

Arbeitsvertrag über eine befristete und kurzfristige Aushilfsbeschäftigung

Umowa o pracę na czas określony, jako krótkoterminowe zatrudnienie pomocnicze

Zwischen / Pomiędzy

Herrn / Frau / Panem / Panią - nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt / zwanym/-ą dalej „Pracodawcą“

Name, Anschrift / Nazwisko, Adres

und / si

Herrn / Frau / Panem / Panią - nachfolgend „Arbeitnehmer“ genannt / zwanym/-ą dalej „Pracownikiem“

Name, Anschrift / Nazwisko, Adres

wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen: / zostaje zawarta następująca umowa o pracę:

§ 1 Beginn des Arbeitsverhältnisses / § 1 Rozpoczęcie stosunku pracy

(1) Der Arbeitnehmer wird im Betrieb des Arbeitgebers in _____ mit Wirkung ab _____ als Saisonarbeitskraft angestellt. Pracownik zostanie zatrudniony w przedsiębiorstwie pracodawcy w ___ ze skutkiem od ___ jako pracownik sezonowy.

(2) Das Arbeitsverhältnis wird befristet bis zum _____ (längstens 3 Monate / 70 Arbeitstage). Das Arbeitsverhältnis endet automatisch zu dem vereinbarten Termin. Stosunek pracy zawiera się na czas określony do ___ (najdłużej na okres 3 miesięcy / 70 dni roboczych). Stosunek pracy wygasa automatycznie w uzgodnionym terminie.

§ 2 Kündigung/Beendigung des Arbeitsverhältnisses / § 2 Wypowiedzenie/Zakończenie stosunku pracy

(1) Während der Befristung kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten mit einer täglichen Frist gemäß § 622 V Nr. 1 BGB gekündigt werden. Für eine außerordentliche Kündigung gelten die gesetzlichen Bestimmungen (§ 626 BGB). Ist eine außerordentliche Kündigung unwirksam, so gilt sie als ordentliche Kündigung zum nächstzulässigen Kündigungszeitpunkt. Jede Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Für die Erhebung der Kündigungsschutzklage nach Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist die Frist des § 4 KSchG zu beachten. Podczas trwania umowy o pracę, obie strony mogą wypowiedzieć stosunek pracy w terminie jednego dnia zgodnie z § 622 V punkt 1 niemieckiego kodeksu cywilnego BGB. Dla wypowiedzenia nadzwyczajnego obowiązują odpowiednie regulacje prawne (§ 626 niemieckiego kodeksu cywilnego BGB). Jeżeli wypowiedzenie nadzwyczajne jest nieskuteczne, to obowiązuje ono jako wypowiedzenie zwyczajne w najbliższym dopuszczalnym terminie. Każde wypowiedzenie wymaga pod rygorem nieważności formy pisemnej, forma elektroniczna jest wykluczona. Dla wniesienia powództwa o ochronę przed wypowiedzeniem po wypowiedzeniu stosunku pracy, należy przestrzegać terminu określonego w § 4 niemieckiej ustawy o ochronie przed wypowiedzeniem § 4 KSchG.

§ 3 Tätigkeit / § 3 Rodzaj pracy

(1) Zu den Aufgaben des Arbeitnehmers gehören alle im Betrieb anfallenden land- und forstwirtschaftlichen Arbeiten, insbesondere Pflanz-, Pflege-, Erntearbeiten sowie ggf. Arbeiten im Stall und in der Tierpflege. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, alle ihm übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß auszuführen. Do zadań pracownika należą wszystkie prace rolne i leśne, które są do wykonania w zakładzie, szczególnie prace związane z uprawą, pielęgnacją i zbiorami roślin oraz w razie konieczności prace w stajni i przy opiece nad zwierzętami. Pracownik jest zobowiązany do należytego wykonywania wszystkich zleczanych mu zadań.

(2) Der Arbeitgeber behält sich vor, dem Arbeitnehmer andere zumutbare Arbeiten im Betrieb zuzuweisen, die seinen Vorkenntnissen entsprechen. Pracodawca zastrzega sobie przydzielanie pracownikowi innych prac w zakładzie, dostosowanych do jego możliwości i odpowiadających jego umiejętnościom.

§ 4 Arbeitszeit / § 4 Czas pracy

(1) Die Parteien vereinbaren für den gesamten Zeitraum des Arbeitsverhältnisses ein abzurufendes Arbeitsvolumen in Höhe von _____ Stunden (im Durchschnitt max. 8 Stunden je Werktag). Strony uzgadniają na cały okres trwania stosunku pracy zakres pracy na żądanie w wysokości ___ godzin (przeciętnie maks. 8 godzin na dzień roboczy).

Die Verteilung des Arbeitszeitvolumens auf die einzelnen Wochen erfolgt im Rahmen eines Arbeitszeitfächers von 0-60 Stunden durch den Arbeitgeber nach billigem Ermessen und unter Beachtung der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers jeweils 4 Tage im Voraus, wobei hier ein möglicher Zeitrahmen von Montag bis Samstag zugrunde gelegt werden kann. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit richten

sich nach der im Betrieb üblichen Regelung oder nach den Anweisungen des Vorgesetzten und kann sich in einem Zeitrahmen von _____ Uhr bis _____ Uhr bewegen. Bei der Inanspruchnahme von Ruhepausen gilt § 4 ArbZG. Der Arbeitnehmer legt den Zeitpunkt der Pausen nach diesen Maßgaben im pflichtgemäßen Ermessen selbst fest. Für die Ruhezeit gilt § 5 II iVm § 5 I ArbZG.

Pracodawca dzieli zakres pracy na poszczególne tygodnie w ramach rozdziału czasu pracy od 0 do 60 godzin według zasad słuszności, z uwzględnieniem możliwości pracownika, zawsze 4 dni naprzód, przy czym można tutaj ustalić czasowe ramy robocze od poniedziałku do soboty. Początek i koniec codziennego czasu pracy ustalane są zgodnie z regulacją zakładową lub poleceniami przełożonego, i mogą obejmować ramy czasowe od godz. __ do __ godz. W razie korzystania z przerw na odpoczynek obowiązuje § 4 niemieckiej ustawy o czasie pracy ArbZG. Pracownik sam ustala czasy przerw zgodnie z powyższymi wskazaniami kierując się profesjonalnym osądem. Dla czasu odpoczynku obowiązuje § 5 II w połączeniu z § 5 I niemieckiej ustawy o czasie pracy ArbZG.

(2) Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, auch über die Regelarbeitszeit hinaus zur Verfügung zu stehen, sowie Feiertags-, Sonntags-, Mehrarbeits- und Überstunden in gesetzlich zulässigem Umfang zu leisten, wenn die Erledigung der betrieblichen Aufgaben dies erfordert. Pracownik oświadcza, że jest do dyspozycji również poza regularnym czasem pracy i może pracować w święta, niedziele i inne dni wolne od pracy oraz w nadgodzinach w dopuszczalnym ustawowo zakresie, jeżeli wymaga tego konieczność wykonania zakładowych obowiązków.

(3) Mehrarbeits- und Überstunden können nach Wahl des Arbeitgebers in Freizeit ausgeglichen oder vergütet werden. Praca nadliczbowa może zgodnie z wyborem pracownika być zamieniona na czas wolny od pracy lub wynagrodzona.

§ 5 Vergütung / § 5 Wynagrodzenie

(1) Der Arbeitgeber zahlt dem Arbeitnehmer den Arbeitslohn in Höhe von _____ € brutto je Stunde. Der Lohn für die Arbeitsleistung eines Monats ist spätestens bis zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats auf das Konto des Mitarbeiters/ in bar (nicht Zutreffendes streichen) auszuzahlen. Pracodawca wypłaca pracownikowi wynagrodzenie za pracę w wysokości __ € brutto za godzinę. Wynagrodzenie za pracę danego miesiąca jest płatne do ostatniego dnia roboczego banku kolejnego miesiąca na rachunek bankowy / w gotówce (niepotrzebne skreślić).

(2) Der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren Folgendes zur Unterkunft während der Dauer des Arbeitsvertrags. Pracodawca i pracownik uzgadniają co następuje w związku z miejscem noclegowym podczas trwania stosunku pracy.

Die Unterkunft ist kostenlos / Nocleg jest darmowy
oder / lub

die Unterkunft kostet pro Tag / nocleg kosztuje na dobę _____

(3) Die Verpflegung während der Dauer des Arbeitsvertrags wird wie folgt vereinbart. Wyżywienie podczas trwania stosunku pracy uzgadnia się następująco.

Die Verpflegung wird unentgeltlich gestellt / Wyżywienie jest darmowe
oder / lub

die Verpflegung kostet pro Tag / wyżywienie kosztuje na dobę _____
oder / lub

es wird Selbstverpflegung vereinbart. uzgadnia się wyżywienie we własnym zakresie.

(4) Als Basis für den auszuzahlenden Lohn wird die im Betrieb übliche Stundendokumentation herangezogen. Es sind Beginn, Ende und der Dauer der Arbeitszeit aufzuzeichnen. Jako podstawa dla wypłacanego wynagrodzenia służy dokumentacja godzin pracy prowadzona w zakładzie. Należy zapisać początek, koniec i czas trwania pracy.

(5) Soweit der Arbeitgeber Prämien, Sonderzahlungen oder sonstige Einmalzahlungen gewährt, die in diesem Vertrag nicht ausdrücklich geregelt sind, handelt es sich dabei um freiwillige Leistungen, auf die auch bei wiederholter Zahlung kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht. Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis kraft Gesetzes oder Vereinbarung ruht, führen zu einer Kürzung dieser Sonderleistungen um ein Zwölftel für jeden vollen Kalendermonat. O ile pracodawca zapewnia premie, bonusy finansowe lub inne płatności jednorazowe, które nie są wyraźnie uregulowane w niniejszej umowie, to chodzi o świadczenia dobrowolne, co do których w przyszłości nie istnieje roszczenie prawne, nawet przy wielokrotnym wypłaceniu. Okresy, w których stosunek pracy zgodnie z ustawą lub porozumieniem został zawieszony, prowadzą do cięć tych świadczeń specjalnych o 1/12 za każdy pełny miesiąc kalendarzowy.

(6) Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, Gehaltsüberzahlungen ohne Rücksicht auf eine noch vorhandene Bereicherung zurückzuzahlen. Pracownik zobowiązuje się do zwrotu nadwyżek płac bez względu na jeszcze istniejącą możliwość wzbogacenia się.

§ 6 Lohnsteuer / § 6 Podatek od wynagrodzenia

Bitte Zutreffendes ankreuzen: / Proszę zakreślić właściwe:

Die Lohnsteuer wird pauschaliert durch den Arbeitgeber übernommen. Der Arbeitslohn wird dafür nicht zur Einkommensteuer veranlagt. Podatek od wynagrodzenia płaci ryczałtem pracodawca. Wobec tego na podstawie wynagrodzenia nie jest wymierzany podatek dochodowy.

Die Vertragsparteien vereinbaren die individuelle Besteuerung nach Lohnsteuerkarte. Das Entgelt wird entsprechend den persönlichen Voraussetzungen des Arbeitnehmers versteuert. Die anfallende Steuer wird vom Lohn einbehalten. Strony uzgadniają indywidualne opodatkowanie zgodnie z kartą podatkową. Wynagrodzenie zostanie opodatkowane zgodnie z osobistymi warunkami pracownika. Należy podatek zostanie zatrzymany z wynagrodzenia.

§ 7 Arbeitsverhinderung/ Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle / § 7 Niezdolność do pracy/wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w przypadku choroby

(1) Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber jede Dienstverhinderung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Im Fall einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit hat der Arbeitnehmer darüber hinaus das Bestehen seiner Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer durch eine ärztliche Bescheinigung für den gesamten Zeitraum der Verhinderung spätestens am 3. Tag der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auch früher zu verlangen. Pracownik ma obowiązek niezwłocznego zgłaszania pracodawcy niezdolności do pracy i przewidywalnego czasu jej trwania. W przypadku niezdolności do pracy wskutek choroby, pracownik ponadto jest zobowiązany udowodnić istnienie niezdolności do pracy oraz przewidywalny czas jej trwania za pomocą zaświadczenia lekarskiego za cały okres niezdolności, które należy przedłożyć najpóźniej 3 dnia niezdolności do pracy. Pracodawca ma prawo wymagać wcześniejszego przedłożenia zaświadczenia o niezdolności do pracy.

(2) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber unverzüglich die Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen und innerhalb von 3 Tagen, auf Verlangen auch früher, eine neue ärztliche Bescheinigung einzureichen. Jeżeli niezdolność do pracy trwa dłużej, niż podano w zaświadczeniu, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie powiadomić pracodawcę o kontynuacji niezdolności do pracy i w ciągu 3 dni, na żądanie także wcześniej, dostarczyć nowe zaświadczenie lekarskie.

(3) § 616 BGB findet keine Anwendung. § 616 niemieckiego kodeksu cywilnego BGB nie ma zastosowania.

