

Unverbindliche rumänische Übersetzung zum:

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

Traducere neobligatorie în limba română pentru:

Contract de muncă pentru ocuparea forței de muncă auxiliare pe durată determinată și pe termen scurt (Stare: Februarie 2023)

§ 1 Începutul raportului de muncă

- (1) Angajatul este încadrat în întreprinderea angajatorului în _____ cu efect de la data de _____ în calitate de lucrător sezonier.
- (2) Raportul de muncă este limitat până la data de _____ (maxim 3 luni / 70 de zile lucrătoare). Raportul de muncă încetează automat la data convenită.

§ 2 Reziliere / încetarea raportului de muncă

- (1) Pe durata determinată, raportul de muncă poate fi reziliat de oricare dintre părți cu un preaviz de o zi, conform art. 622 V nr. 1 din Codul Civil german. În cazul rezilierii extraordinare se aplică prevederile legale (art. 626 din Codul Civil german). În cazul în care o reziliere extraordinară nu este valabilă, aceasta este considerată ca fiind o reziliere ordinară la următoarea dată de reziliere permisă. Pentru a avea efect, orice reziliere trebuie efectuată în scris; forma electronică este exclusă. Pentru a introduce o acțiune având ca obiect protecția împotriva concedierii după încetarea raportului de muncă, trebuie respectat termenul prevăzut la art. 4 din Legea germană privind protecția împotriva concedierii (KSchG).

§ 3 Activitatea

- (1) Sarcinile angajatului includ toate lucrările agricole și forestiere care au loc în întreprindere, în special plantarea, îngrijirea, recoltarea și, dacă este cazul, munca în grajd și la îngrijirea animalelor. Angajatul este obligat să îndeplinească în mod corespunzător toate sarcinile care îi sunt atribuite.
- (2) Angajatorul își rezervă dreptul de a atribui salariatului și alte activități rezonabile în cadrul întreprinderii, care să corespundă cunoștințelor sale anterioare.

§ 4 Programul de lucru

- (1) Părțile convin pentru întreaga perioadă a raportului de muncă asupra următoarelor aspecte:
Un volum de lucru care urmează să fie solicitat în cuantum de _____ ore (în medie max. 8 ore pe zi lucrătoare)

Repartizarea volumului de timp de lucru pe săptămâni individuale se face în cadrul unui interval de timp de lucru de 0-60 de ore de către angajator, la discreția sa rezonabilă și ținând cont de capacitatea de muncă a angajatului, în fiecare caz cu 4 zile înainte; în acest caz poate fi luat ca bază un interval de timp posibil de luni până sâmbătă. Începutul și sfârșitul programului de lucru zilnic sunt reglementate de regulile uzuale din întreprindere sau de instrucțiunile superiorului ierarhic și pot varia într-un interval de timp cuprins între ora

_____ până la _____ ora

La efectuarea pauzelor de odihnă se aplică prevederile art. 4 din Legea germană privind timpul de lucru (ArbZG). Angajatul stabilește momentul pauzelor în conformitate cu aceste dispoziții, la propria sa discreție. Pentru perioada de repaus se aplică art. 5 II coroborat cu art. 5 I din Legea germană privind timpul de lucru (ArbZG).

- (2) Angajatul este de acord să fie disponibil chiar și după de orele obișnuite de lucru, precum și să lucreze în zilele de sărbătoare, duminică, și să efectueze ore suplimentare în măsura în care acest lucru este permis de lege, dacă pentru îndeplinirea sarcinilor din întreprindere este necesar acest lucru.
- (3) Orele suplimentare pot fi compensate cu timp liber sau remunerate, la alegerea angajatorului.

