|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Umowa o pracę na czas nieokreślony / na czas określony! / na czas próbny A1** | | |  |
|  | | | |
|  | Zawarta w dniu [data zawarcia umowy], pomiędzy: | | |
|  | Panem/Panią [imię i nazwisko], zam. [dokłady adres – kod pocztowy, miejscowość, ulica, numer domu/mieszkania] legitymującym się dowodem osobistym serii [trzyliterowy numer serii dowodu osobistego] o nr [sześciocyfrowy numer dowodu osobistego], PESEL [numer PESEL], zwanym dalej „**Pracownikiem**”,  a  [dokładna nazwa pracodawcy, jego dokładny adres/siedziba, numer PESEL albo NIP (NIP jeżeli pracodawca prowadzi działalność gospodarczą), numer REGON (jeżeli dotyczy), numer KRS albo numer wpisu w CEIDG (jeżeli dotyczy), inne dane charakterystyczne dla spółek takie jak kapitał zakładowy i adres sądu rejestrowego (jeżeli dotyczy)]2, dalej zwanym/zwaną „**Pracodawcą**”,  reprezentowaną przez:  [imię i nazwisko osoby upoważnionej do zawierania w imieniu pracodawcy umów o pracę (jeżeli dotyczy)] – [nazwa funkcji/status danej osoby u pracodawcy]**3**,  [imię i nazwisko osoby upoważnionej do zawierania w imieniu pracodawcy umów o pracę (jeżeli dotyczy)] – [nazwa funkcji/status danej osoby u pracodawcy]  o treści następującej: | | |
| **§ 1** | Pracownik zobowiązuje się świadczyć na rzecz Pracodawcy pracę w charakterze / na stanowisku**1** [nazwa funkcji lub stanowiska], o szczegółowym zakresie obowiązków ustalonym w Załączniku nr 1 do niniejszej umowy, zaś Pracodawca zobowiązuje się zatrudnić Pracownika na tym stanowisku na [czas nieokreślony/czas określony wynoszący (proszę wskazać czas trwania umowy)/okres próbny wynoszący (proszę wskazać czas trwania umowy) **1**]. Informacja o warunkach zatrudnienia stanowi Załącznik nr 2 do umowy. | | |
| **§ 2** | Miejscem świadczenia pracy przez Pracownika jest [nazwa obiektu, w którym praca będzie wykonywana] zajmowany przez Pracodawcę w [adres miejsca, w którym praca będzie wykonywana]. O ile zdaniem Pracodawcy zaistnieje taka potrzeba, Pracodawca może polecić Pracownikowi świadczenie pracy w innym miejscu w siedzibie Pracodawcy,  w szczególności w [nazwa miejsca, do którego Pracodawca może delegować Pracownika], bez obowiązku zapewnienia Pracownikowi dodatkowych świadczeń z tego tytułu, za wyjątkiem zwrotu kosztów przejazdów środkami komunikacji wskazanymi przez Pracodawcę. Pracodawca może również polecić Pracownikowi świadczenie pracy poza siedzibą Pracodawcy, na zasadach określonych w przepisach prawa pracy regulujących wyjazdy służbowe pracowników**4**. | | |
| **§ 3** | Pracownik zobowiązuje się świadczyć pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo**5**, średnio 8 godzin dziennie**5**, ze starannością wynikającą z [proszę wskazać o jaką staranność chodzi]. | | |
| **§ 4** | Za świadczoną na rzecz Pracodawcy pracę Pracownikowi przysługiwać będzie wynagrodzenie miesięczne w kwocie brutto [kwota wynagrodzenia brutto] zł (słownie: [kwota wynagrodzenia brutto słownie]) złotych. | | |
| **§ 5** | Pracownik zobowiązuje się, iż postanowienia niniejszej umowy, a także wszelkie informacje uzyskane w związku z wykonywaniem jej postanowień, pozostaną w tajemnicy wobec osób trzecich, chyba że Pracodawca wyrazi pisemną zgodę na ich ujawnienie. | | |
| **§ 6** | Umowa o pracę zostaje zawarta na [czas nieokreślony / czas określony wynoszący (proszę wskazać czas trwania umowy) / okres próbny wynoszący (proszę wskazać czas trwania umowy) **1**]. Dniem rozpoczęcia pracy jest data [proszę wskazać datę rozpoczęcia pracy, która nie może być wcześniejsza niż data zawarcia umowy; często datą rozpoczęcia pracy jest data zawarcia umowy o pracę]. | | |
| **§ 7** | W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową stosuje się przepisy Kodeksu Pracy *oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)* [fragment zaznaczony kursywą tylko w przypadku, gdy umowa jest zawierana z osobą niepełnosprawną  w rozumieniu tej ustawy**6**]. | | |
| **§ 8** | Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności | | |
| **§ 9** | Spory pomiędzy stronami wynikające z niniejszej umowy, będą rozstrzygane przez właściwy rzeczowo sąd pracy w [wskazać miejscowość, w której znajduje się właściwy sąd**7**]. | | |