§ 8 Urlaub / § 8 Urlop

(1) Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf den gesetzlichen Urlaub in Höhe von ____ Arbeitstagen. Pracownik ma prawo do urlopu ustawowego w wysokości ____ dni roboczych.

(2) Die Urlaubszeiten sind mit dem Vorgesetzten rechtzeitig abzustimmen. Czas trwania urlopu należy wcześniej uzgodnić z pracodawcą.

(3) Soweit das Arbeitsverhältnis nicht das ganze Kalenderjahr bestanden hat, besteht jeweils ein Anspruch auf 1/12 des dem Arbeitnehmer zustehenden Jahresurlaubs für jeden vollen Beschäftigungsmonat. Jeżeli stosunek pracy nie trwał cały rok kalendarzowy, pracownik ma prawo do 1/12 przysługującego mu urlopu rocznego za każdy pełny miesiąc zatrudnienia.

(4) Es gelten die Bestimmungen des Bundesurlaubsgesetzes. Obowiązują przepisy federalnej ustawy o urlopie wypoczynkowym.

§ 9 Vorschüsse und Darlehen / § 9 Zaliczki i pożyczki

Vorschüsse sowie Darlehen sind im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Rücksicht auf die dazu getroffenen Vereinbarungen mit dem Ende des auf die Beendigung folgenden Monats zur Rückzahlung fällig, es sei denn, dass der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus betriebsbedingten Gründen gekündigt oder der Arbeitnehmer aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund außerordentlich gekündigt hat. Zaliczki i pożyczki w przypadku zakończenia stosunku pracy należy spłacić do końca miesiąca następującego po miesiącu zakończenia stosunku pracy, bez względu na zawarte porozumienia, chyba, że pracodawca wypowie stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy lub pracownik złożył wypowiedzenie nadzwyczajne z powodu zależnego do pracodawcy.

§ 10 Ausschlussfristen / § 10 Terminy zawite

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, sind innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend zu machen. Lehnt die Gegenseite den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von drei Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach der Ablehnung oder dem

Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Bei Versäumung der Ausschlussfristen ist der Anspruch ausgeschlossen. Die Ausschlussfristen gelten für beide Parteien. Roszczenia wynikające ze stosunku pracy i będące z nim w związku należy wysunąć w terminie do 3 miesięcy po terminie ich wymagalności w formie pisemnej. Jeżeli strona przeciwna odrzuci roszczenie lub nie odpowie na nie w ciągu trzech tygodni od jego wysunięcia, roszczenie przepada, jeżeli nie zostanie ono w ciągu trzech miesięcy od odmowy lub upływu terminu wysunięte na drodze sądowej. W razie uchybienia terminom zawitym roszczenie jest wykluczone. Terminy zawite obowiązują obie strony.

Diese Ausschlussfristen gelten nicht für Ansprüche, die auf einer vorsätzlichen Pflichtverletzung einer Vertragspartei sowie auf einer grob fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen. Nicht erfasst werden darüber hinaus Ansprüche für Schäden aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit des Arbeitnehmers, die auf einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Arbeitgebers oder aus einer vorsätzlichen oder fahrlässigen Pflichtverletzung eines gesetzlichen Vertreters oder Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers beruhen. Überdies gelten die Ausschlussfristen nicht für Ansprüche, die auf einer strafbaren oder unerlaubten Handlung beruhen, für Ansprüche des Arbeitnehmers auf einen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn bzw. auf nach dem AEntG bindende Mindestarbeitsbedingungen sowie für Ansprüche aus einem normativ auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag. Terminy zawite nie obowiązują dla roszczeń wynikających z umyślnego naruszenia obowiązków jednej ze stron oraz z rażąco niedbałego naruszenia obowiązków przez pracodawcę, lub z umyślnego albo rażąco niedbałego naruszenia obowiązków przez pełnomocnika ustawowego lub podwykonawcę pracodawcy. Nie uwzględniane będą ponadto roszczenia za szkody powstałe wskutek narażenia na utratę życia, uszkodzenia ciała i naruszenia zdrowia pracownika, wynikające z nieumyślnego naruszenia obowiązków przez pracodawcę, lub z umyślnego albo nieumyślnego naruszenia obowiązków przez pełnomocnika ustawowego lub podwykonawcę pracodawcy. Ponadto terminy zawite nie obowiązują dla roszczeń wynikających z czynów karalnych lub niedozwolonych, dla prawa pracownika do ustawowego wynagrodzenia minimalnego wzgl. dla wiążących zgodnie z niemiecką ustawą o delegowaniu pracowników AEntG minimalnych warunków pracy oraz roszczeń wynikających z umowy taryfowej mającej zastosowanie normatywne do stosunku pracy.

