

Kadrowo-Płacowy Ninja

Kadry × Płace × Praktyka

Zatrudnianie i zwalnianie pracownika bez błędów - zatrudnianie, zmiany w trakcie zatrudnienia, świadectwo pracy

Kalina Kaczmarek



W jakiej formie powinna być zawarta

Umowę o pracę zawiera się na piśmie. 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 (art. 29 § 2 k.p.). Brak potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę przed dopuszczeniem go do pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 pkt 2 k.p.).

Niedochowanie formy pisemnej nie powoduje jednak nieważności umowy o pracę. Samo wykonywanie przez pracownika pracy uznawane jest za zawarcie umowy o pracę w tzw. sposób dorozumiany (wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2009 r., I PK 105/09), a w razie braku określenia rodzaju zawartej umowy przyjmuje się, że doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony (uchwała Sądu Najwyższego z 21 listopada 1978 r., I PZP 28/78).

Rodzaje umów o pracę

- z określonym terminem:

- umowa na **okres próbny**
- na **czas określony**

umowy na czas wykonania określonej pracy oraz na zastępstwo zostały wyeliminowane z katalogu umów o pracę – czy pracodawcy nie mogą już zatrudniać na zastępstwo? Jaką wybrać umowę, jeśli strony chcą związać się wyłącznie na okres wykonania określonego zadania?

- umowa o pracę **na czas nieokreślony** (jedyna umowa bezterminowa)

Zmiany dotyczące informacji o warunkach zatrudnienia (art. 29 § 3 kp)

- nowy termin poinformowania pracownika – 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy,
- postać papierowa lub elektroniczna,
- co najmniej o wymienionych warunkach

Porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy – czego dotyczy

Do **porozumienia zmieniającego** dochodzi najczęściej wtedy, gdy pracodawca, w wyniku pewnych wydarzeń, musi wprowadzić zmiany organizacyjne w zasadach pracy lub płacy swojego pracownika i zaadoptować je do obecnej sytuacji.

Wtedy, za zgodą obu stron, dochodzi do podpisania porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy.

Inaczej jest w przypadku wypowiedzenia zmieniającego. Dochodzi do niego wtedy, gdy jedna strona nie wyraża zgody na żadną zmianę w warunkach swojej pracy bądź wynagrodzenia.

Kiedy aneks, a kiedy porozumienie zmieniające?

Aneks do umowy o pracę jest tym samym co porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy. Aneks jest również potoczną nazwą porozumienia zmieniającego. Dlatego sporo osób może omylnie przypisywać tym dwóm nazwom zupełnie różne definicje.

Pamiętaj!

Zawsze kiedy podpisujemy porozumienie zmieniające umowę o pracę, podpisujemy aneks do umowy.

Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. Co to jest i czego dotyczy?

Wypowiedzenie zmieniające

występuje ono w sytuacji, kiedy pracodawca nie może dojść do kompromisu ze swoim pracownikiem w przypadku pilnej zmiany jego warunków pracy czy wynagrodzenia, spowodowanym np. kryzysem gospodarczym.

Wtedy zamiast aneksu do umowy wręcza pracownikowi wypowiedzenie zmieniające, które jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy.

Pracownik ma więc wybór: albo zakończyć swój stosunek pracy, albo podpisać dokument i wykonywać obowiązki zawodowe na zupełnie innych zasadach.

Czy pracownikowi należy się odprawa?

Wypowiedzenie zmieniające: Kodeks pracy

Zgodnie z art. 42 K.p. wypowiedzenie zmieniające podlega ogólnym postanowieniom dotyczącym wypowiedzenia.

Jego dokonanie następuje wtedy, gdy pracownikowi zaproponowano **NA PIŚMIE nowe warunki pracy lub płacy.**

W przypadku, gdy pracownik odmówi ich przyjęcia, następuje wtedy wypowiedzenie umowy o pracę z upływem okresu dokonanego wypowiedzenia.

Czy pracodawca ma obowiązek podania przyczyny...

Jest to konieczne tylko i wyłącznie w przypadku umowy o pracę na czas określony i nieokreślony

umowa na okres próbny nie wymaga podania **uzasadnienia wypowiedzenia zmieniającego** warunki pracy i płacy.

