

# O czym powinieneś wiedzieć zawierając umowę o pracę !!!

## Jakie rodzaje umów o pracę przewiduje prawo pracy?

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

Do umów o pracę zawartych na czas określony można zaliczyć umowy zawarte:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

## Jakich danych osobowych może od Ciebie wymagać pracodawca?

- imię i nazwisko,
- imiona rodziców,
- data urodzenia,
- miejsce zamieszkania,
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Poza tym pracodawca może domagać się numeru PESEL oraz innych danych, jeżeli ich podanie jest konieczne ze względu na korzystanie przez Ciebie ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.

Przed podpisaniem umowy o pracę pracodawca obowiązany jest na swój koszt wysłać przyszłego pracownika na badania lekarskie, na podstawie których zostanie wydane zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że nie ma przeciwwskazań, aby podjąć pracę na danym stanowisku.

## Jakie informacje powinny się znaleźć w umowie o pracę?

- strony umowy,
- rodzaj umowy,
- data zawarcia umowy,
- warunki pracy i płacy (szczególnie rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy).

*Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli nie została zachowana forma pisemna, pracodawca winien **PRZED DOPUSZCZENIEM PRACOWNIKA DO PRACY** potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków..*

Pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, informuje na piśmie pracownika o:

- 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
  - 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
  - 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
  - 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
  - 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty,
- a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Po podpisaniu umowy o pracę powinieneś przejść szkolenie bhp, które obowiązany jest zorganizować pracodawca na swój koszt.

### **Jakie mamy sposoby rozwiązania umowy o pracę?**

- 1) na mocy porozumienia stron;
  - 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
  - 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

### **Zmiana warunków pracy lub płacy**

Przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

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

- 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.