§ 11 Zurückbehaltungsrecht / § 11 Prawo zatrzymania

Der Arbeitnehmer wird darauf hingewiesen, dass kein Zurückbehaltungsrecht hinsichtlich der ausschließlich dienstlich überlassenen Arbeitsmittel und sonstiger Gegenstände besteht. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihm überlassenen Arbeitsmittel auf Verlangen des Arbeitgebers bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses herauszugeben. Pracownikowi zwraca się uwagę, że nie istnieje prawo zatrzymania odnośnie do środków roboczych i innych przedmiotów przekazanych wyłącznie w celach służbowych. Pracownik jest zobowiązany do wydania przekazanych mu środków roboczych na żądanie pracodawcy wzgl. po zakończeniu stosunku pracy.

§ 12 Sozialversicherung / § 12 Ubezpieczenie społeczne

Der Arbeitnehmer erklärt, dass er den Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit für Saisonarbeiter ordnungs- und wahrheitsgemäß ausgefüllt hat. Pracownik oświadcza, że należycie i zgodnie z prawdą wypełnił formularz dla ustalenia podlegania/niepodlegania obowiązkowi ubezpieczenia dla pracowników sezonowych.

§ 13 Erklärung zur Kurzfristigkeit / § 13 Oświadczenie związane z zatrudnieniem krótkoterminowym

(1) Grundlage dieses Arbeitsvertrages ist eine kurzfristige Beschäftigung, die bei Vorliegen anderweitiger Tätigkeiten ggf. steuer- und sozialversicherungsrechtlich anders abzuwickeln ist. Podstawą niniejszego stosunku pracy jest zatrudnienie krótkoterminowe, które w razie istnienia innych zatrudnień podlega ewentualnie innemu traktowaniu ze względu na prawo ubezpieczeń społecznych i prawo podatkowe.

Bitte Zutreffendes ankreuzen: / Proszę zakreślić właściwe:

Der Arbeitnehmer versichert, im laufenden Kalenderjahr keine kurzfristige Beschäftigung im Sinne von § 8 Abs 1 Nr 2 SGB IV (max. 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage) bei einem anderen Arbeitgeber ausgeübt zu haben, bzw. auszuüben. Er versichert weiterhin, keine andere versicherungspflichtige Beschäftigung im laufenden Kalenderjahr ausgeübt zu haben (*unschädlich ist eine fortbestehende versicherungspflichtige Tätigkeit oder der Fall des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben nach Beendigung der versicherungspflichtigen Tätigkeit*). Pracownik zapewnia, że w bieżącym roku kalendarzowym nie jest lub nie był zatrudniony krótkoterminowo w sensie § 8 ust. 2 niemieckiego kodeksu cywilnego SGB księga IV (maks. 3 miesiące wzgl. 70 dni roboczych) u innego pracodawcy. Pracownik zapewnia ponadto, że w bieżącym roku kalendarzowym nie był zatrudniony podlegając obowiązkowi ubezpieczenia społecznego (*dopuszczalne jest trwające zatrudnienie podlegające obowiązkowi ubezpieczenia lub przypadek wystąpienia z życia zawodowego po zakończeniu zatrudnienia podlegającego obowiązkowi ubezpieczenia*).

Der Arbeitnehmer übt folgende befristete Beschäftigungen aus bzw. hat in diesem Kalenderjahr folgende befristete Beschäftigungen ausgeübt. Pracownik wykonuje następujące prace na czas określony wzgl. wykonywał w bieżącym roku kalendarzowym następujące prace na czas określony.

Von _____ bis _____ / Arbeitstage pro Woche _____ / Arbeitgeber _____
Od _____ do _____ / dni robocze na tydzień _____ / pracodawca _____

Von _____ bis _____ / Arbeitstage pro Woche _____ / Arbeitgeber _____
Od _____ do _____ / dni robocze na tydzień _____ / pracodawca _____

