|  |  |
| --- | --- |
| **Unbefristeter Arbeitsvertrag**  Zwischen  **Arbeitgeber**          und  **Arbeitnehmer**          wird nachfolgende arbeitsvertragliche Vereinbarung für ein unbefristetes Arbeitsverhältnis geschlossen. | **Umowa o pracę na czas nieokreślony**  Pomiędzy  **Pracodawcą**          i  **Pracownikiem**          zostaje zawarte poniższe porozumienie dotyczące Umowy o pracę na czas nieokreślony. |
| **1. Vertragsdauer, Probezeit, Tätigkeit und Arbeitszeit**  1.1 Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen und beginnt am: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.  1.2 Das Arbeitsverhältnis wird zunächst als Probe-arbeitsverhältnis vereinbart. Die Probezeit beginnt am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ und endet nach sechs Monaten am \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 2 Wochen gekündigt werden.  1.3 Die Tätigkeit des Arbeitnehmers umfasst schwerpunktmäßig folgende Aufgaben:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  1.4 Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer auch andere seiner Vorbildung, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende und zumindest gleichwertige Aufgaben zu übertragen und ihn an einen anderen Tätigkeitsort zu versetzen.  1.5. Arbeitsort ist derzeit:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **1. Okres trwania Umowy, okres próbny, zakres czynności i czas pracy**  1.1 Stosunek pracy zawarty zostaje na czas nieokreślony i rozpoczyna się w dniu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.  1.2 Stosunek pracy uzgadnia się początkowo jako stosunek pracy na okres próbny. Okres próbny rozpoczyna się w dniu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ i kończy się po upływie sześciu miesięcy w dniu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. W tym okresie stosunek pracy może zostać wypowiedziany w terminie 2 tygodni.  1.3 Do zadań Pracownika należą w głównej mierze następujące czynności:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  1.4 Pracodawca zastrzega sobie możliwość powierzenia Pracownikowi innych, co najmniej równowartościowych zadań odpowiadających jego wykształceniu, wiedzy i zdolnościom oraz przeniesienia go na inne miejsce wykonywania pracy.  1.5. Miejscem wykonywania pracy jest obecnie:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| **2. Arbeitszeit**  2.1 Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Stunden je Woche an \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Tagen.  2.2 Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen werden vom Arbeitgeber festgelegt.  2.3Der Arbeitgeber ist berechtigt, einseitig Kurzarbeit anzuordnen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall vorliegt, der auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht und der Arbeitsausfall der Arbeitsverwaltung angezeigt ist (derzeit §§ 95 ff. SGB III). Dabei ist gegenüber dem Arbeitnehmer eine Ankündigungsfrist von zwei Kalenderwochen einzuhalten. Der Arbeitnehmer ist bei Einführung von Kurzarbeit damit einverstanden, dass die Arbeitszeit vorübergehend entsprechend verkürzt und für die Dauer der Arbeitszeitverkürzung die Vergütung gemäß Ziffer 3.1 dieses Vertrages entsprechend reduziert wird. | **2. Czas pracy**  2.1 Tygodniowy wymiar czasu pracy wynosi \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ godzin w ciągu tygodnia w ciągu \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ dni.  2.2 Początek i koniec dziennego czasu pracy oraz czas trwania przerw ustala Pracodawca.  2.3 Pracodawca jest uprawniony do jednostronnego zarządzenia skróconego czasu pracy w przypadku znaczącego braku pracy spowodowanego przyczynami ekonomicznymi lub zdarzeniem nieuniknionym, który to brak jest wskazany przez administrację ds. zatrudnienia (obecnie § 95 i nast. niemieckiego Kodeksu społecznego (SGB III)). Należy przy tym przestrzegać terminu powiadomienia Pracownika, który wynosi dwa tygodnie kalendarzowe. W przypadku wprowadzenia pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, Pracownik wyraża zgodę na tymczasowe skrócenie czasu pracy i odpowiednie obniżenie wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 3.1 niniejszej Umowy. |
