

**UMOWA O PRACĘ  
NA CZAS OKREŚLONY<sup>1</sup>**  
dla pracowników sezonowych w branży rozrywkowej

Pomiędzy

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

– Pracodawcą –

i

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

– Pracownikiem<sup>2</sup> –

zostaje zawarta następująca umowa o pracę.

**§ 1 Rozpoczęcie i czas trwania stosunku pracy, warunek zawieszający**

(1) Stosunek pracy rozpoczyna się dnia

i kończy, bez konieczności  
składania wypowiedzenia, dnia

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

(2) Umowa o pracę zostaje zawarta pod warunkiem złożenia przez Pracownika wszystkich niezbędnych dokumentów pracy nie później niż w dniu rozpoczęcia pracy

<sup>1</sup> Niniejszy wzór umowy należy zawsze dostosować do indywidualnego przypadku. Nie ponosimy odpowiedzialności za nieautoryzowane dopasowanie wzoru i wynikające z tego konsekwencje prawne. Użycie wzoru nie zastępuje regularnie wymaganej porady prawnej oraz ewentualnie porady doradcy podatkowego.

<sup>2</sup> Forma żeńska jest równa formie męskiej; forma męska została wybrana jedynie dla uproszczenia.

## § 2 Działalność, zastrzeżenie przeniesienia

- (1) Pracownik zostaje zatrudniony jako

---

- (2) Miejsce i rodzaj pracy wykonywanej przez Pracownika określają potrzeby operacyjne, w granicach rozsądku, Pracodawcy. Praca Pracownika odbywa się w różnych, zmieniających się miejscach na terenie Republiki Federalnej Niemiec. Zakres pracy obejmuje wszystkie prace zwyczajowo wykonywane na danym stanowisku i podlega prawu Pracodawcy do wydawania poleceń. Do zadań Pracownika należą w szczególności

---

---

---

---

- (3) W razie potrzeby Pracownikowi można przydzielić również inne równoważne zadania z tym samym wynagrodzeniem, które będą odpowiadały jego umiejętnościom. Prawo Pracodawcy do powierzenia Pracownikowi innych zadań, w razie potrzeby również w innym miejscu, nie jest ograniczone nawet przez dłuższy okres zatrudnienia w tym samym miejscu pracy lub w tej samej lokalizacji.

## § 3 Czas pracy

- (1) Regularny miesięczny czas pracy wynosi \_\_\_\_\_ godzin. Odpowiada to regularnemu tygodniowemu czasowi pracy wynoszącemu \_\_\_\_\_ godzin.
- (2) Rozpoczęcie i zakończenie czasu pracy oraz przerwy określają uzasadnione polecenia Pracodawcy (§ 106 niemieckiej ustawy o prowadzeniu działalności gospodarczej (GewO)). Przydzielone harmonogramy pracy są wiążące od momentu podania ich do wiadomości Pracownika. Godziny pracy w branży rozrywkowej są nieregularne i zależą między innymi od godzin pracy, tras przejazdu, miejsc występów i warunków pogodowych. Zgodnie z § 4 niemieckiej ustawy o czasie pracy (ArbZG) pracownicy mają prawo do przerw na odpoczynek w wymiarze 30 minut w ciągu dnia roboczego, jeśli pracują dłużej niż sześć godzin, oraz 45 minut, jeśli pracują dłużej niż dziewięć godzin. Przerwy na odpoczynek mogą być podzielone na okresy trwające co najmniej 15 minut każdy. Czas trwania odpoczynku kształtuje się zgodnie z § 5 ArbZG. W związku z tym pracownicy muszą mieć zapewniony nieprzerwany odpoczynek trwający co najmniej jednaście godzin po zakończeniu dziennego czasu pracy.
- (3) Pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy w nocy, w święta i w niedziele, a także do pozostawania do dyspozycji pod telefonem, o ile jest to konieczne ze względów operacyjnych i dozwolone przepisami prawa.
- (4) Pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy dodatkowej i nadgodzin, o ile jest to konieczne ze względów operacyjnych i dozwolone przepisami prawa.
- (5) O wszelkich przekroczeniach lub niedopełnieniach ustalonego regularnego tygodniowego czasu pracy należy informować Pracodawcę na początku następnego tygodnia, podając datę i zakres odchylenia. Zgodnie z poleceniem Pracodawcy Pracownik jest również zobowiązany do oddzielnego podawania rozpoczęcia,

zakończenia i czasu trwania swojego dziennego czasu pracy oraz do przekazania Pracodawcy podpisanej przez siebie karty ewidencji czasu pracy najpóźniej po zakończeniu tygodnia pracy. Pracodawca zastrzega sobie prawo do wprowadzenia elektronicznych lub cyfrowych systemów rejestracji czasu pracy.