Der Arbeitnehmer bestätigt, die Beschäftigung nicht berufsmäßig auszuüben. Die Parteien gehen übereinstimmend davon aus, dass das Arbeitsverhältnis sozialversicherungsfrei nach § 8 Abs1 Nr. 2 SGB IV ist. Der Arbeitnehmer ersetzt dem Arbeitgeber finanzielle Nachteile, die durch die Unrichtigkeit einer der vorgenannten Zusicherungen entstehen. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, jede Aufnahme anderweitiger Beschäftigungen, insbesondere kurzfristiger Beschäftigungen unverzüglich mitzuteilen. *Pracownik potwierdza, że nie wykonuje tych prac zawodowo. Strony zgodnie wychodzą z założenia, że stosunek pracy nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia zgodnie z § 8 ust. 1 punkt 2 niemieckiego kodeksu cywilnego SGB księga IV. Pracownik zrekompensuje pracodawcy szkody finansowe, powstałe wskutek nieprawdziwości jednego z powyższych zapewnień. Pracownik zobowiązuje się do niezwłocznego zgłoszenia każdego innego zatrudnienia, szczególnie zatrudnienia krótkoterminowego.*

(2) Führen wahrheitswidrige Angaben des Arbeitnehmers oder das Unterlassen notwendiger Angaben zu Nachzahlungen, so verpflichtet sich der Arbeitnehmer, eventuelle Ansprüche der Sozialversicherungsträger und des Finanzamtes zu erstatten. *Jeżeli niezgodne z prawdą informacje pracownika lub zaniechanie podania koniecznych informacji doprowadzi do dopłat, pracownik zobowiązuje się do uregulowania ewentualnych roszczeń ubezpieczyciela społecznego oraz urzędu skarbowego.*

(3) Verstößt der Arbeitnehmer gegen die oben genannten Pflichten, wird eine Vertragsstrafe in Höhe eines Monatsverdienstes verwirkt. Weitergehende Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitnehmer bleiben unberührt. *W przypadku wykroczenia pracownika przeciwko wyżej wymienionym obowiązkom zostanie wymierzona kara umowna w wysokości jednego wynagrodzenia miesięcznego. Dalej idące roszczenia o odszkodowanie przeciwko pracownikowi pozostają nienaruszone.*

(4) Ein Verstoß gegen die Anzeigepflicht berechtigt den Arbeitgeber außerdem zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen, ggf. zur Kündigung. *Naruszenie obowiązku zgłoszenia uprawnia pracodawcę poza tym do wyciągnięcia konsekwencji wynikających z prawa pracy, w razie konieczności wypowiedzenia.*

§ 14 Informationsstelle / § 14 Punkt informacyjny

Der Arbeitnehmer wird auf die Möglichkeit zur Beratung durch die Dienste der Beratungsstellen des Deutschen Gewerkschaftsbundes Faire Mobilität, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, Mail kontakt@faire-mobilitaet.de, Telefon +49 30219653721 hingewiesen. *Pracownikowi zwraca się uwagę na możliwość doradztwa przez służby punktów doradczych Niemieckich Związków Zawodowych Faire Mobilität, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin, mail kontakt@faire-mobilitaet.de, telefon +49 30219653721.*

§ 15 Vertragsänderungen/salvatorische Klausel / § 15 Zmiany umowy/klauzula salvatoryjna

Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, in diesem Fall eine ergänzende Regelung zu treffen, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt. *Zmiany i uzupełnienia niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności. Jeżeli jakiegokolwiek postanowienie niniejszego porozumienia okaże się nieważne, nie uchybia to ważności pozostałych. Strony zobowiązują się w takim przypadku do ustalenia postanowienia uzupełniającego, najbliższego w treści celowi gospodarczemu nieważnego postanowieni.*

(Ort und Datum) (Miejscowość i data)

(Arbeitgeber) (Pracodawcą)

(Arbeitnehmer) (Pracownikiem)



Durchgeführte Unterweisungen (polnisch) Przeprowadzone polecenia/rozkazy

Mitgeltende Dokumente für die Unterweisung:

1. Gefährdungs- / Belastungskatalog L03 Hopfenanbau
2. Leitfaden für „Gute Hygienepraxis im Hopfenbau“
3. Sicher Arbeiten (Praktische Beispiele von Schutzmaßnahmen der LBG)
4. Betriebsanweisung „Umgang mit Leitern“
5. Betriebsanweisungen über Gefahrstoffe (Düngemittel, PSM, Öle)
6. Checkliste für die Hopfenpflückmaschine
7. Checkliste für das Hopfenlager
8. „10 Gebote – Tafel“ für Arbeitssicherheit im Hopfenbau
9. Unterweisungsvideos unter www.hopfenring.de
10. „Unterweisungshilfe der wichtigsten Hopfenarbeiten“