Wypowiedzenie zmieniające a odprawa

Odprawa pieniężna należy się w sytuacji, kiedy pracodawca zatrudnia co najmniej 20 osób w firmie, a rozwiązanie umowy o pracę wynika z przyczyn niezależnych od pracownika. Należy do nich np. redukcja etatów, kryzys gospodarczy czy likwidacja zakładu pracy. Na wysokość odprawy wpływa staż pracy i może on stanowić równowartość:

- Jednomiesięcznego wynagrodzenia, gdy pracownik był zatrudniony krócej niż 2 lata
- Dwumiesięcznego wynagrodzenia w przypadku zatrudnienia przez okres od 2 do 8 lat
- Trzymiesięcznego wynagrodzenia, gdy pracownik pracuje ponad 8 lat

Natomiast co w przypadku **odprawy a wypowiedzenia zmieniającego**? Jeśli pracownik nie zgodzi się na zaproponowane przez pracodawcę nowe warunki pracy lub płacy, to jego umowa ulega definitywnemu rozwiązaniu. Wtedy należy mu się również odpowiednia odprawa pieniężna. Oczywiście po spełnieniu powyżej wymienionych warunków po stronie pracodawcy.

Zgodnie z orzecznictwem ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników znajdzie zastosowanie także wtedy, gdy pracodawca z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych itp. wypowie warunki pracy i płacy (tzw. wypowiedzenie zmieniające uregulowane w art. 42 Kodeksu pracy), a pracownik odmówi przyjęcia nowych warunków i umowa o pracę rozwiąże się (wyrok SN z 9 listopada 1990 r., I PR 335/90, wyrok SN z 16 listopada 2000 r., I PKN 79/00, wyrok SN z 4 lipca 2001 r., I PKN 521/00).

Tryb rozwiązania stosunku pracy

- wypowiedzenie przez jedną ze stron
- porozumienie stron
- rozwiązanie w trybie natychmiastowym z winy pracownika (art. 52 k.p.) – „zwolnienie dyscyplinarne”
- rozwiązanie w trybie natychmiastowym bez winy pracownika (art. 53 k.p.) – „wyczerpanie chorobowego”
- z upływem czasu obowiązywania
- pracodawca proponując pracownikowi do wyboru zwolnienie dyscyplinarne (art. 52 k.p.) lub porozumienie stron, działa zgodnie z prawem (por. wyrok SN z dnia 3 października 2012r., II PK 63/12)

Wymogi formalne wypowiedzenia

- pismo
- przyczyna wymagany okres wypowiedzenia
- pouczenie o możliwości odwołania do sądu pracy – 21 dni
- uprzednia konsultacja ze związkiem zawodowym udzielenie dni na poszukiwanie pracy (2, 3 dni)
- może wręczać lub asystować tylko osoba upoważniona do przetwarzania danych osobowych – decyzja GIODO z dnia 23 listopada 2011r., DOLiS/DEC-997/11
- nawet gdy pracodawcę reprezentuje osoba nieuprawniona jest ono zasadne (por. wyrok SN z dnia 8 grudnia 2016r., II PK 271/15)

Zakaz wypowiedzania

- niezdolność do pracy z powodu choroby – pracownik ma być faktycznie nieobecny w pracy (por. wyrok SN z dnia 11 lutego 2014r., I PK 172/13; wyrok SN z dnia 19 marca 2014r., I PK 177/13)
- urlop pracowniczy (wypoczynkowy, bezpłatny, macierzyński, rodzicielski, ojcowski)
- inna usprawiedliwiona nieobecność w pracy
- 4 lata przed uzyskaniem prawa do emerytury

**WSKAZANE OGRANICZENIA DOTYCZĄ TYLKO WYPOWIEDZENIA
DOKONYWANEGO PRZEZ PRACODAWCĘ I LIKWIDACJI LUB
UPADŁOŚCI PRACODAWCY**

Wypowiedzenie

- **każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy**; może być podważona tylko w drodze odpowiedniego powództwa (por. wyrok SN z dnia 7 października 2008r., II PK 56/08)

ŚWIADECTWA PRACY

✓ w dniu, w którym następuje ustanie stosunku pracy.

Jeżeli z **przyczyn obiektywnych** wydanie *świadectwa pracy* pracownikowi albo osobie przez niego upoważnionej w tym terminie **nie jest możliwe**:

✓ w ciągu 7 dni od dnia upływu tego terminu – pracodawca przesyła *świadectwo pracy* pracownikowi lub osobie upoważnionej za pośrednictwem operatora pocztowego albo doręcza je w inny sposób.

Przyczyny obiektywne, np.:

- pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim,
- pracownik nie stawia się do pracy i nie ma z nim kontaktu.

- ✓ na wniesienie wniosku o sprostowanie świadectwa pracy: 14 dni od otrzymania świadectwa pracy,
- ✓ wystąpienie z żądaniem o sprostowanie świadectwa pracy: 14 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy.

- Nowe roszczenie pracownika o wydanie świadectwa pracy, o którym będzie orzekał sąd pracy.
- ✓ sądowe zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy;
- ✓ sądowe ustalenie uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy.

- W przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem **zobowiązania** pracodawcy **do wydania świadectwa pracy**.
- Jeżeli pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe, pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z **żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy**.

- (pracodawca, siedziba/miejsce zamieszkania)
-
- (nr REGON - PKD)
-
- (NIP)

•
• **ŚWIADECTWO PRACY**
•

-
- 1. Stwierdza się, że
- (imię /imiona i nazwisko pracownika)
- urodzony(data urodzenia)
- był zatrudniony
.....
- (pracodawca)
- w okresie od dow wymiarze
(wymiar czasu pracy)
- w okresie od dow wymiarze
(wymiar czasu pracy)
- w okresie od dow wymiarze
(wymiar czasu pracy)
-

2. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę tymczasową na rzecz:

-w okresie od do
(pracodawca użytkownik)
-w okresie od do
(pracodawca użytkownik)

3. W okresie zatrudnienia pracownik wykonywał pracę

-
-

(zajmowane stanowiska lub pełnione funkcje)

4. Stosunek pracy ustał w wyniku:

a) rozwiązania

-
-

(tryb i podstawa prawna rozwiązania stosunku pracy)

b) wygaśnięcia

5. Został zastosowany skrócony okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36¹ § 1 Kodeksu pracy.....

(okres, o który został skrócony okres wypowiedzenia, uprawniający do odszkodowania)

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

1) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 148¹ Kodeksu pracy:

.....

(liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

2) wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze

.....

(urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

w tym (urlop
wypoczynkowy wykorzystany na podstawie art. 167² Kodeksu pracy w roku kalendarzowym, w którym ustał
stosunek pracy)

3) wykorzystał urlop opiekuńczy w wymiarze:.....

(liczba dni urlopu wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

4) korzystał z urlopu bezpłatnego

(okres trwania urlopu bezpłatnego i podstawa prawna jego udzielenia)

- 5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze..... wczęściach
- 6) wykorzystał urlop rodzicielski
- 7) wykorzystał urlop wychowawczy udzielony na podstawie
- 8) korzystał z ochrony stosunku pracy, o której mowa w art. 186⁸ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, w okresie (okresach).....
- 9) wykorzystał zwolnienie od pracy przewidziane w art. 188 Kodeksu pracy.....
.....
- (liczba dni lub godzin zwolnienia wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

10) wykonywał pracę zdalną przewidzianą w art. 67³³ Kodeksu pracy:.....

.....

(liczba dni wykonywania pracy zdalnej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

11) był niezdolny do pracy przez okresdni

(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy)

12).....(dni, za które pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia, przypadające w okresie od dnia 1 stycznia 2003 r. do dnia 31 grudnia 2003 r., zgodnie z art. 92 § 1¹ Kodeksu pracy obowiązującym w tym okresie)

13) odbył służbę wojskową w okresie

(okres odbywania czynnej służby wojskowej lub jej form zastępczych)

14) wykonywał pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.....(okresy wykonywania pracy oraz jej rodzaj i zajmowane stanowiska)

15) wykorzystał dodatkowy urlop albo inne uprawnienia lub świadczenia przewidziane przepisami prawa pracy.....

16).....

(okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust. 1, uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty)

7. Informacja o zajęciu wynagrodzenia:

.....
(oznaczenie komornika i numer sprawy egzekucyjnej)

.....
(wysokość potrąconych kwot)

8. Informacje uzupełniające:

ONLINE

Konferencja Kadrowo-Płacowa

- 2 dni nauki • 11 paneli eksperckich
- 3 pakiety biletów • stoliki eksperckie online

Kalina Kaczmarek, panel 2 oraz panel 4 (dzień I):

Mobbing, dyskryminacja, jawność płac

– nowe ryzyka HR w 2026r. – jak przygotować procedury i dokumentację pracodawcy w świetle nowych regulacji

Projekt ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy 2026

– rozszerzenie kompetencji kontrolnych i sankcyjnych: nowe ryzyka i konsekwencje dla działów kadr, B2B i umów cywilnoprawnych

Dziękujemy za uwagę i zapraszamy do kontaktu!

☎ 71 321 56 41

✉ biuro@centrumverte.pl

🌐 www.centrumverte.pl