

Munkaszerződés részmunkaidős alkalmazottak számára (ún. „mini állás”)

a cég között

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

(a továbbiakban: munkáltató)

és

Mr/Ms

benne élni

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

született

(a továbbiakban: alkalmazott)

a következő munkaszerződés jön létre:

1. Tevékenység:

A munkavállalót-tól kezdődően-tól alkalmazzák az alábbi tevékenységre beáll.

A megállapodás szerinti munkavégzés helye:

2. Munkaidő

a) A rendes munkaidő heti óra, figyelmen kívül hagyva a szünetek.

b) A rendes heti munkaidőről az alábbiak szerint állapodnak meg:

(napok, től ig)

c) A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy a működési szükségletek esetére elrendelt túlórákat teljesít. Ezt a túlórákat szabadidővel kompenzálják. Ha azonban ez nem lehetséges, akkor ennek megfelelő díjazásban részesülnek.

d) A munkavállaló kötelezettséget vállal éjszakai munkavégzésre, műszakos munkavégzésre, szombati, vasárnapi és ünnepnapos munkavégzésre, valamint készenléti és ügyeleti szolgálatra a jogszabályban megengedett mértékben, ha ennek megfelelő működési követelmény fennáll.

e) A munkavállaló munkaideje tekintetében a minimálberről szóló törvény (Mi LoG) 17. §-a szerinti nyilvántartási kötelezettségek vannak. Ennek értelmében a munkáltató köteles a munkavállaló napi munkaidejének kezdetét, végét és időtartamát legkésőbb a munkavégzés napját követő hetedik naptári napig rögzíteni. E tekintetben a munkavállaló a felvételhez szükséges mértékben hozzájárul.

3. Próbaidőszak

Az első hét/hónap próbaidőnek számít.

4. Értesítés/Felmondás

a) A próbaidőn belül a munkaviszonyt mindkét fél 2 hét felmondási idővel felmondhatja megszüntetve.

b) A próbaidő lejártát követően a munkaviszonyt bármelyik fél felmondhatja a törvényes felmondási idők megszüntetve.

c) Felmondás esetén a munkáltató jogosult a munkavállalót a felmondási idő alatt részben vagy egészben felmenteni a munkavégzés alól, a munkabér folyósítása mellett.

d) A rendkívüli felmondás joga alapos okból nem érinti. A rendkívüli felmondás a következő megengedett időpontban történő rendes felmondásnak minősül, ha az eredménytelen.

e) A munkaviszony felmondási idő nélkül annak a hónapnak a végén szűnik meg, amelyben a munkavállaló eléri a rá vonatkozó törvényes nyugdíjkorhatárt, vagy csökkenő keresőképessége miatt tartós nyugdíjat vesz igénybe.

5. A munkavállaló kötelezettségei

a) A munkavállaló vállalja, hogy a rábízott munkafeladatokat gondosan elvégzi, ha működésileg szükséges, más munkát is vállal, és szükség esetén a munkáltató másik osztályára, üzlethelyiségére helyezi át. Ez nem járhat együtt a bérek csökkentésével.

b) A munkavállaló csak kifejezett írásbeli hozzájárulásával vállalhat másodlagos foglalkoztatást
gyakorolja a munkáltató hozzájárulását.

c) A munkavállaló kötelezettséget vállal az üzleti és működési ügyek titoktartására.

d) A hatályos cégszabályzat a munkaszerződés és a végrendelet részét képezi a munkavállaló által elismert.

e) A munkavállaló köteles a lakcímében bekövetkezett változást haladéktalanul bejelenteni értesítse a céget.

6. Díjazás és illetménykiosztás tilalma

a) A bruttó havi díjazás jelenleg havi euró (maximum 450,00 €).

(Megjegyzés: Ha 450,00 € díjazást fizetnek, a MiLoG 1. § (2) bekezdése szerint havi maximum 52,9 óra munkaidő ledolgozható.)

b) A kifizetések a hónap végén/a következő hónap ...-ig történnek a kelt/munkahelyi IBAN-on BIC
kijelölt számla a
....., át.

c) A munkavállaló díjazásra való jogosultsága a munkáltató előzetes írásbeli hozzájárulása nélkül nem ruházható át harmadik személyre, illetve nem zálogosítható el.
A beleegyezés csak objektív okokból tagadható meg.

