

## **PIERWSZA UMOWA O PRACĘ**

**Co umowa o pracę musi zawierać**

**Podpisując umowę, pamiętaj...**

**Rodzaje umów o pracę**

**Obowiązki pracodawcy**

**Zmiana treści umowy**

**Jak rozwiązać umowę?**

**Okres wypowiedzenia umowy**

**Kiedy prawo cię chroni?**

**Kiedy pracodawca cię zwalnia**

**Umowa o pracę musi zawierać**

- dane umawiających się stron (Twoje i pracodawcy),
- wskazanie rodzaju umowy o pracę (np. na czas określony),
- datę zawarcia umowy,
- określenie rodzaju pracy (np. stanowisko),
- miejsce wykonywania pracy,
- wysokość Twojej pensji – kwotę brutto (w 2018 r. pensja minimalna wynosi 2100 zł),
- wymiar czasu pracy (np. pełen etat, 1/2 lub 3/4 etatu),
- datę rozpoczęcia pracy.

**Pamiętaj!**

**Umowa i każda jej zmiana powinny mieć formę pisemną.**

**Podpisując umowę pamiętaj, że:**

- zanim podpiszesz umowę o pracę, musisz dokładnie zapoznać się z treścią tej umowy,
- powinieneś otrzymać egzemplarz podpisanej umowy,
- jeżeli umowa została zawarta ustnie, pracodawca musi przed dopuszczeniem Cię do pracy potwierdzić na piśmie rodzaj umowy i warunki zatrudnienia,
- jeżeli umowa nie określa daty rozpoczęcia pracy, stosunek pracy trwa od dnia podpisania tej umowy.

**Rodzaje umów o pracę:**

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. Nie może ona przekroczyć trzech 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 - ponowne zawarcie umowy o pracę 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 dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy; w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

Okres zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony jest ograniczony do 33 miesięcy. Ten okres zatrudnienia ma zastosowanie także do czasu trwania kilku umów na czas określony zawieranych między tym samym pracownikiem a tym samym pracodawcą. Ograniczona jest także liczba tych umów zawieranych przez pracownika z tym samym pracodawcą. Nie może ich być więcej niż trzy a czwarta umowa staje się umową na czas nieokreślony. Przepisów tych nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 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.

### **Pamiętaj!**

**Podpisanie aneksu do umowy o pracę przedłużającego czas jej trwania jest zawarciem kolejnej umowy.**

### **Obowiązki pracodawcy**

**Pracodawca najpóźniej 7 dni od zawarcia umowy o pracę musi poinformować Cię na piśmie o:**

- normach czasu pracy, czyli ile godzin dziennie i tygodniowo będziesz pracował,
- jak często będziesz otrzymywał pensję (nie może być wypłacana rzadziej niż 1 raz w miesiącu),
- ilości dni przysługującego Ci urlopu,
- długości obowiązującego Cię okresu wypowiedzenia,

**W regulaminie pracy obowiązującym u pracodawcy znajdziesz informacje o:**

- godzinach, na które przypada pora nocna,
- miejscu, terminie i sposobie wypłaty pensji,
- sposobie potwierdzania obecności w pracy,
- sposobie usprawiedliwiania nieobecności.

Jeżeli pracodawca nie posiada regulaminu pracy, **wszystkie** powyższe informacje powinien przekazać Ci na piśmie najpóźniej 7 dni od daty zawarcia umowy.

## Zmiana treści umowy

**Jeśli pracodawca chce zmienić treść umowy, może to zrobić na dwa sposoby:**

- **w drodze porozumienia stron** (zmianę warunków umowy mogą zainicjować obie strony, tj. pracodawca i Ty), czyli podpisując aneks do umowy zawierający uzgodnione przez obie strony zmiany warunków oraz termin, od którego zmiany te mają nastąpić;
- **w drodze tzw. wypowiedzenia zmieniającego** (tylko pracodawca chce zmienić warunki umowy), czyli pisemnej informacji pracodawcy o zmianie warunków pracy lub płacy; zmiana ta nastąpi po upływie okresu wypowiedzenia, jeśli wyrazisz na to zgodę; do połowy okresu wypowiedzenia możesz się nie zgodzić na nowe warunki, ale wtedy Twoja umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia.

## Jak rozwiązać umowę?

**Każdą** umowę o pracę możesz **rozwiązać za porozumieniem stron**, jeśli pracodawca się na to zgodzi, czyli zawierając z pracodawcą pisemną umowę określającą termin i warunki jej zakończenia.

**Umowy na okres próbny, w celu** zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy **i na czas nieokreślony** możesz **wypowiedzieć**, czyli złożyć pracodawcy pismo informujące go o rozwiązaniu umowy, z zachowaniem obowiązującego Cię okresu wypowiedzenia.

**Umowę na czas określony** możesz wypowiedzieć, pod warunkiem, że:

- jest ona zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy,
- umowa ta przewiduje możliwość wypowiedzenia.

## Okres wypowiedzenia umowy

**Obowiązujące Cię długości okresów wypowiedzenia to:**

**przy umowie na okres próbny:**

- 3 dni robocze - gdy długość umowy nie przekracza 2 tygodni,
- 1 tydzień - gdy umowa jest dłuższa niż 2 tygodnie,
- 2 tygodnie - gdy umowa jest zawarta na 3 miesiące;

**przy umowie na zastępstwo, na czas określony i na czas nieokreślony:**

- 2 tygodnie - gdy pracujesz u tego samego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- 1 miesiąc - gdy pracujesz u tego samego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące - gdy pracujesz u tego samego pracodawcy co najmniej 3 lata..

## Kiedy prawo Cię chroni?

**Pracodawca nie może wypowiedzieć Ci umowy o pracę:**

- w czasie urlopu (np. wypoczynkowego lub bezpłatnego),
- w czasie usprawiedliwionej nieobecności, przed upływem okresu, po którym pracodawca może Cię zwolnić bez wypowiedzenia (w czasie zwolnienia lekarskiego są to pierwsze 182 dni takiego zwolnienia),
- w okresie ciąży – nie dotyczy to jednak umowy na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca,

- od dnia złożenia wniosku o urlop wychowawczy do dnia zakończenia tego urlopu.

**Pracodawca, kiedy Cię zwalnia, musi:**

**wydać Ci niezwłocznie świadectwo pracy** i nie może tego uzależnić od Twojego wcześniejszego rozliczenia się z nim,  
**rozliczyć przysługujący Ci urlop wypoczynkowy** to znaczy udzielić go, a gdy jest to niemożliwe – wypłacić ekwiwalent pieniężny,  
**udzielić Ci dni wolnych** na poszukiwanie pracy:

**2 dni robocze** – gdy masz 2-tygodniowy lub miesięczny okres wypowiedzenia,

**3 dni robocze** – gdy masz 3-miesięczny okres wypowiedzenia.

**Pamiętaj!**

**Jeśli sam się zwalniasz, nie przysługują Ci dni wolne na poszukiwanie pracy**

**Uwaga!**

**Umowy zlecenia i o dzieło nie są umowami o pracę, a więc podpisując je nie stajesz się pracownikiem i nie masz praw opisanych w tej ulotce.**

**Pracując na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, nie jesteś podporządkowany zleceniodawcy ani osobie, która zamawia dzieło, a co za tym idzie, nie masz obowiązku stosować się do ich poleceń.**

**Umowa o dzieło jest umową rezultatu: ważny jest rezultat Twojej pracy, czyli to, żebyś wykonał dzieło zgodnie z zawartą umową.**

**Umowa zlecenia jest, tak jak umowa o pracę, umową starannego działania: nie jest ważny rezultat Twojej pracy, lecz to, żebyś powierzone Ci zadania wykonywał sumiennie, rzetelnie i starannie.**