Vorname / Imię	
Name nazwisko	
Ort der Unterweisung / miejscowość	
Datum der Unterweisung / data	
Uhrzeit der Unterweisung / czas	
Unterschrift der/des Unterwiesenen / Podpis	

Unterweisung über: / polecenia/rozkazy:

- Drahtarbeiten
- An- und Nachleiten
- Hopfenernte
- _____

Praktische Übungen / cwiczenia praktyczne: _____

Folgende Gefährdungen wurden explizit besprochen / Wyrażnie omówiono następujące zagrożenia

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Augenschutz  | <input type="checkbox"/> Gehörschutz  |
| <input type="checkbox"/> Handschutz  | <input type="checkbox"/> Sonnenschutz / Witterungsschutz  |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges _____ | |

Datum _____

Unterschrift des Unterweisers _____

Hinweis: Das Original ist bei der Betriebsleitung aufzubewahren.

Kenntnis der Unfallverhütungsvorschriften / Znajomość przepisów o zapobieganiu wypadkom

Name des Arbeitnehmers / Imię pracownika _____

Hiermit bestätige ich, dass mich der Betriebsleiter _____
über die Unfallverhütungsvorschriften der landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft informiert hat.
Dabei wurde ich auch über die Arbeits- und Wirkungsweise der eingesetzten Maschinen und
Geräte informiert und auf die Gefahren beim Einsatz hingewiesen.

Mir ist bekannt, wo im Betrieb die Unfallverhütungsvorschriften aufliegen und wo im Notfall
geeignetes Verbandsmaterial deponiert ist. Niniejszym potwierdzam, że kierownik operacyjny poinformowany o
przepisach o zapobieganiu wypadkom zrzeszenia rolników. Zostałem również poinformowany o działaniu i skuteczności
stosowanych maszyn i narzędzi urządzenia i zwrócił uwagę na zagrożenia podczas użytkowania. Wiem, gdzie w firmie dostępne
są przepisy BHP, a gdzie w sytuacjach awaryjnych zdeponowany zostanie odpowiedni materiał opatrunkowy.

(Unterschrift des Arbeitnehmers)
(Podpis pracownika)

Anmerkungen und Ausfüllhinweise zum Arbeitsvertrag

Zu § 4 Arbeitszeit

In § 4 ist das Gesamtvolumen der Arbeitsstunden einzutragen, die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses insgesamt vom Arbeitnehmer zu erbringen sind. Der Arbeitgeber hat hierbei sicherzustellen, dass die gesetzlichen Höchstarbeitszeiten eingehalten werden. Gemäß § 3 ArbZG darf die werktägliche Arbeitszeit 8 Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf 10 Stunden werktäglich ist nur möglich, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Soweit das Arbeitsverhältnis kürzer andauert, ist der Ausgleich innerhalb der kürzeren Zeitspanne zu erreichen. In Ausnahmefällen (wenn Rohstoffe oder Lebensmittel zu verderben drohen), darf die werktägliche Arbeitszeit auch über 10 Stunden betragen, soweit im Durchschnitt von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen (bzw. bei kürzerer Beschäftigung während dieser Dauer) im Durchschnitt 8 Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis soll maximal 12 Wochen andauern. Die Wochenarbeitszeit soll entsprechend der gesetzlichen Vorgaben im Durchschnitt der Dauer des Arbeitsverhältnisses max. 48 Stunden betragen, der Arbeitgeber will jedoch während der tatsächlichen Beschäftigung regelmäßig 60 Wochenstunden abrufen.

Im ersten Schritt ist die vertraglich geschuldete Arbeitszeit zu ermitteln $48 \text{ Stunden} \times 12 \text{ Wochen} = 576 \text{ Stunden}$ = tatsächlich beabsichtigter Arbeitseinsatz 576 Stunden wären im oben genannten Beispiel als geschuldete Arbeitszeit in § 4 des Arbeitsvertrages einzutragen.

Aufgrund der arbeitsvertraglichen Regelung in § 4 ist der Arbeitgeber berechtigt, das Volumen in Höhe von 576 Stunden im Rahmen eines Arbeitszeitfächers von 0-60 Stunden abzurufen. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 60 Stunden, wäre das vertraglich vereinbarte Arbeitsvolumen nach 9,6 Wochen abgearbeitet.

Das Arbeitsverhältnis würde im oben genannten Beispiel rechtlich noch 2,4 Wochen weiterbestehen, obwohl keine Arbeitspflicht mehr besteht. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit von 48 Stunden ist durch die Arbeitszeit „Null“ während der restlichen 2,4 Wochen ohne Arbeits- und Lohnzahlungsverpflichtung gewahrt.

Hinweis: Die Freistellungsphase ohne Arbeitsentgelt darf maximal 1 Monat betragen.

Achtung: Wenn eine Saisonarbeitskraft vor oder nach dem Arbeitsverhältnis nicht oder nur in zeitlich sehr geringem Umfang als Arbeitnehmer beschäftigt ist, können auch die außerhalb (!) des Arbeitsverhältnisses liegenden Zeiten als Ausgleichszeiten herangezogen werden. Der Ausgleich muss dann nicht wie im vorgenannten Beispiel innerhalb des Arbeitsverhältnisses erfolgen. Eine Bestätigung des Arbeitgebers der Saisonarbeitskraft über die geleisteten bzw. zu leistenden Arbeitsstunden im Heimatland reicht aus. Liegt im Heimatland kein Beschäftigungsverhältnis vor, reicht auch eine Bestätigung der Saisonarbeitskraft über die Nichtbeschäftigung im jeweiligen Ausgleichszeitraum aus. Wir empfehlen als Ausgleichszeitraum nur Zeiträume vor Beginn der Beschäftigung heranzuziehen, da die Einhaltung des Ausgleichszeitraums nach der Beschäftigung in der Praxis nur schwer zu überprüfen ist.

Zu § 5 Vergütung

Hier ist der jeweils geltende gesetzliche Mindestlohn einzutragen. Der Mustervertrag sieht einen reinen Zeitlohn vor. Theoretisch sind auch Stücklöhne möglich. Es muss jedoch auch im Stücklohn mindestens der für die aufgewendeten Stunden sich ergebende Zeitlohn im Ergebnis herauskommen. Bitte beachten Sie bei den Vereinbarungen zu Kost und Logis die aktuellen Sachbezugswerte und Pfändungsfreigrenzen sowie die Vorgaben zur Lohnsteuer bei Kost und Logi.

Zu § 8 Urlaub

Ein Urlaubsanspruch besteht nur, soweit das Arbeitsverhältnis mindestens 1 Monat bestanden hat.

Zu § 10 Ausschlussfristen

Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn werden durch die Ausschlussfristenregelung nicht erfasst. Der Arbeitnehmer kann nur durch einen gerichtlichen Vergleich wirksam auf seinen Lohnanspruch verzichten.

Zu § 12 Sozialversicherung

Beim Einsatz von ausländischen Mitarbeitern ist zwingend darauf zu achten, dass die Angaben zum Versicherungsstatus im Heimatland ordnungsgemäß ausgefüllt werden. Bei Nichtvorlage der A1 und eigentlich anwendbarem polnischen Recht kann es sein, dass die ZUS selbständig auf den Sachverhalt aufmerksam wird und Nachforderungen gegenüber dem Arbeitgeber stellt. Ist die A1 für beispielsweise polnische Selbstständige vorhanden, müssen die Beiträge zwingend nach Polen abgeführt werden.

Zu § 13 Erklärung zur Kurzfristigkeit

§ 13 ist nur von Bedeutung, soweit die Angaben in § 12 die Anwendbarkeit des deutschen Sozialversicherungsrechts ergeben haben. Eine kurzfristige (sozialversicherungsfreie) Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Voraus vertraglich begrenzt ist und die Beschäftigung nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Eine kurzfristige Beschäftigung erfüllt dann nicht mehr die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Arbeitsentgelt 520 Euro im Monat übersteigt. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Die Sozialversicherungsträger haben hierzu umfangreiche Fallgruppen gebildet. Ergänzend sollte daher zur Beurteilung der Berufsmäßigkeit des Arbeitnehmers auf die Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger sowie auf den Fragebogen zur Feststellung der Versicherungspflicht/Versicherungsfreiheit zurückgegriffen werden. Folgt eine kurzfristige Beschäftigung auf bereits ausgeübte Beschäftigungen, ist Berufsmäßigkeit unabhängig vom Status des Arbeitnehmers ohne weitere Prüfung anzunehmen, wenn die Beschäftigungszeiten im Laufe eines Kalenderjahres insgesamt mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage betragen. Für die Prüfung der Berufsmäßigkeit sind auch Beschäftigungszeiten im Ausland zu berücksichtigen, wobei allerdings die Höhe des im Ausland erzielten Arbeitsentgelts unerheblich ist.