A munkavállaló egymásnak ellentmondó rendelkezései a BGB 399. §-a szerint hatástalanok. Ez az engedményezési tilalom nem érinti a munkabér végrehajtás keretében történő lefoglalását (ZPO 851. § (2) bekezdés), valamint a követelések esetleges társadalombiztosítási intézményekre történő átruházását az SGB X. 115. §-a szerint.

A munkáltatónál a díjazás letiltásából, engedményezéséből vagy zálogba adásából felmerülő költségek egyenként 5,00 eurót számolnak el, és a díjazásból levonásra kerülnek. Amennyiben magasabb tényleges költségek igazolhatók, a társaság jogosult ezeket felszámítani.

d) A munkavállaló vállalja, hogy az esetleges túlfizetést a munkáltató felé teljesíti visszatérítés.

e) A munkavállaló joga különleges kifizetésekhez (prémiumok, prémiumok, egyszeri kifizetések, Juttatások, 13. fizetés, karácsonyi bónusz, üdülési bónusz stb.) nem létezik.

f) Ha a munkáltató ennek ellenére fizet ilyen kifizetést, az önként és jogi igény indoklása nélkül történik - sem ok, sem összeg tekintetében - a jövőre nézve; ez vonatkozik a többszöri fizetésre is (önkéntesség fenntartása, működési gyakorlat kizárása).

7. Nyaralás

Az ünnep a törvényi előírásokon alapul. Naptári évenként jelenlegmunkanap (20 munkanap 5 napos munkahéttel). Arányos szabadságjogosultság keletkezik, ha a tevékenység egy hónapnál tovább tart. A szabadság idejét a munkáltató és a munkavállaló határozza meg, figyelembe véve mindkét fél működési és személyes érdekeit.

Több részmunkaidős munkaszerződés esetén a szerződő felek egyeznek olyan üdülési megállapodást találni, amely lehetővé teszi a munkavállaló folyamatos szabadságát.

8. Munkaképtelenség és betegség / harmadik személyek betegsége esetén fizetés hiánya / kizárás a BGB 616. §-ából

a) Betegség esetén a munkavállalónak ezt haladéktalanul be kell jelentenie, és legkésőbb 3 napon belül orvosi igazolást kell benyújtania, amely a keresőképtelenséget, annak kezdetét és várható időtartamát mutatja.

Ha a keresőképtelenség az igazolásban meghatározottnál tovább tart, a munkavállaló köteles új orvosi igazolást benyújtani.

b) A munkaképtelenséget az okok megjelölésével haladéktalanul, lehetőség szerint a munkavesztés első napján jelenteni kell a munkáltatónak; ha a munkaképtelenség előre ismert, a munkáltató hozzájárulását kellő időben be kell szerezni.

c) Harmadik személy betegsége esetén a munkabér folytatása kizárt. BGB 616. § (a munkavégzési kötelezettség teljesítésének átmeneti akadályozása) nem alkalmazható. Különösen, ha a munkavállalót elengedik beteg gyermeke gondozására, nem fizetik tovább a bért.

d) Egyébként betegség esetén a munkabér folyósítására a törvényi rendelkezések vonatkoznak.

9. Büntetések

Ha a munkavállaló nem, vagy nem kezdi el időben a munkát, ha a munkaviszonyt a vonatkozó felmondási idő betartása nélkül szünteti meg, vagy ha a munkavállaló szerződésértő magatartása miatt a társaság felmondási időre szólítja fel a szerződést, a munkavállalót egy havi bruttó bér összegének megfelelő kötbért fizessenek a cégnek.

Amennyiben a munkavállaló a rendes felmondási idő betartása mellett a munkaviszonyát egy hónap lejárta előtt kiléphet, a kötbér összege a rendes felmondási idő alatt megszerzett bruttó bérre csökken. megszűntetése.

Fenntartjuk a jogot további kártérítési igények érvényesítésére.