§ 5 Remunerație

- (1) Angajatorul plătește angajatului un salariu în cuantum de _____ € brut pe oră. Salariul pentru munca prestată într-o lună se plătește în contul angajatului/în numerar (a se tăia cu o linie după caz) până cel târziu în ultima zi bancară a lunii următoare.
- (2) Angajatorul și angajatul convin asupra următoarelor aspecte privind cazarea pe durata contractului de muncă:
 - Cazarea este gratuită **sau**
 - cazarea costă pe zi _____
- (3) Pe durata contractului de muncă, în ceea ce privește masa se stabilesc de comun acord următoarele:
 - Masa este oferită gratuit **sau**
 - masa costă pe zi **sau** _____
 - se stabilește de comun acord că angajatul își asigură singur masa.
- (4) Ca bază pentru salariul care urmează să fie plătit se utilizează documentația uzuală în întreprindere ce cuprinde orele lucrate. Trebuie înregistrate începutul, sfârșitul și durata timpului de lucru.
- (5) În măsura în care angajatorul acordă bonusuri, plăți speciale sau alte plăți unice care nu sunt reglementate în mod expres în prezentul contract, acestea sunt prestații voluntare la care nu există niciun drept legal pe viitor, chiar și în cazul unor plăți repetate. Perioadele în care raportul de muncă este suspendat prin efectul legii sau al unui acord determină o reducere a acestor prestații speciale cu o doisprezecime pentru fiecare lună calendaristică completă.
- (6) Angajatul se obligă să restituie orice sumă plătită în plus, indiferent de orice îmbogățire care ar mai exista.

§ 6 Impozitul pe salariu

A se bifa varianta aplicabilă:

- Angajatorul plătește impozitul pe salariu în funcție de o bază forfetară. Salariul nu este supus impozitului pe venit.
- Părțile contractante convin asupra impozitării individuale în conformitate cu fișa de reținere a impozitului. Remunerația este impozitată în funcție de situația personală a angajatului. Impozitul datorat este reținut din salariu.

§ 7 Incapacitatea de muncă/continuarea plății în caz de boală

- (1) Angajatul este obligat să anunțe imediat angajatorul despre orice incapacitate de muncă și despre durata preconizată a acesteia. În caz de incapacitate de muncă din cauza unei boli, angajatul trebuie să demonstreze, de asemenea, existența incapacității sale de muncă și durata preconizată a acesteia printr-un certificat medical pentru întreaga perioadă de incapacitate, cel târziu în a 3-a zi de incapacitate de muncă. Angajatorul are dreptul de a solicita prezentarea certificatului de incapacitate de muncă chiar și mai devreme.
- (2) În cazul în care incapacitatea de muncă durează mai mult decât se menționează în certificat, angajatul are obligația de a informa imediat angajatorul cu privire la continuarea incapacității de muncă și de a prezenta un nou certificat medical în termen de 3 zile sau mai devreme, la cerere.
- (3) Prevederile art. 616 din Codul Civil german nu se aplică.

§ 8 Concediul

- (1) Angajatul are dreptul la concediul legal de odihnă de _____ zile lucrătoare.
- (2) Perioadele de concediu se coordonează în timp util cu superiorul ierarhic.
- (3) În cazul în care raportul de muncă nu a durat întregul an calendaristic, angajatul are dreptul la 1/12 din concediul anual convenit pentru fiecare lună întreagă de muncă.
- (4) Se aplică dispozițiile Legii federale privind concediul.

§ 9 Avansuri și împrumuturi

Avansurile, precum și împrumuturile trebuie rambursate în cazul încetării raportului de muncă, indiferent de acordurile încheiate în acest sens, la sfârșitul lunii următoare încetării, cu excepția cazului în care angajatorul a reziliat raportul de muncă din motive operaționale sau angajatul a reziliat extraordinar raportul de muncă din motive ce țin de angajator.

§ 10 Termene de excludere

Revendicările care decurg din raportul de muncă și cele legate de raportul de muncă trebuie să fie formulate în scris în termen de 3 luni de la data la care devin scadente. În cazul în care cealaltă parte respinge revendicarea sau nu se pronunță în termen de trei săptămâni de la formularea revendicării, aceasta se pierde dacă nu este înaintată o acțiune în instanță în termen de trei luni de la respingere sau de la expirarea termenului. În cazul în care

perioadele de excludere nu sunt respectate, revendicarea este exclusă. Termenele de excludere se aplică pentru ambele părți.

