|  |  |
| --- | --- |
| **Arbeitsvertrag über eine kurzfristige Beschäftigung von längstens 3 Monaten im Kalenderjahr**  Zwischen  **Arbeitgeber**          und  **Arbeitnehmer**          wird nachfolgende arbeitsvertragliche Vereinbarung für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer geschlossen: | **Umowa o pracę krótkookresową na czas najwyżej 3 miesięcy w ciągu roku**  Pomiędzy  **pracodawcą**          i  **pracownikiem**          zostaje zawarta następująca umowa o pracę dla pracowników zatrudnionych w krótkim okresie czasu: |
| **1. Vertragsdauer, Tätigkeit und Arbeitszeit**  1.1 Der Arbeitnehmer wird für die Dauer von längstens **3** Monaten vom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ bis \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ befristet als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_in\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Einstellung des Saisonbetriebs zum Saisonende.  1.2 Die Befristung wird abgeschlossen mit sachlichem Grund im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG, da der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend (Saisonarbeitskraft) besteht.  1.3 Der Arbeitgeber behält sich vor, den Arbeitnehmer auch an einem anderen Arbeitsort zu beschäftigen sowie dem Arbeitnehmer eine andere oder zusätzliche, der Vorbildung oder den Fähigkeiten des Arbeitnehmers entsprechende zumutbare und gleichwertige Tätigkeiten zu übertragen, wenn dies aus betrieblichen oder in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegenden Gründen geboten erscheint.  1.4 Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er für den Fall einer Kontrolle durch öffentliche Stellen stets ein Ausweisdokument (Reisepass, Personalausweis oder Ersatzdokument) bei sich zu führen hat, um sich ausweisen zu können. | **1. Czas trwania umowy, czynności i czas pracy**  1.1 Pracownik będzie zatrudniony na czas określony, w wymiarze maksymalnie **3** miesięcy, od \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ jako \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ w \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .  Stosunek pracy wygasa najpóźniej z chwilą zakończenia działalności sezonowej wraz z końcem sezonu.  1.2 Podstawę ograniczenia okresu zatrudnienia stanowi przyczyna merytoryczna w rozumieniu § 14 ust. 1 ustawy o pracy tymczasowej i umowach o pracę na czas określony (TzBfG) ponieważ zapotrzebowanie na świadczenie pracy jest tylko tymczasowe (praca sezonowa).  1.3 Pracodawca zastrzega sobie prawo zatrudniania pracownika także w innym miejscu pracy i polecenia pracownikowi wykonywania innych lub dodatkowych czynności odpowiadających wykształceniu lub zdolnościom pracownika, które mogą być od pracownika wymagane i są równowartościowe, jeżeli z przyczyn zakładowych lub związanych z zachowaniem pracownika może to być wskazane.  1.4 Pracownik powinien być zawsze w posiadaniu dokumentu tożsamości (paszport, dowód osobisty lub dokument zastępczy) w celu wylegitymowania się na wypadek kontroli ze strony organów administracyjnych. |
| **2. Arbeitszeit**  Die Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Stunden je Woche an 5/6 (bitte auswählen) Tagen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich bei betrieblichen Erfordernissen im gesetzlich zulässigen Umfang, auf Anordnung des Arbeitsgebers Sonntags-, Feiertags-, Über- und Mehrarbeit zuschlagsfrei sowie Nachtarbeit zu leisten. | **2. Czas pracy**  Wymiar czasu pracy wynosi \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ godzin tygodniowo w ciągu 5/6 dni (proszę wybrać). Pracownik, w razie potrzeb zakładowych, zobowiązuje się do wykonywania pracy na polecenie Pracodawcy w niedziele, dni świąteczne, pracy nadgodzinowej i dodatkowej, bez dodatków do wynagrodzenia, oraz pracy nocnej w zakresie dopuszczonym obowiązującymi przepisami prawa. |
