

**Unverbindliche polnische Übersetzung zum:**

Arbeitsvertrag über eine befristete und kurzfristige Aushilfsbeschäftigung (Stand: Februar 2023)

**Niezobowiązujące tłumaczenie na język polski dla:**

**Umowa o pracę na czas określony, jako krótkoterminowe zatrudnienie pomocnicze (Status: Luty 2023)**

§ 1 Rozpoczęcie stosunku pracy

- (1) Pracownik zostanie zatrudniony w przedsiębiorstwie pracodawcy w \_\_\_\_\_ ze skutkiem od \_\_\_\_\_ jako pracownik sezonowy.
- (2) Stosunek pracy zawiera się na czas określony do \_\_\_\_\_ (najdłużej na okres 3 miesięcy / 70 dni roboczych). Stosunek pracy wygasa automatycznie w uzgodnionym terminie.

§ 2 Wypowiedzenie/Zakończenie stosunku pracy

- (1) 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 Rodzaj pracy

- (1) 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 zlecanych mu zadań.
- (2) Pracodawca zastrzega sobie przydzielanie pracownikowi innych prac w zakładzie, dostosowanych do jego możliwości i odpowiadających jego umiejętnościom.

§ 4 Czas pracy

- (1) Strony uzgadniają na cały okres trwania stosunku pracy zakres pracy na żądanie w wysokości

\_\_\_\_\_ godzin (przeciętnie maks. 8 godzin na dzień roboczy).

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) 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) Praca nadliczbowa może zgodnie z wyborem pracownika być zamieniona na czas wolny od pracy lub wynagrodzona.

#### § 5 Wynagrodzenie

- (1) 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) Pracodawca i pracownik uzgadniają co następuje w związku z miejscem noclegowym podczas trwania stosunku pracy.

Nocleg jest darmowy **lub**

nocleg kosztuje na dobę \_\_\_\_\_

- (3) Wyżywienie podczas trwania stosunku pracy uzgadnia się następująco.

Wyżywienie jest darmowe **lub**

wyżywienie kosztuje na dobę **lub** \_\_\_\_\_

uzgadnia się wyżywienie we własnym zakresie.

- (4) Jako podstawa dla wypłacanego wynagrodzenia służy dokumentacja godzin pracy prowadzona w zakładzie. Należy zapisać początek, koniec i czas trwania pracy.

- (5) 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) Pracownik zobowiązuje się do zwrotu nadwyżek płac bez względu na jeszcze istniejącą możliwość wzbogacenia się.

#### § 6 Podatek od wynagrodzenia

Proszę zakreślić właściwe:

- Podatek od wynagrodzenia płaci ryczałtem pracodawca. Wobec tego na podstawie wynagrodzenia nie jest wymierzany podatek dochodowy.
- Strony uzgadniają indywidualne opodatkowanie zgodnie z kartą podatkową. Wynagrodzenie zostanie opodatkowane zgodnie z osobistymi warunkami pracownika. Należy podatek zostanie zatrzymany z wynagrodzenia.

#### § 7 Niezdolność do pracy/wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w przypadku choroby

- (1) 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) 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 niemieckiego kodeksu cywilnego BGB nie ma zastosowania.

#### § 8 Urlop

- (1) Pracownik ma prawo do urlopu ustawowego w wysokości \_\_\_\_\_ dni roboczych.
- (2) Czas trwania urlopu należy wcześniej uzgodnić z pracodawcą.
- (3) Jeżeli stosunek pracy nie trwał cały rok kalendarzowy, pracownik ma prawo do 1/12 przysługującego mu urlopu rocznego za każdy pełny miesiąc zatrudnienia.
- (4) Obowiązują przepisy federalnej ustawy o urlopie wypoczynkowym.

#### § 9 Zaliczki i pożyczki

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 Terminy zawite

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.

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 Prawo zatrzymania

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 Ubezpieczenie społeczne

Pracownik oświadcza, że należycie i zgodnie z prawdą wypełnił formularz dla ustalenia podlegania/niepodlegania obowiązkowi ubezpieczenia dla pracowników sezonowych.

## § 13 Oświadczenie związane z zatrudnieniem krótkoterminowym

- (1) 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.

Proszę zakreślić właściwe:

- 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*).

Pracownik wykonuje następujące prace na czas określony wzgl. wykonywał w bieżącym roku kalendarzowym następujące prace na czas określony.

Od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_ / dni robocze na tydzień \_\_\_\_\_ / pracodawca \_\_\_\_\_

Od \_\_\_\_\_ do \_\_\_\_\_ / dni robocze na tydzień \_\_\_\_\_ / pracodawca \_\_\_\_\_

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) 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) 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) Naruszenie obowiązku zgłoszenia uprawnia pracodawcę poza tym do wyciągnięcia konsekwencji wynikających z prawa pracy, w razie konieczności wypowiedzenia.

#### § 14 Punkt informacyjny

Pracownikowi zwraca się uwagę na możliwość doradztwa przez służby punktów doradczych Niemieckich Związków Zawodowych Faire Mobilität, Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,  
E-mail [kontakt@faire-mobilitaet.de](mailto:kontakt@faire-mobilitaet.de),  
telefon +49 30219653721.

#### § 15 Zmiany umowy/klauzula salwatoryjna

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.