| **§ 10** | Umowa niniejsza zastępuje wszelkie dotychczasowe umowy między stronami. | | |
| **§ 11** | Umowę niniejszą sporządzono w dwóch**8** jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron. | | |
|  |  | | |
| Za Pracodawcę  [podpis osoby/osób zawierających umowę  w imieniu pracodawcy] | |  | Pracownik  [podpis pracownika] |
|  | | | |
| **Załącznik nr 1**  **do Umowy o pracę  na czas nieokreślony zawartej dnia [data zawarcia umowy]**  **zawartej pomiędzy**  **Panem / Panią**  **[imię i nazwisko pracownika]**  **a**  **[imię i nazwisko / nazwa pracodawcy]** | **Zakres obowiązków pracownika**  I. Do obowiązków Pracownika należy:  1. [proszę wymienić w punktach obowiązki pracownika w ramach umowy o pracę]  2. …  II. Obowiązki wskazane w części I pkt [numery punktów] powyżej, będą wykonywane przez Pracownika jedynie na wyraźne polecenie Pracodawcy i pod jego stałym nadzorem. | | |
|  |  | | |
| [miejscowość i data] | |  |  |
| Za Pracodawcę  [podpis osoby/osób zawierających umowę  w imieniu pracodawcy] | |  | Pracownik  [podpis pracownika] |
|  | |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Załącznik nr 2**  **do Umowy o pracę  na czas nieokreślony zawartej dnia [data zawarcia umowy]**  **zawartej pomiędzy**  **Panem / Panią**  **[imię i nazwisko pracownika]**  **a**  **[imię i nazwisko / nazwa pracodawcy]** | **Informacja w przedmiocie warunków zatrudnienia**  Na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy**9** informujemy o warunkach zatrudnienia u Pracodawcy:   1. obowiązująca Pracownika dobowa i tygodniowa norma czasu pracy - zgodnie z art. 129 Kodeksu Pracy i przepisami szczególnymi**10**, 2. ~~pora nocna – zgodnie z art. 151~~~~7~~ ~~Kodeksu Pracy~~**11**, 3. częstotliwość wypłat wynagrodzenia za pracę – jeden raz w miesiącu, 4. miejsce, termin i czas wypłaty wynagrodzenia – wynagrodzenie Pracownika będzie płatne z dołu w ostatnim dniu miesiąca, za który jest należne, na rachunek bankowy Pracownika**12**. Jeżeli wyplata wynagrodzenia przypada na dzień wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym dzień wolny od pracy, 5. wymiar przysługującego Pracownikowi urlopu wypoczynkowego – zgodnie z art. 154 Kodeksu Pracy i przepisami szczególnymi**13**, 6. obowiązująca pracownika długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę – zgodnie  z art. 36/34**1** Kodeksu Pracy**14**, 7. układ zbiorowy pracy, którym pracownik jest objęty – u Pracodawcy nie obowiązuje żaden układ zbiorowy pracy**15**, 8. przyjęty sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy – potwierdzanie obecności w pracy następuje poprzez podpisanie listy obecności**16**, usprawiedliwianie nieobecności – zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 r. (Dz. U. z 2014r. poz. 1632)**17**. | | | | | |
|  |  | | | | | |
| [miejscowość i data] | |  |  |  |  |  |
| Za Pracodawcę  [podpis osoby/osób zawierających umowę  w imieniu pracodawcy] | |  | Pracownik  [podpis pracownika] | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Objaśnienia** | |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **!** UWAGA – niniejszy **wzór nie uwzględnia sytuacji, w której umowa na czas określony jest kolejną tego rodzaju umową zawieraną między tymi samymi stronami stosunku pracy**. W celu uwzględnienia w treści umowy zmian, które weszły w życie 22.02.2016 r., należy skontaktować się z prawnikiem. Zwracamy Państwa uwagę na związane z tym przepisy – art. 251 Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym od 22.02.2016 r. oraz ustawę z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 21 sierpnia 2015 r.), a zwłaszcza jej art. 14 ust. 4-6 i art. 15. | | | | | | |
|  |  | 1. Zgodnie z art. 25 § 1 Kodeksu pracy umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.   Według § 2 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.  Paragraf 3 stanowi, że ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:  1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;  2) po upływie co najmniej 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. | | | | | | |
|  |  | 1 Niepotrzebne skreślić | | | | | | |
|  |  | 2 Osoba fizyczna może być pracodawcą (art. 3 Kodeksu pracy) również, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., sygn. akt II UKN 274/00). Trzeba też pamiętać o tym, że podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez innego pracodawcę nie staje się przez to stroną umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 494/99) oraz że nie jest pracodawcą jednostka organizacyjna wyznaczona przez podmiot zatrudniający jako miejsce wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 594/98).  **Numer KRS** to numer niebędącego osobą fizyczną Pozwanego w Krajowym Rejestrze Sądowym. Można go ustalić na stronie internetowej:  <https://ems.ms.gov.pl/krs/wyszukiwaniepodmiotu>  Krajowy rejestr urzędowy podmiotów gospodarki narodowej, **REGON**, został utworzony na podstawie art. 41 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2012 r. poz. 591, z późn. zm.). Ustalenie numeru REGON jest możliwe za pomocą strony internetowej dostępnej pod adresem:  <https://wyszukiwarkaregon.stat.gov.pl/appBIR/index.aspx>  Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej (w skrócie **CEIDG**) jest rejestrem przedsiębiorców, będących osobami fizycznymi, działających na terenie Polski. Rejestr prowadzony jest od 1 lipca 2011 r. w systemie teleinformatycznym przez ministra właściwego do spraw gospodarki na podstawie przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Ustalenie numeru wpisu w tym rejestrze następuje za pomocą strony internetowej dostępnej pod adresem:  <https://prod.ceidg.gov.pl/ceidg/ceidg.public.ui/search.aspx> | | | | | | |
|  |  | 3 Jeżeli Pracodawca zawiera z Państwem umowę przez upoważnione do tego osoby, należy sprawdzić zakresu umocowania tych osób. W razie nieistnienia umocowania albo przekroczenia zakresu umocowania mogą pojawić się kłopoty podczas dochodzenia roszczeń z umowy. Jeżeli mają Państwo wątpliwości, czy dana osoba jest upoważniona do zawarcia z Państwem umowy o pracę, to zalecamy kontakt z prawnikiem. | | | | | | |
|  |  | 4 **Art. 775 Kodeksu pracy**:  *§ 1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.*  *§ 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju - walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.*  *§ 3. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.*  *§ 4. Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2.*  *§ 5. W przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.* | | | | | | |
|  |  | 5 Wyciąg z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:  ***Art. 15. 1.*** *Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.*  *2. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.*  *3. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.*  *Zgodnie z art. 16 ust. 1 tej ustawy przepisów art. 15 nie stosuje się:*  *1) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz*  *2) gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.*  *Zgodnie z art. 16 ust. 2 koszty badań, o których mowa w ust. 1 pkt 2, ponosi pracodawca.*  *Zgodnie z art. 18 ust. 1. stosowanie norm czasu pracy, o których mowa w art. 15, nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.*  *2. Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na normy czasu pracy, o których mowa w art. 15, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.*  *Bardzo ważnym przepisem tej ustawy jest art. 20c, zgodnie z którym wymienione tu* ***uprawnienia pracownicze przysługują osobom niepełnosprawnym od dnia, od którego zostały wliczone do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych*** *na podstawie art. 2a. Zgodnie z art. 2a,* ***osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność****.* | | | | | | |
|  |  | 6 Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osobą niepełnosprawną jest osoba, której niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:  1) o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności określonych  w art. 3 tej ustawy lub  2) o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów, lub  3) o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia. | | | | | | |
|  |  | 7 Właściwość sądu w sprawach pracy ustala się następująco:  Właściwość miejscowa  Zgodnie z art. 461 § 1 k.p.c. powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego (czyli dla miejsca zamieszkania/siedziby pracodawcy), bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.  Właściwość rzeczowa  Zgodnie z art. 461 § 11 k.p.c. do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane. | | | | | | |
