

SZUKASZ GOTOWEJ PRACY ?
TO PEWNA DROGA DO POWAŻNYCH KŁOPOTÓW.
PLAGIAT JEST PRZESTĘPSTWEM !
NIE RYZYKUJ ! NIE WARTO !
POWIERZ SWOJE SPRAWY PROFESJONALISTOM.



WWW.EDUAKADEMIA.PL

PRACE MAGISTERSKIE
PRACE LICENCJACKIE
PRACE DYPLOMOWE
PRACE INŻYNIERSKIE

UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

Umowa o pracę jest zgodnym oświadczeniem pracownika i pracodawcy, na mocy którego pracownik zobowiązał się do świadczenia pracy oznaczonego rodzaju. Pracownik zobowiązuje się do osobistego świadczenia pracy oznaczonego rodzaju, w sposób ciągły. Dokonuje to w określonym miejscu i na rzecz drugiej strony. Robi to pod kierunkiem i na rzecz pracodawcy. Czynność ta dokonywana jest za wynagrodzeniem.

Ustala ona wzajemne strony umowy. Jest przejawem dobrowolnego nawiązania stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą

Kodeks pracy wyróżnia cztery rodzaje umów o pracę:

- na czas próbny
- na czas określony
- na czas wykonania określonej pracy
- na czas nieokreślony

Pierwsze trzy rodzaje są to umowy terminowe. Ostatnia zaś jest umową bezterminową. Różnią się one celem i czasem ich trwania oraz odmiennie unormowanym sposobem ich rozwiązania.

Umowę z terminem rozwiązania zwaną umową terminową o pracę, jest umowa na podstawie której świadczenie wzajemne stron mają trwać nieprzerwanie w ciągu pewnego czasu. Czas w ciągu którego ma trwać wykonanie zobowiązania, jest czasem oznaczonym. Reasumując terminowa umowa o pracę to tyle co umowa na czas oznaczony. Do tego rodzaju umów można jeszcze zaliczyć umowę wstępną. Przy zawieraniu takiej umowy strony powinny określić termin do którego będzie trwać ta umowa. Określenie tego terminu jest warunkiem uznania, że została zawarta umowa na czas określony. Ustalony czas trwania takiej umowy może zostać przedłużony tylko w dwóch przypadkach:

- do czasu porodu wówczas, gdy umowa taka zawarta z kobietą w ciąży miałaby ulec rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży(art.177&3 k.p.).
- umowa zawarta z osobą wybraną na posła lub senatora, która rozwiązałaby się przed upływem otrzymanego w związku z wyborem urlopu bezpłatnego, przedłuża się do trzech miesięcy po zakończeniu tego urlopu.

Zgodnie z art. 29 &1 umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie ale nie zachowanie tej formy nie czyni jej nieważną. Dla zawarcia umowy wymaga się

określenia 7

Wynagrodzenie winno być określone w sposób dokładny nie pozostawiający wątpliwości co do umówionych przez strony zasad jego zapłaty.

Ważnym czynnikiem, który powinien być określony jest miejsce pracy. Ogólnie pod pojęciem tym rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy. Miejsce świadczenia pracy powinien być obustronnie uzgodniony i objęty jest ogólnym zakazem jednostronnej zmiany przez któregokolwiek z kontrahentów umowy.

W umowie albo innym akcie na podstawie którego powstanie stosunek pracy postanowienia mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne a w jego miejsce wchodzi odpowiedni przepis prawa. Reguła ta odnosi się tylko do momentu nawiązania stosunku pracy, lecz także do całego okresy jego trwania. Unormowania te są zawarte z art. 18 k.p. i jednoznacznie wynika z nich, iż wszystkie postanowienia zawarte w umowie o pracę, które ustanawiają jakiegokolwiek odstępstwo od normy ściśle bezwzględnie obowiązującej.

Kwestia nawiązania umowy o pracę nie znajduje pełnego uregulowania w prawie pracy i niejednokrotnie wymaga stosowania kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 k.p. Zawiera on ważną regulację, która dopuszcza posiłkowe stosowanie przepisów kodeksu cywilnego do stosunku pracy, ale pod trzema łącznymi warunkami wówczas, gdy:

- brak jest w tym zakresie uregulowań prawa pracy,
- przepisy prawa cywilnego stosuje się w sposób odpowiedni,
- przepisy te nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy

Dotyczy to przede wszystkim kwestii związanych z zawarciem umowy o pracę, z wadami oświadczeń woli stron i z możliwością nawiązania umowy przedwstępnej prawa pracy. Sygnalizując problematykę zawarcia umowy o pracę

nie można pominąć kwestii związanych z przeprowadzaniem rozmów z kandydatem na pracownika, z zakresem zadawanych mu pytań, czy żądanych informacji od pracownika w trakcie rozmów wstępnych. Należy pamiętać, iż uzyskanie informacji o przyszłym zatrudnionym są ograniczone, dotyczy to obowiązku poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (ochrony prawnej może on poszukiwać w art.23 i 24 k.c.) , należy pamiętać również o ustawie z dnia 29 sierpnia 1997r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. Nr133 poz. 883).

Spróbujmy odpowiedzieć sobie na pytanie: czy przed zawarciem umowy o pracę można zawrzeć umowę przedwstępną? Zawarcie takiej umowy jest w pełni dopuszczalne, a roszczenia kandydata na pracownika wynikające z nie zawarcia umowy mogą polegać albo na żądaniu zawarcia umowy o pracę, albo na żądaniu wypłaty odszkodowania do 3 miesięcznego wynagrodzenia na stanowisku objętym umową przedwstępną. Natomiast pracodawca może tylko ograniczyć się do negatywnego interesu umowy, nie może żądać od kontrahenta zawarcia jej. Umowy przedwstępne nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Podstawą prawną do jej zawarcia stanowi art. 389 k.c. z mocy art. 300 k.p. ma odpowiednie zastosowanie do stosunków pracy. Na podstawie powołanego przepisu, umowa przedwstępna powinna określać istotne postanowienia umowy przyrzeczonej oraz termin, w czasie którego ma być ona zawarta. Aby można było oceniać rokowania stron (z punktu widzenia przepisów prawa cywilnego) muszą one doprowadzić do ustalenia między stronami wskazanych warunków. Same rozmowy na temat ewentualnego zawarcia umowy są niewystarczające nie doprowadzają do zawarcia kontraktu.

We współczesnej firmie poważną rolę odgrywają pracownicy peryferyjni, a więc obsługa administracyjna, biurowa, sprzątaczkki, gońcy, kierowcy itp. Filozofia zatrudnienia tych pracowników sprowadza się do możliwości zastąpienia ich w każdej chwili innymi pracownikami a w razie dekonunktury redukcji zatrudnienia.

W praktyce pracownicy ci zatrudniani są w ramach umów terminowych z możliwością ich przedłużenia i nierzadko w niepełnym wymiarze czasu pracy. Często osoby takie zatrudniane są na okres próbny a w razie pozytywnej weryfikacji zatrudnienie jest kontynuowane w ramach umów o pracę na czas określony. Elastyczność zatrudniania przejawia się w zatrudnianiu w ramach umów o pracę na czas określony, w których zakłada się trwanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, aczkolwiek z pewnymi wyjątkami: upadłość lub likwidacja zakładu pracy, zwolnienia grupowe tudzież możliwość wypowiedzenia klauzuli dopuszczającej wcześniejsze wypowiedzenie przy umowach zawartych na czas określony, dłuższy niż sześć miesięcy. Art. 25¹ k.p. przewiduje, iż trzecia kolejna umowa na czas określony przekształci się z mocy prawa w umowę bezterminową, o ile przerwa pomiędzy rozwiązaniem a nawiązaniem kolejnej umowy nie przekroczyła jednego miesiąca (termin miesięczny kończy się z upływem dnia, który datą odpowiada początkowi terminu, a gdyby dnia takiego w danym miesiącu nie było to liczy się ostatni dzień tego miesiąca), obejmuje to tylko umowy na czas określony nie obejmuje umowy na okres próbny, czy umowy na czas wykonywania określonej pracy. Przerwa dłuższa niż jeden miesiąc powoduje, że kolejna umowa na czas określony jest traktowana jako pierwsza w rozumieniu art. 25

W umowach zawartych na czas określony należy w miarę dokładnie określić końcowy termin umowy, bądź dokładnie ustalić okres trwania umowy, a w ostateczności podać w sposób pośredni termin, który będzie znany stronom co najmniej w przybliżeniu. Umowa, w której nie jest sprecyzowany termin jej rozwiązania i nie jest jednocześnie umową zawartą na czas na czas wykonania określonej pracy, jest umową zawartą na czas nieokreślony. Istotą najważniejszą jej jest nie nazwa a treść. Narusza interes publiczny i sprzeczne jest z zasadami współżycia społecznego, oświadczenie w rezultacie którego zakład pracy pozostawia sobie pełną swobodę co do określenia daty, w jakiej

umowa ma przestać obowiązywać, pozostawiając sobie prawo do decyzji co do faktycznego spowodowania rozwiązania stosunku pracy w każdej chwili i w istocie rzeczy bez wypowiedzenia.

Umowa o pracę na czas określony zakłada istnienie więzi prawnej między stronami tylko przez ściśle oznaczony czas, który wyznaczony jest wolą samych stron. Umowa ta rozwiązuje się bowiem w zasadzie dopiero z chwilą upływu terminu, na jaki została zawarta.

Zasadniczo nie może być ona wypowiedziana ani przez pracodawcę, ani przez pracownika. Przepis art. 33 k. p. wprowadza zatem wyjątek od wspomnianej reguły. Mówi on, iż strony mogą w okresie trwania umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż sześć miesięcy, przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Ustawodawca uwzględnia jej wcześniejsze rozwiązanie przed upływem sześciu miesięcy jej trwania. Strony wprowadzające w kontrakcie prawo wcześniejszego wypowiedzenia umowy na czas określony nie mogą tego prawa zastrzec tylko dla jednej strony. Zastrzegając natomiast prawo wypowiedzenia tej umowy, strony mogą jednocześnie odłożyć w czasie tę możliwość, ustanawiając dla każdej z nich zakaz wypowiedzenia w okresie pierwszych lat funkcjonowania stosunku pracy opartego na tym terminowym kontrakcie.

W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy może być rozwiązana przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przez likwidację zakładu pracy rozumie się całkowite, faktyczne unieruchomienie zakładu pracy jako całości, a nie likwidację jednostki organizacyjnej zakładu (nie stanowi jej reorganizacja zakładu związana z likwidacją poszczególnych stanowisk pracy czy komórek organizacyjnych). Procedura zwalniania pracowników w przypadku likwidacji (upadłości) zakładu pracy została określona w z dnia 28 grudnia 1989 roku. Likwidator (syndyk) ma obowiązek zawiadomienia na piśmie zakładowej

organizacji związkowej, nie później niż 45 dni przed terminem dokonywania wypowiedzeń w związku z likwidacją (upadłością) zakładu pracy. O zamierzonym rozwiązaniu z pracownikami stosunków pracy likwidator jest obowiązany ponadto zawiadomić organ zatrudnienia stopnia podstawowego (tj kierownika powiatowego urzędu pracy)

W terminie nie dłuższym niż 30 dni od zawiadomienia związków zawodowych, to jest na minimum 15 dni przed dokonaniem pierwszego wypowiedzenia, likwidator powinien zawrzeć ze związkami zawodowymi porozumienie określające zasady postępowania w sprawach dotyczących zwolnień. Treść porozumienia ustawa do końca nie precyzuje. Jak się jednak wydaje, w przypadku zwolnień związkowych z likwidacją zakładu pracy porozumienie takie powinno określać: kolejność i termin dokonywania wypowiedzeń oraz obowiązki

zakładu pracy związane z zamierzonymi zwolnieniami w wypadku likwidacji (upadłości) zakładu pracy, porozumienie może ponadto ewentualnie regulować kwestie opuszczenia mieszkania zakładowego, spłaty pożyczki itp.

W sytuacji kiedy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, likwidator powinien zawrzeć porozumienie ze wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi w danym zakładzie. Gdy porozumienie nie zostanie zawarte w momencie gdy strony nie mogły uzgodnić treści jego to likwidator ustala zasady postępowania w sprawach dotyczących zwolnień w drodze regulaminu (uwzględniając ustalenia dokonane z organizacją związkową w toku uzgadniania porozumienia).

Umowa na czas określony może być ponadto wypowiedziana za dwutygodniowym wypowiedzeniem przed upływem okresu na jaki została zawarta, także wówczas gdy:

- została zawarta na okres dłuższy niż sześć miesięcy
- strony wyraźnie przewidziały taką możliwość w treści umowy

oba te przypadki powinny być spełnione jednocześnie. Jest to więc możliwość

ograniczona jedynie do umów zawartych na dłuższy okres, tj. powyżej sześciu miesięcy, miesiąc jej wprowadzenie zależy wyłącznie od woli strony. Mogą one wprowadzić takie zastrzeżenie ale tylko i wyłącznie w czasie jej zawierania. Nie jest dopuszczalne wprowadzenie takiej klauzuli w czasie trwania już umowy (dopuszcza tylko to Sąd Najwyższy).

W przypadku kiedy strony wprowadziły do umowy na czas określony zastrzeżenie o możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia - kwestia ta budzi wiele kontrowersji. Czy jest ono dopuszczalne po upływie sześciu miesięcy trwania umowy, czy też można ją wypowiedzieć w każdym czasie. Może być ona wypowiedziana w każdym czasie czyli w dowolnym czasie jej trwania. Jeżeli strony nie zastrzegą, że wypowiedzenie tej umowy może być dokonane dopiero po określonym czasie jej trwania, mogą ją wypowiedzieć w

każdym

czasie.

SZUKASZ GOTOWEJ PRACY ?
TO PEWNA DROGA DO POWAŻNYCH KŁOPOTÓW.
PLAGIAT JEST PRZESTĘPSTWEM !
NIE RYZYKUJ ! NIE WARTO !
POWIERZ SWOJE SPRAWY PROFESJONALISTOM.



[WWW.EDUAKADEMIA.PL](http://www.eduakademia.pl)

PRACE MAGISTERSKIE
PRACE LICENCJACKIE
PRACE DYPLOMOWE
PRACE INŻYNIERSKIE