- (6) Praca dodatkowa i nadgodziny nie są co do zasady wynagradzane, lecz rekompensowane czasem wolnym za pośrednictwem konta czasu pracy. Pracownik wyraża zgodę na założenie konta czasu pracy. Na koncie czasu pracy przekroczenia regularnego miesięcznego czasu pracy są zapisywane jako godziny plusowe, a niedopełnienia jako godziny minusowe. Jeżeli konto czasu pracy wykazuje godziny minusowe na niekorzyść Pracownika, a Pracownik otrzymuje stałe miesięczne wynagrodzenie, to niewykonany (ujemny) czas pracy stanowi zaliczkę płacową Pracodawcy, którą Pracownik jest zobowiązany wyrównać najpóźniej w momencie rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca jest upoważniony w granicach prawa do rozliczenia roszczeń o wynagrodzenie już w trakcie trwania stosunku pracy. Wynagrodzenie za czas pracy Pracownika przysługuje w ciągu dwunastu miesięcy kalendarzowych po ich miesięcznym zaewidencjonowaniu, najpóźniej w przypadku zakończenia stosunku pracy.
- (7) Do czasu pracy nie wlicza się czasu potrzebnego Pracownikowi na bezpośredni dojazd z miejsca zamieszkania do miejsca pracy. To samo dotyczy podróży powrotnej z miejsca oddelegowania do miejsca zamieszkania oraz przeniesienia z poprzedniej lokalizacji do nowej, o ile Pracownik dobrowolnie korzysta z oferowanego przez Pracodawcę transportu i nie musi wykonywać żadnych czynności w czasie podróży.

#### § 4 Wynagrodzenie za pracę

- (1) Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w wysokości \_\_\_\_\_ EUR brutto za

*(Odpowiednie zakreślić:)*

godzinę pracy.

miesiąc.

- (2) Wynagrodzenie jest płatne każdorazowo do 15. dnia następnego miesiąca.

#### § 5 Zakwaterowanie i wyżywienie, zaliczenie

*(Proszę odpowiednie zakreślić:)*

- Pracodawca zapewnia Pracownikowi na czas trwania stosunku pracy odpowiednie zakwaterowanie w miejscu świadczenia pracy. Pracownik jest co do zasady zakwaterowany w mobilnych pomieszczeniach w danej lokalizacji, w razie potrzeby wraz z jednym lub kilkoma pracownikami Pracodawcy. Jeżeli Pracownik jest niezdolny do świadczenia pracy przez okres dłuższy niż pięć dni kalendarzowych, Pracodawca może przydzielić Pracownikowi odpowiednie zakwaterowanie zastępcze poza daną lokalizacją na czas trwania jego niezdolności do pracy. Korzystanie z udostępnionego zakwaterowania zostanie doliczone do ustalonego w § 4 wynagrodzenia, niezależnie od postanowień § 107 ust. 2 zdanie 5 GewO oraz zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem o składkach na ubezpieczenie społeczne (tabela wartości świadczeń rzeczowych).
- Pracodawca zapewni Pracownikowi na czas trwania stosunku pracy odpowiednie wyżywienie w miejscu świadczenia pracy. Wyżywienie obejmuje każdorazowo

śniadanie, obiad i kolację każdego dnia. Korzystanie z udostępnionego wyżywienia zostanie doliczone do ustalonego w § 4 wynagrodzenia, niezależnie od postanowień § 107 ust. 2 zdanie 5 GewO oraz zgodnie z obowiązującym rozporządzeniem o składkach na ubezpieczenie społeczne (tabela wartości świadczeń rzeczowych).

## **§ 6 Zastrzeżenie dobrowolności**

- (1) Pracownik nie ma prawa do bonusów (gratyfikacji, 13. pensji, premii świątecznej, wynagrodzenia za czas urlopu, dodatków, dopłat etc.).
- (2) Jeżeli jednak Pracodawca dokona takiej zapłaty, odbywa się to, z zastrzeżeniem przyszłych odmiennych indywidualnych ustaleń, zawsze dobrowolnie i przy założeniu, że ponowna wypłata nie powoduje żadnych roszczeń prawnych ze strony Pracownika, ani pod względem podstawy, ani kwoty, ani dla przeszłości, ani dla przyszłości. Pracodawca zastrzega sobie prawo do podejmowania decyzji co roku, czy i w jakiej wysokości będą przyznawane bonusy. Jeśli Pracodawca zdecyduje się na przyznanie bonusu, jego wysokość musi być zgodna z zasadami słuszności.
- (3) Zastrzeżenie dobrowolności zgodnie z ust. 2 nie dotyczy przyznania bieżącego wynagrodzenia.