| **3. Vergütung**  3.1 Der Arbeitnehmer erhält eine Vergütung in Höhe von brutto € \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ je Stunde, mindestens jedoch in Höhe des jeweils gültigen gesetzlichen bzw. tariflichen Mindestlohnes.  3.2 Die Arbeitsvergütung ist am 15. des Folgemonats fällig, spätestens jedoch am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt a.M.) des Folgemonats.  3.3. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, etwaig zu viel bezogene Vergütung vollumfänglich zurückzuzahlen. Der Einwand der Entreicherung gem. § 818 Abs. 3 BGB ist ausgeschlossen.  **3.4 Bitte zutreffendes ankreuzen:**  🞏 Die pauschale Lohnsteuer von 5 % wird durch den Arbeitnehmer übernommen. Die anfallende Steuer wird vom Lohn einbehalten.  🞏 Die pauschale Lohnsteuer von 25 % wird vom Arbeitnehmer übernommen. Die anfallende Steuer wird vom Lohn einbehalten.  🞏 Die Vertragsparteien vereinbaren die Besteuerung nach Lohnsteuerkarte. Eine evtl. anfallende Steuer wird vom Lohn einbehalten. | **3. Wynagrodzenie**  3.1 Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości € \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ brutto za godzinę, jednak co najmniej w wysokości obowiązującego wynagrodzenia minimalnego zgodnie z ustawą wzgl. układem ramowym pracy.  3.2 Wynagrodzenie za pracę jest płatne każdorazowo do 15-ego dnia następnego miesiąca, najpóźniej jednak w ostatnim dniu pracy banku (Frankfurt nad Menem) w następnym miesiącu.  3.3 Pracownik zobowiązuje się do zwrotu ewentualnie nadpłaconego wynagrodzenia w pełnej wysokości. Zgodnie z § 818 ust. 3 niemieckiego kodeksu cywilnego (BGB) wyklucza się zarzut zubożenia.  **3.4 Proszę zaznaczyć właściwe krzyżykiem:**  🞏 Ryczałtowy podatek od wynagrodzenia w wysokości 5 % ponosi pracownik. Kwota należnego podatku zostanie potrącona od wynagrodzenia.  🞏 Ryczałtowy podatek od wynagrodzenia w wysokości 25 % ponosi pracownik. Kwota należnego podatku zostanie potrącona od wynagrodzenia.  🞏 Strony umowy uzgadniają opodatkowanie na podstawie karty podatkowej. Kwota ewentualnie należnego podatku zostanie potrącona od wynagrodzenia. |
| **4. Sozialversicherung**  4.1 Der Arbeitnehmer erklärt,  🞏 dass er im laufenden Kalenderjahr keine kurzfristige Beschäftigung übernommen hat, durch die die Grenze von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten wird.  🞏 dass er im laufenden Kalenderjahr nachfolgende kurzfristige Beschäftigung ausgeübt hat:    Arbeitgeber:  Beschäftigungsdauer:  Beschäftigungstage pro Woche:  4.2 Beim Arbeitnehmer handelt es sich um:  🞏 Schüler/in  🞏 Rentner/in Art der Rente: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  🞏 Student/in  🞏 Hausfrau/Hausmann  🞏 Selbständiger  🞏 Arbeitnehmer im bezahlten Urlaub  🞏 Arbeitnehmer im unbezahlten Urlaub  🞏 Sonstige: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Hierfür erklärt der Arbeitnehmer, die kurzfristige Beschäftigung  🞏 berufsmäßig  🞏 nicht berufsmäßig auszuüben.  4.3 Der Arbeitnehmer hat folgende Bescheinigungen/ Bestätigungen dieser Vereinbarung beigefügt:  🞏 A1  🞏 aktueller Schülerausweis  🞏 Bestätigung der Rentenkasse  🞏 Fragebogen zur Feststellung der Sozialversicherungspflicht/-freiheit   * aktueller Studentenausweis * Negativbescheinigung   4.4 Vor Aufnahme jeder weiteren kurzfristigen Beschäftigung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. | **4. Ubezpieczenie socjalne**  4.1 Pracownik oświadcza,   że w bieżącym roku kalendarzowym nie przejął żadnego zatrudnienia na krótki okres czasu, w wyniku którego zostanie przekroczona granica 3 miesięcy lub 70 dni roboczych.   