

Art. 41. [Ochrona w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy] Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Art. 41¹. [Upadłość lub likwidacja pracodawcy] § 1. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, nie stosuje się przepisów art. 38, 39 i 41, ani przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę.

§ 2. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy może być rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

§ 3–4. (*uchylone*)

Art. 42. [Wypowiedzenie zmieniające] § 1. Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy.

§ 2. Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki.

§ 3. W razie odmowy przyjęcia przez pracownika zaproponowanych warunków pracy lub płacy, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia. Jeżeli pracownik przed upływem połowy okresu wypowiedzenia nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków, uważa się, że wyraził zgodę na te warunki; pismo pracodawcy wypowiadające warunki pracy lub płacy powinno zawierać pouczenie w tej sprawie. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

§ 4. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Art. 43. [Wypowiedzenie zmieniające w okresie przedemerytalnym] Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy lub płacy pracownikowi,

I. Umowy

o którym mowa w art. 39, jeżeli wypowiedzenie stało się konieczne ze względu na:

- 1) wprowadzenie nowych zasad wynagradzania dotyczących ogółu pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy lub tej ich grupy, do której pracownik należy;
- 2) stwierdzoną orzeczeniem lekarskim utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy albo niezawinioną przez pracownika utratę uprawnień koniecznych do jej wykonywania.

(...)

Art. 44. [Odwołanie od wypowiedzenia] Pracownik może wnieść odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy, o którym mowa w dziale dwunastym.

Art. 45. [Bezskuteczność wypowiedzenia; przywrócenie do pracy] § 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

§ 2. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

§ 3. Przepisu § 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 39 i 177, oraz w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Art. 46. (uchylony)

Art. 47. [Wynagrodzenie po przywróceniu do pracy] Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania

bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem–ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Art. 47¹. [Granice wysokości odszkodowania] Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Art. 48. [Odmowa ponownego zatrudnienia] § 1. Pracodawca może odmówić ponownego zatrudnienia pracownika, jeżeli w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy nie zgłosił on gotowości niezwłocznego podjęcia pracy, chyba że przekroczenie terminu nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracownika.

§ 2. Pracownik, który przed przywróceniem do pracy podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, może bez wypowiedzenia, za trzydniowym uprzedzeniem, rozwiązać umowę o pracę z tym pracodawcą w ciągu 7 dni od przywrócenia do pracy. Rozwiązanie umowy w tym trybie pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Art. 49. [Niedozwolone skrócenie okresu wypowiedzenia] W razie zastosowania okresu wypowiedzenia krótszego niż wymagany, umowa o pracę rozwiązuje się z upływem okresu wymaganego, a pracownikowi przysługuje wynagrodzenie do czasu rozwiązania umowy.

Art. 50. [Odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o wypowiedzaniu umów terminowych] § 1. Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

§ 2. (*uchylony*)

§ 3.² Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy nastąpiło z naruszeniem przepi-

² Art. 50 § 3 utracił moc z dniem 26.07.2010 r. w zakresie, w jakim pomija prawo pracownika – znajdującego się pod ochroną przewidzianą w art. 32 ust. 1 pkt 1 i ust. 8 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2014 r. poz. 167 ze zm.) – do żądania przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach w wypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o tej ochronie, na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 12.07.2010 r. sygn. akt P 4/10 (Dz.U. Nr 135, poz. 912).

I. Umowy

sów o wypowiedzaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

§ 4. Odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

§ 5. Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.

Art. 51. [Wliczanie do stażu pracy] § 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia.

§ 2. Pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie.

(...)

Art. 52. [Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika]

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawnionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

§ 3. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji

związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

§ 4. (*uchylony*)

Art. 53. [Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia bez winy pracownika] § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - a) dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
 - b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową;
- 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

§ 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

§ 4. Przepisy art. 36 § 1¹ i art. 52 § 3 stosuje się odpowiednio.

§ 5. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Art. 54. (*uchylony*)

Art. 55. [Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika] § 1. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przenieś go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe.

I. Umowy

§ 1¹. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

§ 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

(...)

Art. 56. [Roszczenia pracownika] § 1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

§ 2. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 57. [Wynagrodzenie po przywróceniu] § 1. Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

§ 2. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

§ 3. (*uchylony*)

§ 4. Przepisy art. 48 i 51 § 1 stosuje się odpowiednio.

Art. 58.³ [Odszkodowanie] Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Art. 59. [Odszkodowanie w przypadku umowy terminowej] W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

Art. 60. [Rozwiązanie umowy w okresie wypowiedzenia] Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Art. 61. [Odesłanie] Do pracownika, któremu przyznano odszkodowanie na podstawie przepisów niniejszego oddziału, stosuje się odpowiednio przepis art. 51 § 2.

(...)

Art. 61¹. [Roszczenie pracodawcy o odszkodowanie] W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Art. 61². [Wysokość odszkodowania] § 1. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika

³ Art. 58 utracił moc, w związku z art. 300 ustawy z dnia 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.), rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 Kodeksu pracy, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27.11.2007 r. sygn. akt SK 18/05 (Dz.U. Nr 225, poz. 1672), z dniem 3.12.2007 r.

I. Umowy

za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

§ 2. W razie orzeczenia przez sąd pracy o odszkodowaniu, przepisu art. 55 § 3 nie stosuje się.

Art. 62. (*uchylony*)

(...)

Art. 63. [**Wygaśnięcie umowy**] Umowa o pracę wygasa w przypadkach określonych w kodeksie oraz w przepisach szczególnych.

Art. 63¹. [**Śmierć pracownika**] § 1. Z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa.

§ 2. Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.

Art. 63². [**Śmierć pracodawcy**] § 1. Z dniem śmierci pracodawcy umowy o pracę z pracownikami wygasają, z zastrzeżeniem przepisu § 3.

§ 2. Pracownikowi, którego umowa o pracę wygasła z przyczyn określonych w § 1, przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

§ 3. Przepis § 1 nie ma zastosowania w razie przejścia pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹.

Art. 64–65. (*uchylone*)

Art. 66. [**Tymczasowe aresztowanie**] § 1. Umowa o pracę wygasa z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej bez wypowiedzenia umowę o pracę z winy pracownika.

§ 2. Pracodawca, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni

od uprawomocnienia się orzeczenia. Przepisy art. 48 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Przepisów § 2 nie stosuje się w przypadku, gdy postępowanie karne umorzono z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania.

Art. 67. [Odwołanie do sądu pracy] W razie naruszenia przez pracodawcę przepisów niniejszego oddziału, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału.

(...)

Wzory umów

UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

zawarta dnia r. w
pomiędzy
1. sp. z o.o. z siedzibą w,
wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego pod nu-
merem KRS, reprezentowaną przez członka zarządu
....., zamieszkałego/ą w
przy ul., legitymującego/ą się *dowo-
dem osobistym/paszportem* nr, zwaną dalej „Pracodawcą” bądź
„Spółką”,
a
2. *Panem/Panią* , zamieszkałym/ą
w przy ul.,
legitymującym/ą się *dowodem osobistym/paszportem* nr, zwanym/ą
dalej „Pracownikiem”, zwanymi dalej łącznie „Stronami”.

§ 1.

Postanowienia ogólne

Niniejszym Spółka zatrudnia Pracownika na czas określony od dnia
do dnia *w pełnym wymiarze czasu pracy/w części wymiaru czasu pracy*
na stanowisku

§ 2.

Zakres zadań

- 2.1. Pracownik zobowiązuje się w czasie trwania Umowy do sumiennego i staran-
nego wykonywania pracy.
- 2.2. Do obowiązków Pracownika należą następujące sprawy:
–
–
–
- 2.3. Pracownik będzie podlegał lub innej osobie
wyznaczonej przez

§ 3.

Termin rozpoczęcia i miejsce pracy

- 3.1. Pracownik rozpocznie pracę w dniu
- 3.2. Miejscem pracy Pracownika jest
bądź takie inne miejsce w Polsce lub poza granicami Polski, jakie może być w sposób
uzasadniony wymagane przez Pracodawcę do wykonywania pracy.

§ 4.

Wynagrodzenie

4.1. Pracodawca będzie wypłacać Pracownikowi z dołu miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości

(słownie:) złotych.

4.2. Koszty podróży Pracownika i inne wydatki związane z prowadzeniem spraw Spółki właściwie poniesione i udokumentowane przez Pracownika na rzecz Spółki zostaną Pracownikowi zwrócone.

§ 5.

Urlop

Pracownik jest uprawniony do corocznego urlopu wypoczynkowego zgodnie z przepisami Kodeksu pracy.

§ 6.

Poufność

6.1. Pracownik zobowiązuje się do przestrzegania ścisłej poufności wszystkich spraw odnoszących się do działalności Pracodawcy, z wyjątkiem informacji, których ujawnienie podmiotom uprawnionym wynika z przepisów prawa oraz podmiotom, którym informacje takie są konieczne dla normalnego działania przedsiębiorstwa Spółki.

6.2. W czasie trwania zatrudnienia, jak również po rozwiązaniu stosunku pracy z Pracodawcą, Pracownikowi nie wolno ujawniać żadnych informacji, które zostaną mu powierzone odnośnie produkcji, wzorów, planów handlowych, finansów, spraw pracowniczych oraz innych informacji objętych tajemnicą handlową i służbową Pracodawcy. Pracownikowi nie wolno także wykorzystywać uzyskanych wiadomości dla własnych korzyści, ani korzyści osób trzecich.

6.3. W przypadku rozwiązania stosunku pracy Pracownik jest zobowiązany zwrócić wszelkie znajdujące się w jego posiadaniu dokumenty, zarówno w formie drukowanej, jak i w formie elektronicznej, dotyczące działalności Pracodawcy oraz nie zachować ani sporządzić kopii żadnych z dokumentów, które zostały mu powierzone lub do których miał dostęp w jakikolwiek inny sposób.

§ 7.

Wynalazki i prawa autorskie

Jeżeli, w czasie trwania niniejszej Umowy o pracę, Pracownik dokona wynalazku z dziedziny działalności Pracodawcy i który będzie wynikiem wykonywania obowiązków umownych, Spółka ma prawo do tego wynalazku lub prawa autorskie, zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie.

I. Umowy

§ 8.

Dodatkowa działalność, zakaz konkurencji

8.1. Pracownik zobowiązuje się poświęcić swój cały czas pracy na wykonywania swoich obowiązków oraz świadczenie pracy na rzecz Spółki. Pracownik zobowiązuje się nie podejmować innych zadań lub obowiązków – ani za wynagrodzeniem ani bez wynagrodzenia – lub świadczyć usług bądź wykonywać innej działalności ani nie uczestniczyć w jakichkolwiek podmiotach gospodarczych, bezpośrednio lub za pośrednictwem osób trzecich, bez uprzedniej wyraźnej pisemnej zgody Spółki.

8.2. Warunki zakazu działalności konkurencyjnej zostaną ustalone przez Strony w odrębnej umowie¹.

§ 9.

Rozwiązanie Umowy

Niniejsza Umowa może być rozwiązana przez każdą ze Stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia². W okresie wypowiedzenia Pracodawca może zwolnić Pracownika z wykonywania jego obowiązków, z zachowaniem przez Pracownika prawa do wynagrodzenia wynikającego z niniejszej Umowy.

§ 10.

Postanowienia końcowe

10.1. W sprawach nieuregulowanych niniejszą Umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

10.2. Jakiegokolwiek zmiany lub uzupełnienia niniejszej Umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

10.3. Niniejsza Umowa zastępuje wszystkie pisemne i ustne uzgodnienia związane z przedmiotem niniejszej Umowy.

10.4. Niniejsza Umowa została sporządzona i podpisana w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, w języku polskim i niemieckim, po jednym egzemplarzu w każdym języku dla każdej ze Stron. W przypadku rozbieżności pomiędzy wersjami językowymi wersja polska będzie wiążąca.

Za Spółkę:

Pracownik:

.....
Podpis

.....
Podpis

¹ Zgodnie z art. 101¹ Kodeksu pracy zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej ma być zawarty w odrębnej umowie.

² Tylko w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy przysługuje prawo rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia.

Oświadczam, że zapoznałem/zapoznałam się z treścią obowiązujących u Pracodawcy przepisów prawa pracy, tj. Regulaminu pracy oraz przepisów dotyczących wynagradzania i przepisy powyższe akceptuję i zobowiązuję się do ich stosowania i przestrzegania.

.....

(data i podpis pracownika)