

Umowa o pracę zawarta na piśmie i informacja o warunkach zatrudnienia



W treści umowy o pracę należy wskazać:

- 1) strony umowy,
- 2) adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania,
- 3) rodzaj umowy (umowa o pracę na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony),
- 4) datę zawarcia umowy,



Ministerstwo
Sprawiedliwości



POZnań*

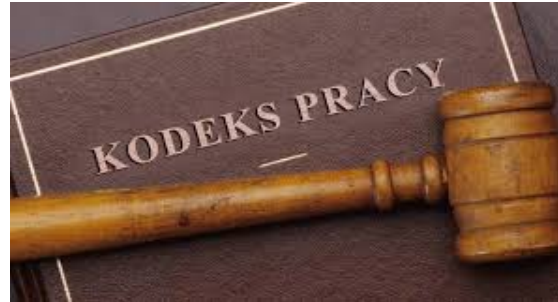
Umowa o pracę zawarta na piśmie i informacja o warunkach zatrudnienia



5) warunki pracy i płacy, w szczególności:

a) rodzaj pracy (może być określony poprzez wskazanie stanowiska pracy, funkcji, zawodu lub opisowo, poprzez wymienienie rodzaju prac, które w ramach stosunku pracy ma wykonywać pracownik),

b) miejsce lub miejsca wykonywania pracy (może pokrywać z siedzibą pracodawcy, ale nie musi. Jeśli pracownik wykonuje pracę w jednym konkretnym miejscu, należy wskazać konkretny adres.



Umowa o pracę zawarta na piśmie i informacja o warunkach zatrudnienia



c) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia (nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę określone w powszechnie obowiązujących przepisach),

d) wymiar czasu pracy (pełen etat lub część etatu),

e) dzień rozpoczęcia pracy,

f) w przypadku umowy o pracę na okres próbny dodatkowo:

Umowa o pracę zawarta na piśmie i informacja o warunkach zatrudnienia



- czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy na okres próbny 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 zawierania umów na okres próbny nieprzekraczający miesiąca lub 2 miesięcy a także postanowienie o wydłużeniu tych umów maksymalnie o



Ministerstwo
Sprawiedliwości



POZnań*

Umowa o pracę zawarta na piśmie i informacja o warunkach zatrudnienia



miesiąc ze względu na rodzaj pracy,

g) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Umowę o pracę zawiera się na piśmie.

Brak formy pisemnej nie powoduje nieważności umowy o pracę.

Możliwa jest forma ustna, a nawet zawarcie umowy o pracę w sposób dorozumiany, wynikający z zachowania się stron, np. gdy pracodawca dopuszcza pracownika do wykonywania pracy i płaci mu wynagrodzenie.

Umowa o pracę zawarta na piśmie i informacja o warunkach zatrudnienia



Podobnie jest ze zmianą umowy o pracę - wymagana jest forma pisemna, jednak przepisy nie zastrzegają rygoru nieważności w razie niezachowania tej formy.

Zmiana dokonana w formie ustnej lub w sposób dorozumiany będzie ważna.

Jeśli w umowie o pracę zastrzeżono, że jej zmiana lub uzupełnienie wymagają dla swej skuteczności formy pisemnej pod rygorem nieważności, to dokonanie takiej zmiany lub uzupełnienia możliwe jest tylko przy zachowaniu formy pisemnej.

Umowa o pracę zawarta na piśmie i informacja o warunkach zatrudnienia



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

Niepotwierdzenie na piśmie w określonym terminie treści i rodzaju zawartej z pracownikiem umowy o pracę stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, za które pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu podlega karze grzywny od 1000 zł do 30.000 zł.

Umowa o pracę zawarta na piśmie i informacja o warunkach zatrudnienia



Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, o warunkach zatrudnienia zgodnie z wytycznymi zawartymi w kodeksie pracy.



Obowiązek przedłożenia informacji do umowy o pracę spoczywa na pracodawcy nie tylko przy zawarciu pierwszej umowy o pracę, lecz także przy dopuszczaniu do pracy na podstawie kolejnych umów.

Pracodawca jest zobowiązany do aktualizowania informacji, tj. do informowania o zmianie ww. warunków zatrudnienia, a także o

Umowa o pracę zawarta na piśmie i informacja o warunkach zatrudnienia



objęciu pracownika układem
zbiorowym pracy lub innym
porozumieniem zbiorowym.

Pracodawca musi dokonać
aktualizacji niezwłocznie, nie później
jednak niż w dniu, w którym taka
zmiana ma zastosowanie do
pracownika.

Nie poinformowanie pracownika o
warunkach zatrudnienia stanowi
rażące naruszenie przepisów i jest
wykroczeniem przeciwko prawom
pracownika, za które pracodawca
lub osoba działająca w jego imieniu
podlega karze grzywny od 1000 zł
do 30 000 zł.