10. A követelések elvesztése

a) A felek munkaviszonyból eredő és azzal összefüggő valamennyi követelése elévül, ha azt a másik félnek az esedékességtől számított három hónapon belül szöveges formában nem érvényesítik. A határidő elmulasztása a jogosultság elvesztésével jár. b) Ha a másik fél a keresetet elutasítja, vagy nem tesz észrevételt az a) pont szerinti állítást követő két héten belül, a követelések érvényét veszítik, ha azokat az elutasítástól számított 3 hónapon belül, vagy a véleményezési határidő lejártát követően nem érvényesítik bíróságon. c) A fenti bekezdések szerinti kizárás nem vonatkozik az élet-, testi- vagy egészségkárosodásból, illetve szándékos vagy súlyosan gondatlan kötelességszegésből eredő igényekre.

d) Ha a követelést nem a megfelelő formában és határidőn belül érvényesítik, ez az Er. törölje a követelést.

e) A fenti kizárási idők nem vonatkoznak azokra az igényekre, amelyekre a törvény értelmében nem vonatkozik kizárási idő (pl. jelenleg a törvényes minimálbérről vonatkozó igények).

11. Egyéb foglalkozások

a) A munkavállaló jelen munkaszerződés megkötésének időpontjában biztosított

(Kérjük, jelölje be a megfelelő négyzetet)

nem folytat más munkakört, ideértve az alacsony keresetű is az alábbi egyéb munkakörök gyakorlása (cég, rendszeres havi díjazás, munkaviszony kezdete):

b) Vállalja, hogy minden további foglalkoztatásról haladéktalanul írásban tájékoztatja a munkáltatót. Ez minden munkakörre vonatkozik, függetlenül az idő mennyiségétől és a fizetés mértékétől. Ha a munkavállaló által megadott adatok tévesek, vagy elmulasztja

tájékoztatni a munkáltatót a változásokról, és ennek következtében a munkáltató köteles biztosítási járulékot fizetni, a munkavállaló viseli a munkáltatót terhelő költségeket vagy az elszenvedett kárt.

12. Megjegyzés a kötelező nyugdíjbiztosításról

A munkavállaló nyugdíjbiztosítás hatálya alá tartozik. Ennek eredményeként a vonatkozó törvényi feltételek mellett szerez nyugdíjjogosultságot.

Tájékoztatjuk a munkavállalót, hogy lemondhat a kötelező biztosítás hatálya alá tartozó munkavállalói állásról a kötelező nyugdíjbiztosításban, ha az SGB VI 6. § (1b) bekezdése szerint a biztosításból lemond egy írásbeli nyilatkozattal, amelyről lemond. munkáltató. Több kisebb munkakör esetén a jelentkezés csak egy menetben adható be, és a munkavégzés időtartamára kötelező.

A munkavállaló ezt követően nyilatkozik a munkáltatónak: (kérjük, jelölje be a megfelelőt) , hogy továbbra is a kötelező biztosítás hatálya alá kíván tartozni. hogy a következőképpen kér felmentést a kötelező nyugdíjbiztosítás alól:

Kötelező nyugdíjbiztosítás alóli felmentés iránti kérelem:

A munkavállaló ezúton kéri a kötelező biztosítás alóli felmentését alacsony keresetű foglalkoztatás keretében, és ezzel lemond a kötelező járulékfizetési idők megszerzéséről. A munkavállaló tudomásul vette a „Tájékoztató a kötelező nyugdíjbiztosítás alóli mentesülés lehetséges következményeiről” című tájékoztatót. A munkavállaló tudatában van annak, hogy a felmentés iránti kérelem az általa egyidejűleg végzett összes alacsony keresetű munkakörre vonatkozik, és a munkaviszony időtartamára kötelező; visszaküldése nem lehetséges. A munkavállaló kötelezettséget vállal arra, hogy jelen felmentési kérelemről minden más, alacsony bért foglalkoztató munkáltatót tájékoztat.

A munkavállaló aláírása

13. A szerződés módosítása

A jelen munkaszerződés módosítását vagy kiegészítését írásban kell megtenni, hogy hatályba lépjen, kivéve, ha azok kifejezett vagy egyedileg megtárgyalt megállapodáson alapulnak. Ez vonatkozik az írásos formai követelmény módosítására is. Ez azt jelenti, hogy a működési gyakorlat alapján semmilyen követelés nem merülhet fel. Ha a jelen szerződés egyes rendelkezései hatálytalanok, az nem érinti a szerződés többi részének érvényességét.

14. Egyéb

Alulírottak elfogadják jelen szerződés tartalmát.

(Hely és dátum)

(a munkáltató aláírása)

(A munkavállaló aláírása)