

Uwaga!

Umowy zlecenia i o dzieło nie są umowami o pracę, a więc podpisując je, nie stajesz się pracownikiem i nie masz praw opisanych w tej ulotce.

Pracując na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, **nie jesteś podporządkowany** zleceniodawcy ani osobie, która zamawia dzieło, a co za tym idzie, **nie masz obowiązku stosować się do ich poleceń**.

Umowa o dzieło jest umową rezultatu: ważny jest rezultat Twojej pracy, czyli to, żebyś wykonał dzieło zgodnie z zawartą umową.

Umowa zlecenia jest, tak jak umowa o pracę, umową starannego działania: nie jest ważny rezultat Twojej pracy, lecz to, żebyś powierzone Ci zadania wykonywał sumiennie, rzetelnie i starannie.

Chcesz wiedzieć więcej?
Odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl

Koordynator kampanii:

Krajowy Punkt Centralny Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia

Partnerzy kampanii:

CIOP - PIB, ZRP, ODP, ZUS, PFRON



PIERWSZA UMOWA O PRACĘ



Zdjęcie na okładce wykonano w ASO Polski w Warszawie

MŁODZI PRACOWNICY
- bezpieczny start

Umowa o pracę musi zawierać:

- 👉 określenia umawiających się stron (dane Twoje i pracodawcy),
- 👉 wskazanie rodzaju umowy o pracę (np. na czas określony),
- 👉 datę zawarcia umowy,
- 👉 określenie rodzaju pracy (np. stanowisko),
- 👉 miejsce wykonywania pracy,
- 👉 wysokość Twojej pensji – kwotę brutto (w 2006 r. pensja minimalna wynosi 899,10 zł),
- 👉 wymiar czasu pracy (np. pełen etat, 1/2 lub 3/4 etatu),
- 👉 datę rozpoczęcia pracy.

Ważne!

Umowa i każda jej zmiana powinny być zawarte w formie pisemnej.

Pracodawca, kiedy Cię zwalnia, musi:

wydać Ci niezwłocznie świadectwo pracy

i nie może tego uzależnić od Twojego wcześniejszego rozliczenia się z nim,

rozliczyć przysługujący Ci urlop wypoczynkowy

to znaczy udzielić go, a gdy jest to niemożliwe – wypłacić ekwiwalent pieniężny,

udzielić Ci dni wolnych

na poszukiwanie pracy:

- 👉 2 dni robocze – gdy masz 2-tygodniowy lub miesięczny okres wypowiedzenia,
- 👉 3 dni robocze – gdy masz 3-miesięczny okres wypowiedzenia.

Ważne!

Jeśli sam się zwalniasz, nie przysługują Ci dni wolne na poszukiwanie pracy.

Kiedy prawo Cię chroni?

Pracodawca nie może wypowiedzieć Ci umowy o pracę:

- 👉 w czasie urlopu (np. wypoczynkowego lub bezpłatnego),
- 👉 w czasie usprawiedliwionej nieobecności, przed upływem okresu, po którym pracodawca może Cię zwolnić bez wypowiedzenia (w czasie zwolnienia lekarskiego są to pierwsze 182 dni takiego zwolnienia),
- 👉 w okresie ciąży – nie dotyczy to jednak umowy na okres próbny nieprzekraczający jednego miesiąca,
- 👉 od dnia złożenia wniosku o urlop wychowawczy do dnia zakończenia tego urlopu.



Podpisując umowę, pamiętaj, że:

- 👉 zanim podpiszesz umowę o pracę, musisz dokładnie zapoznać się z treścią tej umowy,
- 👉 powinieneś otrzymać egzemplarz podpisanej umowy,
- 👉 jeżeli umowa została zawarta ustnie, pracodawca musi najpóźniej w pierwszym dniu Twojej pracy potwierdzić na piśmie rodzaj umowy i warunki zatrudnienia,
- 👉 jeżeli umowa nie określa daty rozpoczęcia pracy, stosunek pracy trwa od dnia podpisania tej umowy.



Rodzaje umów o pracę

Umowa na okres próbny

może być zawarta tylko raz z danym pracodawcą na danym stanowisku pracy, na max. 3 miesiące.

Umowa na czas określony

zawarta na z góry określony czas, nawet na kilka lat.

Umowa na zastępstwo

zawierana na czas nieobecności w pracy innego pracownika (np. z powodu urlopu wychowawczego).

Umowa na czas wykonania określonej pracy

zawierana na czas wykonania określonej pracy (np. budowy, remontu określonego obiektu) bez podania terminu jej zakończenia.




Umowa na czas nieokreślony

zawierana bezterminowo; najbardziej trwałą – może być rozwiązana przez pracodawcę, tylko gdy poda on uzasadnioną przyczynę jej rozwiązania.