## **§ 7 Niezdolność do pracy, choroba**

- (1) Pracownik jest zobowiązany niezwłocznie poinformować Pracodawcę o każdej niezdolności do wykonywania pracy i przewidywanym okresie jej trwania. Na żądanie należy przedstawić przyczyny powstania przeszkody w wykonywaniu pracy.
- (2) Jeżeli niezdolność do pracy trwa wskutek choroby dłużej niż trzy dni kalendarzowe, Pracownik jest zobowiązany przedłożyć zaświadczenie lekarskie o istnieniu i przewidywanym okresie trwania niezdolności, maksymalnie w następnym dniu. Pracodawca ma prawo zażądać przedłożenia zaświadczenia lekarskiego we wcześniejszym terminie. Jeżeli niezdolność do pracy trwa dłużej niż zostało podane w zaświadczeniu lekarskim, Pracownik wraz z upływem okresu niezdolności do pracy określonego w stosownym zaświadczeniu jest zobowiązany złożyć nowe zaświadczenie lekarskie (zaświadczenie następcze). Dotyczy to również okresów, w których przekroczony został ustawowy okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby.
- (3) Regulację ust. 2 stosuje się odpowiednio w przypadku środków profilaktycznej opieki medycznej i rehabilitacji w rozumieniu § 8 niemieckiej ustawy o wypłacie wynagrodzenia za czas choroby (EFZG).
- (4) Jeżeli Pracownik jest niezdolny do świadczenia pracy z powodu choroby, jednak nie jest to spowodowane jego winą, otrzymuje on wynagrodzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawy o wynagrodzeniu za czas choroby (EFZG).
- (5) § 616 niem. kodeksu cywilnego (BGB) nie znajduje zastosowania. W przypadku zwolnienia Pracownika z obowiązku świadczenia pracy w celu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem, prawo do wynagrodzenia za czas choroby nie obowiązuje. Nie przysługuje również prawo do wypłaty wynagrodzenia w przypadku nagłej potrzeby opieki nad bliskimi osobami na podstawie ustawy o urlopie opiekuńczym; możliwość ubiegania się o urlop pozostaje nienaruszona

## **§ 8 Urlop**

- (1) Pracownik otrzymuje ustawowy urlop wypoczynkowy zgodnie z federalną ustawą o urlopie pracowników(BUrlG). Przy ustalonym sześciodniowym tygodniu pracy daje to 24 dni urlopu i tym samym jest zgodne z BUrlG.
- (2) Urlop jest ustalany w porozumieniu z Pracownikiem z uwzględnieniem obopólnych interesów. Pracownik jest zobowiązany poinformować Pracodawcę z odpowiednim wyprzedzeniem o swoich życzeniach urlopowych.

## **§ 9 Dodatkowe zatrudnienie, zakaz konkurencji**

- (1) W czasie trwania stosunku pracy podejmowanie przez Pracownika jakiegokolwiek zatrudnienia dodatkowego za wynagrodzenie jest dopuszczalne jedynie za zgodą Pracodawcy. Zgoda jest udzielana, jeżeli nie stoją z nią w sprzeczności interesy operacyjne, w szczególności praca, do świadczenia której pracownik zobowiązał się. Pracodawca ma prawo odwołać udzieloną zgodę w każdym czasie, jeżeli wymaga tego interes operacyjny.
- (2) W czasie trwania stosunku pracy Pracownikowi nie wolno wykonywać samodzielnej, najemnej lub innej pracy na rzecz przedsiębiorstwa, które pozostaje w bezpośredniej lub pośredniej konkurencji z Pracodawcą.

## **§ 10 Środki pracy**

- (1) Pracownik jest zobowiązany do traktowania z jak największą starannością wszystkich środków pracy a także przedmiotów należących do osób trzecich. Pracownik odpowiada za uszkodzenie przedmiotu przekazanego mu do celów służbowych, które powstało w wyniku niewłaściwego obchodzenia się z nim.
- (2) Pracownik jest obowiązany przekazać Pracodawcy na jego żądanie w każdym czasie – najpóźniej jednak w momencie ustania stosunku pracy – udostępnione mu środki pracy, w tym zapisy, które dotyczą jego działalności służbowej. Wyklucza się prawo zatrzymania.

## **§ 11 Kara umowna**

- (1) Jeżeli Pracownik umyślnie lub w wyniku rażącego zaniedbania nie podejmuje pracy lub rozpoczyna ją z opóźnieniem, jeżeli umyślnie lub w wyniku rażącego zaniedbania rozwiązuje stosunek pracy bez zachowania obowiązującego okresu wypowiedzenia lub jeżeli umyślnie lub w wyniku rażącego zaniedbania doprowadza do zakończenia stosunku pracy, to jest on zobowiązany zapłacić Pracodawcy karę umowną zgodnie z poniższymi regulacjami.
- (2) W przypadku nieprzystąpienia do pracy kara umowna odpowiada wynagrodzeniu brutto, które Pracownik otrzymałby, gdyby został zachowany minimalny okres wypowiedzenia, z uwzględnieniem regularnego czasu pracy.
- (3) W przypadku opóźnionego rozpoczęcia pracy, kara umowna za każdy dzień opóźnienia w rozpoczęciu pracy wynosi wynagrodzenie brutto, które przypada za dany dzień, z uwzględnieniem regularnego czasu pracy.
- (4) W przypadku rozwiązania stosunku pracy bez zachowania obowiązującego okresu wypowiedzenia lub w przypadku zakończenia stosunku pracy przez Pracodawcę z winy

umyślnej lub rażącego niedbalstwa Pracownika, kara umowna wynosi jedno miesięczne wynagrodzenie brutto, które zostanie obliczone z uwzględnieniem regularnego czasu pracy. Maksymalna kara umowna wynosi jednak wynagrodzenie brutto, które Pracownik otrzymałby przy uwzględnieniu regularnego czasu pracy, gdyby zachował obowiązujący okres wypowiedzenia.

## **§ 12 Obowiązek staranności, wskazanie na naruszenia obowiązków umownych**

- (1) Pracownik zobowiązuje się zawsze starannie i sumiennie wykonywać powierzone mu zadania. W razie zawinionego naruszenia obowiązku staranności Pracownik jest zobowiązany do naprawienia szkody wyrządzonej Pracodawcy.
- (2) Pracownik wyraźnie wskazuje się na fakt, że kradzież lub defraudacja nawet małą

wartościowych przedmiotów będących własnością Pracodawcy uprawnia Pracodawcę do wypowiedzenia stosunku pracy ze skutkiem natychmiastowym.

- (3) Wszelkie formy spożywania alkoholu lub innych środków odurzających w godzinach pracy, w tym w przerwach, są surowo zabronione.

## **§ 13 Ochrona danych**

Pracownik został poinformowany o celu, rodzaju i zakresie zamierzonego gromadzenia, przetwarzania i wykorzystywania danych osobowych w ramach zamierzonego celu stosunku umownego za pomocą pisma informacyjnego, które stanowi **załącznik** do niniejszej umowy. Wyraża zgodę na gromadzenie, przetwarzanie i wykorzystywanie jego danych osobowych w ramach zamierzonego celu stosunku umownego, w szczególności w zakresie administracji personalnej (rozliczania wynagrodzenia, podatków i składek na ubezpieczenie społeczne, ewidencji urlopów, planowania kadrowego itp.), w tym elektronicznego przetwarzania danych, ewentualnie również przez osoby trzecie na zlecenie pracodawcy.

## **§ 14 Czas określony, okresy wypowiedzenia, okres próbny, zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy**

- (1) Stosunek pracy zostaje zawarty na czas określony na podstawie § 14 niemieckiej ustawy o zatrudnieniu w niepełnym wymiarze czasu pracy i zatrudnieniu na czas określony i kończy się, bez konieczności składania wypowiedzenia, wraz z upływem dnia określonego w § 1 ust. 1.
- (2) Nie ma to wpływu na obustronne prawo do przedwczesnego zakończenia umowy poprzez zwykłe wypowiedzenie z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia lub poprzez nadzwyczajne wypowiedzenie ze skutkiem natychmiastowym z ważnej przyczyny. Pierwsze 2 miesiące pracy stanowi okres próbny. W tym czasie stosunek pracy może być wypowiedziany przez obie strony umowy z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia. Wraz z upływem okresu próbnego obowiązuje ustawy okres wypowiedzenia. Wydłużone okresy wypowiedzenia Pracodawcy obowiązują również Pracownika.
- (3) Wykluczone jest wypowiedzenie przed uzgodnionym rozpoczęciem stosunku pracy.
- (4) Wypowiedzenie wymaga formy pisemnej.

- (5) Pracodawca jest uprawniony do zwolnienia Pracownika z obowiązku świadczenia pracy z przyczyn uzasadnionych odwołalnie lub nieodwołalnie, jak również po złożeniu wypowiedzenia przez jedną lub drugą stronę umowy, z zachowaniem wypłaty wynagrodzenia za pracę oraz przy uwzględnieniu pozostałego urlopu wypoczynkowego i godzin nadliczbowych.

## **§ 15 Wskazówki dotyczące terminów złożenia skargi**

- (1) Jeżeli Pracownik chce dochodzić, że wypowiedzenie złożone przez Pracodawcę jest społecznie nieuzasadnione lub z innych powodów prawnie nieskuteczne, musi on zgodnie z § 4 niemieckiej ustawy o ochronie pracowników przed nieuzasadnionym wypowiedzeniem umowy o pracę (KSchG) w ciągu trzech tygodni od otrzymania pisemnego wypowiedzenia złożyć skargę do sądu pracy o stwierdzenie, że stosunek pracy nie został rozwiązany przez wypowiedzenie. W przypadku wypowiedzenia zmieniającego (§ 2 KSchG) należy złożyć skargę w celu ustalenia, że zmiana warunków pracy jest społecznie nieuzasadniona lub z innych powodów prawnie nieskuteczna. Jeżeli wypowiedzenie wymaga zgody urzędu, termin na wniesienie skargi do sądu pracy upływa dopiero z chwilą zawiadomienia Pracownika o decyzji organu.
- (2) Jeśli Pracownik chce dochodzić tego, że czas określony umowy o pracę jest prawnie nieskuteczny, to zgodnie z § 17 niemieckiej ustawy o pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy i zatrudnieniu na czas określony (TzBfG) musi on w ciągu trzech tygodni od uzgodnionego zakończenia umowy o pracę na czas określony złożyć w sądzie pracy skargę o stwierdzenie, że stosunek pracy nie zakończył się z powodu upływu określonego czasu umowy. §§ 5 do 7 niemieckiej ustawy o ochronie przed wypowiedzeniem obowiązują odpowiednio. Jeżeli stosunek pracy jest kontynuowany po uzgodnionym zakończeniu, bieg terminu, o którym mowa w zdaniu 1, rozpoczyna się z chwilą wpłynięcia pisemnego oświadczenia Pracodawcy, że stosunek pracy ustał z powodu upływu określonego czasu umowy.

## **§ 16 Klauzula wygaśnięcia**

- (1) Roszczenia wynikające ze stosunku pracy powinny być dochodzone przez obie strony umowy w formie tekstowej (§ 126b niemieckiego kodeksu cywilnego (BGB)) w terminie trzech miesięcy od daty wymagalności wobec drugiej strony umowy. Jeżeli roszczenia nie są dochodzone, uważa się je za wygasłe. Bieg terminu rozpoczyna się, jak tylko roszczenie staje się wymagalne i podmiot upoważniony do roszczeń uzyskał lub powinien uzyskać wiedzę o okolicznościach uzasadniających roszczenie bez rażącego niedbalstwa.
- (2) Jeśli roszczenia dochodzone w odpowiednim czasie zgodnie z ust. (1) zostaną odrzucone przez stronę przeciwną lub jeśli strona przeciwna nie złoży oświadczenia w ciągu jednego miesiąca po ich zgłoszeniu, roszczenia te przepadają, jeżeli nie zostaną wniesione do sądu w ciągu 3 miesięcy po odrzuceniu lub upływie terminu.
- (3) Jeżeli roszczenie nie będzie dochodzone w odpowiedniej formie i terminie powoduje to wygaśnięcie roszczenia.
- (4) Z wygaśnięcia zgodnie z ust. 1 do 3 powyżej wyłączone są jednak:
  - roszczenia do minimalnego wynagrodzenia zgodnie z niemiecką ustawą o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (MiLoG) lub innymi regulacjami prawnymi dotyczącymi minimalnego wynagrodzenia za pracę, jeżeli na ich podstawie należy przestrzegać

odmiennych przepisów od powyższych na korzyść Pracownika;

- roszczenia wynikające z naruszenia życia, ciała lub zdrowia, jak również z umyślnego lub wynikającego z rażącego niedbalstwa naruszenia obowiązków;
- roszczenia wynikające z czynów karalnych lub niedozwolonych;
- roszczenia, które z mocy regulacji ustawowej nie są objęte terminem zawitym

(np. § 77 ust. 4 zdanie 4 niemieckiej ustawy o ustroju przedsiębiorstwa (BetrVG), § 4 ust. 4 zdanie 3 niemieckiej ustawy o układach zbiorowych (TVG)).

### **§ 17 Zmiany umowy, wybór prawa**

- (1) Zmiany niniejszej umowy poprzez indywidualne ustalenia umowne są nieformalnie skuteczne. W pozostałym zakresie ustalenia dodatkowe i zmiany umowy, w tym jej załączników wymagają dla swojej skuteczności prawnej formy pisemnej; obowiązuje to również dla zniesienia wymogu formy pisemnej. Oznacza to, że nie powstają roszczenia z praktyki operacyjnej.
- (2) W przypadku nieważności pojedynczych postanowień niniejszej umowy, ważność pozostałej części umowy pozostaje nienaruszona.
- (3) Obowiązuje prawo Republiki Federalnej Niemiec.

### **§ 18 Doręczenie umowy**

Niniejsza umowa została sporządzona w dwóch egzemplarzach, z których każda ze stron przed rozpoczęciem pracy przez Pracownika otrzymała oryginał podpisany przez obie strony.

\_\_\_\_\_, dnia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, dnia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Pracodawca

Pracownik



## **Informacja o ochronie danych zgodnie z art. 13 RODO UE (wzór)**

### Dotyczy niniejszego wzoru:

1. Już wcześniej obowiązująca federalna ustawa o ochronie danych (stare BDSG) wymagała w art. 4 ust. 2 informacji o organie odpowiedzialnym, celu przetwarzania i kategoriach odbiorców podczas gromadzenia danych osobowych od osoby, której dane dotyczą. Art. 13 Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych UE (RODO UE) stanowi obecnie, że osoby, których to dotyczy, muszą otrzymać znacznie więcej informacji i, w przeciwieństwie do starego BDSG, przewiduje wysoką grzywnę za nieprzestrzeganie obowiązku informacyjnego. Pracownicy powinni zatem otrzymywać informacje o ochronie danych na podstawie art. 13 RODO, niezależnie od wcześniejszych informacji.
2. Niniejsze informacje o ochronie danych zawierają przykładowo kategorie danych i cele przetwarzania informacji, które należy podać zgodnie z art. 13 RODO. Informacje te muszą być określone indywidualnie dla każdego przedsiębiorstwa. Jeżeli przekazywanie danych lub przetwarzanie zamówień nie odbywa się w państwach trzecich, odpowiedni tekst należy usunąć ze wzoru tekstu.
3. RODO przewiduje obowiązek informacyjny. Niedopełnienie tego obowiązku informacyjnego podlega karze grzywny do 20 mln EUR zgodnie z art. 83 ust. 5 RODO. Dlatego wskazane jest, aby informacje były przekazywane w możliwej do zweryfikowania i udokumentowanej formie. Można to zrobić poprzez podpisanie i złożenie podpisanej kopii w aktach osobowych lub w innej formie, np. udokumentowanej elektronicznie. Chociaż to potwierdzenie informacji nie jest wyraźnie przewidziane w RODO, samo przekazanie bez dowodu odbioru nie jest jednak możliwe do udowodnienia i prawnie tylko częściowo wiarygodne.
4. Poniżej przedstawiona umowa jest wzorem, który w wielu okolicznościach należy dostosować do indywidualnego przypadku.
5. Wzór może w stosownych przypadkach wymagać aktualizacji, m.in. ze względu na opublikowane w międzyczasie orzecznictwo, a także ewentualne zmiany przepisów. Prosimy w tym celu o niezobowiązujący kontakt.
6. Czekamy na Państwa uwagi i sugestie!