| **3. Vergütung**  3.1. Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von € \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ brutto pro Stunde, mindestens jedoch in Höhe des jeweils gültigen gesetzlichen bzw. tariflichen Mindestlohnes  3.2 Der Arbeitnehmer zahlt an den Arbeitgeber einen Betrag von:  € \_\_\_\_\_\_\_\_pro Tag für die Unterkunft und  € \_\_\_\_\_\_\_\_pro Tag für die Verpflegung.  3.3 Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich darüber einig, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, die Kosten für Unterkunft und Verpflegung von der Vergütung des Arbeitnehmers in Abzug zu bringen.  3.4 Die Arbeitsvergütung ist zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt a.M.) des Folgemonats zu zahlen. | **3. Wynagrodzenie**  3.1 Pracownikowi przysługuje wynagrodzenia w wysokości € \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ brutto za godzinę, jednak co najmniej w wysokości obowiązującego wynagrodzenia minimalnego zgodnie z ustawą wzgl. układem ramowym pracy.  3.2 Pracownik płaci pracodawcy kwotę w wysokości:  € \_\_\_\_\_\_\_\_dziennie za nocleg i  € \_\_\_\_\_\_\_\_dziennie za wyżywienie.  3.3 Pracodawca i Pracownik są zgodni co do tego, że Pracodawca jest uprawniony do potrącania kosztów noclegu i posiłków od kwoty wynagrodzenia Pracownika.  3.4 Wynagrodzenie za pracę jest płatne w terminie uzgodnionej wymagalności, najpóźniej w ostatnim dniu pracy banku (Frankfurt nad Menem) następnego miesiąca. |
| **4. Krankheit/Urlaub**  4.1 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Dienst-verhinderung, sei es durch Krankheit oder sonstige Ereignisse, unverzüglich dem Arbeitgeber unter Angabe des Verhinderungsgrundes anzuzeigen. Im Falle der Erkrankung ist bis zum dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, dabei ist die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit anzugeben.  4.2 Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des BUrlG. | **4. Choroba/Urlop**  4.1 Pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego zgłoszenia Pracodawcy każdej przeszkody w świadczeniu pracy, czy to wskutek choroby czy też wskutek innych zdarzeń, przy podaniu przyczyny przeszkody. W przypadku choroby należy przedłożyć do trzeciego dnia niezdolności do pracy zaświadczenie lekarskie, przy czym należy podać przypuszczalny okres niezdolności do pracy.  4.2 Prawo do urlopu Pracownika jest uregulowane zgodnie z ustawowymi przepisami federalnej ustawy o urlopie (BUrlG). |
| **5. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**  5.1 Das Arbeitsverhältnis kann mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Anwendung der verlängerten Kündigungsfristen und Kündigungstermine gemäß § 622 Abs. 2 BGB gilt für beide Parteien. Die Kündigung bedarf der Schriftform.  5.2 Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Bezug einer ungekürzten Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung erfüllt hat. | **5.** **Ustanie stosunku pracy**  5.1 Stosunek pracy może zostać wypowiedziany w terminie czterech tygodni do 15-go lub do końca miesiąca kalendarzowego. Stosowanie przedłużonych terminów wypowiedzenia oraz terminów wypowiedzenia zgodnie z § 622 ust. 2 niemieckiego Kodeksu cywilnego (BGB) obowiązuje obydwie Strony. Wypowiedzenie wymaga formy pisemnej.  5.2 Stosunek pracy ustaje bez konieczności wypowiedzenia Umowy z końcem miesiąca, w którym Pracownik spełnił warunki uzyskania nieobniżonej emerytury z tytułu ustawowego systemu zabezpieczenia emerytalnego. |
