

Umowa o pracę

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną, w ramach której pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy umówionego rodzaju, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. Umowę o pracę zawiera się na czas nie określony (umowa bezterminowa), na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy a także na okres próbny (umowy terminowe).

Jeżeli pracodawca dwukrotnie zawarł z pracownikiem umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy to zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. W tym wypadku przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie może przekraczać 1 miesiąca.

Trzecia umowa nie przekształca się w umowę bezterminową, jeżeli jedną z tych trzech umów była umowa na okres próbny lub na czas wykonania określonej pracy. Liczymy pozostałe umowy terminowe a także, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego np. umowę zlecenia, jeżeli strony nazwały tak umowę mimo, iż faktycznie zawarły (w warunkach przewidzianych w art. 25¹ KP) umowę o pracę (wyr. SN z 04.12.1997 r., I PKN 394/97, OSNAP 1998/20/595).

Treść umowy

Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy.

Umowę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Ponadto nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy pracodawca informuje pracownika na piśmie o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
- obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- 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.

Rozwiązanie umowy

Umowa o pracę rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),

- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- z upływem czasu, na który była zawarta,
- z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Przyczyna wypowiedzenia

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

Przepisy Kodeksu Pracy 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. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) w art. 5 ust. 7 przewiduje, że w razie wypowiedzania pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia, umowy o pracę zawarte na czas określony mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 2 grudnia 2008 r. (sygn. P 48/08), wypowiedzenie umowy terminowej nie wymaga podania przyczyny uzasadniającej. Jeżeli jednak do wypowiedzenia umów terminowych dochodzi w trybie, który podlega zastosowaniu procedury typowej dla zwolnień grupowych, pracodawca jest zobowiązany wypłacić odchodzącym podwładnym odprawy – stwierdził w wyroku z dnia 4 grudnia 2008 r. Sąd Najwyższy (sygn. II PK 137/08 i II PK 138/08).

Okresy wypowiedzenia

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

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

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

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

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. W okresie co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar tego zwolnienia wynosi 2 dni robocze (w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia), lub 3 dni robocze (w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 36¹ § 1).

Konsultacja z organizacją związkową

O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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.

PDF: Opinia prawna dotycząca sposobu pozyskiwania informacji przez pracodawcę na temat reprezentowania pracownika przez zakładową organizację związkową (dr hab. Alina Wypych – Żywicka prof. UG).