

# Dokumenty kadrowe na koniec roku – wzory wypełnienia

**Aleksander Kuźniar**

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych

# Umowa o pracę

## Zawarcie umowy o pracę

### Art. 29 § 2.

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

**Daty w umowie o pracę !!!!!**

## 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 § 2<sup>1</sup>–2<sup>3</sup>, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy,

**To było – zmiana kosmetyczna**


**Nowości:**

§ 2<sup>1</sup>. 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.

§ 2<sup>2</sup>. 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**.

§ 2<sup>3</sup>. Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2<sup>2</sup>, 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**.

**Znika możliwość ponownego zawarcia umowy próbnej po 3 latach na to samo stanowisko !!!**

**Nowy:**

**Art. 26.** Stosunek pracy nawiązuje się w **dniu** określonym w umowie jako **dzień rozpoczęcia pracy**.

**Art. 26<sup>1</sup>.** § 1. Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się:

- 1) w przypadku określonym w art. 101<sup>1</sup> § 1;
- 2) **jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej.**



**Zakaz konkurencji**

## 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 § 2<sup>2</sup>, lub postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>3</sup>;
- 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – **czas jej trwania lub dzień jej zakończenia**.

## Umowa o pracę powinna ona określać:

- **strony umowy** – oznaczenie pracodawcy, imię i nazwisko pracownika  
**(brak podstaw do wskazywania miejsca zamieszkania!!!!)**
- **adres siedziby pracodawcy** – miejscowość, ul., nr
- **rodzaj zawartej umowy** - umowa na okres próbny, czas określony, czas nieokreślony,
- **datę jej zawarcia** – data umówienia warunków zatrudnienia (pisemnie lub ustnie)
- **rodzaj pracy** – w sposób, który będzie wskazywał bezpośrednio na zawód np. pracownik socjalny lub czynności, które pracownik będzie wykonywał np. sprzątanie pomieszczeń biurowych,



- **miejsce lub miejsca wykonywania pracy** – powinno być skonkretyzowane w sposób zależny od struktury organizacyjnej i specyfiki zakładu pracy oraz rodzaju pracy wykonywanej przez pracownika.

- Może być oznaczone ściśle np. adresem pracodawcy lub wydzielonej jego jednostki organizacyjnej.
- Może być również określone poprzez podanie jednostki organizacyjnej podziału kraju czy miasta.
- W przypadku kilku miejsc wykonywania pracy należy wskazać wszystkie miejsca.

### **Błędnie wskazane miejsca wykonywania pracy:**

- Siedziba pracodawcy oraz podległe oddziały,
- Teren działania pracodawcy,
- Zbyt szeroko ustalony obszar działania

**- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia** – wskazanie wszystkich stałych składników wynagrodzenia (płaca zasadnicza, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy)

**Mają być wymienione wszystkie stałe składniki wynagrodzenia !!!!!**

**- Nie ma to nic wspólnego z tym czy wchodzi one do kwoty minimalnego wynagrodzenia czy nie! (art. 6 ust. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę)**

**- zapis „minimalne zgodnie z obowiązującymi przepisami” – czy to prawidłowe?**

**Czy dodatek funkcyjny i stażowy muszą być wymieniane jako składniki w umowie o pracę?**

**Czy wskazanie: dodatek stażowy np. 6% jest prawidłowe?**

- **wymiar czasu pracy**- pełny, niepełny (ułamek, procent, godziny)  
(poniedziałek i wtorek po 8 godzin, 120 godzin w miesiącu) – jak obliczyć urlop??

-Rozkład czasu pracy dla części etatu

- **dzień rozpoczęcia pracy** – poprzez wskazanie daty kalendarzowej  
(Art. 26 Kp.) – to data nawiązania stosunku pracy!

- **w przypadku umowy o pracę na czas określony** – czas jej trwania  
lub dzień jej zakończenia.

- Czas trwania – 1 rok, czas usprawiedliwionej nieobecności
- Dzień zakończenia np. 31.12.2023 r.

## 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 § 2<sup>2</sup> (1 lub 2 miesiące) lub postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>3</sup>;

- **inne postanowienia obligatoryjne** – art. 151 § 5

- **inne postanowienia nieobligatoryjne**

# Świadectwo pracy

## Świadectwa pracy

[art. 97](#) § 1. W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy **w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy**, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy.

Jeżeli z **przyczyn obiektywnych** wydanie świadectwa pracy pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie nie jest możliwe, pracodawca w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub tej osobie za pośrednictwem operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 2188) albo doręcza je w inny sposób.

**Świadectwo pracy dotyczy okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy.**

## Świadczenia pracy

Z pouczenia do świadectwa pracy **nie wynika już obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi sądu rejonowego** - sądu pracy właściwego do wniesienia żądania o sprostowanie świadectwa pracy.

Obowiązku takiego nie nakładają bowiem przepisy Kodeksu pracy.

Z **art. 461 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego** wynika bowiem, że powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone:

- bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego,
- bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana,

Wybór między tymi sądami należy do powoda (art. 43 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego).

# Świadectwa pracy

- **Usunięto w rozporządzeniu przepis dotyczący terminu wydania świadectwa (§ 4),**
- **Usunięto § 6.** *Kopię świadectwa pracy **przechowuje** się w aktach osobowych pracownika; **w uzasadnionych przypadkach pracodawca wydaje odpis** tego świadectwa pracy pracownikowi albo osobie, o której mowa w § 3 i § 5.*

## **gdyż:**

- Z rozp. o dokumentacji pracowniczej wynika:
- obowiązek umieszczenia świadectwa w aktach w części C,
- obowiązek wydania **kopii** dokumentacji pracowniczej na żądanie pracownika, byłego pracownika lub w przypadku jego śmierci członka najbliższej rodziny (art. 94<sup>12</sup> Kp)



W [art. 282](#) w § 1 pkt 3 – nowe wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym:

- Kto wbrew obowiązkowi **nie wydaje pracownikowi w terminie** świadectwa pracy podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

# Skrócenie przechowywania dokumentacji

Art. 94<sup>6</sup> . W przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracodawca **wraz ze świadectwem pracy** wydaje pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej informację o:

- 1) **okresie przechowywania** dokumentacji pracowniczej,
- 2) **możliwości odbioru** przez pracownika dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej,
- 3) **zniszczeniu dokumentacji** pracowniczej w przypadku jej nieodebrania w okresie, o którym mowa w pkt 2.

**Zapraszamy do zadawania pytań!**

# Dokumenty kadrowe na koniec roku – wzory wypełnienia

**Aleksander Kuźniar**

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych