

ROZDZIAŁ I.

OGÓLNE INFORMACJE DOTYCZĄCE ZAWIERANIA UMÓW O PRACĘ

Stosunek pracy zostaje nawiązany w wyniku zgodnego oświadczenia woli obu stron tego stosunku prawnego, tj. pracodawcy i pracownika. Każda umowa, bez względu na swoją nazwę, jeżeli zawiera cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, jest umową o pracę (art. 22 § 1¹ Kodeksu pracy). Elementy cechujące umowę o pracę to:

- stałe miejsce pracy,
- stałe godziny pracy,
- osobiste świadczenie pracy,
- wykonywanie pracy w podporządkowaniu i na ryzyko pracodawcy,
- wynagrodzenie w pieniądzu przysługujące za wykonaną pracę.

Umowę o pracę zawiera się na piśmie (art. 29 § 2 Kodeksu pracy). Jeżeli umowa o pracę nie zostanie zawarta na piśmie, pracodawca powinien najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez pracownika pracy potwierdzić mu na piśmie ustalenia dotyczące stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Pracodawca sporządza umowę o pracę co najmniej w dwóch egzemplarzach, z których jeden doręcza pracownikowi, a drugi włącza do części B jego akt osobowych.

Postanowienia umowy o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Takie postanowienia są z mocy prawa nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (art. 18 Kodeksu pracy).

Każda umowa o pracę powinna zawierać określone elementy. Można je podzielić na obowiązkowe oraz nieobowiązkowe.

Elementy umowy o pracę

Obowiązkowe elementy umowy o pracę	Nieobowiązkowe elementy umowy o pracę
<ul style="list-style-type: none"> ■ strony umowy o pracę, ■ rodzaj umowy o pracę, ■ data zawarcia umowy o pracę, ■ warunki pracy i płacy takie jak: <ul style="list-style-type: none"> – rodzaj pracy, – miejsce wykonywania pracy, – wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, – wymiar czasu pracy, – termin rozpoczęcia pracy, ■ limit godzin ponadwymiarowych (dotyczy to tylko umów zawartych na niepełny etat), ■ system czasu pracy (dotyczy to tylko systemu weekendowego i systemu skróconego tygodnia pracy), ■ od 22 lutego 2016 r. przyczyny uzasadniające podpisanie umowy na czas określony w sytuacji, gdy jest ona zawierana na okres przekraczający 33 miesiące lub jest 4. umową tego rodzaju zawieraną z tym samym pracownikiem (dotyczy to umów o pracę zawieranych na czas określony na zastępstwo, na czas kadencji, przy pracy dorywczej lub sezonowej, a także w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa, ■ przydzielenie samochodu służbowego, ■ przyznanie dodatkowych świadczeń, np. dodatkowego urlopu wypoczynkowego

Brak oznaczenia niektórych elementów powoduje nieważność umowy. Umowa o pracę jest nieważna, jeżeli nie zawarto w niej stron umowy i rodzaju pracy. Brak pozostałych elementów powoduje ich domniemanie na podstawie ogólnych przepisów prawa pracy. Umowa o pracę powinna być podpisana przez obie strony własnoręcznym podpisem. Nie można podpisywać umowy jedynie parafą. Umowa podpisana parafą będzie nieważna. W takim przypadku do nawiązania stosunku pracy dojdzie przez samo dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy. Umowa zostanie wówczas nawiązana w sposób dorozumiany na podstawie treści nieważnej umowy.

1. Określenie stron umowy o pracę

Umowę o pracę zawierają pracodawca i pracownik. Pracodawcą może być jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników (art. 3 Kodeksu pracy). Określenie pracodawcy w umowie o pracę będzie więc polegało na wskazaniu nazwy i adresu firmy lub na wskazaniu imienia i nazwiska oraz adresu pracodawcy. Umowę o pracę może zawrzeć w imieniu pracodawcy osoba uprawniona do jego reprezentacji wobec pracowników w zakresie dokonywania czynności z prawa pracy. Zatem umowa o pracę powinna być podpisana przez organ lub osobę uprawnioną do składania oświadczeń woli i podpisywania dokumentów w imieniu pracodawcy. Informację, kto jest takim organem lub osobą, zawiera akt o utworzeniu pracodawcy lub pełnomocnictwo.

PRZYKŁAD

Pracownik zostaje zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu sp. z o.o. Spółka nie ma oprócz niego innych członków zarządu. W takim przypadku do podpisania umowy o pracę z prezesem zarządu będzie upoważniona rada nadzorcza lub pełnomocnik powołany uchwałą zgromadzenia wspólników spółki.

Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (art. 2 Kodeksu pracy). Określając w umowie o pracę pracownika jako jej stronę, należy podać jego imię i nazwisko oraz miejsce zamieszkania.

2. Rodzaj umowy o pracę

Wybór rodzaju umowy o pracę zależy najczęściej od tego, jakiego pracownika zatrudniamy (np. czy jest to wysokiej klasy specjalista poszukiwany na rynku pracy, czy pracownik rozpoczynający swoją karierę zawodową) oraz na jak długo potrzebujemy danego pracownika.

Obecnie umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności (art. 25 § 1 Kodeksu pracy). Każda z tych umów może być poprzedzona umową zawartą na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy.

Warunki wyboru odpowiedniego rodzaju umowy o pracę

Rodzaj umowy	Warunki wyboru
1	2
Na okres próbny	Umowa ta ma na celu sprawdzenie umiejętności pracownika. Również pracownik ma możliwość sprawdzenia, jak sobie radzi w nowym miejscu pracy.
Na czas określony	Umowa ta jest zawierana, jeżeli pracownik jest potrzebny tylko na pewien okres, który można z góry przewidzieć. Jej zawarcie może wynikać z okresowego charakteru prac, do których zostaje zatrudniony pracownik.

1	2
Na zastępstwo	Umowa ta jest zawierana w celu zastępstwa innego pracownika na czas jego usprawiedliwionej nieobecności.
Na czas wykonania określonej pracy	Umowa ta jest zawiera w celu wykonania danego rodzaju pracy wówczas, gdy nie można przewidzieć dokładnie terminu zakończenia tych prac, np. na czas budowy osiedla X.
Na czas nieokreślony	Umowa ta jest zawierana, gdy pracodawca zatrudnia sprawdzonego pracownika do prac, które nie uzasadniają zawarcia umowy terminowej.

3. Zmiany w rodzajach umów o pracę

Nowe przepisy, które zaczną obowiązywać od 22 lutego 2016 r., zmieniają katalog umów o pracę. Z Kodeksu pracy zostanie usunięta umowa zawierana na czas wykonania określonej pracy. Warto podkreślić, że zarówno orzecznictwo, jak i doktryna nie kwestionowały przydatności tego rodzaju umowy. Ze swojego założenia była ona zawierana na czas niezbędny do wykonania umówionego zadania, którego terminu realizacji nie można było z góry przewidzieć. Jednak w ocenie ustawodawcy w obecnej sytuacji nie ma uzasadnienia dla dalszego utrzymywania w prawie pracy umowy zawieranej na czas określonej pracy jako odrębnej kategorii umowy. Przemawia za tym sporadyczność stosowania tego typu umów. Ponadto wskazuje się, że umowa na czas wykonania określonej pracy rozwiązuje się z dniem zakończenia wykonania umówionej pracy, bez wcześniejszej możliwości jej wypowiedzenia. Wśród powodów odejścia od umowy zawieranej w celu wykonania określonej pracy wymienia się również problemy z klasyfikacją prac, do jakich ten rodzaj umowy mógłby mieć zastosowanie. Przesłanką odejścia od umowy zawieranej na czas wykonania określonej pracy jest również argument, że w celu wykonania wszystkich rodzajów prac możliwe jest zatrudnienie pracownika z wykorzystaniem jednej z trzech pozostałych umów o pracę. Dodatkowo podnosi się, że dotychczasowy kształt regulacji dotyczącej umowy o pracę w celu wykonania określonej pracy ma prawo budzić obawy co do jej zgodności z przepisami unijnymi. Przejawem tego jest np. brak przepisów ograniczających wielokrotne zawieranie tego rodzaju umów przez te same strony.

Natomiast oprócz umów na czas określony i nieokreślony pozostawiono możliwość zawierania umów na czas określony w ramach zastępstwa nieobecnego pracownika w związku z jego usprawiedliwioną nieobecnością w pracy.

Rodzaje umów o pracę po zmianach przepisów
■ umowa na okres próbny
■ umowa na czas określony (w tym umowa na zastępstwo)
■ umowa na czas nieokreślony

► Zapamiętaj!!!

1. Od 22 lutego 2016 r. pracodawcy nie będą mogli zawierać umów na czas wykonania określonej pracy.
2. Po zmianach przepisów nadal będzie można zawierać umowy na zastępstwo, które są rodzajem umowy na czas określony.