| **6. Verschwiegenheitspflicht**  Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, über alle betrieblichen Vorgänge sowohl während der Dauer des Arbeitsverhältnisses als auch nach seiner Beendigung Stillschweigen zu bewahren. | **6. Obowiązek zachowania tajemnicy**  Pracownik zobowiązuje się do zachowania tajemnicy w odniesieniu do wszelkich procesów w ramach przedsiębiorstwa zarówno podczas trwania stosunku pracy, jak i po jego zakończeniu. |
| **7. Ausschluss § 616 BGB**  Die Parteien sind sich einig, dass Ansprüche aus § 616 BGB abbedungen sind. | 7**. Wyłączenie § 616 niemieckiego Kodeksu cywilnego (BGB)**  Strony są zgodne co do tego, że roszczenia wynikające z § 616 BGB są bezpodstawne. |
| **8. Ausschlussfrist**  8.1Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche.  8.2Lehnt der Leistungspflichtige den Anspruch in Textform ab oder erklärt er sich hierzu nicht innerhalb eines Monats nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder nach dem Ablauf der Monatsfrist gerichtlich geltend gemacht wird.  8.3Diese Ausschlussfristen und diese Verfallklausel gelten nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche Pflichtverletzungen,  für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit, für Ansprüche auf Mindestlohn nach dem MiLoG, AEntG oder AÜG oder andere nach staatlichem Recht zwingende Mindestarbeitsbedingungen, und nicht für sonstige Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind. | **8. Termin zawity**  8.1 Wszelkich roszczeń wynikających ze stosunku pracy należy dochodzić w formie tekstowej w terminie trzech miesięcy od daty ich wymagalności. Uchybienie terminu prowadzi do utraty roszczenia.  8**.**2Jeżeli Strona zobowiązana do wypłaty świadczenia odmawia w formie tekstowej lub nie wyda oświadczenia w terminie jednego miesiąca od dnia, w którym roszczenie zostało wykonane, roszczenie to wygasa, jeżeli nie zostanie wniesione do sądu w terminie trzech miesięcy od dnia, w którym nastąpiła odmowa lub upłynął termin jednego miesiąca.  8.3Terminy zawite i klauzula wygaśnięcia nie mają zastosowania w odniesieniu do roszczeń wynikających z odpowiedzialności za umyślne naruszenia obowiązków, szkód spowodowanych naruszeniem życia, ciała lub zdrowia, roszczeń o płacę minimalną na mocy niemieckiej ustawy o płacy minimalnej (MiLoG), ustawy o delegowaniu pracowników (AEntG) lub ustawy o pracy tymczasowej (AÜG) lub innych minimalnych warunków pracy wymaganych przez prawo krajowe, a nie ma zastosowania w odniesieniu do innych roszczeń, które z mocy prawa są wyłączone z systemu w drodze terminu zawitego. |
| **9 Schlussbestimmungen**  9.1 Änderungen, Ergänzungen und Aufhebungen sowie Nebenabreden zu diesem Vertrag bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für das Schriftformerfordernis selbst. Ausgenommen hiervon sind Abreden der Parteien die unmittelbar nach Vertragsschluss getroffen wurden.  9.2 Es gilt ausschließlich deutsches Recht.  9.3 Bei Widersprüchen gilt die deutschsprachige Version dieser Vereinbarung. | **9. Postanowienia końcowe**  9.1 Zmiany, uzupełnienia i uchylenia jak i dodatkowe porozumienia umowne do niniejszej Umowy wymagają formy pisemnej. Dotyczy to także wymogu formy pisemnej. Wyjątek stanowią porozumienia Stron ustalone bezpośrednio po zawarciu Umowy.  9.2 Obowiązuje wyłącznie prawo niemieckie.  9.3 W razie sprzeczności obowiązuje wersja Umowy w języku niemieckim. |
| Ort, Datum  Arbeitnehmer Arbeitgeber  (Unterschrift) (Unterschrift) | Miejscowość, data  Pracownik Pracodawca  (podpis) (podpis) |