

Umowy o pracę – zasady zawierania i rozwiązywania po zmianach przepisów

Strony stosunku pracy mogą zawrzeć umowę o pracę na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony. Od 26 kwietnia 2023 r. zostały wprowadzone istotne zmiany dotyczące zatrudniania na podstawie umów terminowych. Pracownikom zatrudnionym na czas określony trzeba bowiem podać przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę oraz skonsultować rozwiązanie takiej umowy z organizacją związkową.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 Kodeksu pracy). Umowny stosunek pracy zostaje nawiązany w wyniku zgodnego oświadczenia woli osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz pracodawcy.

Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy (art. 26 Kodeksu pracy). Taka regulacja obowiązuje od 26 kwietnia 2023 r. Wcześniej istniała zasada, zgodnie z którą stosunek pracy nawiązywał się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono – w dniu zawarcia umowy. Nowy przepis eliminuje domniemanie terminu nawiązania stosunku pracy poprzez odwołanie się do dnia zawarcia umowy o pracę, w sytuacji gdy strony umownie nie wskazały daty rozpoczęcia pracy. Ponieważ dzień rozpoczęcia pracy stanowi obecnie obligatoryjne postanowienie umowy o pracę (wcześniej termin rozpoczęcia pracy), więc jest jednocześnie dniem nawiązania stosunku pracy.

1. Zasady zawierania umów o pracę

Zasadą jest, że umowa o pracę zawierana jest na piśmie. Nie jest to jednak wymóg bezwzględny, ponieważ Kodeks pracy od lat dopuszcza możliwość zawarcia umów w formie innej niż pisemna, np. ustnie. W takich jednak przypadkach pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków (art. 29 § 2 Kodeksu pracy).

Kodeks pracy wskazuje na minimalną treść w zakresie postanowień, jakie powinna zawierać każda umowa o pracę. Fakultatywne postanowienia są oczywiście dobrowolne, jeśli nie pogarszają sytuacji pracownika. Natomiast brak postanowień o charakterze obligatoryjnym może nawet skutkować nieważnością zawartej umowy. Dotyczy to w szczególności takich postanowień, jak określenie stron umowy oraz rodzaju pracy. W sytuacji gdy nie zostały zawarte pozostałe postanowienia, można je przyjąć na zasadzie domniemania, uwzględniając ogólne przepisy prawa pracy.

Umowa o pracę powinna obecnie określać 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:

- rodzaj pracy;

- miejsce lub miejsca wykonywania pracy;
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- wymiar czasu pracy;
- dzień rozpoczęcia pracy;
- postanowienia dotyczące umów o pracę na okres próbny:
 - 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 po umowie próbnej, w przypadku gdy umowa terminowa ma być podpisana na okres poniżej 12 miesięcy, a także postanowienie o wydłużeniu umowy na okres próbny;
- postanowienia dotyczące umów o pracę na czas określony – w zakresie czasu trwania lub dnia zakończenia umowy.

Warto zwrócić uwagę, że katalog obligatoryjnych postanowień umownych został zmodyfikowany od 26 kwietnia 2023 r. Nowe przepisy wskazują na obowiązek podawania informacji w zakresie nie tylko określenia strony umowy – poprzez wskazanie pracodawcy, ale również określenia adresu siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adresu zamieszkania.

Wcześniejsza wersja przepisów określająca niezbędne postanowienia umowne zamiast dnia rozpoczęcia pracy wskazywała na obowiązek oznaczenia terminu rozpoczęcia pracy. Katalog niezbędnych postanowień umowy o pracę nie zawierał ponadto bezpośredniego obowiązku umieszczenia informacji dotyczących umów o pracę na okres próbny, jak również oznaczenia czasu trwania umowy o pracę na czas określony lub dnia jej zakończenia.

Każda umowa o pracę powinna być sporządzona przynajmniej w dwóch egzemplarzach – jeden powinien zostać przekazany pracownikowi, drugi należy zamieścić w części B akt osobowych, które powinny zostać założone jako dokumentacja indywidualna wraz z zatrudnieniem pracownika.

Warunki zawarte w umowie o pracę mogą ulegać zmianie w stosunku do tych, które zostały ustalone podczas nawiązywania stosunku pracy. Należy pamiętać, że zmiany warunków umowy o pracę wymagają formy pisemnej. Przepisy nie przewidują takich rozwiązań jak w przypadku zawierania umów o pracę, gdy jest to możliwe w innej formie niż pisemna.

PRZYKŁAD 1

Pracodawca zawarł umowę o pracę w formie ustnej. Przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdził mu na piśmie ustalenia co do stron umowy, jej rodzaju oraz warunków. W trakcie zatrudnienia doszło do modyfikacji warunków pracy i płacy. Pracodawca uznał, że skoro dopuszczalne jest zawarcie umowy w formie innej niż pisemna, to również w takiej samej formie może dokonać modyfikacji w zakresie zmiany warunków umowy. Postępowanie pracodawcy należy uznać za nieprawidłowe. Zasada, zgodnie z którą zmiana warunków umowy o pracę wymaga formy pisemnej, dotyczy każdej umowy o pracę, niezależnie od tego, w jakiej pierwotnie formie została zawarta. Nie ma przepisu szczególnego, który w sposób odmienny regulowałby formę zmiany warunków umowy o pracę pierwotnie zawartej w inny sposób niż na piśmie.