**CONTRACT DE MUNCĂ**

Între

..........................................................................

..........................................................................

în continuare Angajator

şi

..........................................................................

..........................................................................

în continuare Angajat

se încheie următorul **Contract de muncă:**

**§ 1 Începutul şi sfârşitul contractului de muncă / perioada de probă / reziliere**

Vă rugăm să marcaţi varianta dorită!

*Varianta I:*

1.  Contractul de muncă se încheie pe perioadă determinată de timp, deoarece angajatorul are nevoie temporar de serviciile angajatului. Contractul de muncă intră în vigoare din momentul începerii activităţii. Angajatul va desfăşura următoarele activităţi:

……………………………………………………………………………….....................................................................................

……………………………………………………………………………….....................................................................................

……………………………………………………………………………….....................................................................................

Independent de durata de efectuare raportul de muncă va înceta cel târziu în data de ..............................., fără necesitatea unui preaviz. O prelungire după încetarea contractului este exclusă încă de-acum.

*Varianta II (această variantă se poate alege pentru reglementările referitoare la perioadele de 2 luni):*

2.  Raportul de muncă începe în data de ………………… şi încetează cel târziu în data de ………………., fără necesitatea unui preaviz. O prelungire după încetarea contractului este exclusă încă de-acum.

*Varianta III (această variantă se poate alege pentru reglementările referitoare la perioadele de 50 zile):*

3.  Raportul de muncă începe în data de ………………… Se limitează la maxim 50 zile de lucru cu maxim patru zile de lucru pe săptămână. Raportul de muncă încetează cel târziu în data de ………………., fără necesitatea unui preaviz. O prelungire după încetarea contractului este exclusă încă de-acum.

4. În timpul perioadei de efectuare şi de asemenea în timpul perioadei de derulare (vezi § 1 Cifra. 1 – 3 din acest Contract) este posibilă rezilierea ordinară a contractului. Perioada de preaviz este o zi calanderistică până la sfârşitul zilei următoare (§ 622 alineat. 5 Codul Civil al Germaniei ). Alternativ sunt valabile termenele de preaviz incluse în contractul colectiv încheiat pentru întrepinderea angajatorului, complementar termenele de preaviz prevăzute de lege. Independent de acestea se stabileşte o perioadă de probă de o lună.

**§ 2 Tipul de activitate**

Tipul de activitate rezultă din scopul raportului temporar (Varianta I). În cazul în care nu se alege Varianta I, angajatul va desfăşura următoarele activităţi:

……………………………………………………………………………….....…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….

**§ 3 Programul şi locul de muncă**

1. Programul zilnic de lucru este de .............................. ore în cursul zilelor săptămânii ...................... şi locul desfăşurării activităţii este …………………………. (cod poştal, localitate). Începutul şi sfârşitul programului de lucru se aliniază după necesităţile întreprinderii. Angajatorul are dreptul de a delega angajatul şi în alte locaţii/puncte de lucru.

2. Angajatul se obligă să presteze la cererea angajatorului ore suplimentare sau ore peste program în limitele cadrului legal.

**§ 4 Salariul**

1. Angajatul obţine un salariu pe oră de € ........................ brut (Euro ................................... brut), ce devine scadent la sfârşitul lunii.

2. Anjatul se obligă să păstreze confidenţialitatea veniturilor sale. Nerespectarea obligaţiei de confidenţialitate în acest sens se consideră încălcarea gravă a prezentului contract, care acordă dreptul angajatorului la rezilierea extraordinară a contractului.

**§ 5 Concediu**

Angajatorul are dreptul la concediu de odihnă conform prevederilor legale. Dacă acesta intră în cursul anului calendaristic în antrepriză sau se retrage din aceasta în cursul anului calendaristic, va obţine pentru fiecare lună lucrată 1/12 din pretenţia de concediu anual de odihnă. Perioadele concediului de creştere a copilului scurtează în mod corespunzător pretenţia la concediul de odihnă.

**§ 6 Incapacitate de muncă**

1. Angajatul se obligă să anunţe angajatorul despre toate cazurile de incapacitate de muncă, şi durata probabilă a acestora, dacă are cunoştinţă despre aceasta, încă din prima zi a absenţei la locul de muncă – dacă este cazul telefonic.

2. În caz de boală angajatul are obligaţia – în afara notificării de la Cifra 1 – să prezinte angajatorului cel târziu în trei zile lucrătoare după începutul incapacităţii de muncă, o adeverinţă medicală privind incapacitate de muncă, din care să rezultă şi durata probabilă a incapacităţii de muncă.

3. În cazul în care angajatul ar fi în incapacitate de muncă pentru o perioadă mai lungă de timp decât cea specificată în adeverinţă, acesta va avea obligaţia de anunţa neîntârziat din nou angajatorului şi să prezinte în termen de trei zile de la expirarea perioadei indicată în adeverinţa respectivă o altă adeverinţă privind incapacitatea de muncă pentru perioada următoare.

**§ 7 Termen de expirare**

Toate pretenţiile rezultând din raportul de muncă se vor valorifica de părţile contractante în termen de trei luni de la scadenţa acestora în formă scrisă şi în caz de respingere în termen de trei luni de la intrarea respingerii şi în cazul recepţiei tacite a valorificării în termen de şase luni de la valorificare pe cale juridică, pretenţiile de remuneraţie prin plângere pentru plată.

**§ 8 Asigurare socială**

Anjatorul declară:

1.  În ţara de origine sunt angajat sau desfăşor activităţi în mod independent în agricultură. Astfel dispun de formularul A 1.

2.  În ţara de origine nu sunt angajat şi nu desfăşor activităţi în mod independent în agricultură. Astfel nu dispun de fomularul A 1.

Angajatul declară că a completat formular pentru stabilirea obligaţiei de asigurare/scutirii de asigurare pentru munci sezoniere în mod corespunzător şi conform realităţii.

**§ 9 Alte obligaţii**

1. Înţelegerile suplimentare, completările şi modificările la prezentul contract de muncă vor fi valabile doar în formă scrisă. Acest lucru este valabil şi pentru o derogare de la obligativitatea formei scrise cât şi pentru “practicile de funcţionare“.

2. În cazul în care unele prevederi ale prezentului contract ar deveni nule, valabilitatea restului prevederilor contractului nu va fi afectată. Părţile contractante se obligă să înlocuiască neîntârziat prevederile nule cu prevederi valabile, care să fie cât mai aproape de interesul urmat de prevederile originale ale contractului devenite nule.

3. Prin încheierea prezentului contract angajatorul este îndreptăţit, cu condiţia respectării prevederilor legale privind protecţia datelor, să păstreze datele personale ale angajatului.

4. Neaplicarea unor clauze din prezentul contract sau aplicarea diferită nu vor conduce la o pretenţie, care se abate de la prezentul contract.

5. În cazul în care între varianta germană şi români a prezentului contract ar apărea neînţelegeri/imprecizii, se va aplica varianta germană pentru înlăturarea dubiilor.

**§ 10 Locul efectuării, instanţa competentă**

Locul de efectuare a prestaţiilor din prezentul contract de muncă este întreprinderea angajatorului. Instanţa competentă va fi cea din raza teritorială a locului efectuării.

……........................................................…………...…..…… ……........................................................…………...…..……

(Locul) (Data)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Angajator) (Angajat)