Okres wypowiedzenia umowy

Obowiązujące Cię długości okresów wypowiedzenia to:

przy umowie na okres próbny:

-  3 dni robocze - gdy długość umowy nie przekracza 2 tygodni,
-  1 tydzień - gdy umowa jest dłuższa niż 2 tygodnie
-  2 tygodnie - gdy umowa jest zawarta na 3 miesiące;




przy umowie na czas określony powyżej 6 miesięcy

-  2 tygodnie;

przy umowie na zastępstwo:

-  3 dni robocze;

przy umowie na czas nieokreślony:

-  2 tygodnie - gdy pracujesz u tego samego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
-  1 miesiąc - gdy pracujesz u tego samego pracodawcy 6 miesięcy lub dłużej,
-  3 miesiące - gdy pracujesz u tego samego pracodawcy 3 lata lub dłużej.

Jak rozwiązać umowę?

Każdą umowę o pracę możesz **rozwiązać za porozumieniem stron**, jeśli pracodawca się na to zgodzi, czyli zawierając z pracodawcą pisemną umowę określającą termin i warunki jej zakończenia.

Umowy na okres próbny, na zastępstwo i na czas nieokreślony możesz **wypowiedzieć**, czyli złożyć pracodawcy pismo informujące go o rozwiązaniu umowy, z zachowaniem obowiązującego Cię okresu wypowiedzenia.

Umowę na czas określony możesz wypowiedzieć, pod warunkiem że:

- 🔴 jest ona zawarta na okres dłuższy niż 6 miesięcy,
- 🟡 umowa ta przewiduje możliwość wypowiedzenia.

Uwaga!

Umowy na czas określony krótszy niż 6 miesięcy nie można wypowiedzieć, ale można ją rozwiązać na mocy porozumienia stron.

Obowiązki pracodawcy

Pracodawca najpóźniej 7 dni od zawarcia umowy o pracę musi poinformować Cię na piśmie o:

- 🟡 normach czasu pracy, czyli ile godzin dziennie i tygodniowo będziesz pracował,
- 🔴 jak często będziesz otrzymywał pensję (nie może być wypłacana rzadziej niż 1 raz w miesiącu),
- 🟢 ilości dni przysługującego Ci urlopu,
- 🔵 długości obowiązującego Cię okresu wypowiedzenia,

W regulaminie pracy obowiązującym u pracodawcy znajdziesz informacje o:

- 🟡 godzinach, na które przypada pora nocna,
- 🟢 miejscu, terminie i czasie wypłaty pensji,
- 🔴 sposobie potwierdzania obecności w pracy,
- 🔵 sposobie usprawiedliwiania nieobecności.

Jeżeli pracodawca nie posiada regulaminu pracy, **wszystkie** powyższe informacje powinien przekazać Ci na piśmie najpóźniej 7 dni od zawarcia umowy.

Dwie umowy na czas określony

Nie możesz pracować ciągle na czas określony!

Pracodawca może podpisać z Tobą **tylko dwie kolejne** umowy na czas określony, a trzecia powinna być już umową na czas nieokreślony.

Nakaz ten dotyczy jednak tylko takich kolejnych umów na czas określony, pomiędzy którymi przerwa nie przekracza 1 miesiąca.

Zasada ta nie dotyczy:

- umowy na okres próbny,
- umowy na czas wykonywania określonej pracy,
- umowy na zastępstwo,
- umowy na czas określony zawartej w celu wykonywania prac dorywczych, sezonowych, realizowanych cyklicznie,
- umowy na czas określony pracowników tymczasowych (czyli pracowników zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej).

Uwaga!

Podpisanie aneksu do umowy o pracę przedłużającego czas jej trwania jest zawarciem kolejnej umowy.

Zmiana treści umowy

Jeśli pracodawca chce zmienić treść umowy, może to zrobić na dwa sposoby:

w drodze porozumienia stron

(zmianę warunków umowy mogą zainicjować obie strony, tj. pracodawca i Ty), czyli podpisując aneks do umowy zawierający uzgodnione przez obie strony zmiany warunków oraz termin, od którego zmiany te mają nastąpić;



w drodze tzw. wypowiedzenia zmieniającego

(tylko pracodawca chce zmienić warunki umowy), czyli pisemnej informacji pracodawcy o zmianie warunków pracy lub płacy; zmiana ta nastąpi po upływie okresu wypowiedzenia, jeśli wyrazisz na to zgodę; do połowy okresu wypowiedzenia możesz się nie zgodzić na nowe warunki, ale wtedy Twoja umowa rozwiąże się z upływem okresu wypowiedzenia.