

# Zapisy w umowie o pracę

Katarzyna Jaźwińska

11.08.2022

# Nawiązanie stosunku pracy - definicja

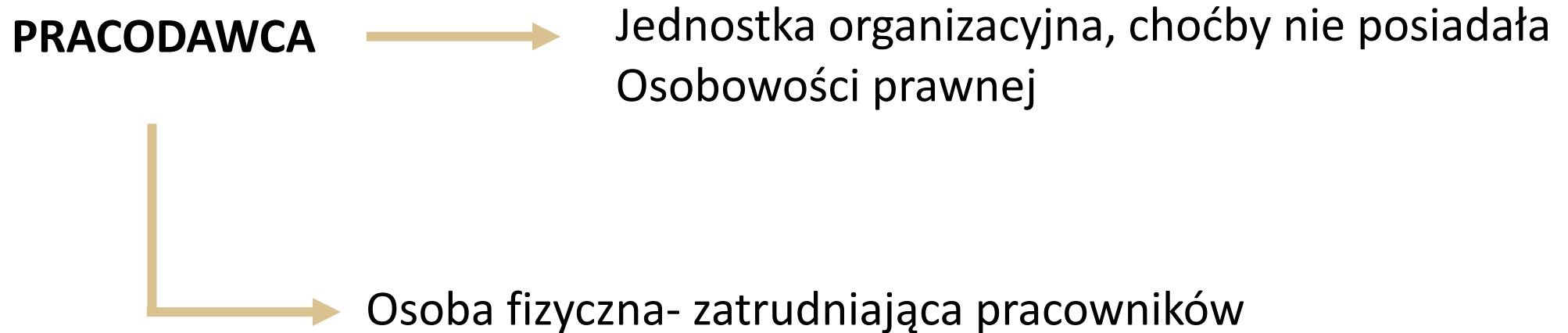
Pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem

# Postanowienia obligatoryjne umowy o pracę



# Określenie stron umowy o pracę

Umowę zawierają pracownik i pracodawca.



# Określenie Pracodawcy

→ Wskazanie nazwy i adresu firmy

**lub**

→ Wskazaniu imienia i nazwiska oraz adresu pracodawcy

# Przykład

Pracownik zostaje zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu sp. z o.o.  
Spółka nie ma oprócz niego innych członków zarządu.



W takim wypadku do podpisania umowy o pracę z prezesem zarządu  
będzie upoważniona  
Rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia  
wspólników spółki

# PRACOWNIK

→ Imię i nazwisko

→ Oraz miejsce zamieszkania

# Rodzaje umów o pracę oraz warunki ich zawierania





# Umowa o pracę na okres próbny

- na okres nieprzekraczający 3 miesiące
- w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy
- zasada jednorazowego zawarcia umów na okres próbny

## Odstępstwa od zasady jednorazowego zawierania umowy na okres próbny:

- Pracownik ma zostać zatrudniony do pracy rodzajowo innej niż ta, która była wykonywana w ramach pierwszej umowy na okres próbny
- Dopuszczalność zawarcia ponownej umowy na okres próbny po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę.



# Dopuszczalność zawarcia umowy próbnej, a wcześniejsze relacje zawodowe

- Umowy cywilnoprawne (umowa o dzieło, zlecenie)
- Praktyki
- Staż z urzędu pracy



# Umowa o pracę na czas określony

Limit 33  
miesiące

Nie więcej niż  
3 umowy na  
czas określony

Umowa na  
okres próbny  
nie wlicza się



# Przykład

Pracodawca zawarł z pracownikiem dwie kolejno następujące po sobie umowy o pracę na łączny okres 24 miesięcy. Następnie pracodawca zawarł trzecią umowę na czas określony na 12 miesięcy, uzasadniając, że nie zawarł wcześniej z pracownikiem terminowej umowy na okres próbny.



Postępowanie pracodawcy nieprawidłowe. Nie ma możliwości łączenia okresów trwania umowy na czas określony z umową na okres próbny.

# Wykorzystanie limitu 3 umów na czas określony lub 33 miesięcznego okresu zatrudnienia a zatrudnienie po latach:

## Przykład

W 2017r. strony stosunku pracy wykorzystały limit 3 umów o pracę na czas określony. Ostatnia taka umowa zakończyła się z końcem 2017r. W roku 2022 pracodawca ma zamiar zaproponować pracownikowi umowę na czas określony, uwzględniając, że od poprzedniego zatrudnienia upłynęło ponad 3 lata.

Przepis regulujący limity umów na czas określony wskazuje, że te same strony stosunku pracy mogą zawrzeć maksymalnie 3 takie umowy, na łączny okres 33 miesięcy.

Można przyjąć, że przywrócenie limitów umów na czas określony będzie dopuszczalne tylko w wyjątkowych przypadkach, np. przejścia pracodawcy na inny zakład, gdzie stroną zawierającą umowę będzie zupełnie inny podmiot

# Pozalimitowe umowy na czas określony

W celu zastępstwa  
pracownika w czasie jego  
usprawiedliwionej  
nieobecności

Praca sezonowa  
lub dorywcza

Gdy pracodawca wykaże  
obiektywne przyczyny leżące  
po jego stronie

Wykonywanie pracy  
przez okres  
kadencji

# Obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy:

- Np. w celu realizacji prac związanych z projektem naukowo-badawczym
- Obowiązek pracodawcy - zawiadomienie właściwego okręgowego inspektora pracy w formie pisemnej lub elektronicznej 5 dni roboczych na zawiadomienie od dnia zawarcia umowy
- Nie zawiadomienie – wykroczenie zagrożone karą grzywny w wysokości od 1.000,00 zł do 30.000,00 zł



# Umowa o pracę na czas nieokreślony



można od razu zawrzeć  
umowę na czas  
nieokreślony



najkorzystniejsza opcja  
dla pracownika

## Kolejne elementy umowy o pracę:

### **Data zawarcia umowy o pracę**

- należy określić w umowie termin rozpoczęcia pracy
- brak określenia daty rozpoczęcia pracy- stosunek pracy nawiązuje się w dniu zawarcia umowy



# Rodzaj pracy

przedmiot świadczenia pracownika na rzecz pracodawcy



określenie zawodu np.  
stolarz, nauczyciel



określenie specjalności, stanowisko  
pracy, funkcji, Tytułu np. kierownik  
działu,

# Miejsce wykonywania pracy

*Przez miejsce wykonywania pracy należy zrozumieć stały punkt w znaczeniu geograficznym lub pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić świadczenie pracy*

**Wyrok SN z 1 kwietnia 1985r., I PR 19/85**

## Przykłady miejsc pracy:

- siedziba pracodawcy
- na terenie Krakowa
- na terenie Małopolski
- Unia Europejska
- Polska



# Wynagrodzenie za pracę

Należy podać wysokość wynagrodzenia zasadniczego oraz wymienić wszystkie pozostałe składniki wynagrodzenia, które przysługują pracownikowi

np.

- premia regulaminowa,
- dodatek funkcyjny
- prowizja

Nie trzeba zamieszczać składników wynagrodzenia, które przysługują Pracownikowi na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów

**np. dodatki za pracę nocną, dodatki za godziny nadliczbowe**

# Co w przypadku gdy wynagrodzenie nie zostało określone w umowie o pracę:

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie odpowiednie do rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy

nie niższe niż wynagrodzenie minimalne



Co w przypadku, gdy kwota słownie i liczbowo się różni?

***Pracownikowi należy się wynagrodzenie  
określone słownie***

# Termin rozpoczęcia pracy

Dzień rozpoczęcia pracy nie zawsze musi pokrywać się z dniem zawarcia Umowy.

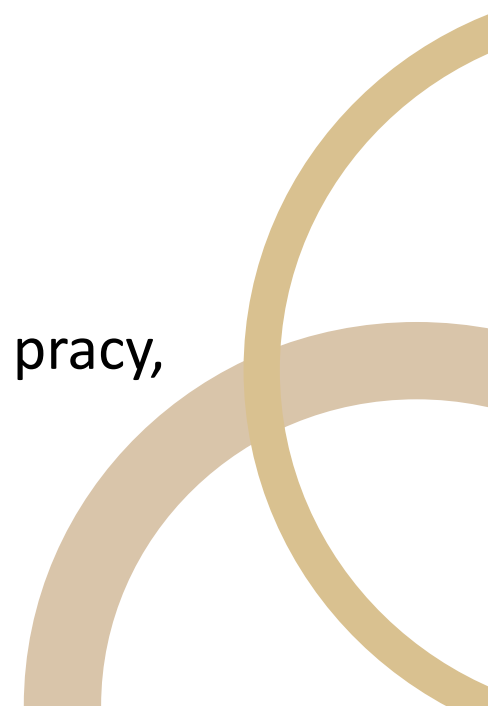
Przykład:

Pracodawca określił w umowie o pracę jako termin rozpoczęcia pracy **1 maja 2022r.** Jednak ze względu na to że firma od 1 do 3 maja 2022r nie funkcjonowała, pracownik przystąpi do pracy 4 maja 2022r.

→ **Takie postępowanie pracodawcy jest prawidłowe.**

# Wymiar czasu pracy:

- Pracownik może być zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy lub na Niepełny etat.
- W zależności od tego należy mu wpisać w umowie o pracę na pełen etat, lub na 1/2 etatu, 1/3 etatu itp..
- Określenie wymiaru czasu pracy decyduje o tym, ile godzin pracy musi zapewnić pracodawca pracownikowi.
- Nawet jak pracownik nie wypracuje obowiązującego go wymiaru czasu pracy, musi otrzymać wynagrodzenie, które wynika z jego umowy.



# WAŻNE!

Praca wykonywana przez pracownika zatrudnionego na niepełny etat powyżej obowiązującego go wymiaru czasu pracy nie jest pracą w godzinach nadliczbowych.

Dla takiego pracownika pracą nadliczbową będzie praca powyżej pełnego etatu.

Praca przekraczająca jego etat będzie pracą ponadwymiarową.

# Nieobowiązkowe elementy umowy o pracę

- Pracodawca powinien się zastanowić czy dodatkowe nieobowiązkowe elementy wpisywać w umowie o pracę.
- Gdy będzie chciał później zmienić te elementy, ich usunięcie wymaga zmiany umowy a pracownik musi się na to zgodzić

# Przykład

Pracownik i pracodawca ustalili w umowie o pracę, że pracodawca będzie pokrywał pracownikowi koszty wynajmu mieszkania, Firma nie uzyskuje planowanych zysków i ma kłopoty finansowe. Pracodawca chciałby zrezygnować z finansowania kosztów wynajmu mieszkania, pracodawca powinien wręczyć pracownikowi wypowiedzenie zmieniające umowę o pracę, w którym wypowie mu ten warunek umowy. Jeżeli pracownik przyjmie nowe warunki płacy i pracy, to po okresie wypowiedzenia nie będzie mu przysługiwała rekompensata kosztów wynajmu. W przypadku gdy pracownik nie przyjmie, jego umowa o pracę rozwiąże się po okresie wypowiedzenia.

## Dodatkowe elementy zamieszczane w umowie o pracę mogą polegać na:

- Przyznaniu dodatkowych świadczeń pracowniczych
- np. dodatkowy urlop wypoczynkowy
  - dłuższy okres wypowiedzenia
  - prawo do samochodu służbowego
  - prawo do telefonu komórkowego itp.



## Zamieszczaniu dodatkowych regulacji, na których zależy pracodawcy

- np. informacje dotyczące tajemnicy przedsiębiorstwa ochrony własności intelektualnej itp.

## Zamieszczaniu informacji formalnych

- np. wskazanie adresów do korespondencji stron umowy o pracę słowniczek pojęć itp.





# Forma zawarcia umowy o pracę

## WAŻNE!

Umowę o pracę zawiera się na piśmie, a 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.

W ilu egzemplarzach należy sporządzić informację potwierdzającą zawarcie umowy o pracę?

Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają odpowiedzi na to pytanie. Kierując się obligatoryjną zawartością części B akt osobowych, można przyjąć, że obowiązkiem pracodawcy będzie przygotowanie dwóch egzemplarzy pisemnych ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Jeden egzemplarz będzie przechowywany w aktach osobowych pracownika, a drugi zostanie przekazany zatrudnionej osobie.

Wrocław, 5 marca 2022r.

Kancelaria prawa gospodarczego  
ul. Przemysłowa 1  
54-142 Wrocław

Jan Iksiński  
ul. Wrocławska 10  
54-242 Wrocław

### POTWIERDZENIE ZAWARCIA UMOWY O PRACĘ

Potwierdzam, iż dnia 5 marca 2022r. została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony pomiędzy:  
Pracodawcą: Kancelaria prawa gospodarczego, reprezentowaną przez właściciela- Stanisława Paluch  
a

Pracownikiem: Janem Iksińskim

Strony ustaliły następujące warunki umowy:

- 1) rodzaj pracy- portier
- 2) miejsce pracy-siedziba pracodawcy: Wrocław, ul Przemysłowa 1
- 3) wynagrodzenie- 3500 zł miesięcznie
- 4) wymiar czasu pracy- pełny etat
- 5 rozpoczęcie pracy – 5 marca 2022r.

Stanisław Paluch

Jan Iksiński

Co w przypadku gdy pracodawca nie wypełni obowiązku przekazania pisemnej informacji przed dopuszczeniem pracownika do pracy

Uprawnieniem pracownika będzie powstrzymanie się z podjęciem wykonywania obowiązków pracowniczych do czasu otrzymania informacji potwierdzającej zawartą wcześniej umowę.

# Obligatoryjne i przykładowe fakultatywne postanowienia umowy o pracę

Postanowienia obligatoryjne	Postanowienia fakultatywne
<ul style="list-style-type: none"><li>● Oznaczenie stron umowy;</li><li>● Rodzaj umowy o pracę;</li><li>● Data zawarcia umowy;</li><li>● Warunki zatrudnienia ( pracy i płacy) w zakresie<ul style="list-style-type: none"><li>-rodzaju pracy,</li><li>-miejsca wykonywania pracy,</li><li>-wynagrodzenia za pracę,</li><li>-terminu rozpoczęcia pracy</li></ul></li><li>● Wskazanie przyczyn uzasadniających zawarcie umowy na czas określony w przypadku przekroczenia dopuszczalnego limitu czasowego i ilościowego takich umów</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● Umowa o zakazie konkurencji- musi być wyraźnie oddzielona od umów o pracę</li><li>● Postanowienia dotyczące tajemnicy przedsiębiorstwa</li><li>● Przyznanie dodatkowych uprawnień urlopowych lub innych świadczeń wynikających z przepisów zakładowych</li></ul>

# Umowa przedwstępna

Nie ma przeszkód prawnych, aby właściwa umowa o pracę została poprzedzona wcześniejszymi ustaleniami w ramach umowy przedwstępnej.

Zastosowanie mają przepisy prawa cywilnego.

# Przykład

Pracodawca zdecydowała się na zatrudnienie pracownika, którego obowiązuje 3- miesięczny okres wypowiedzenia u jego dotychczasowego pracodawcy. Pracownik nie uzyskał zgody na wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.



Zawarł więc ze swoim przyszłym pracodawcą przedwstępną umowę o pracę. W ten sposób nowy pracodawca zagwarantował sobie, że pracownik podejmie u niego pracę po zakończeniu okresu wypowiedzenia u dotychczasowego pracodawcy.

Umowa przedwstępna stanowi zobowiązanie do zawarcia oznaczonej umowy i powinna określać istotne postanowienia umowy w niej przyrzeczonej. Mając to na uwadze, pracodawca powinien w umowie przedwstępnej określić istotne postanowienia przyszłej umowy o pracę, wynikające z Kodeksu pracy, a w szczególności:

- rodzaj pracy,
- termin rozpoczęcia,
- wysokość wynagrodzenia.





# Brak terminu w umowie przedwstępnej w ciągu którego ma być zawarta umowa przyrzeczona.

- Powinna być zawarta w terminie wyznaczonym przez stronę uprawnioną do żądania zawarcia umowy,
- Gdy obie strony uprawnione do żądania zawarcia umowy przyrzeczonej i każdy wyznaczył inny termin, decydujący jest w tej sytuacji termin wskazany przez stronę, która wcześniej złożyła oświadczenie w tej sprawie

# WAŻNE!

Jeżeli w ciągu roku od dnia zawarcia umowy przedwstępnej nie został wyznaczony termin do zawarcia umowy o pracę ani potencjalny pracownik ani przyszły pracodawca nie może żądać zawarcia umowy o pracę.

# Forma umowy przedwstępnej:

- brak specjalnej formy, w jakiej powinna zostać zawarta przedwstępna umowa o pracę
- może być zawarta w formie ustnej
- warto zawrzeć w formie pisemnej dla celów dowodowych
- można zawrzeć inne elementy np.. odszkodowanie za uchylenie się od zawarcia umowy o pracę

# Uchylanie się od zawarcia umowy o pracę



## Niedoszły pracodawca

- ✓ żądanie zawarcia umowy przyrzeczonej lub
- ✓ żądanie naprawienia szkody
- ✓ / uprawnienia pracownika/



## Niedoszły pracownik

- ✓ żądanie naprawienia szkody
- ✓ /uprawnienia pracodawcy/

# WAŻNE!

Alternatywnym rozwiązaniem dla umów przedwstępnych jest zawarcie umowy o pracę i ustalenie w niej późniejszego terminu rozpoczęcia pracy w stosunku do daty zawarcia