss eines Einsatzvertrages.

1. a) Allgemeines

Der vorliegende Vertrag ist ein Rahmenvertrag zur Regelung einer unbestimmten Anzahl temporärer Einsätze der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers in Drittbetrieben (Einsatzbetrieben) während einer bestimmten oder unbefristeten Zeit. Der Rahmenarbeitsvertrag tritt erst mit dem Abschluss des zusätzlichen Einsatzvertrages zwischen denselben Parteien bei Annahme eines Einsatzes in einem Einsatzbetrieb in Kraft. Er begründet weder eine Pflicht des Verleiher/Arbeitgebers, einen Einsatz anzubieten, noch eine Pflicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, einen angebotenen Einsatz anzunehmen. Jeder neue Einsatz erfordert den Abschluss eines neuen Einsatzvertrages (Arbeitsvertrag).

1. b) Gesamtarbeitsverträge GAV

Sofern der Einsatzbetrieb einem allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag untersteht, muss der Verleiher/Arbeitgeber dessen Lohn- und Arbeitszeitbestimmungen auch gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer einhalten. Sieht ein allgemein verbindlich erklärter Gesamtarbeitsvertrag einen obligatorischen Beitrag an Weiterbildungs- und Vollzugskosten vor, so gelten die entsprechenden Bestimmungen auch für den Verleiher/Arbeitgeber, wobei die Beiträge anteilsmässig nach Massgabe der Dauer des Einsatzes zu leisten sind. Untersteht ein Einsatzbetrieb einem allgemein verbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrag, der den flexiblen Altersrücktritt regelt, so muss der Verleiher/Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer diese Regelung ebenfalls einhalten.

2. Geheimhaltungspflicht

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ist zur Geheimhaltung aller Informationen, die sie oder er im Zusammenhang mit einem Einsatz bei einem Einsatzbetrieb erlangt, verpflichtet. Diese Geheimhaltungspflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Verleiher/Arbeitgeber soweit dies zur Wahrung der berechtigten Interessen des Arbeitgebers in Abwägung gegenüber denjenigen des Arbeitnehmers auf berufliche Entfaltung erforderlich ist (Art. 321a Absatz 4 OR).

3. Annahme eines Einsatzes

Dieser Rahmenarbeitsvertrag gilt für alle Einsätze. Die von Einsatz zu Einsatz unterschiedlichen Bedingungen werden vor jedem Einsatz im Einsatzvertrag wie folgt festgehalten: - Art der Arbeit, - Beginn, Dauer und Arbeitsort, - Arbeitszeiten, - Bruttolohn, - Ferienentschädigung, - Feiertagsentschädigung, - Spesen und - Bemerkungen. Mit der Annahme eines Einsatzes verpflichtet sich der Arbeitnehmer im Namen und auf Rechnung des Arbeitgebers bei einem Einsatzbetrieb zu arbeiten. Während der ganzen Dauer eines Einsatzes bleibt die Sequoia Personal AG Arbeitgeber und ist in allen Fragen betreffend das Arbeitsverhältnis zuständig. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann einen Einsatz annehmen, ist dazu aber nicht verpflichtet. Hat sie oder er einen Einsatz angenommen, so verpflichtet sie oder er sich, diesen in korrekter Weise zu Ende zu führen. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer verpflichtet sich, die ihr oder ihm vertraglich zugewiesene Arbeit nach den Anweisungen des Einsatzbetriebs sorgfältig und gewissenhaft auszuführen und allfällige Sicherheitsvorschriften in Bezug auf die ihr oder ihm übertragene Arbeit zu beachten. **Unbegründete Nichtausführung oder Unterbrechung der Arbeit bedeuten Vertragsbruch und werden unter Geltendmachung einer Entschädigungssumme geahndet. Schadenersatzforderungen bleiben vorbehalten (OR 337 d.).** Ein neuer Einsatzvertrag kommt einem neuen Arbeitsverhältnis gleich. Jede Unterbrechung muss dem Verleiher/Arbeitgeber und dem Einsatzbetrieb unverzüglich mitgeteilt werden.

