

大众汽车集团劳务工作宪章

前言

大众汽车集团领导、欧洲地区集团企业职工委员会以及全球集团企业职工委员会在本宪章中就大众汽车集团劳务工作的基本原则达成共识。本宪章致力于确保大众汽车集团的劳务工享受适当的就业及报酬条件，以及在整个大众汽车集团内规范使用劳务工这一手段。

企业职工委员会与集团领导双方就以下事项达成一致：

- 对于大众汽车集团来说，适当地使用劳务工作是一项必不可少的（灵活）手段。
- 将逐步实施同工同酬原则，随着经验和技能的不断提升，劳务工的报酬逐步与固定职工的相似。
- 在大众汽车集团内的劳务工作始终包含了为劳务工提供的技能培训。
- 除了职业培训和招聘高校毕业生之外，劳务工作是进入大众汽车集团固定职工群的第三条途径。

如果获得了必要的技能，同时企业也有相应需求，对个人而言¹，劳务工作成为其被吸收为固定职工的机会。

同时，劳务工作在大众汽车集团用于平衡经济波动或应对特殊任务，如建设新工厂或企业内大型项目临时所需要的人员。在此，除外部招聘之外，只要能遵循下列协定的、既保护固定职工也保护劳务工的基本原则，劳务工作是人事工作上合理的和企业经营上必须的一项对固定职工的补充。

定义

本宪章所指的劳务工作是指这样一种工作关系，即雇员同一家劳务公司签定工作合同并由其按合同规定(期限)派（遣）到大众汽车集团，在大众汽车集团的监管和领导下工作。必须与劳务工作区分开的是为大众汽车集团提供的承包工作，外公司完全承担关于工作时间、工作指令、培训等等雇主的权利和义务。假期工人不属于本协议对象。

大众汽车集团劳务工作的组成

a) 劳务工的数量限制

大众汽车集团内的劳务工数量与固定职工应始终保持适当的比例关系。在此，作为基准每个生产基地的劳务工为 5%。若比例关系不同，企业代表和雇员代表应协商确定。如果超过了每个生产基地 5%的比例，则企业代表和雇员代表有责任在劳务工关系宪章规定的协商机制框架

¹出于语言理解本宪章中男女称谓同义。在此所指都包含了两个性别。

内对此进行咨询，是否有必要降低劳务工的份额并就此制定出一个各方都同意的解决方案。现有的共同协商权利以及今后通过实施*劳工关系宪章*所获得的共同协商权利不会由此受到限制。

欧洲地区集团企业职工委员会和全球集团企业职工委员会有权，从集团领导层随时了解有关集团内或某个生产基地所安排的劳务工的数量以及所占全部员工百分比的信息。如同欧洲地区集团企业职工委员会及全球集团企业职工委员会对于整个集团，当地的雇员代表对于其各自的层面也具有相同的权利。

b) 同工同酬, 平等对待

同工同酬参照的基础是各自的基本报酬。

其它报酬组成部分，例如倒班和加班津贴按地区或行业通行标准，如有劳资协议则以之为准。

按照有关企业及生产基地的规定，也可支付实习期报酬。最迟九个月后，劳务工即可得到与之可比的固定职工的相同基本报酬。实习期报酬的数额由主管的劳资双方协商制定。

绩效报酬的组成部分，例如团队奖和个人绩效奖，从劳务工开始工作的第二年起，如已有首次绩效评定，劳务工可获得与固定职工相似的数额。劳务工的绩效评定标准同固定职工的相同。

大众汽车集团的子公司，若作为劳务派遣公司，则须保证其员工参与分享业绩。全体员工的分发数额至少为各子公司经营业绩的10%。该数额分配于所有对此有权益的人员。

大众汽车集团有责任确保劳务公司向员工支付在此协议基础上确定的全部报酬。

与大众汽车集团长期聘用关系挂钩的有关支付不属于此同工同酬的规定之列。

工作时间的确定，例如每周工作时间、工间休息及休息时间，按劳务工在大众汽车集团生产基地所服务部门的相应规定执行。

不允许将劳务工安排在正在进行合法罢工的企业内工作。

劳务工在大众汽车集团工作期间的就业条件同固定职工的相同。平等对待劳务工包括例如获得企业一般信息，健康及劳动保护方面、享用公共设施及公共服务以及社会标准方面，只要这些服务和设施无绝对理由仅仅为固定员工所准备。

只要法律和企业规定与此不对立，所有涉及劳务工的代表权利都将由大众汽车集团的员工（代表）承担。

c) 劳务工工作期限的限制

若当地国家无更短的期限规定，为保护劳务工，在大众汽车集团的工作期限可总共延长三次合同或总期限不超过 36 个月。如果该劳务工已达到其最高工作期限，则由有关主管部门审核是否能将其转为固定职工。

必须向劳务工提供至少 6 个月的工作期限，之后所提供的合同延长期限至少为 6 个月。在公司工作期间如果需要延长劳务工的工作，则必须提前四周就其延长以及计划延长的时间通知本人。只要国家法律及劳资协商的标准允许，各生产基地的企业及雇员方可就不同的最低使用期及工作期限达成一致协议。

d) 转正和培训的机会

如果人员规划显示将长期使用劳务工，则可按照当地生产基地劳资双方协定的转正标准优先吸收他们为固定员工。若个人素质及个人条件达到要求，企业也有相应的长期需求，劳务工作 18 个月后即可审核其转正的可能性。这样，除了职业培训和大学生培训项目以及外部直接招聘之外，劳务工作成为在大众汽车集团能被吸收为固定职工的机会，是第三条进入企业的途径。所有品牌和子公司确保在有长期人员需求时优先考虑聘用劳务工。此外他们有责任提供与各生产基地固定职工相同的专业技能培训。

e) 劳务公司的挑选

只有认同“大众汽车集团对业务伙伴关系的可持续性发展要求”的劳务公司，才与之签订劳务合同。如果当地国家的劳务工作有劳资协议或有法律规定的最低报酬，则大众汽车集团有义务只同遵守这个最低标准的公司合作。

合同各方一致同意排除这样一种同劳务公司合作的“隐形”劳务工作，即劳务公司以工作承包者出现，只在形式上行使他们的雇主权利。

结束条款

本宪章是对现有的各项协议和宣言，尤其是对“大众汽车集团劳工关系宪章”以及“在大众汽车集团的社会权利与工业关系宣言”的补充和进一步发展。它适用于参加大众汽车集团内欧洲地区集团企业职工委员会以及全球集团企业职工委员会的各子公司。对此第三方无权提出要求。

参与各方认同各国特有的工会传统以及各国不同的法规与劳资规定。本宪章的规定必须与当地情况互相统一。同本宪章或大众汽车集团其它基本原则相比较，如果因为遵守当地国家特殊标准而致使劳务工情况变差，则应采用那些对劳务工更有利的规则。如果当地国家的劳资或企业规定或法律对劳务工更有利，则这些规定不受本宪章影响。

如果在解释本宪章或者在执行所规定的基本原则时出现意见分歧，首先向由劳资双方代表组成的地方调解委员会咨询以取得一个各方同意的解决方案。如果在此层面未达到统一，则欧洲地区集团企业职工委员会以及全球企业职工委员会的主席和秘书长、集团劳动主管以及集团国际人事部经理将介入参与寻求解决方案。由这些人员组成的委员会行使仲裁和调解的作用。

如果双方都愿意并一致同意，可对本协议进行调整。如果本协议的某项条款失效，则由协议各方寻找一项最接近失效条款的新规则。

本宪章用德语书就。如果将本宪章原件翻译成另外一种语言出现差异，有疑义时则以德文版为准。

本宪章签字生效后无追溯效力。各生产基地的劳资双方就实施本宪章至 2013 年 6 月 30 日达成一致意见。

2012 年 11 月 30 日于慕尼黑

欧洲大众汽车集团企业职工委员会
大众汽车全球集团企业职工委员会
代表

大众汽车集团领导
代表

IndustrieALL
全球联盟
代表

签名

签名

签名