

Aktualizacja  
Przemysław Czechowski

Projekt okładki  
Dorota Zając

Opracowanie redakcyjne  
Izabella Dobrzańska  
Monika Kolitowska-Sokół

Opracowanie typograficzne i łamanie  
Barbara Charewicz

Wydanie 13/2019

Stan prawny czerwiec 2019

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY  
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY  
WARSZAWA 2019

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

# I. Stosunek pracy

## 1. Umowa o pracę

---

### 1.1. Co to jest stosunek pracy?

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym, a pracodawca zobowiązuje się do płacenia mu za pracę.

### 1.2. Rodzaje umów o pracę

Zgodnie z przepisami umowę o pracę można zawrzeć:

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

■ Umowa na okres próbny jest zawierana na maksymalnie 3 miesiące. Głównym jej celem jest sprawdzenie przydatności pracownika. Pracownik ma zaś możliwość dokonania oceny warunków zatrudnienia.

Od 22 lutego 2016 r. przepisy dopuszczają ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem w dwóch sytuacjach: jeśli pracodawca będzie chciał zatrudnić pracownika w celu wykonywania innego rodzaju pracy oraz jeśli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę.

Umowa o pracę na okres próbny może poprzedzać każdy rodzaj umowy o pracę, z jednym wyjątkiem: **bezpośrednio po upływie okresu próbnego strony, co do zasady, nie mogą zawrzeć nowej umowy na okres próbny.**

Pracodawca i pracownik w celu wykonywania pracy tego samego rodzaju mogą bezpośrednio po okresie próbnym:

- zawrzeć kolejną umowę o pracę – na czas określony lub nieokreślony,
- zdecydować o zakończeniu współpracy.

Umowę na okres próbny można rozwiązać za porozumieniem stron, za wypowiedzeniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia.

### Okresy wypowiedzenia umowy na okres próbny

Okres zatrudnienia	Długość wypowiedzenia
okres próbny nieprzekraczający 2 tygodni	3 dni robocze
okres próbny dłuższy niż 2 tygodnie i krótszy niż 3 miesiące	1 tydzień
okres próbny wynoszący 3 miesiące	2 tygodnie

Tygodniowy i 2-tygodniowy okres wypowiedzenia zawsze musi zakończyć się w sobotę. Natomiast w przypadku 3-dniowego okresu wypowiedzenia nie wliczamy do niego niedziel i świąt, ale dni wolne z tytułu 5-dniowego tygodnia pracy (dla znacznej większości pracowników jest to sobota).

■ **Umowa na czas określony** jest umową terminową, zatem termin jej rozwiązania musi być wskazany w jej treści. Koniec obowiązywania umowy można określić albo za pomocą konkretnej daty kalendarzowej, albo przez zdarzenie, które może nastąpić, np. przypuszczalny czas zakończenia zbioru owoców.

Od 22 lutego 2016 r. 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. Należy dodać, że do limitu nie wlicza się umowy na okres próbny, co oznacza, że w sumie okres zatrudnienia pracownika w ramach umowy na czas określony będzie mógł maksymalnie trwać 3 lata (3 miesiące umowy próbnej i 33 miesiące umowy na czas określony). Przekroczenie wyżej wymienionego okresu spowoduje, iż od dnia następującego po jego upływie pracownik będzie uważany za zatrudnianego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

**Praca dorywcza** to praca, która trwa krótki okres czasu i nie jest podejmowana cyklicznie. W zasadzie może dotyczyć każdego rodzaju zajęcia.

**Praca sezonowa** to praca związana z cyklami przyrody, z właściwościami pór roku, z warunkami klimatycznymi i atmosferycznymi, np. prace przy zbiorach owoców w rolnictwie i ogrodnictwie.

Jednocześnie łączna liczba umów na czas określony zawartych między tymi samymi stronami nie może być większa niż 3. Zatem zawarcie czwartej umowy na czas określony z tym samym pracownikiem, jak i przekroczenie 33 miesięcy zatrudnienia w ramach umowy na czas określony, będzie oznaczało, że pracownik zostanie automatycznie zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powyższy skutek nie nastąpi w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, w sytuacji gdy uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Należy podkreślić, że nie ma znaczenia, jaki okres upłynie pomiędzy zawarciem kolejnych umów o pracę na czas określony.

Istnieją 4 wyjątki, gdy umowę na czas określony można zawrzeć na okres dłuższy niż 33 miesiące lub gdy można zawrzeć więcej niż 3 takie umowy. Dotyczy to umów zawartych:

- w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 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.

Powyższe przyczyny muszą być jednak wskazane w treści umowy o pracę, w jednym z obowiązkowych punktów umowy. Dopiero taki zapis spowoduje, że okres, na jaki została zawarta umowa, nie będzie się wliczał do 33 miesięcy, a zawarta umowa nie będzie też wliczana do 3 dopuszczalnych umów na czas określony.

W sytuacji, gdy pracodawca powołał się na obiektywne przyczyny, w związku z którymi zawarł z pracownikiem umowę, która przekracza wskazane wyżej limity dla umów zawieranych na czas określony, będzie on zobowiązany do zawiadomienia o tym (drogą pisemną lub elektroniczną) właściwego Okręgowego Inspektora Pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia umowy.

Obiektywną przyczyną nie jest, np. zatrudnienie:

- w związku z zezwoleniem na pracę dla cudzoziemca,
- pracownika na podstawie umowy dotyczącej refundacji kosztów zatrudnienia,
- w związku z dofinansowaniem wyposażenia stanowiska pracy pracownika.

Obiektywną przyczyną może być natomiast zatrudnienie pracowników związane z realizacją projektu finansowanego ze środków Unii Europejskiej, czy też realizacja kontraktu usługowego.

Od 22 lutego 2016 r. została ograniczona do 3 liczba typów umów o pracę: umowy o pracę na okres próbny, umowy o pracę na czas określony i umowy o pracę na czas nieokreślony. Zlikwidowane zostały umowy na czas wykonywania określonej pracy oraz zawierane na czas zastępstwa nieobecnego pracownika. W obu przypadkach zamiennikami są umowy na czas określony.

■ Umowa na czas nieokreślony jest umową bezterminową, która gwarantuje stabilność zatrudnienia i najlepiej chroni pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy.

Po zmianach przepisów Kodeksu pracy obowiązujących od 22 lutego 2016 r. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Co istotne, różne okresy zatrudnienia u danego pracodawcy należy traktować łącznie i zsumować je w celu ustalenia długości wypowiedzenia. Oznacza to, że przerwy między okresami zatrudnienia nie mają znaczenia i nie powodują każdorazowo liczenia okresu wypowiedzenia od nowa.

Okres zatrudnienia	Długość wypowiedzenia
okres zatrudnienia krótszy niż 6 miesięcy	2 tygodnie
okres zatrudnienia wynoszący co najmniej 6 miesięcy, ale krótszy niż 3 lata	1 miesiąc
okres zatrudnienia wynoszący co najmniej 3 lata	3 miesiące

W przypadku okresu wypowiedzenia liczonego w miesiącach okres ten musi się zakończyć w ostatnim dniu miesiąca, po upływie jednego lub 3 pełnych miesięcy kalendarzowych, bez względu na datę wręczenia pracownikowi wypowiedzenia.

#### Przykład:

*Pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownikowi objętemu 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia **10 sierpnia** 2019 r. Okres wypowiedzenia zakończy się **30 listopada** 2019 r. (w ostatnim dniu miesiąca po upływie pełnych 3 miesięcy kalendarzowych od złożenia wypowiedzenia).*

*Pracodawca wypowiedział umowę o pracę pracownikowi objętemu 2-tygodniowym okresem wypowiedzenia **6 grudnia** 2019 r. Okres wypowiedzenia zakończy się **21 grudnia** 2019 r. (w pierwszą sobotę przypadającą po upływie dwóch pełnych tygodni od złożenia wypowiedzenia).*

### 1.3. Telepraca

**Telepraca** jest rodzajem pracy, w którym pracownik wykonuje pracę regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, głównie poczty elektronicznej i Internetu.

**Telepracownikiem** jest ten, kto wykonuje pracę poza firmą, a ponadto wyniki swojej pracy przekazuje pracodawcy, głównie za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. W ten sposób mogą pracować dziennikarze, tłumacze, księgowi, informatycy lub inni pracownicy wykorzystujący Internet jako narzędzie pracy, np. w domu.

Jak każda umowa o pracę, także umowa telepracy powinna być potwierdzona na piśmie.

Wykonujący pracę w formie telepracy, świadcząc pracę, np. w domu, zachowuje wszystkie prawa wynikające ze stosunku pracy, w tym prawo do urlopu wypoczynkowego, zwolnień od pracy, wynagrodzenia chorobowego, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Ciążą na nim również wszystkie obowiązki pracownicze, za wyjątkiem potwierdzania pisemnie swojej obecności w siedzibie pracodawcy.

Warunki stosowania przez pracodawcę telepracy są określone:

- **w regulaminie pracy**, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe,
- **w porozumieniu** zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową. W przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

Na skutek nowelizacji przepisów Kodeksu pracy od dnia 6 czerwca 2018 r. wykonywanie pracy w formie telepracy dopuszczalne jest także **na wniosek pracownika** złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, **niezależnie od** zawarcia porozumienia określającego warunki stosowania telepracy albo określenia tych warunków w regulaminie pracy.

Uzgodnienie między stronami, że praca będzie wykonywana w formie telepracy, może nastąpić:

- przy zawieraniu umowy o pracę albo
- w trakcie zatrudnienia:
  - na mocy porozumienia stron,
  - z inicjatywy pracownika lub pracodawcy.

Jeżeli pracodawca wprowadził telepracę w trakcie Twojego zatrudnienia, możesz w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia tego typu pracy wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy w tej formie i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Pracodawca także ma prawo wystąpić z takim wnioskiem.

Po upływie powyższego terminu pracodawca będzie mógł Cię przywrócić do pracy na poprzednich warunkach dopiero po sporządzeniu **wypowiedzenia zmieniającego**, czyli takiego, w którym zapisze nowe warunki wykonywania pracy, co może wiązać się ze zmianą zakresu obowiązków lub wynagrodzenia.

Jeżeli pracownik zobowiązuje się do świadczenia telepracy przy zawieraniu umowy o pracę, **obowiązek informacyjny o warunkach zatrudnienia** (patrz pkt 1.5.) obejmuje dodatkowo:

- określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której znajduje się stanowisko pracy telepracownika,
- wskazanie osoby lub organu dokonującego za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy odpowiedzialnych za współpracę z telepracownikiem oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy.

W sytuacji, gdy telepraca została wprowadzona w trakcie zatrudnienia, powyższe informacje pracodawca przekazuje telepracownikowi na piśmie, najpóźniej w dniu, w którym rozpoczyna on telepracę.

Jeżeli pracodawca i telepracownik nie postanowią inaczej, **pracodawca ma obowiązek**:

- dostarczyć telepracownikowi sprzęt niezbędny do wykonywania pracy,
- ubezpieczyć sprzęt,
- pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu,
- zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu.

#### 1.4. Forma i treść umowy o pracę

Umowa o pracę powinna być zawarta **na piśmie. Jest to jeden z najważniejszych obowiązków pracodawcy i musi zostać spełniony.** Nawet jeżeli pracodawca nie zawarł umowy w formie pisemnej, ma obowiązek pisemnego potwierdzenia pracownikowi ustaleń co do **stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.** Musi to zrobić najpóźniej przed dopuszczeniem pracownika do pracy, w przeciwnym razie złamie prawo i może zostać ukarany mandatem przez inspektora pracy.

Nawet jeśli pracodawca nie przygotował umowy w formie pisemnej, nie oznacza to, że nie została zawarta. Do nawiązania stosunku pracy wystarczy sam fakt dopuszczenia pracownika do pracy – wówczas stosunek pracy powstaje w chwili jej rozpoczęcia.

**Od tego momentu brak umowy na piśmie może stanowić wykroczenie zagrożone karą grzywny.**

Umowa o pracę powinna określać:

- strony umowy: nazwę pracodawcy i osoby go reprezentującej, imię i nazwisko pracownika,
- rodzaj umowy (np. umowa na czas określony),
- datę jej zawarcia oraz
- warunki pracy i płacy, w szczególności:
  - rodzaj pracy, tj. określenie zawodu pracownika, funkcji, jaką będzie pełnił, stanowiska pracy bądź czynności, jakie miałby wykonywać,
  - miejsce wykonywania pracy,
  - wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
  - wymiar czasu pracy (np. 1/4 etatu, 1/2 etatu, pełen etat),
  - termin rozpoczęcia pracy.

#### 1.5. Obowiązek informowania pracownika o warunkach zatrudnienia

Pracodawca ma obowiązek pisemnego poinformowania pracownika o następujących warunkach zatrudnienia:

- dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- wymiarze urlopu wypoczynkowego,
- długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty (jeśli występuje).

Jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, musi w powyższym piśmie zawrzeć dodatkowo informacje o:

- porze nocnej,
- miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia,
- przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz
- sposobie usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Informację o warunkach zatrudnienia pracodawca musi przekazać pracownikowi **nie później niż w ciągu 7 dni** od dnia zawarcia umowy o pracę.

Pracodawca ma również obowiązek poinformowania pracownika na piśmie o:

- zmianie jego warunków zatrudnienia,
- objęciu pracownika układem zbiorowym pracy,
- zmianie układu zbiorowego pracy, którym pracownik jest objęty,

niezwłocznie, **nie później jednak niż w ciągu 1 miesiąca od dnia wejścia w życie tych zmian**, a w przypadku gdy rozwiązanie umowy o pracę miałyby nastąpić przed upływem tego terminu – nie później niż do dnia rozwiązania umowy.

Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia, jak również o zmianie tych warunków może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy. **Każda zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej.**

### 1.6. Jakie pytania pracodawca może zadać kandydatowi na pracownika, a jakie pracownikowi?

**Jeżeli ubiegasz się o pracę**, pracodawca ma prawo żądać od Ciebie podania następujących danych:

- imienia (imion) i nazwiska,
- daty urodzenia,
- danych kontaktowych (np. adres poczty elektronicznej),
- wykształcenia,
- potwierdzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych,
- oświadczenia o przebiegu dotychczasowego zatrudnienia.

Od kandydata na pracownika pracodawca nie może, co do zasady, żądać żadnych innych danych niż wymienione powyżej.

**Jeżeli jesteś już pracownikiem**, pracodawca może żądać dodatkowo:

- 1) adresu zamieszkania,
- 2) numeru PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaju i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- 3) innych danych osobowych, a także danych osobowych dzieci i innych członków Twojej najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych umożliwi Ci korzystanie ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
- 4) wykształcenia i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania na etapie ubiegania się o pracę z uwagi na określony rodzaj lub stanowisko pracy,
- 5) numeru rachunku płatniczego, jeżeli nie złożyłeś wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Pracodawca ma prawo odmówić zatrudnienia kandydatowi na pracownika, który podał nieprawdziwe dane osobowe. Może też wypowiedzieć z tego powodu umowę o pracę osobie już zatrudnionej. Jeśli jednak pracodawca żąda bezprawnie innych danych, np. dotyczących wyznawanej religii, preferencji seksualnych czy zamiaru posiadania potomstwa, udzielenie nieprawdziwej odpowiedzi może być jednym ze sposobów ochrony godności osobistej pracownika. Pracodawca nie może wtedy wyciągnąć wobec pracownika żadnych konsekwencji.

Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż wymienione powyżej, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

#### Przykład:

*Na podstawie art. 6 pkt 10 ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz. U. z 2018 r., poz. 1218 ze zm.) pracodawca ma prawo domagać się informacji o osobach, których dane osobowe zgromadzone zostały w tym Rejestrze. Może np. żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie przedstawienia wypisów o niekaralności.*

*Przekazanie pracodawcy danych szczególnej kategorii (jak np. informacji o przekonaniach religijnych lub światopoglądowych, danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej) może nastąpić za Twoją wyraźną zgodą wyłącznie w przypadku, gdy następuje to z Twojej inicjatywy jako osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Natomiast przetwarzanie Twoich danych biometrycznych jest dopuszczalne także wtedy, gdy podanie takich danych jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony.*

### 1.7. Rozwiązanie i wygaśnięcie umowy o pracę

#### A. Rozwiązanie umowy

Umowa o pracę rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia,
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia,
- z upływem czasu, na który była zawarta.

#### Rozwiązanie umowy na mocy porozumienia stron

Porozumienie stron to umowa rozwiązująca stosunek pracy. W taki sposób może zostać rozwiązana **każda umowa o pracę**, niezależnie od ograniczeń dotyczących wypowiedzenia umowy. Ustanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron następuje w terminie dowolnie ustalonym przez strony. Z inicjatywą zawarcia takiego porozumienia może wystąpić zarówno pracodawca, jak i pracownik.

Nie ma również przeszkód, aby do rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron doszło w trakcie trwającego okresu wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron wymaga **zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika.**

## Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem

Do rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia dochodzi przez oświadczenie pracodawcy lub pracownika. Powinno być ono złożone na piśmie. Skuteczność tego oświadczenia woli jest niezależna od zgody drugiej strony.

W ten sposób każda ze stron może rozwiązać umowę zawartą na:

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

Obowiązujące od lutego 2016 r. przepisy Kodeksu pracy stanowią, że za wypowiedzeniem można rozwiązać każdą umowę o pracę na czas określony, niezależnie, od tego na jaki czas została zawarta i czy odpowiedni zapis pojawił się w umowie.

Gdy pracodawca wypowiada umowę o pracę zawartą **na czas nieokreślony**, powinien wskazać **przyczynę** uzasadniającą to wypowiedzenie. Przy wypowiedzaniu umowy zawartej: **na okres próbny, na czas określony oraz na czas nieokreślony**, pracodawca ma obowiązek pouczyć pracownika o przysługującym mu **prawie odwołania do sądu pracy**.

Brak spełnienia przez pracodawcę wyżej wymienionych obowiązków może spowodować, że sąd pracy uzna wypowiedzenie za nieuzasadnione lub niezgodne z przepisami prawa i orzeknie o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa już uległa rozwiązaniu (co ma miejsce w większości przypadków z uwagi na upływ okresu wypowiedzenia w trakcie trwania postępowania sądowego) o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo zasądzi odszkodowanie.

Kwestie dotyczące długości okresów wypowiedzenia zostały omówione na str. 6 i 8.

Okresy wypowiedzenia mogą być skracane (gdy pozwala na to przepis) i wydłużane. I tak:

- **pracodawca i pracownik** mogą wydłużyć okres wypowiedzenia, jeżeli pracownik jest zatrudniony na stanowisku związanym z odpowiedzialnością materialną za powierzone mienie,
- **pracodawca i pracownik** mogą skrócić okres wypowiedzenia. Może to jednak nastąpić po wypowiedzeniu umowy o pracę przez jedną ze stron.

Zmiany długości okresu wypowiedzenia są możliwe, gdy zarówno pracodawca, jak i pracownik zgadzają się na nie.

Prawo pracy dopuszcza jednak sytuacje, w których okres wypowiedzenia może być skrócony wolał jedną ze stron. Pracodawca może, w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę, skrócić okres 3-miesięcznego wypowiedzenia, jeżeli wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony lub umowy zawartej na czas

określony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji firmy albo z innych przyczyn nie dotyczących pracowników. Pracodawca może skrócić w ten sposób okres wypowiedzenia najwyżej jednak do 1 miesiąca.

Jeżeli obowiązuje Cię **co najmniej 2-tygodniowy** okres wypowiedzenia i to **pracodawca wypowiedział** Ci umowę o pracę, masz prawo do płatnych dni wolnych na poszukiwanie pracy. Ich wymiar to:

**2 dni robocze** – przy 2-tygodniowym i 1-miesięcznym wypowiedzeniu albo

**3 dni robocze** – przy 3-miesięcznym wypowiedzeniu.

Jeżeli pracownik uzna, że wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę jest niezgodne z prawem, może wnieść odwołanie do sądu pracy. Jeżeli sąd ustali, że pracodawca naruszył przepisy o wypowiedzaniu umów, może przywrócić pracownika do pracy albo zasądzić odszkodowanie.

Od 1 stycznia 2017 r. odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy **w ciągu 21 dni** od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

## UWAGA!

Zamiast wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca może wręczyć pracownikowi tzw. **wypowiedzenie zmieniające**, które polega na wypowiedzeniu warunków pracy i płacy wynikających z umowy o pracę. Pracodawca składający takie wypowiedzenie, nie zmierza do rozwiązania umowy o pracę, ale do jej zmian, np. poprzez zmniejszenie wynagrodzenia czy zmianę zakresu obowiązków pracownika.

Wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracodawca zaproponował pracownikowi nowe warunki na piśmie. W takiej sytuacji pracownik ma dwie możliwości:

- może **przyjąć** nowe warunki – wówczas wraz z upływem przysługującego mu okresu wypowiedzenia zacznie świadczyć pracę na nowych warunkach,
- może **nie przyjąć** nowych warunków – wówczas powinien o tym poinformować pracodawcę nie później niż do połowy obowiązującego go okresu wypowiedzenia. W takiej sytuacji wypowiedzenie zmieniające przekształca się w wypowiedzenie umowy o pracę (czyli **wypowiedzenie definitywne**), a umowa o pracę rozwiązuje się wraz z upływem obowiązującego pracownika okresu wypowiedzenia.

Jeśli pracownik nie złoży oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków, uznaje się, że wyraził na nie zgodę. Pismo pracodawcy wypowiedzające warunki

pracy lub płacy powinno jednak zawierać pouczenie o takich konsekwencjach. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków do końca okresu wypowiedzenia.

Pracodawca, który chce powierzyć pracownikowi inną pracę niż określona w umowie **nie musi wypowiadać mu dotychczasowych warunków pracy lub płacy**, gdy:

- jest to uzasadnione potrzebami pracodawcy,
- czas przeniesienia nie przekracza 3 miesięcy w roku kalendarzowym,
- nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia,
- praca odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Zmiana warunków pracy i płacy jest możliwa również na mocy porozumienia stron, tj. pracodawcy i pracownika. Zawarcie takiego aneksu do umowy wymaga jednak zawsze zgody pracownika, którego zmiana dotyczy.

### Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Każdą umowę o pracę można rozwiązać w ściśle określonych okolicznościach przez oświadczenie pracodawcy lub pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia, czyli **ze skutkiem natychmiastowym**.

**Zwolnienie dyscyplinarne, czyli rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, może nastąpić w wyniku:**

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, np. kradzieży, łapownictwa, udostępnienia poufnych informacji,
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- zwinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

**Pracodawca może zwolnić Cię dyscyplinarnie jedynie z ww. powodów.**

Do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika **nie może jednakże dojść po upływie 1 miesiąca** od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

**Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia** możliwe jest również:

- gdy niezdolność pracownika do pracy **wskutek choroby** trwa:
  - dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,

- dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,
- w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innej przyczyny niż choroba, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, możesz wystąpić do sądu pracy **w ciągu 21 dni** od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

**Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia może nastąpić:**

- jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe,
- gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (np. nie wypłaca wynagrodzenia). W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości:
  - wynagrodzenia za okres wypowiedzenia,
  - wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać (przy umowie zawartej na czas określony), nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika **nie może nastąpić później niż po upływie 1 miesiąca** od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

**Rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia** prawo pracy traktuje **tak jak wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę**. Oznacza to, że odchodzący pracownik zachowuje uprawnienia, jakie tracą pracownicy, którzy w takich okolicznościach wyrażą zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, czyli np. prawo do odprawy pieniężnej.

Oświadczenie zarówno pracodawcy, jak i pracownika o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być sformułowane **na piśmie**. Zarówno pracownik, jak i pracodawca powinni wskazać w swoich oświadczeniach **przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy**, a pracodawca

powinien ponadto **umieścić w nim pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.**

### **Ochrona przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę**

Przepisy prawa pracy w stosunku do ściśle określonych kategorii pracowników zakazują pracodawcy wypowiedzania lub rozwiązywania umów o pracę.

Zgodnie z przepisami pracodawca **nie może wypowiedzieć** umowy o pracę:

- w czasie urlopu pracownika, bez względu na jego rodzaj,
- w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy (np. choroby), jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.
- Pracodawca **nie może wypowiedzieć ani rozwiązać** umowy o pracę:
  - w okresie ciąży pracownicy, a także w okresach przebywania na wszystkich urloпах związanych z rodzicielstwem. Dotyczy to również pracowników-ojców, także adopcyjnych i wychowujących dziecko w okresie przebywania przez nich na wszystkich urloпах związanych z rodzicielstwem,
  - w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego do dnia zakończenia tego urlopu,
  - w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy,
  - pracownikowi powołanemu do czynnej służby wojskowej w okresie między dniem doręczenia karty powołania do czynnej służby wojskowej do momentu kiedy skończy służbę i wróci do pracy.

W okresie ciąży umowa o pracę, która uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesięcy ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Dotyczy to umowy zawartej na czas określony albo na okres próbny przekraczający 1 miesiąc. Ochrona nie obejmuje kobiet zatrudnionych na zastępstwo.

**Ochrona przed wypowiedzeniem** umowy o pracę przysługuje również młodocianemu w okresie przygotowania zawodowego. Przepis art. 196 Kodeksu pracy zawiera zamknięty katalog przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę zawartej w celu przygotowania zawodowego.

Powyższe **zakazy nie obowiązują** pracodawcy w razie ogłoszenia jego upadłości lub likwidacji firmy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

### **B. Wygaśnięcie umowy**

**Stosunek pracy wygasa** w szczególności w przypadku:

- śmierci pracownika,
- śmierci pracodawcy, którego pracownik nie wykonywał pracy w zakładzie pracy (dotyczy to np. śmierci osoby, która zatrudniała pracownika do zaspokajania jej potrzeb osobistych i/lub rodzinnych) albo który nie był przedsiębiorcą wpisanym do CEIDG, a zakład pracy nie został przejęty w drodze dziedziczenia,
- upływu 30 dni od dnia śmierci pracodawcy – przedsiębiorcy wpisanego do CEIDG, który nie ustanowił zarządu sukcesyjnego z chwilą jego śmierci,
- wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządcy sukcesyjnego, tj. 2 miesięcy od dnia śmierci pracodawcy – przedsiębiorcy wpisanego do CEIDG w przypadku uprzedniego zawarcia pisemnego porozumienia co do kontynuacji stosunku pracy,
- wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego,
- upływu 3-miesięcznej nieobecności w pracy pracownika z powodu tymczasowego aresztowania,
- niezgłoszenia się pracownika do pracy w ciągu 30 dni po odbyciu czynnej służby wojskowej.

Jeżeli pracodawca omyłkowo uzna, że stosunek pracy wygasł, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy **w ciągu 21 dni** od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

#### **1.8. Obowiązek wydania świadectwa pracy**

Pracodawca niezwłocznie po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy ma obowiązek, niezależnie od jakichkolwiek okoliczności – w tym np. rozliczenia finansowego, wydać pracownikowi świadectwo pracy.

**Świadectwo pracy powinno zawierać dane dotyczące:**

- okresu i rodzaju wykonywanej pracy,
- zajmowanych stanowisk,
- trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy (ze wskazaniem podstawy prawnej),
- innych informacji niezbędnych do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, dotyczących:
  - wymiaru czasu pracy pracownika,
  - urlopu wypoczynkowego wykorzystanego przez pracownika w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy,



- wykorzystania dodatkowego urlopu albo innego uprawnienia lub świadczenia, przewidzianego przepisami prawa pracy,
- należności ze stosunku pracy uznanych i niezaspokojonych przez pracodawcę do dnia ustania stosunku pracy, z powodu braku środków finansowych,
- okresu korzystania z urlopu bezpłatnego i podstawy prawnej jego udzielenia,
- wykorzystanego urlopu wychowawczego,
- liczby dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe w roku, w którym ustał stosunek pracy,
- wykorzystania zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem w wieku do lat 14,
- okresu, za który pracownikowi przysługuje odszkodowanie w związku ze skróceniem okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- okresu odbytej czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych,
- okresu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze,
- okresów nieskładkowych, uwzględnianych przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty, np. zasiłków chorobowych lub opiekuńczych.

Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o ewentualnym zajęciu wynagrodzenia za pracę.

**Na żądanie pracownika** w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Od 1 stycznia 2017 r. zniesiono obowiązek wydawania pracownikom świadectw pracy w przypadku zatrudnienia pracowników na podstawie umów terminowych u tego samego pracodawcy zawartych w okresie 2 lat, poczynając od zawarcia pierwszej z nich. Zgodnie z obowiązującymi regulacjami w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi lub osobie przez niego upoważnionej świadectwo pracy jedynie wówczas, gdy nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Wydane w ten sposób świadectwo pracy powinno dotyczyć okresu bądź okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.

W przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy pracodawca jest zobowiązany do wydania pracownikowi świadectwa pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Wniosek ten może być złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy obejmującego

poprzednie okresy zatrudnienia albo wszystkich okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. W takiej sytuacji pracodawca jest zobowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

Pracodawca ma obowiązek wydać świadectwo pracy w ostatnim dniu trwania umowy. Może je wydać bezpośrednio pracownikowi albo osobie pisemnie przez niego upoważnionej. Jeżeli nie jest to możliwe, powinien je doręczyć za pośrednictwem poczty albo w inny sposób, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy.

Pracownik, który otrzymał świadectwo pracy z błędnymi informacjami, może **w ciągu 7 dni** od jego otrzymania wystąpić do pracodawcy o jego sprostowanie. W sytuacji, gdy pracodawca odmawia sprostowania tego świadectwa, pracownik może **w ciągu kolejnych 7 dni** wystąpić z takim żądaniem do sądu pracy.

Jeżeli z powodu niewydania w terminie lub wydania niekompletnego świadectwa pracy, doznałeś szkody, masz prawo do odszkodowania.

Przysługujące Ci **odszkodowanie** jest równe wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni. Odszkodowanie to oblicza się według zasad stosowanych przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (patrz pkt 4.1.11).

## 2. Wynagrodzenie za pracę

### 2.1. Składniki wynagrodzenia za pracę

**Wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem, które pracodawca jest zobowiązany wypłacać pracownikowi okresowo w zamian za wykonywaną pracę.**

W skład każdego wynagrodzenia za pracę, bez względu na obowiązujący u danego pracodawcy system wynagradzania, zawsze wchodzi wynagrodzenie zasadnicze. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego wynika z przyjętego u danego pracodawcy systemu wynagradzania: czasowego, akordowego lub prowizyjnego.

- **W czasowym systemie wynagradzania**, wynagrodzenie jest wyliczane według czasu trwania pracy, np. godziny, dnia, miesiąca.
- **W akordowym systemie wynagradzania**, wysokość wynagrodzenia zależy od ilości wykonanej pracy, np. 50 gr za złożenie jednego długopisu.
- **W prowizyjnym systemie wynagradzania**, wynagrodzenie jest procentem od wartości dokonanych przez pracownika transakcji lub sprzedanego towaru itd., np. 1% prowizji od miesięcznego utargu w sklepie.