
SZANSA
– nowe możliwości
dla dorosłych

2022/2023



**ZAWARCIE UMOWY O PRACĘ – NA
OKRES PRÓBNY, CZAS OKREŚLONY,
CZAS NIEOKREŚLONY**



RODZAJE UMÓW

Umowa o dzieło

Umowa zlecenie

Umowa o pracę

terminowe

bezterminowe

na okres próbny

na czas nieokreślony

na czas określony





UMOWA O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

art. 25 Kodeksu pracy

- zawiera się na okres nieprzekraczający **trzech** miesięcy;
- może poprzedzać każdy inny rodzaj umowy o pracę;
- w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy;
- nie zawiera się kolejnej umowy o pracę na okres próbny, **chyba że:**

1) 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

! Nie musi gwarantować przyszłego zatrudnienia.





UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

art. 25(1) Kodeksu pracy

- Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a **także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony** zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, **nie może przekraczać 33 miesięcy**, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

Chyba że jest to umowa:

- 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.





UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

art. 25(1) Kodeksu pracy

- Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony **dłuższego okresu wykonywania pracy** na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, **nowej umowy o pracę na czas określony**.
- jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest **dłuższy niż 33 miesiące** lub jeżeli **liczba zawartych umów jest większa niż 3**, uważa się, że pracownik, odpowiednio **od dnia następującego po upływie 33 miesięcy** lub **od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony**, jest zatrudniony na podstawie **umowy o pracę na czas nieokreślony**.

!! Do okresu 33 miesięcy/trzech umów nie wlicza się umowy o pracę na czas próbny -> **zasada 33+3/3+1**





UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

art. 25(1) Kodeksu pracy

- Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony **dłuższego okresu wykonywania pracy** na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, **nowej umowy o pracę na czas określony**.
- jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest **dłuższy niż 33 miesiące** lub jeżeli **liczba zawartych umów jest większa niż 3**, uważa się, że pracownik, odpowiednio **od dnia następującego po upływie 33 miesięcy** lub **od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony**, jest zatrudniony na podstawie **umowy o pracę na czas nieokreślony**.

!! Do okresu 33 miesięcy/trzech umów nie wlicza się umowy o pracę na czas próbny -> **zasada 33+3/3+1**

!! Umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu.





UMOWA O PRACĘ NA CZAS NIEOKREŚLONY

art. 25(1) Kodeksu pracy

- realizuje ona najpełniej ochronę pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy oraz zapewnia stabilność zatrudnienia dla pracodawcy;

! można zawrzeć w dowolnym momencie, niezależnie od przepracowanego czasu lub zawartych umów.





ELEMENTY KAŻDEJ UMOWY O PRACĘ

art. 29 Kodeksu pracy

- **§ 1. Umowa o pracę określa 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.**





FORMA KAŻDEJ UMOWY O PRACĘ

art. 29 Kodeksu pracy

- Umowę o pracę zawiera się **na piśmie**.
- Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca **przed dopuszczeniem pracownika do pracy** potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.
- **Umowa o pracę zawarte w formie ustnej jest ważna, ale:**
- **Jeśli pracodawca nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. (art. 281 kp).**





OBOWIĄZKOWE INFORMOWANIE PRACOWNIKA PRZED ROZPOCZĘCIEM PRACY

art. 29 Kodeksu pracy

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





PRZYKŁAD 1

- Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o pracę na okres próbny od 1 września 2021 r. do 30 listopada 2021 r. (2 miesiące). Na jej podstawie pracownik wykonywał pracę na stanowisku księgowego. W dniu 1 grudnia pracodawca zawarł z pracownikiem kolejną umowę na okres próbny – od 1 grudnia 2021 r. do 31 stycznia 2022 r. (2 miesiące) – określając, że praca będzie wykonywana na tym samym stanowisku.

1. Czy mógł zawrzeć drugą umowę?

2. Jakie będą skutki zawarcia ww. umowy?





PRZYKŁAD 1

1. **Nie mógł** – umowy na okres próbny nie można ponawiać, nie można również zawierać kolejnej w celu uzupełnienia 3-miesięcznego okresu.
2. **Skutkuje to zawarciem umowy na czas nieokreślony, chyba że celem stron było zawarcie umowy terminowej.**

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 215/99

„Ustalenie, że strony zawarły umowę o pracę na okres próbny, by obejść przepisy prawa, skutkuje unieważnieniem postanowienia określającego rodzaj umowy. A to w konsekwencji prowadzi do tego, że umowę taką uważa się za zawartą na czas nieokreślony, chyba że zgodnym zamiarem stron było zawarcie terminowej umowy o pracę”.





PRZYKŁAD 2

W zawartej na piśmie umowie o pracę nie został wskazany **wymiar czasu pracownika oraz rodzaj pracy.**

Czy między stronami doszło do zawarcia umowy o pracę?





PRZYKŁAD 2

- Określenie rodzaju pracy jest elementem niezbędnym umowy o pracę, ponieważ bez tego pracodawca nie może domagać się wykonywania określonej pracy, **ALE** jeśli strony ustnie ustaliły rodzaj pracy, **umowa zachowuje ważność.**
- Jeśli w żaden sposób nie da się ustalić rodzaju pracy, należy uznać, że **nie doszło do zawarcia umowy.**
- Jeśli nie określono w umowie wymiaru czasu pracy, przyjmuje się, że jest to zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.





PRZYKŁAD 3

Strony zawarły **trzy** następujące po sobie umowy o pracę, a mianowicie:

- 1) umowę o pracę **na okres próbny** – umowa z dnia 28 marca 2018 r. zawarta na okres od 1 kwietnia 2018 r. do 30 czerwca 2018 r. (3 msc.)
- 2) umowę o pracę **na czas określony** – umowa z dnia 26 czerwca 2018 r. zawarta na okres od 1 lipca 2018 r. do 30 czerwca 2020 r. (24 msc.)
- 3) umowę o pracę **na czas określony** – umowa z dnia 29 czerwca 2020 r. zawarta na okres od 1 lipca 2020 r. do 31 marca 2021 r. (8 msc.)

Czy w tym stanie rzeczy doszło do przekształcenia ostatniej z ww. umów z mocy prawa w umowę o pracę na czas nieokreślony?





PRZYKŁAD 3

Zgodnie z art. 25¹ § 1 k.p. zarówno **okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony**, jak i **łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy**, nie może przekroczyć **33 miesięcy**. Jednocześnie – na podstawie art. 25¹ § 3 k.p. – **łączna liczba (ilość) umów o pracę na czas określony** nie może przekroczyć **3**. Przy czym regulacje te stosuje się **tylko i wyłącznie do umów o pracę na czas określony**.

Łączny okres zatrudnienia pracownika na podstawie umów o pracę na czas określony wyniósł zatem **32 miesiące**, zaś łączna liczba zawartych umów o pracę na czas określony **2**. Nie zachodzą zatem przesłanki określone przez art. 25¹ § 1 k.p. oraz art. 25¹ § 3 k.p., więc w **opisanym stanie faktycznym nie doszło do przekształcenia ostatniej z umów z mocy prawa w umowę o pracę na czas nieokreślony**.

Nie doszło do przekształcenia – kolejna umowa będzie przekształcona w umowę o pracę na czas nieokreślony.





Dziękuję za uwagę 😊





Metropolitalny Instytut Rozwoju z siedzibą w Sosnowcu realizuje model wsparcia pn. MIRnowacja, w ramach konkursu grantowego „Szansa – nowe możliwości dla dorosłych” realizowanego przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji w ramach Osi Priorytetowej IV. Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa, Działania 4.1 Innowacje społeczne Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