### Autor przykładowego tekstu:

[Adwokat Rainer Robbel](#)

ETL Rechtsanwälte GmbH Rechtsanwaltsgesellschaft

51107 Köln

Eiler Str. 3 B

Telefon: +49 (0) 221 880 40 60

Faks: +49 (0) 221 880 40 62 9

e-mail: [koeln@etl-rechtsanwaelte.de](mailto:koeln@etl-rechtsanwaelte.de)

Stan na: 19 kwietnia 2021

## **Wykluczenie odpowiedzialności**

**Wszystkie formularze i przykładowe teksty muszą być dostosowane do indywidualnego przypadku. Przy tworzeniu dołożyliśmy wszelkich starań. Mimo to nie możemy przejąć żadnej odpowiedzialności za to, że dany dokument jest odpowiedni dla przewidywanego przez Państwa obszaru zastosowania. W razie wątpliwości prosimy o kontakt za pośrednictwem naszej infolinii pod numerem 0800 777 5 111.**

**Nasz przykładowy tekst podlega prawu autorskiemu Republiki Federalnej Niemiec. Jakiegokolwiek powielanie, przetwarzanie, redagowanie, rozpowszechnianie, przechowywanie lub inne wykorzystanie naszego przykładowego tekstu – w jakikolwiek sposób – wymaga uprzedniej pisemnej zgody właściciela praw, chyba że prawo autorskie stanowi inaczej. Nieautoryzowane przechowywanie i/lub powielanie zamieszczonych tutaj informacji jest karalne.**

## **Informacje o ochronie danych zgodnie z art. 13 RODO UE**

Niniejsza informacja o ochronie danych informuje o przetwarzaniu Państwa danych osobowych w <firma, nazwa>, jej oddziałach, spółkach grupy, wydziałach i grupach. Zgodnie z art. 4 nr 1 RODO (Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych) Państwa dane osobowe obejmują wszystkie informacje, które dotyczą lub mogą mieć związek z Państwa osobą, w szczególności poprzez przypisanie do identyfikatora, takiego jak imię i nazwisko lub numer organizacji lub numer personalny, za pomocą którego można zidentyfikować Państwa osobę.

## **Informacje osobiste i dane osobowe**

W trakcie trwania stosunku pracy <firma, nazwa> gromadzi i przetwarza informacje (zarówno w formie papierowej, jak i cyfrowej).

Dane te mogą obejmować:

- Dane podstawowe (imię i nazwisko, tytuł naukowy, adres, data i miejsce urodzenia, płeć, numer personalny)
- Stan cywilny, dzieci, wyznanie i narodowość
- Dane umowy (rodzaj zatrudnienia, klasyfikacja wynikająca z układu zbiorowego, poziom zatrudnienia, początek/koniec zatrudnienia)
- Dane organizacyjne (opis stanowiska, przełożony, lokalizacja, szczebel zarządzania)
- Dane dotyczące wynagrodzenia i wypłaty wynagrodzenia (wynagrodzenie zasadnicze, zmienne składniki wynagrodzenia, dodatki, klasyfikacja wynikająca z układu zbiorowego, klasa podatkowa, dane dotyczące rozliczenia wynagrodzenia, dane bankowe, informacje o ubezpieczeniach społecznych, informacje o zajęciu wynagrodzenia)
- Dane dotyczące wyników (oceny, oceny kompetencji, oceny potencjału, umowy docelowe, dane dotyczące wydajności, dane dotyczące ustalania wynagrodzeń, informacje o wynikach pracy)
- Biznesowe dane kontaktowe i komunikacyjne
- Dane profilowe, certyfikacje, informacje o szkoleniu i wykształceniu zawodowym, ukończone kursy doskonalenia zawodowego i kształcące oraz kwalifikacyjne, umiejętności językowe, inne kwalifikacje, takie jak udzielanie pierwszej pomocy, udzielanie pomocy w przypadku katastrof, pożarów i ewakuacji
- Godziny pracy, nieobecności, urlopy, przyczyny nieobecności, podróże i czasy podróży, zwolnienia (płatne, bezpłatne, macierzyńskie i rodzicielskie)
- Uprawnienia (prawa dostępu i rezerwacje dostępu, tablice rejestracyjne, prawa dostępu do systemów informatycznych i metod przetwarzania danych, dane protokołu dotyczące korzystania z systemów komunikacji i przetwarzania danych, zdjęcie do identyfikatora firmowego, nagrania z systemu monitoringu wizyjnego)
- Dane ergonomiczne dotyczące wyposażenia i aranżacji stanowiska pracy, wydanych zasobów materialnych i używanego przez Państwa mienia firmy
- Dane kandydata (aplikacja, życiorys, świadectwa, dokumenty potwierdzające ukończenie szkoły i szkolenia zawodowego, dyplomy)
- Dane historyczne

W razie potrzeby można również uwzględnić informacje dotyczące zdrowia i zakładowego programu zarządzania integracją, stopnia niepełnosprawności i inne dane dotyczące zdrowia istotne w miejscu pracy, o ile może to wynikać ze stosunku pracy. Ponadto gromadzone i przetwarzane są dane organizacyjne i informacje administracyjne dotyczące Państwa stanowiska operacyjnego i miejsca pracy, a także dane protokołu dotyczące działania i użytkowania systemów przetwarzania danych oraz metod przetwarzania danych.

