

## **Pierwsza praca – wszystko co powinieneś wiedzieć o umowie o pracę**

### ➤ **Umowa o pracę – informacje ogólne**

Umowa jest prawną podstawą nawiązania stosunku pracy. Zawiera w sobie najważniejsze postanowienia co do świadczenia pracy i ustala relacje pomiędzy pracownikiem i pracodawcą.

Umowa o pracę powinna zostać **sporządzona na piśmie**.

- Zgodnie z art. 29§ 2 kodeksu pracy umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków

Niezachowanie formy pisemnej nie powoduje nieważności umowy o pracę. W postępowaniu sądowym można przeprowadzić dowód na podstawie zeznań świadków oraz przesłuchać strony. Jeżeli pracodawca nie potwierdzi na piśmie faktu zawarcia umowy - popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika z art. 281 Kodeksu Pracy. Pracodawcy grozi za to kara grzywny.

### ➤ **Co powinna zawierać umowa o pracę**

Umowa powinna zawierać dane stron podpisujących umowę, datę oraz treść, czyli:

obowiązki pracownika,

rodzaj (stanowisko) pracy,

miejsce, w którym praca będzie wykonywana,

wymiar czasowy,

datę rozpoczęcia pracy,

wysokość wynagrodzenia.

### ➤ **Rodzaje umowy o pracę**

- na okres próbny, maksymalnie 3 miesiące - po upływie okresu próbnego nie może być ponownie zawarta z tym samym pracownikiem,

- na czas określony, czyli z datą końcową, do kiedy pracodawca zatrudnia pracownika, po upływie 33 miesięcy lub od momentu zawarcia czwartej umowy pracownika należy zatrudnić w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony.

- na czas nieokreślony, bez daty końcowej

### ➤ **Inne formy umowy**

- umowa o dzieło,

- umowa zlecenie

- umowa agencyjna.

**WAŻNE!!** Takie umowy nie odwołują się jednak do Kodeksu Pracy, a jedynie Kodeksu Cywilnego. W związku z tym nie stosuje się do nich przepisów Kodeksu Pracy.

➤ **Rozpoczęcie pracy. Co trzeba zrobić, nim zostaną dopuszczony do pracy?**

Nim przystąpimy do pracy konieczne będzie wykonanie niezbędnych badań i szkoleń.

Pracodawca powinien wysłać osobę, którą będzie zatrudniać na badania lekarskie w celu wykluczenia ewentualnej niezdolności do pracy na konkretnym stanowisku. Musi to nastąpić jeszcze przed rozpoczęciem pracy.

Kolejnym obowiązkowym elementem przed przystąpieniem do pracy jest odbycie i zaliczenie szkolenia z bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP). Szkolenie organizowane jest z myślą o konkretnym stanowisku, na którym zatrudniony będzie pracować.

Ponadto nowy pracownik powinien zostać zgłoszony do ubezpieczenia społecznego w przeciągu 7 dni.

➤ **Konsekwencje niepojawienia się w pracy.**

Zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę to dla pracownika szereg przywilejów i obowiązków. Pracownik zobowiązuje się do wykonywania codziennych zadań w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a każda nieobecność musi zostać wyjaśniona.

**Nieusprawiedliwione opuszczenie miejsca pracy jest poważnym naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych.**

Pracownik powinien opuścić miejsce pracy, gdy przebywanie w nim zagraża jego życiu i zdrowiu. W takiej sytuacji powinien o tym powiadomić pracodawcę. Co ważne nadal ma obowiązek pozostawać do dyspozycji pracodawcy. Samo oddalenie się po to, aby uniknąć zagrożenia nie jest jeszcze opuszczeniem miejsca pracy.

➤ **Jeżeli jednak nie ma sytuacji zagrożenia, a pracownik samowolnie opuszcza stanowisko pracy - pracodawca ma możliwość założenia na pracownika kar porządkowych:**

upomnienia,

nagany,

kary finansowej.

**WAŻNE!!**

Przed nałożeniem kary pracownik powinien być wysłuchany, fakt nałożenia kary – przekazany pracownikowi na piśmie wraz z konkretnym wskazaniem kiedy i gdzie do jakiego rodzaju naruszeń doszło. Odpis tego dokumentu powinien znaleźć się w aktach osobowych pracownika.

➤ **Inne konsekwencje niepojawienia się w pracy.**

- Pracownik może zostać zwolniony dyscyplinarnie bez okresu wypowiedzenia. Informacja o takim zwolnieniu trafia na świadectwo pracy, co spowoduje, że kolejny pracodawca, nim zatrudni taką osobę - poważnie się zastanowi dwa razy. Będzie to dla niego sygnał o niesumienności kandydata. Taka informacja może mieć wpływ na podejmowane decyzje o zatrudnieniu oraz na problemy ze znalezieniem kolejnej pracy.

- Pracownik może zostać zobowiązany przez pracodawcę do wypłaty odszkodowania. Nagłe porzucenie pracy może spowodować straty, opóźnienia w terminach dostaw oraz utratę zaufania wśród kontrahentów Twojego pracodawcy. Wysokość takiego odszkodowania nie jest ustalona żadnym konkretnym przedziałem. Gdyby w czasie postępowania sądowego wina pracownika została udowodniona - musiałby on naprawić całość poniesionych szkód.

➤ **UWAGA**

Osoba, która porzuciła pracę traci prawo do zasiłku dla bezrobotnych przez 6 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy z własnej winy.

Nieusprawiedliwione nieobecności w pracy również są widoczne na świadectwie pracy, które trzeba będzie przedstawić przyszłemu pracodawcy.

➤ **Prawo do urlopu. Kiedy można wziąć dzień wolny od pracy?**

➤ W pierwszej pracy urlop nalicza się proporcjonalnie do przepracowanego okresu. To oznacza, że po miesiącu pracy można udzielić już jego 1/12. Termin każdorazowo należy uzgodnić z pracodawcą. Wyjątkiem może być urlop na żądanie wynoszący do 4 dni w ciągu roku.

➤ **Wypłata wynagrodzenia**

➤ Wynagrodzenie musi zostać wypłacone najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca.

➤ Uprawnienie pracowników do 26 roku życia

➤ "Bez PIT dla młodych" to program rządowy, który wszedł w życie 1 sierpnia 2019 r. Według jego założeń osoby poniżej 26. roku życia osiągające do 85 528 złotych na roczny okres rozliczeniowy są zwolnione z konieczności opłacania podatku dochodowego.