że w bieżącym roku kalendarzowym był zatrudniony w ramach następującego krótkookresowego stosunku pracy:    pracodawca:  okres zatrudnienia:  dni pracy na tydzień:  4.2 Pracownik jest:   uczniem/uczennicą   emerytem/rodzaj emerytury (renty): \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   studentem/studentką   gospodynią domową/gospodarzem domowym   osobą prowadzącą własną działalność gospodarczą   pracownikiem na płatnym urlopie   pracownikiem na urlopie bezpłatnym   inne: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Pracownik oświadcza, że wykonuje pracę krótkookresową   zawodowo   nie w ramach zawodu.  4.3 Pracownik załączył do niniejszej umowy następujące zaświadczenia/potwierdzenia:   A1   aktualną legitymację ucznia   potwierdzenie zakładu emerytalnego   kwestionariusz dot. podlegania obowiązkowi ubezpieczenia socjalnego/zwolnienia od tego obowiązku   * aktualną legitymację studencką * zaświadczenie o niekaralności   4.4 Przed podjęciem jakiegokolwiek dalszego zatrudnienia na krótki okres czasu pracownik zobowiązany jest niezwłocznie poinformować o tym pracodawcę. |
| **5. Krankheit/Urlaub**  5.1 Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, jede Dienst-verhinderung sei es durch Krankheit oder sonstige Ereignisse unverzüglich dem Arbeitgeber anzuzeigen. Im Falle der Erkrankung ist bis zum dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, dabei ist die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit anzugeben.  5.2 Der Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des BUrlG | **5. Choroba/urlop**  5.1 Pracownik jest zobowiązany do niezwłocznego zgłoszenia Pracodawcy każdej przeszkody w świadczeniu pracy, czy to wskutek choroby czy też wskutek innych zdarzeń. W przypadku choroby należy przedłożyć do trzeciego dnia niezdolności do pracy zaświadczenie lekarskie, przy czym należy podać przypuszczalny okres niezdolności do pracy.  5.2 Prawo pracownika do urlopu jest uregulowane zgodnie z ustawowymi przepisami ustawy federalnej o urlopie (BUrlG). |
| **6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**  6.1 Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Befristung bzw. bei Zweckerreichung, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Das Arbeitsverhältnis ist auch während der Befristung ordentlich kündbar. Die Kündigungsfrist beträgt für beide Seiten gem. § 622 V Ziff.1 BGB einen Kalendertag zum Ende des darauffolgenden Tages.  6.2 Das Recht zur fristlosen Kündigung bleibt hiervon unberührt. | **6. Zakończenie stosunku pracy**  6.1 Stosunek pracy kończy się z upływem okresu na jaki został zawarty wzgl. z osiągnięciem celu bez potrzeby wypowiedzenia. Stosunek pracy może zostać wypowiedziany także w okresie, na jaki został zawarty, w trybie zwyczajnym. Termin wypowiedzenia dla obu Stron, zgodnie z § 622 ust. 5 nr 1 niemieckiego kodeksu cywilnego (BGB), wynosi jeden dzień kalendarzowy na koniec dnia następnego.  6.2 Każde wypowiedzenie wymaga formy pisemnej. |
| **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 wyłączenia roszczeń wynikających z § 616 niemieckiego kodeksu cywilnego (BGB). |