## **Cele gromadzenia i przetwarzania**

**<Firma, nazwa>** gromadzi, przetwarza i wykorzystuje Państwa dane osobowe wyłącznie w celu realizacji stosunku pracy oraz w ramach celów biznesowych w odniesieniu do naszej działalności gospodarczej, które są związane z Państwa rolą i funkcją w naszym przedsiębiorstwie. Należą do nich:

- Rozpatrywanie aplikacji
- Realizacja i rozwiązanie stosunku pracy
- Wykonywanie i wypełnianie praw i obowiązków wynikających z ustawy, układu zbiorowego lub porozumienia zakładowego w celu reprezentowania interesów pracowników
- Wykrywanie ewentualnych przestępstw dokonywanych przez pracowników w stosunku pracy
- Ocena wyników i zarządzanie wynikami
- Ustalenie wynagrodzenia i rozliczanie wynagrodzenia
- Administracja personelem, planowanie personelu, zarządzanie personelem, rozwój personelu i szkolenia
- Zgodność z wymogami prawnymi m.in. z zakresu prawa pracy, prawa podatkowego i prawa ubezpieczeń społecznych
- Wewnętrzne cele administracyjne i organizacyjne
- Zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony procedur przetwarzania oraz danych przed nieuprawnionym dostępem, manipulacją i nieuprawnionym użyciem
- Ochrona obiektów, sprzętu i mienia przedsiębiorstwa przed kradzieżą i innymi uszkodzeniami

Państwa dane będą przetwarzane wyłącznie w celach innych niż wymienione, jeżeli przetwarzanie to będzie zgodne z celami stosunku pracy. Poinformujemy Państwa przed takim dalszym przetwarzaniem Państwa danych o tym przetwarzaniu i w razie potrzeby uzyskamy na to Państwa zgodę.

## **Państwa prawa do ochrony danych osobowych**

Państwa prawa do ochrony danych osobowych są uregulowane w rozdziale III (art. 12 i nast.) Europejskiego Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych (RODO). Zgodnie z tymi przepisami mają Państwo prawo do informacji o przechowywanych danych osobowych o Państwu, o celach przetwarzania, o możliwym przekazaniu do innych organów oraz o czasie przechowywania.

Mogą Państwo również otrzymać wyciągi lub kopie, aby skorzystać z prawa do informacji. Jeżeli dane są nieprawidłowe lub nie są już potrzebne do celów, dla których zostały zgromadzone, mogą Państwo zażądać ich poprawienia, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania. Jeżeli jest to przewidziane w procedurach przetwarzania, mogą Państwo również samodzielnie przeglądać swoje dane i w razie potrzeby je poprawiać.

Jeżeli z Państwa szczególnej sytuacji osobistej wynikają przesłanki przeciwko przetwarzaniu Państwa danych osobowych, mogą Państwo sprzeciwić się przetwarzaniu, jeżeli przetwarzanie opiera się na uzasadnionym interesie. W takim przypadku będziemy przetwarzać Państwa dane tylko wówczas, gdy istnieją ku temu szczególne uzasadnione interesy.

Jeśli mają Państwo jakiegokolwiek pytania dotyczące Państwa praw i sposobu ich egzekwowania, prosimy o kontakt z działem HR lub inspektorem ochrony danych firmy.

## **Podstawa prawna przetwarzania Państwa danych osobowych**

Podstawą prawną przetwarzania Państwa danych osobowych dla celów stosunku pracy jest art. 88 RODO w powiązaniu z § 26 federalnej ustawy o ochronie danych (BDSG).

W tym celu dane są gromadzone i przetwarzane tylko w zakresie, w jakim jest to wymagane przez prawo lub zgodnie z umową o pracę. O ile dalsze dane nie mogą być wymagane bezpośrednio do realizacji stosunku pracy, podstawą przetwarzania jest uzasadniony interes przedsiębiorstwa zgodnie z art. 6 ust. 1 lit. f RODO.

Uzasadniony interes może wynikać np. z wewnętrznych celów organizacyjnych i administracyjnych w celu ochrony obiektów, sprzętu i mienia przedsiębiorstwa, a także systemów przetwarzania danych i danych. Przetwarzanie Państwa danych jest tutaj dozwolone, jeśli nie przeważa ochrona Państwa interesów, podstawowych praw i podstawowych wolności.

W indywidualnych przypadkach możemy również uzyskać Państwa zgodę na przetwarzanie lub przekazywanie Państwa danych. W takich przypadkach Państwa zgoda jest dobrowolna i, o ile nie uzgodniono inaczej, mogą ją Państwo odwołać w dowolnym momencie ze skutkiem na przyszłość. Nie poniosą Państwo żadnych niekorzyści w wyniku braku zgody lub ewentualnego późniejszego odwołania zgody.

## **Przekazywanie Państwa danych osobowych**

Państwa dane osobowe będą przekazywane lub ujawniane podmiotom zewnętrznym wyłącznie w zakresie wymaganym przez prawo lub w celu realizacji zawartej z Państwem umowy o pracę (np. organom podatkowym i organom ds. ubezpieczenia społecznego, bankom, audytorom), lub jeżeli ze strony **<firma, nazwa>** lub podmiotu zewnętrznego istnieje uzasadniony interes w wyżej wymienionym znaczeniu, a przekazywanie jest dopuszczalne zgodnie z przepisami o ochronie danych.

Państwa dane osobowe i informacje mogą być również ujawnione przez **<nazwa, firma>** pełnomocnikom i wykonawcom, którzy świadczą dla nas usługi, w tym ubezpieczycielom i doradcom, w uzasadnionych celach, o ile jest to dozwolone w indywidualnych przypadkach zgodnie z przepisami o ochronie danych. Jeśli do tego wymagana jest Państwa zgoda lub odrębne udzielenie informacji, uzyskamy Państwa zgodę wcześniej lub poinformujemy Państwa o tym w odpowiednim czasie. Państwa dane osobowe mogą być również przekazywane firmom usługowym w celu realizacji zadań dotyczących przetwarzania danych, np. w celu zautomatyzowanego przetwarzania danych osobowych lub rozliczania wynagrodzenia. Będziemy przestrzegać przy tym przepisów o ochronie danych.

Niektóre zadania administracji personalnej i zarządzania personelem realizowane są centralnie przez **<organ>**. Należą do nich w szczególności **<np. centralne zadania administracji personalnej, planowanie personelu, rozwój personelu, szkolenia, centralne środki zgodności, centralny system raportowania personelu...>**. W tym celu specjalnie określone organy mają ograniczone prawa dostępu do Państwa danych. Państwa dane będą przekazywane lub ujawniane tylko w wymaganym zakresie, zgodnie z odpowiednimi przepisami o ochronie danych. W przypadku przekazywania danych do państw trzecich lub ujawniania ich organom w państwach trzecich przestrzegane są dodatkowe wymogi. Zgodnie z tymi przepisami pomiędzy **<nazwa, firma>** a organem przetwarzającym została zawarta umowa według standardowych klauzul umownych UE zgodnie z RODO.

Niniejsza umowa gwarantuje również pracownikom określone prawa ochronne podczas przetwarzania danych osobowych w państwach trzecich. Na podstawie tej umowy centralne przetwarzanie danych osobowych odbywa się zgodnie z przepisami o ochronie danych.

## **Organ odpowiedzialny za przetwarzanie Państwa danych osobowych**

Właściwym i odpowiedzialnym organem ws. gromadzenia, przetwarzania i wykorzystywania Państwa danych osobowych jest, o ile nie zawarto odmiennych porozumień umownych, **<firma, nazwa>** w Republice Federalnej Niemiec.

Dane osobowe są przechowywane i przetwarzane w systemach przetwarzania danych osobowych. Instalacja techniczna jest zaprojektowana w taki sposób, aby tylko wąska grupa uprawnionych osób miała prawa dostępu, a wszelki inny dostęp lub inna znajomość danych była wykluczona zgodnie ze stanem techniki.

## **Skargi dotyczące przetwarzania Państwa danych osobowych**

Jeśli mają Państwo jakiegokolwiek wątpliwości lub pytania dotyczące przetwarzania Państwa danych osobowych i informacji, mogą Państwo skontaktować się z działem kadr. Mogą Państwo jednak również skontaktować się z inspektorem ochrony danych firmy lub organem nadzorczym ds. ochrony danych, korzystając z poniższych danych kontaktowych.

**< Dane kontaktowe inspektora ochrony danych >**

**<Adres organu nadzorczego ds. ochrony danych >**

## **Okres przechowywania danych**

Państwa dane osobowe będą przechowywane tylko tak długo, jak długo znajomość danych jest niezbędna do celów stosunku pracy lub celów, dla których zostały zebrane, lub tak długo, jak długo istnieją ustawowe lub umowne przepisy dotyczące przechowywania.

Różne ustawowe okresy przechowywania wynikają z przepisów podatkowych, przepisów prawa pracy i przepisów ubezpieczeń społecznych i mogą trwać do dziesięciu lat dla dokumentów i druków potwierdzających właściwych dla prawa podatkowego. Po odejściu z naszego przedsiębiorstwa będziemy przechowywać Państwa akta osobowe przez okres **<np. dziesięciu lat >**.

Dokumenty dotyczące zakładowych programów emerytalnych muszą być dostępne przez sześć lat. Jeżeli pracownik korzysta z programów emerytalnych dopiero po tym okresie, muszą być przechowywane do tego czasu. Przechowywanie może trwać do 30 lat.

Swoim podpisem potwierdzam zapoznanie się z powyższą informacją o ochronie danych.

---

Miejscowość/data/podpis