4. Probezeit und Kündigung

Bei unbefristeten Einsätzen gelten die ersten 3 Monate immer als Probezeit. In dieser Zeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Arbeitstage. Nach Ablauf der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist bis und mit 6. Monat ununterbrochener Anstellung 7 Arbeitstage. Ab dem 7. Monat ununterbrochener Anstellung beträgt die Kündigungsfrist 1 Monat. Wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen neuen Einsatz in einem anderen Einsatzbetrieb, aber in einer anderen Funktion oder für eine andere Arbeitsleistung antritt, so beginnt bei unbefristeten Einsätzen die 3-monatige Probezeit jeweils von neuem. Bei befristeten Einsätzen wird die Probezeit von Einsatz zu Einsatz festgelegt. Die Kündigungsfrist während dieser Einsatzdauer beträgt 2 Arbeitstage. Auf das vereinbarte Einsatzen endet der Vertrag ohne Kündigung. Sämtliche Kündigungsfristen sind gültig ab Datum der Aussprache. Sie müssen nicht auf das Ende einer Woche oder eines Monats fallen. Bei Vorliegen wichtiger Gründe kann das Arbeitsverhältnis beidseitig fristlos aufgelöst werden. Der Rahmenvertrag kann nur zusammen mit dem Einsatzvertrag aufgelöst werden. **Kündigungen sind unwiderruflich mündlich oder schriftlich dem Verleiher/Arbeitgeber mitzuteilen. Kündigungen, welche vom jeweiligen Einsatzbetrieb ausgesprochen werden, sind ungültig.**

5. a) Entlohnung und Auszahlung

Die Lohnabrechnung erfolgt monatlich. Voraussetzung dafür ist die im Einsatzvertrag vereinbarte Sollarbeitszeit gemäss GAV, oder im Ausnahmefall einer Ausserkraftsetzung bzw. nicht existieren des GAV gilt die durchschnittliche Sollarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche. Der vom Einsatzbetrieb rechtsverbindlich unterschriebene Arbeitsrapport bestätigt die geleisteten Arbeitsstunden der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers. Diese Arbeitsrapporte erhält die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor Einsatzbeginn zusammen mit dem Einsatzvertrag. Nachträglich durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer abgeänderte Arbeitsrapporte werden rechtlich geahndet. Akontozahlungen können nur im Ausnahmefall auf effektiv geleistete Arbeitsstunden, davon maximal 60%, getätigt werden.

5. b) Arbeitsstunden:

Überzeit darf nur bis zur zulässigen Höchstarbeitszeit nach Art. 9 und 12 des Arbeitsgesetzes, oder des gültigen GAV des Einsatzbetriebes geleistet werden, jedoch nur mit der entsprechenden Zusage des Einsatzbetriebes. Arbeitsstunden, welche gemäss den Weisungen im Einsatzbetrieb über die im Einsatz vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet werden, gelten als Überzeit. Sie werden gemäss entsprechendem GAV entschädigt oder werden durch bezahlte Freizeit von mindestens gleicher Dauer ausgeglichen.

5. c) Spesen

Spesen werden je nach Einsatzvertrag oder nach GAV-Vertrag des Einsatzbetriebes geregelt.

6. Ferien / Feiertage

Die Ferientage werden in Form einer Entschädigung von 9.615% für Mitarbeiter ab dem 20. bis 50. Altersjahr; 10.385% für Mitarbeiter unter 20 Jahren und für Mitarbeiter über 50 Jahren, sofern der GAV des Einsatzbetriebes nichts anderes vorsieht, ausbezahlt und im Einsatzvertrag separat ausgewiesen. Dasselbe gilt für die Feiertage die mit 3.462% (oder je nach GAV des Einsatzbetriebes) vergütet werden. Die Auszahlung des Ferienguthabens kann nur in Verbindung mit einem Ferienbezug (auch einzelne Tage) erfolgen. Der Ferienbezug muss angemeldet und auf dem Arbeitsrapport ausgewiesen werden. Das jeweilige Guthaben wird auf Verlangen im Backoffice mitgeteilt.

