|  |  |
| --- | --- |
| **Arbeitsvertrag über eine kurzfristige Beschäftigung von insgesamt maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr**  Zwischen  **Arbeitgeber**          und  **Arbeitnehmer**          wird nachfolgende arbeitsvertragliche Rahmenvereinbarung für kurzfristig beschäftigte Arbeitnehmer geschlossen: | **Contract de muncă pentru o activitate de muncă pe termen scurt, pentru un număr total de maxim 70 de zile lucrătoare într-un an calendaristic**  Între  **angajatorul**          şi  **angajatul**          se încheie următoarea convenţie contractuală cadru pentru raporturi de muncă pe termen scurt: |
| **1. Vertragsdauer, Tätigkeit und Arbeitszeit**  1.1. Mit dem Arbeitnehmer wird ein Rahmenarbeitsvertrag mit einer Laufzeit vom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ bis längstens\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ geschlossen, innerhalb dessen er befristet beschäftigt ist als \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ und auf Abruf für insgesamt maximal 70 Arbeitstage bereit steht.  Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Einstellung des Saisonbetriebs zum Saisonende.  1.2. Die Befristung wird abgeschlossen mit sachlichen Grund im Sinne von § 14 Abs. 1 TzBfG, da der betriebliche Bedarf an Arbeitsleistung nur vorübergehend (Saisonarbeitskraft) besteht.  1.3. Arbeitsort ist \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ .  1.4. Der Arbeitgeber behält sich vor, dem 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.  1.5. Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass für denFall einer Kontrolle durch öffentliche Stellen stets ein Ausweisdokument (Reisepass, Personalausweis oder Ersatzdokument) bei sich zu führen hat, um sich ausweisen zu können.  1.6 Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass er nach dem Meldewesengesetz verpflichtet ist, sich innerhalb von einer Woche bei der Meldebehörde zu melden. | **1. Durata contractului, activitate prestată şi timp de lucru**  1.1. Se încheie cu angajatul un contract-cadru de muncă pentru perioada de la \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ până cel târziu la \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, în interiorul căreia angajatul se încadrează pe durată determinată ca \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ şi se ţine la dispoziţie la cerere pentru un număr total de maxim 70 de zile lucrătoare.  Raportul de muncă încetează cel târziu odată cu încheierea activității sezoniere la sfârșitul sezonului  1.2. Contractul se încheie pe termen scurt în condiţiile obiective prevăzute de art. 14 alin. 1 TzBfG (Legea germană privind munca cu fracțiune de normă și munca pe durată determinată), dat fiind caracterul temporar al necesarului de mână de lucru al întreprinderii (forţă de muncă sezonieră).  1.3. Locul de desfăşurare a muncii este \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.  1.4. Angajatorul îşi rezervă dreptul de a angaja angajatul într-o altă locație, respectiv de a-i încredinţa angajatului, inclusiv în alte locuri de desfăşurare a muncii, sarcini diferite sau suplimentare, care să corespundă în mod rezonabil şi echivalent pregătirii sau competenţelor angajatului, atunci când această măsură se impune din motive legate de întreprindere, de persoana angajatului sau de comportamentul acestuia  1.5. Se atrage atenţia angajatului asupra obligaţiei de a avea permanent asupra sa un document de identitate (paşaport, carte de identitate sau document înlocuitor), astfel încât să se poată legitima în cazul controlului din partea organelor publice.  1.6 Angajatului i se atrage atenţia că el este obligat, conform legii germane de luare în evidenţă, să se înregistreze în timp de o săptămână la autoritatea de evidenţă a persoanelor. |
| **2. Arbeitszeit**  Die Arbeitszeit beträgt \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Stunden pro Woche verteilt auf bis zu..... (maximal 4) Wochentage. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich bei betrieblichen Erfordernissen, auf Anordnung des Arbeitgebers Sonntags-, Feiertags-, Über- und Mehr-arbeit zuschlagsfrei sowie Nachtarbeit im gesetzlich zulässigen Rahmen zu leisten. | **2. Timpul de lucru**  Timpul de lucru este de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ore pe săptămână, distribuit pe până la .... (maxim 4) zile ale săptămânii. Angajatul se obligă ca în caz de necesităţi operaţionale ale întreprinderii să presteze la solicitarea angajatorului muncă în zile de duminică şi de sărbători legale, muncă suplimentară (cu sau fără compensare cu timp liber), fără sporuri, precum şi muncă de noapte, în volumul permis legal. |
| **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 zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit, spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt a.M.) des Folgemonats zu zahlen.  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.  🞏 Die pauschale Lohnsteuer von 5 bzw. 25 % wird durch den Arbeitgeber übernommen.  🞏 Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für Kost.  🞏 Der Arbeitgeber übernimmt die Kosten für Logie. | **3. Retribuţia**  3.1. Salariatul primeşte o retribuţie brută de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ € pe oră, însă cel puţin la nivelul salariului legal minim, respectiv al salariului tarifar minim în vigoare.  3.2. Plata retribuţiei pentru munca prestată se va efectua la scadenţa stabilită, cel târziu în ultima zi lucrătoare bancară (Frankfurt am Main) a lunii următoare.  3.3 Angajatul se obligă să returneze în întregime o remunerație mai mare. Argumentul îmbogățirii conform art. 818 alin. 3 Codul Social German este exclusă.  3.4 Vă rugăm să bifaţi varianta potrivită:  🞎 Impozitul forfetar pe salariu de 5 % este asumat de către angajat. Impozitul aferent se reţine din salariu.  🞎 Impozitul forfetar pe salariu de 25 % este asumat de către angajat. Impozitul aferent se reţine din salariu.  🞎 Părţile contractuale convin impozitarea pe baza fişei de impozit pe salariu. Eventualul impozit aferent se reţine din salariu.   Impozitul forfetar pe salariu de 5% respectiv 25% este preluat de către angajator.   Angajatorul preia costurile pentru masă.   Angajatorul preia costurile pentru cazare. |
| **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  🞏 Arbeitslosen  🞏 Arbeitssuchenden  🞏 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 * Kopie des Ausweises * Kopie der Steueridentifikationsnummer * Kopie der Lohnsteuerabzugsmerkmale   4.4. Vor Aufnahme jeder weiteren kurzfristigen Beschäftigung hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. | **4. Asigurarea socială**  4.1. Angajatul declară  🞏 că în anul calendaristic în curs nu a mai avut alt angajament pe termen scurt prin care s-ar depăşi limita de 3 luni, respectiv de 70 de zile lucrătoare.  🞏 că în anul calendaristic în curs a mai avut următoarele angajamente pe termen scurt:    Angajator:  Durata angajamentului:  Zile de muncă pe săptămână:  4.2. Angajatul este:  🞏 elev(ă)  🞏 pensionar(ă), felul pensiei: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  🞏 student(ă)  🞏 casnic(ă)  🞏 liber profesionist  🞏 salariat în concediu cu plată  🞏 salariat în concediu fără plată  🞏 şomer  🞏 în căutare de muncă  🞏 alte situaţii: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  În acest sens, angajatul declară că exercită prezenta activitate pe termen scurt  🞏 ca profesiune  🞏 extraprofesional.  4.3. Angajatul a anexat la această convenţie următoarele adeverinţe/ confirmări:  🞏 A1  🞏 legitimaţie de elev valabilă  🞏 adeverinţă de la Casa de pensii  🞏 chestionar pentru stabilirea obligaţiei sau scutirii de plată a contribuţiilor de asigurări sociale   * legitimaţie de student valabilă * adeverinţă negativă * copia actului de identitate * copia notificării cu numărul de identificare fiscală * copia notificării cu datele caracteristice privind reţinerea impozitului pe salariu   4.4. Angajatul trebuie să-l înştiinţeze neîntârziat pe angajator înainte de a începe orice alt raport de muncă pe termen scurt. |
| **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. Boală/ concediu**  5.1. Angajatul este obligat să-l informeze neîntârziat pe angajator cu privire la orice situaţie – de boală sau de altă natură - care îl împiedică să presteze munca. În caz de boală, el trebuie să prezinte cel târziu până într-a treia zi de incapacitate de muncă un certificat medical din care să rezulte inclusiv durata estimată a incapacităţii de muncă.  5.2. Dreptul angajatului la concediu se stabileşte conform prevederilor din BUrlG (Legea federală germană privind concediile). |
