



Czy zawieranie umów o pracę na okres próbny ma jeszcze jakiś sens?

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W


INFOR *lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA

Zmiany do Kodeksu pracy
od 26.04.2023 r.

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

Nowy art. 25 Kp !!!!

§ 1. Umowę o pracę zawiera się na **okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.**

§ 2. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2¹–2³, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

§ 2¹. Strony **mogą** uzgodnić **w umowie o pracę**, że ta przedłuża się o czas urlopu, a także o czas **innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy**, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

3-miesięczna umowa próbna od 1.09 do 30.11:

- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| - 2 dni siła wyższa | - umowa do 2 grudnia |
| - 2 dni urlop na żądanie | - umowa do 4 grudnia |
| - 3 dni chorobowe | - umowa do 7 grudnia |
| - 5 dni urlop opiekuńczy | - umowa do 12 grudnia |

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

§ 2². Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1) **1 miesiąca** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony **krótszy niż 6 miesięcy**;
- 2) **2 miesięcy** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący **co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy**.

Umowa na okres próbny > 1 miesiąc

- 1 tydzień
- 2 tygodnie
- 3 tygodnia
- max 1 miesiąc

Umowa na czas określony

- 5 miesięcy
- 3 miesiące
- 1 miesiąc
- 5 miesięcy i 22 dni
- Nie może być 6 miesięcy !!!

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

§ 2². Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1) **1 miesiąca** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony **krótszy niż 6 miesięcy**;
- 2) **2 miesięcy** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący **co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy**.

Umowa na okres próbny > 2 miesięcy

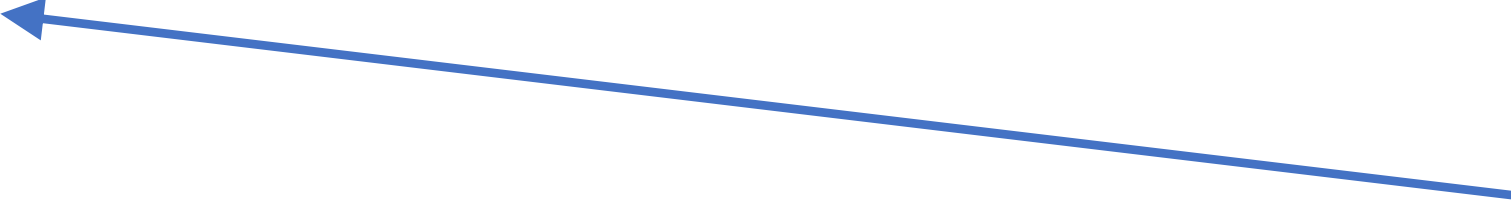
- 1 miesiąc
- 1,5 miesiąca
- 1 miesiąc i 3 tygodnie

Umowa na czas określony

- 6 miesięcy
- 8 miesięcy
- 9 miesięcy
- 10 miesięcy i 22 dni
- 11 miesięcy
- Nie może być 12 miesięcy !!!

Zmiany Kp od 26.04.2023 r.

§ 2². Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1) **1 miesiąca** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony **krótszy niż 6 miesięcy**;
 - 2) **2 miesięcy** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący **co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy**.
- 

§ 2³. Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2², nie więcej jednak niż **o 1 miesiąc**, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.”,

§ 3. 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.

Brak już możliwości ponownego zawarcia umowy próbnej po 3 latach na to samo stanowisko !!!

art. 29

§ 1. Umowa o pracę określa **strony umowy**, **adres siedziby pracodawcy**, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – **adres zamieszkania**, a także **rodzaj umowy**, **datę jej zawarcia** oraz **warunki pracy i płacy**, w szczególności:.....

6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny:

a) czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz,

- **gdy strony tak uzgodnią**, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy jeżeli wystąpią takie nieobecności,
- okres, na który strony **mają zamiar zawrzeć** umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2²,
- lub **postanowienie o wydłużeniu umowy** w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2³;

Umowa na okres próbny 2,5 miesiąca, 3 miesiące

=

konieczność zawarcia 1 rocznej umowy na czas określony!

- 1. Czy to zawsze obligatoryjne?**
- 2. Czy jest sankcja za krótszą umowę okresową?**
- 3. Co jeśli pracownik się nie sprawdzi?**

Nowość !!! art. 29⁴ – ochrona pracownika

- § 3. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę **na okres próbny** za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę było:
 - jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub
 - dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4, lub
 - skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³,

może, w terminie **7 dni** od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej **o wskazanie przyczyny uzasadniającej** to rozwiązanie albo zastosowanie działania.