6. b) 13. Monatslohn

Der 13. Monatslohn wird mit einer Entschädigung von 8.33% des vereinbarten Grundlohnes, sofern der GAV des Einsatzbetriebes nichts anderes vorsieht, ausbezahlt.

7. Militärdienst

Für den in der Schweizer Armee, im Zivilschutz oder im Zivildienst geleisteten Dienst hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Erwerbsersatz (EO). Gemäss der sogenannten Zürcher Skala werden die Leistungen der EO auf 80 % des Lohnes ausbezahlt, während:
3 Wochen im 1. Jahr (3-12 Monate), 8 Wochen im 2. Jahr, 9 Wochen im 3. Jahr, 10 Wochen im 4. Jahr, 11 Wochen im 5. Jahr, usw.
27 Wochen im 21. Jahr, 31 Wochen im 25. Jahr, 36 Wochen im 30. Jahr, 41 Wochen im 35. Jahr, 46 Wochen im 40. Jahr

8. Betriebsunfall, versichert durch SUVA

Während eines Einsatzes in einem Drittbetrieb ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gegen Betriebsunfall versichert. Ab dem 3. Tag nach dem Unfalltag werden 80 % des Lohnes ausgerichtet.

Leistungen Heilungskosten:

Wichtig:

Arzt und Spitalkosten, allg. Abteilung, Leistungen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG)

Unfälle müssen dem Verleiher/Arbeitgeber sofort gemeldet werden. Bei grobfahrlässigem Handeln (Alkohol, Drogen usw.) oder durch Nichtbeachten von Schutzmassnahmen oder absichtlich verursachten Unfällen behält sich die SUVA Kürzungen der Leistungen vor (Art. 324b, Absatz 2).

9. Nichtbetriebsunfall, versichert durch SUVA

Während eines Einsatzes in einem Drittbetrieb ist die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gegen Nichtbetriebsunfall versichert. Ab dem 3. Tag nach dem Unfalltag werden 80 % des Lohnes ausgerichtet. Nichtbetriebsunfälle werden gedeckt, wenn die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 8 Stunden beträgt.

Leistungen Heilungskosten:

Wichtig:

Arzt und Spitalkosten, allg. Abteilung, Leistungen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG)

Unfälle müssen dem Verleiher/Arbeitgeber sofort gemeldet werden (Alkohol, Drogen usw.) oder durch Nichtbeachten von Schutzmassnahmen oder absichtlich verursachten Unfällen behält sich die SUVA Kürzungen der Leistungen vor (Art. 324b, Absatz 2).

Der Verleiher/Arbeitgeber behält sich das Recht vor, den Mitarbeiter bei Krankheit oder Unfall einen Vertrauensarzt aufsuchen zu lassen.

Der Unterzeichnende bestätigt mit seiner Unterschrift, dass er damit einverstanden ist.

Nach Einsatzende, ohne neue Anstellung, kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zur Weiterführung des Versicherungsschutzes eine Abredeversicherung bei der SUVA abschliessen. Dies muss innert 20 Tagen nach Einsatzende gemacht werden. Nimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter direkt die Arbeitslosenversicherung in Anspruch, so entfällt die Abredeversicherung.

10. Krankheit, versichert durch Taggeldversicherung

Beginn und Ende:

Versicherte:

Leistungen:

Mit Arbeitsaufnahme bis Einsatzende

Alle Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen

Ab 1. Tag Arbeitsunfähigkeit, bescheinigt durch ein ärztliches Zeugnis: 80% des durchschnittlichen Bruttolohnes bis 720 Tage innert 900 Tagen (oder je nach GAV)

Wichtig: Erkrankungen müssen dem Verleiher/Arbeitgeber sofort mündlich mitgeteilt und innerhalb von 2 Tagen ab Krankheitsbeginn mittels Arztzeugnis belegt werden, sonst kann der Krankenstand nicht anerkannt werden. Für eine Leistungspflicht aus dieser Versicherung ist der Versicherungsvertrag alleine massgebend. Nach Einsatzende hat der Mitarbeiter innert dreissig Tagen ein Übertrittsrecht in die Einzelversicherung.

11. Mutterschaft / Vaterschaft

Arbeitnehmerinnen haben gemäss Art 16b ff. Erwerbssersatzgesetz, Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung, wenn sie während der neun Monate unmittelbar vor der Niederkunft im Sinn des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung versichert waren, während dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und im Zeitpunkt der Niederkunft immer noch Arbeitnehmerinnen sind. Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Die Mütter erhalten während dem maximal 14-wöchigen Mutterschaftsurlaub 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, welches vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. Die Mutterschaftsentschädigung wird in Form eines Taggeldes (max. 98 Taggelder) ausbezahlt. Der Anspruch endet vorzeitig, wenn die Mutter ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnimmt.

Anspruchsberechtigt ist der Arbeitnehmer, der im Zeitpunkt der Niederkunft der rechtliche Vater ist oder es innerhalb der folgenden sechs Monate wird, während neun Monaten unmittelbar vor der Niederkunft des Kindes im Sinn des Bundesgesetzes über die Alters- und Hinterlassenen-Versicherung, AHVG, obligatorisch versichert war und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang eine Erwerbstätigkeit ausgeübt oder eine EO-Entschädigung erhalten hat und im Zeitpunkt der Niederkunft Arbeitnehmer ist (Art. 16i ff. EOG).

Der Entschädigungsanspruch entsteht am Tag der Niederkunft. Während dem maximal 2-wöchigen Vaterschaftsurlaub hat der Arbeitnehmer Anspruch auf 80% des vor der Geburt erzielten durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 196 Franken pro Tag. Der Anspruch endet, wenn der Arbeitnehmer 14 Taggelder bezogen hat und spätestens nach Ablauf der Rahmenfrist von sechs Monaten nach der Niederkunft.

12. Kurzabsenzen

Die Arbeitnehmenden haben nach der Probezeit Anspruch auf eine Entschädigung für den Lohnausfall bei den folgenden, unumgänglichen Absenzen.

– Heirat des Arbeitnehmenden, Todesfall in der in der Gemeinschaft lebenden Familie oder des/der Lebenspartners/in 3 Tage

– Todesfall von Geschwistern, Eltern, Gross- und Schwiegereltern 1 Tag

– Geburt oder Heirat eines Kindes 1 Tag

– Militärische Inspektion ½ Tag

– Pflege eines kranken Kindes pro Krankheitsfall bis zu 3 Tage

– Erfüllung gesetzlicher Pflichten nötige Stunden

Berechnungsgrundlage ist die vertraglich vereinbarte Normalarbeitszeit.

13. Pensionskasse (BVG)

Im Falle eines unbefristeten oder über 3 Monate hinaus befristeten Einsatzvertrages untersteht der Arbeitnehmer vom ersten Tag an der BVG Pflicht. Wird ein auf weniger als 3 Monate befristeter Einsatzvertrag darüber hinaus verlängert, gilt die BVG-Pflicht ab dem Zeitpunkt der Vertragsverlängerung. Erreicht die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer durch mehrere Einsätze, zwischen denen kein Unterbruch von länger als zwei Wochen entstand, eine Gesamtdauer der Einsätze von mehr als drei Monaten, ist sie oder er ab diesem Zeitpunkt ebenfalls der BVG-Pflicht unterstellt. Die Einsätze können dabei bei verschiedenen Einsatzbetrieben erfolgen und müssen nicht direkt aufeinander folgen. Die übrigen Voraussetzungen wie der Jahresmindestlohn oder das Alter müssen jedoch ebenfalls erfüllt sein.

14. Kinderzulagen

Kinderzulagen können vor oder während eines laufenden Einsatzes beim Verleiher/Arbeitgeber beantragt werden. Um eine Kinderzulagenentschädigung anzumelden, wird das Familienbüchlein (Vaterschaftsanerkennung) benötigt. Sie werden zusammen mit dem Gehalt oder durch die anerkannten Kassen gemäss dem anwendbaren kantonalen Gesetz überwiesen. Pro Kind hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Anspruch auf Familienzulagen gemäss dem Bundesgesetz für Familienzulagen (FamZG) und den kantonal geltenden Gesetzen. Die Familienzulage gemäss FamZG beträgt für Kinder bis 16 Jahre mindestens Fr. 200.00 pro Monat (Kinderzulage) und für 16- bis 25-jährige Kinder und Jugendliche mindestens Fr. 250.00 pro Monat (Ausbildungszulage). Für das gleiche Kind wird nur eine Zulage derselben Art ausgerichtet. Die Kantone können höhere Mindestansätze vorsehen. Die Familienzulage wird am Ende jeden Monats mit dem Lohn ausbezahlt. Um in den Genuss der Familienzulagen zu kommen, muss der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin beim Stellenantritt oder bei der Geburt des Kindes den Familienausweis vorlegen.

15. Sozialleistungs- und Prämienabzüge, Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungsgebühren, div. Gebühren

Der Sozialversicherungspflichtige Bruttolohn wird um folgende Abzüge gekürzt:

AHV/IV/EO	5.300 %		
ALV (Basis bis 106'800.00)	1.10 %	ALV (Basis über 148'200.00)	0.00 %
SUVA	2.36 %		
Krankentaggeld	2.00 %		
BVG-Abzug Frauen	1.500 % für 18 - 24 jährig	BVG-Abzug Männer	1.500 % für 18 - 24 jährig
do.	5.000 % für 25 - 34 jährig	do.	5.000 % für 25 - 34 jährig
do.	6.500 % für 35 - 44 jährig	do.	6.500 % für 35 - 44 jährig
do.	9.000 % für 45 - 54 jährig	do.	9.000 % für 45 - 54 jährig
do.	10.500 % für 55 - 64 jährig	do.	10.500 % für 55 - 64 jährig

Bei Anpassungen der Abzüge durch die Versicherer werden die Lohnabzüge entsprechend angepasst.

Barvorschüsse werden nur in Ausnahmefällen bewilligt und haben einen Abzug/Gebühr von 10.- CHF auf der nächsten Lohnabrechnung zur Folge!

Die Kosten für allfällige Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen werden der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer vom Lohn abgezogen.

16. Bewerbungsunterlagen

Wenn nichts anderes vereinbart ist, ermächtigt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Verleiher/Arbeitgeber ausdrücklich, seine Bewerbungsunterlagen zu bearbeiten, die dazu nötigen Daten und Informationen, wie z.B. Referenzen zu beschaffen und an mögliche Einsatzbetriebe weiterzuleiten. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann diese Ermächtigung jederzeit (schriftlich) widerrufen.

17. Übertritt

Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer darf nach Beendigung des Arbeitsvertrages in den Einsatzbetrieb übertreten. Eine allfällige Entschädigung schuldet der Einsatzbetrieb. Die Entschädigung darf nicht auf die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

18. Gerichtsstand

Für arbeitsrechtliche Klagen ist das Gericht am Wohnsitz oder am Sitz der beklagten Partei oder an dem Ort, an dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer gewöhnlich die Arbeit verrichtet, zuständig (Art. 34 Abs. 1 ZPO). Zusätzlich ist für verliehene Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer das Gericht am Ort der Geschäftsniederlassung des Verleihers, mit welchem der Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde, zuständig (Art. 34 Abs. 2 ZPO). Auf diese Gerichtsstände kann die arbeitnehmende Partei zum Voraus nicht verzichten (Art. 35 Abs. 1 Bst. d ZPO).

Ort, Datum: Glattbrugg, 29. Januar 2022
Dieser Vertrag ist im Doppel ausgestellt.

Der Verleiher/Arbeitgeber (Stempel und Unterschrift)

Die Unterzeichnende oder der Unterzeichnende bestätigt, diesen Vertrag genau gelesen, verstanden und eine Kopie davon erhalten zu haben

Unterschrift: Sequoia Personal AG

Unterschrift: Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer