

**Moduł 3:** Kształtowanie treści stosunku pracy, czyli jak poprawnie zatrudnić pracownika

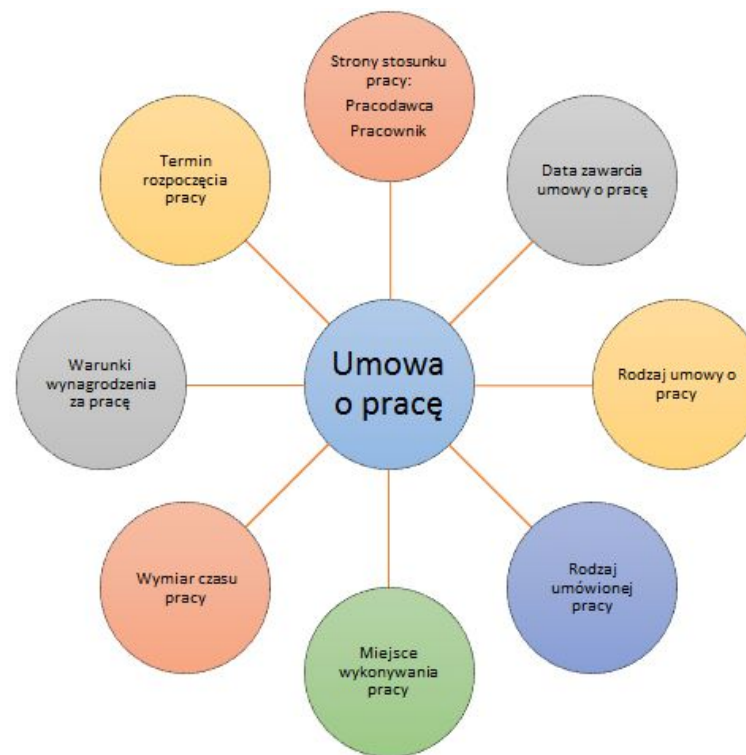
# Nawiązanie stosunku pracy - rodzaje umów o pracę i ich treść

## Umowa o pracę

Umowa o pracę jest podstawową formą nawiązania stosunku pracy.

Umowę o pracę zawiera się na piśmie, a jeśli ta forma nie została zachowana pracodawca powinien przed dopuszczeniem pracownika do pracy, potwierdzić na piśmie ustalenia co do rodzaju i warunków umowy o pracę. (zmiana od 1 września 2016 r.)

# Umowa o pracę



## W umowie o pracę określamy:

- strony stosunku pracy ( pracodawca, pracownik);
- data zawarcia umowy – określa dzień zawarcia umowy, nie musi on być równoznaczny z dniem rozpoczęcia pracy;
- rodzaj umowy o pracę ( na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy, na czas zastępstwa, na okres próbny);

## W umowie o pracę określamy:

- dzień rozpoczęcia pracy;
- w razie zawarcia umowy na czas określony w szczególnych sytuacjach - należy określić cel lub okoliczności tej sytuacji poprzez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.

## Obligatoryjne warunki umowy o pracę:

- rodzaj umówionej pracy – określa on stanowisko, funkcję lub np. wyliczenie czynności, które powinien wykonywać pracownik;
- miejsce wykonywania pracy – może to być siedziba pracodawcy, dział, oddział, może to być również ruchome miejsce pracy lub określony obszar np. Kraków;

## Obligatoryjne warunki umowy o pracę:

- wynagrodzenie - należy określić stawkę wynagrodzenia zasadniczego pracownika z wyszczególnieniem wszystkich dodatkowych składników;
- wymiar czasu pracy – określa dobowy i tygodniowy czas w jakim pracownik będzie pozostawał w dyspozycji pracodawcy .

Data sporządzenia dokumentu

(pieczęć nagłówkowa pracodawcy)  
(nr REGON-EKD)

UMOWA O PRACĘ

(miejscowość i data)

zawarta w dniu .....

(data zawarcia umowy)

między.....

(imię i nazwisko pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

a .....

(imię i nazwisko pracownika oraz jego miejsce zamieszkania)

na.....

(okres próbny, czas nieokreślony, czas określony)

1. Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:

1) rodzaj umówionej pracy.....

(stanowisko, funkcja, zawód, specjalność)

2) miejsce wykonywania pracy.....

3) wymiar czasu pracy.....

4) wynagrodzenie.....

(składniki wynagrodzenia i ich wysokość oraz podstawa prawna ich ustalenia)

5) inne warunki zatrudnienia.....

6) .....

(dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, którym mowa w art. 1511 § 1 Kodeksu pracy\*)

2. Termin rozpoczęcia pracy.....

3. Przyczyny uzasadniające zawarcie umowy.....

(informacja, o której mowa w art. 29 § 11 Kodeksu pracy, o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony \*\*)

(data i podpis pracownika)

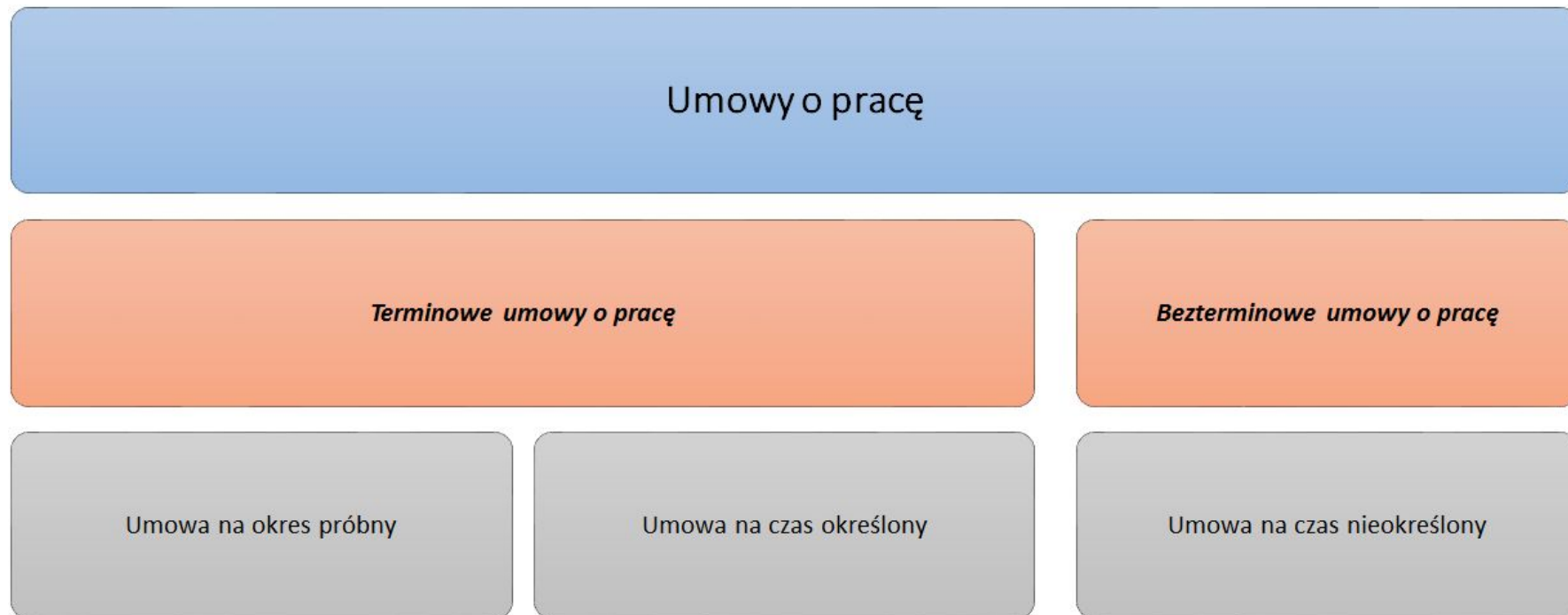
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)



## Dodatkowa klauzula w umowie niepełnoetatowca

Strony ustalają, iż dopuszczalna liczba godzin pracy ponad ustalony w umowie ustalony wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku, o którym mowa w art. 151 (1) § 1 k.p., wynosi przeciętnie 39 godzin pracy w tygodniu w skali okresu rozliczeniowego.

## Rodzaje umów



## Rodzaje umów – po 21 lutego 2016 roku

Art. 25. [Rodzaje umów] Kodeks Pracy

§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, czas nieokreślony, albo na czas określony.

§ 2. Umowę (..) na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

## Rodzaje umów – po 21 lutego 2016 roku

Art. 25. [Rodzaje umów] Kodeks Pracy

§ 3. Ponowne zawarcie umowy (...) na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- 1) Jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy
- 2) Po upływie co najmniej 3 lat od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeśli pracownik jest zatrudniany do tego samego rodzaju pracy ; w takim przypadku dopuszczalne jest jednorazowe zawarcie umowy na okres próbny

## Umowa o pracę na czas nieokreślony

Jest podstawową formą nawiązania stosunku pracy i najbardziej korzystną z punktu widzenia pracownika, gdyż gwarantuje stałość zatrudnienia, a rozwiązanie w/w umowy wiąże się z koniecznością podania i uzasadnienia przyczyny; zaletą umowy o pracę na czas nie określony jest poczucie pewności co do długotrwałego zatrudnienia danego pracownika.

## Umowa o pracę na czas nieokreślony

Okres wypowiedzenia jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i kształtuje się następująco:

- 2 tygodnie – jeżeli pracownik jest zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy
- 1 miesiąc – jeżeli pracownik jest zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy
- 3 miesiące – jeżeli pracownik jest zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 3 lata

## Umowa o pracę na czas określony – od 22 lutego 2016

- 1) maksymalny czas trwania zatrudnienia w ramach umowy/umów na czas określony – 33 miesiące,
- 2) limit ilości umów – 3 umowy na czas określony,
- 3) po przekroczeniu któregokolwiek z tych limitów skutkuje przekształceniem umowy na czas określony w umowę na czas nieokreślony

## Umowa o pracę na czas określony – od 22 lutego 2016

**Wyjątki:** umowy zawarte w celu:

- 1) zastępstwa pracownika w razie jego usprawiedliwionej nieobecności,
- 2) wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym
- 3) wykonywania pracy na okres kadencji,



## Umowa o pracę na czas określony – od 22 lutego 2016

Wyjątki: umowy zawarte w celu:

4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie,

- jeżeli zawarcie tych umów w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy

## Umowa o pracę na czas określony – od 22 lutego 2016

### WAŻNE:

- 1) w takich umowach **musi** się znaleźć zapis uzasadniający przyczyny ich zawarcia, np. umowa na zastępstwo etc. ,
- 2) w razie zawarcia umowy z przyczyn obiektywnych należy o tym fakcie zawiadomić na piśmie bądź drogą elektroniczną okręgowego inspektora pracy, ze wskazaniem przyczyn jej zawarcia **w ciągu 5 dni roboczych**

Niezgłoszenie umowy do inspekcji pracy jest zagrożona karą grzywny!

## Umowa na okres próbny

Umowa na okres próbny może ona poprzedzić każdą z umów o pracę, zawierana jest na okres do 3 miesięcy.

Długość okresu wypowiedzenia wynosi:

- 3 dni robocze - przy okresie próbnym nie przekraczającym 2 tygodni,
- 1 tydzień - przy okresie próbnym dłuższym niż 2 tygodnie,
- 2 tygodnie - jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące

## Umowa na okres próbny

Można ponownie zawrzeć umowę na okres próbny z tym samym pracownikiem jeśli:

- następuje zmiana rodzaju wykonywanej pracy (przy zachowaniu ciągłości zatrudnienia),
- przy tego samego rodzaju pracy – jeśli od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego zatrudnienia u danego pracodawcy upłynęły co najmniej trzy lata.