Aceste termene de excludere nu se aplică revendicărilor bazate pe o încălcare intenționată a obligațiilor de către una dintre părțile contractante, precum și pe o încălcare a obligațiilor din neglijență gravă de către angajator sau pe o încălcare intenționată sau din neglijență gravă a obligațiilor de către un reprezentant legal sau un agent al angajatorului. În plus, nu sunt acoperite revendicările de daune-interese care decurg din vătămarea vieții, a integrității corporale sau a sănătății angajatului și care se bazează pe o încălcare din neglijență a obligațiilor de către angajator sau pe o încălcare intenționată sau din neglijență a obligațiilor de către un reprezentant legal sau un agent al angajatorului. În plus, termenele de excludere nu se aplică în cazul revendicărilor care au la bază o faptă penală sau ilicită, în cazul revendicărilor angajatului referitoare la un salariu minim prevăzut de lege sau la condițiile minime de muncă obligatorii în temeiul Legii germane privind detașarea angajaților și în cazul revendicărilor care decurg dintr-un contract colectiv aplicabil raportului de muncă în mod normativ.

§ 11 Drept de retenție

Se atrage atenția angajatului că nu există un drept de retenție în ceea ce privește echipamentul de lucru și alte obiecte puse la dispoziție exclusiv în scopuri lucrative. Angajatul este obligat să restituie echipamentul de lucru care i-a fost pus la dispoziție, la cererea angajatorului sau la încetarea raportului de muncă.

§ 12 Asigurare socială

Angajatul declară că a completat corect și veridic chestionarul pentru determinarea obligației de asigurare/scutirii de asigurare pentru lucrătorii sezonieri.

§ 13 Declarație privind termenul scurt

(1) Acest contract de muncă are la bază o angajare pe termen scurt, care ar putea fi tratată în mod diferit în scopuri fiscale și de securitate socială, în cazul în care sunt desfășurate și alte activități.

A se bifa varianta aplicabilă:

Angajatul declară că nu a desfășurat și nu va desfășura nicio activitate lucrativă cu contract de muncă pe termen scurt în sensul art. 8 alin. 1 nr. 2 din Codul Social German IV (max. 3 luni sau 70 de zile lucrătoare) la un alt angajator în anul calendaristic în curs. De asemenea, acesta declară că nu a avut niciun alt loc de muncă supus asigurării obligatorii în anul calendaristic în curs (*nu prezintă relevanță o activitate continuă supusă asigurării obligatorii sau cazul de retragere din câmpul muncii după încetarea contractului de muncă supus asigurării obligatorii*).

Angajatul are următorul loc de muncă temporară sau a avut următorul loc de muncă temporară în anul calendaristic curent.

De la ____ până la ____ / zile lucrătoare pe săptămână ____ / angajator ____

De la ____ până la ____ / zile lucrătoare pe săptămână ____ / angajator ____

Angajatul confirmă că nu are o formă de activitate salariată profesională. Părțile sunt de acord că raportul de muncă este scutit de plata contribuțiilor de asigurări sociale în temeiul art. 8 alin. 1 nr. 2 din Codul Social German IV. Angajatul despăgubește angajatorul pentru orice dezavantaj financiar care rezultă din inexactitatea oricăreia dintre asigurările oferite de mai sus. Angajatul se obligă să informeze imediat angajatorul cu privire la orice angajare în altă parte, în special cu privire la o angajare pe termen scurt.

- (2) În cazul în care declarațiile neadevărate ale angajatului sau omiterea unor declarații necesare conduce la plăți suplimentare, angajatul se obligă să ramburseze orice creanțe instituțiilor de asigurări sociale și administrației financiare.
- (3) În cazul în care angajatul încalcă obligațiile menționate mai sus, se va percepe o penalitate contractuală în cuantumul unui salariu lunar. Nu se aduce atingere altor revendicări de despăgubire împotriva angajatului.
- (4) O încălcare a obligației de raportare oferă angajatorului dreptul de aplicare a unor sancțiuni în temeiul legislației muncii, eventual dreptul de concediere.

§ 14 Centru de informare

Angajatului i se reamintește posibilitatea de a obține consiliere din partea serviciilor centrelor de consiliere ale Asociației Sindicalelor Germane Faire Mobilität, Paula- Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin,
e-mail kontakt@faire-mobilitaet.de,
telefon +49 30219653721.

§ 15 Modificări ale contractului/clauza de separabilitate

Pentru a-și produce efectele, modificările și completările la prezentul contract trebuie efectuate în scris. În cazul în care oricare dintre dispozițiile prezentului acord nu este valabilă, valabilitatea celorlalte dispoziții nu este afectată.

În acest caz, părțile contractante se angajează să convină asupra unei reglementări înlocuitoare care să se apropie cât mai mult posibil de scopul economic urmărit.