| **8. Herausgabepflicht**  Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert und ansonsten jederzeit auf Anforderung des Arbeitgebers sämtliche ihm überlassene Gegenstände des Arbeitgebers und sonstige Arbeitsmittel sowie sämtliche Unterlagen und Aufzeichnungen jeder Art einschließlich etwaiger Abschriften, Kopien oder Datenträger, die sich in seinem Besitz befinden, unverzüglich an den Arbeitgeber herauszugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht besteht nicht. | **8. Obowiązek zwrotu**  Po zakończeniu stosunku pracy Pracownik jest zobowiązany, bez wezwania a także w każdym czasie bez wezwania Pracodawcy, do niezwłocznego zwrotu wszelkich przekazanych mu do dyspozycji przedmiotów należących do Pracodawcy i innych narzędzi pracy, jak również wszelkich dokumentów i zapisów każdego rodzaju, wraz z ewentualnymi notatkami, kopiami lub nośnikami danych, znajdującymi się w jego posiadaniu. Prawo zatrzymania nie ma zastosowania. |
| **9. Ausschlussfrist**  9.1 Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und aus Anlass seiner Beendigung müssen innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend gemacht werden. Erfolgt dies nicht, verfallen diese Ansprüche.  9.2 Lehnt 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 dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.  9.3 Diese Ausschlussfristen und diese Verfallklausel gelten nicht für Ansprüche aus einer Haftung für vorsätzliche und grob fahrlässige 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. | **9. Termin zawity**  9.1 Wszelkie roszczenia wynikające ze stosunku pracy oraz z jego zakończenia muszą być zgłoszone Stronie Umowy w formie pisemnej w terminie trzech tygodni po dacie wymagalności. W innym wypadku roszczenia te przepadają.  9.2 Jeżeli strona zobowiązana do świadczenia odrzuci roszczenie w formie tekstowej lub nie odpowie na zgłoszone roszczenie w ciągu jednego miesiąca od daty zgłoszenia roszczenia, roszczenie przepada, jeżeli nie zostanie zgłoszone do sądu w terminie trzech miesięcy od daty odrzucenia roszczenia lub upływu terminu.  9.3 Niniejsze terminy prekluzyjne i klauzula wygaśnięcia nie obowiązują w odniesieniu do roszczeń wynikających z tytułu odpowiedzialności za umyślne lub rażąco niedbałe naruszenie obowiązków, szkód wynikających z naruszenia życia, ciała lub zdrowia, roszczeń o minimalne wynagrodzenie zgodnie z niemiecką ustawą o minimalnych stawkach płacy (MiLoG), ustawą o delegowaniu pracowników (AEntG) lub ustawą o pracownikach tymczasowych (AÜG) lub innych minimalnych warunków pracy, zgodnie z prawem państwowym oraz innych roszczeń, które na mocy prawa są wyłączone z regulacji przez termin prekluzyjny. |
| **10. Schlussbestimmungen**  10.1 Dieser befristete Arbeitsvertrag kommt nur zustande, wenn dem Arbeitgeber das vom Arbeitnehmer unterzeichnete Vertragsexemplar vor Arbeitsantritt vorliegt.  10.2 Änderungen, Ergänzungen und Aufhebungen sowie Nebenabreden zu diesem Vertrag bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für das Schriftformerfordernis selbst. Ausgenommen hiervon sind Absprachen zwischen den Parteien die unmittelbar nach Vertragsschluss individuell getroffen wurden.  10.3 Es gilt ausschließlich deutsches Recht.  10.4 Bei Widersprüchen gilt die deutschsprachige Version dieses Vertrages. | **10. Postanowienia końcowe**  10.1 Niniejsza Umowa na czas określony dochodzi do skutku jedynie, gdy Pracownik przed rozpoczęciem pracy przedłoży Pracodawcy podpisany egzemplarz Umowy.  10.2 Zmiany, uzupełnienia i uchylenia oraz porozumienia uboczne do niniejszej Umowy wymagają formy pisemnej. Dotyczy to także wymogu zachowania formy pisemnej. Wyjątek stanowią porozumienia Stron, które zostały indywidualnie zawarte bezpośrednio po zawarciu Umowy.  10.3 Obowiązuje wyłącznie prawo niemieckie.  10.4 W razie niezgodności obowiązuje wersja Umowy w języku niemieckim. |
| Ort, Datum  Arbeitnehmer Arbeitgeber  (Unterschrift) (Unterschrift) | miejscowość, data  Pracownik Pracodawca  (podpis) (podpis) |