|  |  | 8 Należy pamiętać o tym, aby każda strona umowy otrzymała jeden jej egzemplarz. | | | | | | |
|  |  | 9 **Art. 29 § 3 Kodeksu pracy:**  *Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:*  *1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,*  *2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,*  *3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,*  *4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,*  *5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty,*  *a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.* | | | | | | |
|  |  | 10 Proszę przeczytać instrukcję nr 5.  11 Skreślić to postanowienie można jedynie w przypadku, gdy Pracownik jest osobą niepełnosprawną. Proszę przeczytać instrukcję nr 5 (szczególnie art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych). | | | | | | |
|  |  | 12 Takie rozwiązanie jest korzystne dla pracownika. Czasami można spotkać także postanowienie, zgodnie z którym wypłata wynagrodzenia następuje do 10 dnia miesiąca przypadającego bezpośrednio po miesiącu, w którym praca została wykonana. | | | | | | |
|  |  | Wyciąg z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:  ***Art. 19:***  *1. Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.*  *2. Urlop, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego  w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.*  *3. Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego, o którym mowa w ust. 2, jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy określony w ust. 1.*  ***Art. 20:***  *1. Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:*  *1) w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku (na wniosek lekarza, pod którego opieką znajduje się ta osoba);*  *2) w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.*  *2. Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.*  *3. Łączny wymiar urlopu określonego w art. 19 ust. 1 i zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.*  *4. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady udzielania zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1 pkt 1.*  Należy też pamiętać o art. 20c, zgodnie z którym wymienione tu **uprawnienia pracownicze przysługują osobom niepełnosprawnym od dnia, od którego zostały wliczone do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych** na podstawie art. 2a. Zgodnie z art. 2a, **osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność**. | | | | | | |
|  |  | 14 Art. 34 Kodeksu pracy reguluje okres wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny. W pozostałych przypadkach (umowy na czas nieokreślony i umowy na czas określony) dla nowo zawieranych umów ma zastosowanie art. 36 Kodeksu pracy. W celu uniknięcia wątpliwości proszę zapoznać się z pouczeniem „PP\_WPP\_1 Pouczenie dotyczące pozwu o przywrócenie do pracy”. | | | | | | |
|  |  | 15 Proszę dowiedzieć się, czy u Pracodawcy nie obowiązuje żaden układ zbiorowy pracy. Jeżeli tak, zastosowanie będzie miał Dział XI Kodeksu pracy „Układy zbiorowe pracy”. | | | | | | |
|  |  | 16 W przypadku niepełnosprawności wpływającej na możliwość regularnego podpisywania listy można ustalić inny sposób potwierdzania obecności w pracy. | | | | | | |
|  |  | 17 Zgodnie z § 3 tego rozporządzenia dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:  1) zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159);  2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami;  3) oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza;  3a) oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopia zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem - w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2013 r. poz. 1457), lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem;  4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy  w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia – w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie;  5) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny. | | | | | | |