

# **WARUNKACH ŚWIADCZENIA PRACY**

# UMOWA O PRACĘ

PRZEZ NAWIĄZANIE STOSUNKU PRACY PRACOWNIK ZOBOWIĄDUJE SIĘ DO WYKONYWANIA PRACY OKREŚLONEGO RODZAJU NA RZECZ PRACODAWCY I POD JEGO KIEROWNICTWEM ORAZ W MIEJSCU I CZASIE WYZNACZONYM PRZEZ PRACODAWCĘ, A PRACODAWCA DO ZATRUDNIANIA PRACOWNIKA ZA WYNAGRODZENIEM.

# RODZAJE UMÓW O PRACĘ

## UMOWA NA OKRES PRÓBNY

UMOWĘ O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY, NIEPRZEKRACZAJĄCY 3 MIESIĘCY, ZAWIERA SIĘ W CELU SPRAWDZENIA KWALIFIKACJI PRACOWNIKA I MOŻLIWOŚCI JEGO ZATRUDNIENIA W CELU WYKONYWANIA OKREŚLONEGO RODZAJU PRACY. PONOWNE ZAWARCIE UMOWY O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY Z TYM SAMYM PRACOWNIKIEM JEST MOŻLIWE: JEŻELI PRACOWNIK MA BYĆ ZATRUDNIONY W CELU WYKONYWANIA INNEGO RODZAJU PRACY LUB PO UPŁYWIE CO NAJMNIJ 3 LAT OD DNIA ROZWIĄZANIA LUB WYGAŚNIĘCIA POPRZEDNIEJ UMOWY O PRACĘ, JEŻELI PRACOWNIK MA BYĆ ZATRUDNIONY W CELU WYKONYWANIA TEGO SAMEGO RODZAJU PRACY; W TYM PRZYPADKU DOPUSZCZALNE JEST JEDNOKROTNE PONOWNE ZAWARCIE UMOWY NA OKRES PRÓBNY.

# UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

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. JEŻELI OKRES ZATRUDNIENIA NA  
PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY JEST DŁUŻSZY NIŻ 33 MIESIĄCE, LUB JEŻELI LICZBA  
ZAWARTYCH UMÓW JEST WIĘKSZA NIŻ TRZY, UWAŻA SIĘ, ŻE PRACOWNIK, ODPOWIEDNIO OD DNIA  
NASTĘPUJĄCEGO PO UPŁYWIE OKRESU, 33 MIESIĘCY LUB OD DNIA ZAWARCIA CZWARTEJ UMOWY O PRACĘ  
NA CZAS OKREŚLONY, JEST ZATRUDNIONY NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ NA CZAS NIEOKREŚLONY.

# **INACZEJ JEST W PRZYPADKU UMÓW O PRACĘ ZAWARTYCH NA CZAS OKREŚLONY :**

- **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.**

# UMOWA NA CZAS NIEOKREŚLONY

UMOWA O PRACĘ NA CZAS NIEOKREŚLONY JEST NAJKORZYSTNIEJSZA DLA PRACOWNIKA,  
PONIEWAŻ DAJE MU NAJDALEJ IDĄCĄ OCHRONĘ TRWAŁOŚCI STOSUNKU PRACY.

UMOWA O PRACĘ MOŻE BYĆ CO PRAWDA ROZWIĄZANA ZA WYPOWIEDZENIEM, JEDNAK  
WYPOWIEDZENIE TAKIEJ UMOWY MUSI ZOSTAĆ PRZEZ PRACODAWCĄ UZASADNIONE.  
JEŚLI U PRACODAWCY DZIAŁAJĄ ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE TO PONADTO PRACODAWCA  
MOŻLIWOŚĆ ROZWIĄZANIA Z PRACOWNIKIEM UMOWY NA CZAS NIEOKREŚLONY MUSI ZE  
ZWIĄZKAMI SKONSULTOWAĆ.

# CO ZAWIERA UMOWA O PRACĘ ?

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.

# 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



# OKRES 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 NIEOKREŚLONY I UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS 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.**

# **ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA**

**PRACODAWCA MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA Z WINY  
PRACOWNIKA W RAZIE:**

- **CIEŻKIEGO NARUSZENIA PRZEZ PRACOWNIKA PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW  
PRACOWNICZYCH**
- **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**
- **ZAWINIONEJ PRZEZ PRACOWNIKA UTRATY UPRAWNIEŃ KONIECZNYCH DO  
WYKONYWANIA PRACY NA ZAJMOWANYM STANOWISKU**

## **PRACODAWCA MOŻE ROZWIĄZAĆ UMOWĘ O PRACĘ BEZ WYPOWIEDZENIA:**

- JEŻELI NIEZDOLNOŚĆ PRACOWNIKA DO PRACY WSKUTEK CHOROBY TRWA:
  - A) DŁUŻEJ NIŻ 3 MIESIĄCE - GDY PRACOWNIK BYŁ ZATRUDNIONY U DANEGO PRACODAWCY KRÓCEJ NIŻ 6 MIESIĘCY
  - B) 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 CHOROBA ZAWODOWĄ
- W RAZIE USPRAWIEDLIWIONEJ NIEOBECNOŚCI PRACOWNIKA W PRACY Z INNYCH PRZYCZYŃ TRWAJĄCEJ DŁUŻEJ NIŻ 1 MIESIĄC

# UMOWA ZLECENIE

UREGULOWANA W KODEKSIE CYWILNYM. Z UWAGI NA FAKT, ŻE DO TEJ UMOWY NIE MAJĄ ZASTOSOWANIA PRZEPISY KODEKSU PRACY, OSOBIE WYKONUJĄCEJ ZLECENIE PRZYSŁUGUJĄ TYLKO TAKIE PRAWA, JAKIE BEZPOŚREDNIO WYNIKAJĄ Z TREŚCI UMOWY. JEDNAK PRACODAWCA KORZYSTAJĄCY Z USŁUG ŚWIADCZONYCH NA PODSTAWIE UMÓW CYWILNOPRAWNYCH JEST ZOBOWIĄZANY DO ZAPEWNIENIA WŁAŚCIWEJ OCHRONY ZLECENIOBIORCOM. RODZAJ UMOWY NIE ZWALNIA BOWIEM OD OBOWIĄZKU ZAGWARANTOWANIA BEZPIECZNYCH I HIGIENICZNYCH WARUNKÓW PRACY TAK WOBEC PRACOWNIKÓW, JAK I ZLECENIOBIORCÓW. PRZEZ UMOWĘ ZLECENIE PRZYJMUJĄCY ZLECENIE ZOBOWIĄZUJE SIĘ DO DOKONANIA OKREŚLONEJ CZYNNOŚCI PRAWNEJ DLA DAJĄCEGO ZLECENIE. W UMOWIE ZLECENIA WAŻNY JEST FAKT WYKONYWANIA PRACY NA RZECZ ZLECENIODAWCY, KTÓRA NIEKONIECZNIE BĘDZIE PROWADZIĆ DO OKREŚLONEGO REZULTATU. UMOWA ZLECENIE POWINNA BYĆ ZAWARTA NA PIŚMIE I PODPISANA PRZEZ OBYDWIE STRONY - ZLECENIOBIORCĘ I ZLECENIODAWCĘ.

**UMOWA ZLECENIE NIE CHRONI INTERESÓW PRACOWNIKA. Z PUNKTU WIDZENIA PRZEDSIĘBIORCY JEST ONA DLA NIEGO BARDZIEJ KORZYSTNA, PONIEWAŻ NIE MA ON PRAKTYCZNIE ŻADNYCH DALSZYCH ZOBOWIĄZAŃ WOBEC ZLECENIOBIORCY I MOŻE ZREZYGNOWAĆ Z JEGO PRACY Z DNIA NA DZIEŃ. ZLECENIODAWCA POWINIEN JEDNAK PAMIĘTAĆ, IŻ AKURAT TO PRAWO PRZYSŁUGUJE TAKŻE ZLECENIOBIORCY, KTÓRY MOŻE W TRYBIE NATYCHMIASTOWYM ODEJŚĆ Z FIRMY, JEŻELI W UMOWIE NIE ZOSTAŁA UREGULOWANA KWESTIA OKRESU WYPOWIEDZENIA.**

# UMOWA O DZIEŁO

UMOWA O DZIEŁO ZAWIERANA JEST POMIĘDZY ZLECAJĄCYM DZIEŁO I PRZYJMUJĄCYM ZLECENIE. PRZYJMUJĄCY ZLECENIE ZOBOWIĄDUJE SIĘ DO WYKONANIA OZNACZONEGO DZIEŁA, NATOMIAST ZLECAJĄCY DO ZAPŁATY OKREŚLONEGO W UMOWIE WYNAGRODZENIA. PRZEDMIOTEM UMOWY O DZIEŁO MUSZĄ BYĆ CZYNNOŚCI DAJĄCE KONKRETNY, NAMACALNY REZULTAT - ZARÓWNO MATERIALNE, NP. WYKONANIE STOŁU CZY KRZESEŁ, JAK I NIEMATERIALNE, NP. ZAPROJEKTOWANIE STRONY INTERNETOWEJ. TAK WIĘC PRZEDMIOTEM UMOWY O DZIEŁO MOŻE BYĆ WYTWORZENIE PRZEDMIOTÓW BĄDŹ ICH PRZEROBIECIE, A TAKŻE NAPRAWA PRZEDMIOTÓW JUŻ ISTNIEJĄCYCH. BRAK ODPROWADZANIA SKŁADEK NA UBEZPIECZENIE – Z TYTUŁU UMOWY O DZIEŁO NIE MOŻNA UBEZPIECZYĆ SIĘ DOBROWOLNIE. ZERWANIE UMOWY O DZIEŁO MOŻE NASTĄPIĆ TYLKO W PRZYPADKACH WSKAZANYCH W KODEKSIE CYWILNYM. ZAMAWIAJĄCY MOŻE Odstąpić od umowy gdy np. wykonawca działa opóźnia się z rozpoczęciem pracy lub jego wykonaniem, gdy kosztorys uległ zmianie, wadliwe lub sprzeczne z umową wykonanie.

•

# TELEPRACA

- **JEDNA Z ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA**
- **UMOŻLIWIA DOPASOWANIE CZASU PRACY DO INDYWIDUALNEGO RYTMU PRACOWNIKA LUB POTRZEB JEGO RODZINY - ATRAKCYJNE ZWŁASZCZA DLA KOBIET WYCHOWUJĄCYCH DZIECI - DAJE MOŻLIWOŚĆ ŁATWIEJSZEGO POŁĄCZENIA ŻYCIA RODZINNEGO I ZAWODOWEGO**
- **TELEPRACA DOMOWA - FORMA ZATRUDNIENIA KORZYSTNA DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH (NALEŻY JEDNAK PAMIĘTAĆ, ŻE URZĄDZENIE MIEJSCA PRACY W DOMU MOŻE PROWADZIĆ DO IZOLACJI). OSZCZĘDNOŚĆ – Z UWAGI NA BRAK KONIECZNOŚCI CODZIENNYCH DOJAZDÓW DO MIEJSCA ZATRUDNIENIA**
- **TELEPRACA PRZEMIENNA - ŚWIADCZENIE PRACY CZĘŚCIOWO W ZAKŁADZIE PRACY, A CZĘŚCIOWO W INNYM MIEJSCU ODDZIELONYM OD NIEGO PRZESTRZENNIE – OSZCZĘDNOŚĆ DLA PRACODAWCY – MOŻLIWOŚĆ DZIELENIA MIEJSC PRACY, CZYLI UTWORZENIE MNIEJSZEJ LICZBY STANOWISK W ZAKŁADZIE PRACY NIŻ OGÓLNA LICZBA PRACOWNIKÓW**
- **WYRÓŻNIA SIĘ DODATKOWO TELEPRACĘ MOBILNĄ - WYKONYWANIE PRACY W RÓŻNYCH MIEJSCACH, Z DAŁĄ OD SIEDZIBY FIRMY I DOMU TELEPRACO WNIKA ORAZ TELEPRACĘ W BIURACH SĄSIEDZKICH, SATELICKICH, TELECENTRACH**



# SAMOZATRUDNIENIE

- ŚWIADCZENIE PRACY W RAMACH PROWADZONEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ - OSOBA ZAKŁADA WŁASNĄ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ I JAKO JEDNOOSOBOWY PRZEDSIĘBIORCA WYNAJMUJE SWOJĄ PRACĘ NA RYNKU PRACY
  - PRZEDSIĘBIORCA SAM OPŁACA PODATEK DOCHODOWY ORAZ SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE ORAZ ZDROWOTNE, A W PRZYPADKU, GDY KOSZTY WYKONANIA PRACY PRZEKROCZĄ UZGODNIONĄ W UMOWIE Z ZAMAWIAJĄCYM ZAPŁATĘ, SAM PONOSI STRATĘ

# PRZYDATNE LINKI

- [KODEKS PRACY 2018](#)
- [OCHRONA ROSZCZEŃ PRACOWNICZYCH](#)
- [PRACA ZA GRANICĄ](#)
- [PROGRAM „ZWIEDZAJ I PRACUJ”](#)
- [SŁUŻBA ZASTĘPCZA](#)
- [WWW.ARTYKULY.KADROWEJ.PL](#)
- [WWW.MONITORPRAWAPRACY.PL](#)
- [WWW.WZORY-UMOW.PL](#)

# PODSTAWA PRAWNA

- **KODEKS PRACY : USTAWA Z DNIA 26 CZERWCA 1974 R. (Z PÓŹNIEJSZYMI ZMIANAMI)**
- **KODEKS CYWILNY : USTAWA Z DNIA Z DNIA 23 KWIETNIA 1964 R.**