| **6. Beendigung des Arbeitsverhältnisses**  6.1. Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf der Befristung bzw. 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. Încetarea raportului de muncă**  6.1. Raportul de muncă încetează odată cu expirarea perioadei convenite, respectiv odată cu atingerea scopului stabilit, fără a fi necesară o reziliere. În cazul rezilierii extraordinare, raportul de muncă încetează fără preaviz. Rezilierea ordinară a raportului de muncă este posibilă inclusiv pe durata perioadei convenite. Pentru ambele părţi se aplică un termen de reziliere de o zi calendaristică pentru sfârşitul zilei următoare, conform art. 622 V cifra 1 BGB (Codul Civil german).  6.2. Dreptul la reziliere fără preaviz rămâne neatins de aceasta. |
| **7. Ausschluss § 616 BGB**  **Die Parteien sind sich einig, dass Ansprüche aus § 616 BGB vollständig abbedungen sind.** | **7. Excluderea art. 616 Codul Social German**  **Părțile cad de acord să se renunțe la drepturile care rezultă din art. 616 Codul Social German.** |
| **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. Obligația de returnare**  **Angajatorul trebuie să returneze imediat angajatorului, nesolicitat în cazul încetării raportului de muncă și, de altfel, oricând la solicitarea angajatorului, toate obiectele angajatorului care i-au fost încredințate și alte mijloace de muncă, precum și toate documentele și înregistrările de orice fel, inclusiv eventuale exemplare, copii sau suporturi de date, care se află în posesia sa. Un drept de retenție nu există.** |
| **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. Die Ausschlussfristen 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 Gesetztes der Regelung durch eine Ausschlussfrist entzogen sind. | **9. Termen de excludere**  9.1. Toate drepturile care decurg din raportul de muncă și cu ocazia încetării acestuia trebuie revendicate față de cealaltă parte contractuală în termen de trei luni de la scadenţa lor, în formă scrisă. În caz contrar, aceste drepturi decad.  9.2. În cazul în care debitorul refuză în scris revendicările respective sau nu se pronunţă în legătură cu acestea în termen de o lună de la prezentare, drepturile decad atunci când nu sunt invocate în instanţa de judecată, în formă scrisă, în interval de trei luni de la refuz sau de la scurgerea termenului limită.  9.3 Aceste termene de excludere și această clauză de declin nu se aplică pentru drepturile care decurg dintr-o răspundere pentru încălcări intenționate și neglijente în mod grosolan a obligațiilor, pentru daune care decurg din punerea în pericol a vieții, a integrității corporale sau a sănătății, pentru drepturile la salariul minim conform MiLoG (Legea germană privind salariul minim), AEntG (Legea germană privind detașarea angajaților) sau AÜG (Legea germană privind angajarea temporară) sau alte condiții de muncă minime obligatorii conform dreptului național, și nu pentru alte drepturi, care sunt excluse printr-un termen de excludere conform legii reglementării |
| **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. Prevederi finale**  10.1 Acest contract de muncă pe perioadă determinată intră în vigoare dacă angajatorului îi parvine exemplarul contractului semnat de către angajat, înainte de începerea muncii  10.2 Modificările, completările şi anulările unor clauze precum şi înţelegerile adiacente la acest contract trebuie formulate în scris. Această cerinţă se aplică inclusiv clauzei cu privire la obligativitatea formei scrise. Excepţie fac înţelegerile stabilite individual între părţi nemijlocit după încheierea contractului.  10.3 Se aplică exclusiv legislaţia germană.  10.4 În caz de contradicţii între versiuni se ia în considerare versiunea în limba germană a acestui contract. |
| Ort, Datum  Arbeitnehmer Arbeitgeber  (Unterschrift) (Unterschrift) | Localitate, dată  Angajat Angajator  (semnătură) (semnătură) |