

Typy umów o pracę

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Kodeks pracy wyróżnia następujące podstawowe rodzaje umów o pracę:

- umowa na okres próbny,
- umowa na czas określony,
- umowa na czas nieokreślony,

Umowa na okres próbny może poprzedzać zawarcie pozostałych umów o pracę. Nie może ona przekroczyć **3 miesięcy**. Co do zasady może być zawarta **tylko raz** by sprawdzić kwalifikacje pracownika i możliwości wykonywania określonej pracy. Jednakże w określonych przypadkach możliwe jest ponowne zatrudnienia pracownika na okres próbny.

Okres zatrudnienia na podstawie **umowy na czas określony** jest ograniczony do **33 miesięcy**. Umowę na czas określony strony zawierają na z góry określony okres i na jej podstawie pracodawca uzgadnia z pracownikiem początkową i końcową datę trwania stosunku pracy.

Umowę na czas określony można zawrzeć maksymalnie na 33 miesiące, a łączna liczba takich umów nie może przekroczyć trzech. Zatem, w sytuacji przekroczenia tych limitów, kolejna umowa o pracę (czyli czwarta) z mocy prawa przekształca się w umowę na czas nieokreślony.

Umowa na okres próbny, mimo że jest umową terminową, nie jest wliczana do powyższych limitów. Oznacza to, że pracownik może zostać zatrudniony u tego samego pracodawcy maksymalnie przez 36 miesięcy (3 miesiące okresu próbnego + 33 miesiące zatrudnienia w ramach maksymalnie 3 umów na czas określony).

Kodeks stanowi, że umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie i określać strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy.

Przy zawarciu **umowy na czas określony** w celu zastępstwa, na okres kadencji, przy pracach sezonowych i dorywczych oraz w razie obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy w umowie określa się ten cel lub okoliczności tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.

Jeśli umowa nie została zawarta na piśmie, pracodawca powinien nie później niż w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków

Informacja nt. rozwiązania umowy o pracę

Umowa o pracę rozwiązuje się albo na mocy porozumienia stron, przez oświadczenie 1 ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), przez oświadczenie 1 ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), z upływem czasu na który była zawarta lub z dniem ukończenia pracy dla której wykonania była zawarta.

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana **przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy**.

Przepisy KP nie wymagają wskazywania przyczyny wypowiedzenia w przypadku rozwiązywania umów na czas określony. Pracownicy powinni jednak zadbać o podanie tej przyczyny gdy zwolnienia mają charakter grupowy. W przeciwnym wypadku pozbawieni zostaną odprawy.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

1. 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
2. 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
3. 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

1. 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
2. 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
3. 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Jak liczyć okres wypowiedzenia umowy?

Wypowiedzenie umowy o pracę jest **jednostronnym oświadczeniem woli, złożonym przez pracodawcę lub pracownika**.

Dla pracownika i pracodawcy kłopotliwe może być ustalenie okresu wypowiedzenia, tj. od której daty liczy się i kończy okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 30 KP okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio **w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca**.

W przypadku okresu wypowiedzenia liczonego w tygodniach, umowa o pracę rozwiązuje się w soboty. Oznacza to, że umowa o pracę rozwiąże się dopiero **po upływie 2 pełnych tygodni w sobotę**. Nie ma tu znaczenia data złożenia przez pracownika wypowiedzenia.

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę

W przypadku okresu wypowiedzenia liczonego w miesiącach (w przypadku umów na czas określony i nieokreślony może to być **1-miesięczny, 2-miesięczny lub 3-miesięczny okres wypowiedzenia**) okres wypowiedzenia kończy się **z ostatnim dniem miesiąca**. Okres wypowiedzenia umowy o pracę oznaczony w miesiącu należy liczyć od pierwszego dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym zostało złożone wypowiedzenie.

Związki zawodowe – konsultacja

O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca ***zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.*** Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu **5** dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.