§ 4. Pracodawca **udziela** pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 3, w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie **7 dni** od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

Korzyści z zawarcia umowy o pracę na okres próbny:

1. Brak konieczności uzasadniania wypowiedzenia umowy.

Wady zawierania umów na okres próbny:

1. Uzależnienie późniejszego okresu trwania umowy na czas określony.
2. Narażenie na roszczenie zatrudnienia pracownika nawet gdy się nie sprawdził.
3. Wątpliwości interpretacyjne co do zasad zawierania tych umów.

Umowy o pracę 2023 na czas określony

1. Czy nie lepiej sprawdzić pracownika pierwszą umową na czas określony na 3 miesiące zamiast umowy na okres próbny?
2. Dowolna długość pierwszej umowy na czas określony do 33 miesięcy.
3. Kolejna umowa na czas określony bez obowiązkowej długości wynikającej z pierwszej umowy.

Zasada 3 umowy i 33 miesiące

Art. 25¹. [Ograniczenia w zawieraniu umów o pracę na czas określony]

§ 1. 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**.

§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

Zasada 3 umowy i 33 miesiące – wyjątki!!

Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 1) w celu **zastępstwa** pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 2) w celu wykonywania pracy o **charakterze dorywczym lub sezonowym**,
 - 3) w celu wykonywania pracy **przez okres kadencji**,
 - 4) 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.

Zasada 3 umowy i 33 miesiące – wyjątki!!

W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1–3, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4, w **umowie określa się ten cel lub okoliczności** tego przypadku, przez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie takiej umowy.

Zasada 3 umowy i 33 miesiące – wyjątki!!

Pracodawca zawiadamia **właściwego okręgowego inspektora pracy**, w formie **pisemnej lub elektronicznej**, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze **wskazaniem przyczyn** zawarcia takiej umowy, w terminie **5 dni roboczych** od dnia jej zawarcia.

Zawarcie umowy o pracę

2. Umowa o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien najpóźniej **przed dopuszczenie pracownika do pracy** potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do **stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków**.

Daty w umowie o pracę !!!!!

art. 29

§ 1. Umowa o pracę określa **strony umowy**, **adres siedziby pracodawcy**, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – **adres zamieszkania**, a także **rodzaj umowy**, **datę jej zawarcia** oraz **warunki pracy i płacy**, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) **miejsce lub miejsca wykonywania pracy**;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) dzień rozpoczęcia pracy;
- 6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny:
 - a) **czas jej trwania lub dzień jej zakończenia** oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy jeżeli wystąpią takie nieobecności,
 - b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2², lub postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2³;
- 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – **czas jej trwania lub dzień jej zakończenia**.

Pracownik już po 6 miesiącach zatrudnienia może wnosić o przekształcenie umowy w umowę na czas nieokreślony – „oszczędzanie” umów na czas określony traci zatem sens!

Nowość !!! art. 29³ – wniosek o zmianę umowy o pracę !!!

§ 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy **co najmniej 6 miesięcy**, może **raz w roku** kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z **wnioskiem**, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę:

- **rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub**
- **o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy w tym polegające na:**
 - **zmianie rodzaju pracy lub**
 - **zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy.**

Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.

Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23(1), a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Nowość !!! art. 29³ – wniosek o zmianę umowy o pracę !!!

§ 2. Pracodawca **powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika**, o którym mowa w § 1,

§ 3. Pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej **odpowiedzi** na wniosek, o którym mowa w § 1, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż **w terminie 1 miesiąca** od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika **o przyczynie odmowy**.

Nowość !!! art. 29³ – wniosek o zmianę umowy o pracę !!!

Przyczyny odmowy uwzględnienia wniosku:

- **Brak zabezpieczenia środków finansowych na dalsze zatrudnienie po umowie na czas określony,**
- **Brak zapewnienia stabilności produkcji związanej ze zmiennym zapotrzebowaniem kontrahentów na produkty, przy wytwarzaniu których pracownik uczestniczy,**
- **Częste nieobecności pracownika w pracy powodujące zaburzenie realizacji terminowych zadań,**
- **Brak gwarancji dalszego zapotrzebowania na czynności aktualnie wykonywane przez pracownika w ramach zajmowanego stanowiska pracy.**

Wniosek i odpowiedź pracodawcy trafia do akt osobowych do części B!

**Trzy krótkie umowy na czas określony
i później umowa na czas nieokreślony
– czy to nie korzystniejsze dla pracodawcy rozwiązanie?**



INFORAKADEMIA

Zapraszamy do zadawania pytań

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W


INFOR *lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA



Czy zawieranie umów o pracę na okres próbny ma jeszcze jakiś sens?

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W



INFOR *lex*
KOMPLEKSOWA
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA