

1. Umowa o pracę zawarta na okres próbny

.....
(pieczętka firmowa pracodawcy)

.....
(miejsowość, data)

Umowa o pracę zawarta na okres próbny^a

zawarta w dniu w pomiędzy:

a), (nazwa i siedziba pracodawcy)
zwanym dalej „Pracodawcą”,
reprezentowanym przez:, (imię i nazwisko, stanowisko)

a
b) Panem(nią)..... zamieszkałym(a) w
..... przy ul., legitymującym(a) się numerem dowodu
....., zwanym dalej „Pracownikiem”.

o następującej treści:

1. Pracodawca zatrudnia Pana(nią) na okres próbny na stanowisku w wymiarze czasu pracy i powierza następujące obowiązki^{b, c} (należy podać rodzaj powierzonych obowiązków)
2. Miejscem wykonywania pracy jest siedziba pracodawcy^b
3. Dniem rozpoczęciem pracy jest dzień^b
4. W czasie trwania umowy o pracę Pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości miesięcznej zł brutto (słownie: złotych)^b, na które składa się:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze: zł,
 - b) dodatek zł.Wynagrodzenie wypłacane będzie do 25. dnia każdego miesiąca.
5. Niniejsza umowa zostaje zawarta na okres próbny, wynoszący 3 miesiące^{c, d, e}.
6. W wypadkach nieuregulowanych w niniejszej umowie zastosowanie mają odpowiednie przepisy prawa, w szczególności przepisy ustawy z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 917).

7. Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności^f.

.....
(data i podpis pracownika)

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy lub osoby
uprawnionej do działania w jego imieniu)

Uwagi i objaśnienia

^a **Umowę na okres próbny** (art. 25 § 1 KP) pracodawca zawiera by zapoznać się z kwalifikacjami pracownika, jego umiejętnością pracy na danym stanowisku oraz możliwościami jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

^b **Forma.** Umowa na okres próbny powinna zostać zawarta w formie pisemnej z wyraźnym wskazaniem jej rodzaju. Należy w niej określić przede wszystkim: rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin rozpoczęcia oraz przysługujące pracownikowi wynagrodzenie.

^c **Czas trwania.** Umowa o pracę na okres próbny może zostać zawarta najdłużej na okres nieprzekraczający 3 miesięcy (art. 25 § 2 KP).

^d **Ponowne zawarcie umowy na okres próbny.** Umowa na okres próbny z danym pracownikiem na dane stanowisko pracy może być zawarta z reguły tylko raz. Ponowne zawarcie z tym samym pracownikiem umowy o pracę na okres próbny jest dopuszczalne:

- 1) jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy,
- 2) po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy, w tym przypadku dopuszczalne jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny.

^e **Zawarcie umowy na czas określony po umowie na okres próbny.** Jeżeli po umowie na okres próbny pracodawca zawiera umowę na czas określony, to umowa na okres próbny nie jest wliczana do liczby umów na czas określonych, których zawarcie powoduje obowiązek nawiązania umowy na czas nieokreślony.

^f **Wypowiedzenie umowy na okres próbny,** jako czasowej umowy o pracę, jest możliwe, zarówno ze strony pracownika, jak i pracodawcy. Okres wypowiedzenia umowy jest zależny od czasu, na jaki umowa ta została zawarta (at. 34 KP). Odpowiednio okres wypowiedzenia umowy na czas próbny wynosi:

- 1) 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
- 2) 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
- 3) 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Wypowiedzenie umowy o pracę przez którąkolwiek ze stron powinno nastąpić w formie pisemnej. Również pracownik – składając wypowiedzenie umowy – powinien zachować formę pisemną; ta forma jest dla pracownika najpewniejsza i najbezpieczniejsza. Ponadto, przyjęło się, aby wypowiedzenie umowy o pracę, nie tylko na okres próbny, ale także każdej umowy o pracę, składać na piśmie dla celów dowodowych. Jeśli wypowiedzenie składa pracownikowi pracodawca, powinien zawrzeć w piśmie pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od tego wypowiedzenia do sądu pracy (art. 30 § 5 KP). Informacja powinna być szczegółowa, tzn. powinna zawierać termin, w jakim to odwołanie jest możliwe, oraz sąd, do którego takie odwołanie powinno być wniesione. W treści wypowiedzenia pracodawcy, jak i pracownika powinna znaleźć się również informacja o obowiązującym okresie wypowiedzenia oraz o dacie rozwiązania stosunku pracy.

Orzecznictwo

1. Uchw. SN z 26.6.1975 r., I PZP 14/75, Legalis

Minimalny czas trwania okresu próby nie został zdefiniowany w Kodeksie pracy, ale przyjmuje się, że musi być on być dłuższy niż najkrótszy okres wypowiedzenia zawartej umowy, wynoszący trzy dni. Umowa tego typu nie może być zawarta na czas dłuższy niż trzy miesiące. Gdyby strony przewidziały dłuższy okres od ustawowo dopuszczalnego, to wówczas postanowienia sprzeczne z przepisem ustawy należy uznać za nieważne, zaś okres próby upływa po terminie określonym w Kodeksie pracy.

2. Uchw. SN z 17.12.1985 r., III PZP 48/85, Legalis

Nie jest możliwe automatyczne przedłużanie okresu próby o czas przerwy w świadczeniu pracy. Jedynie umowa o pracę z kobietą, zawarta na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, jeśli rozwiązałaby się po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega na mocy ustawy przedłużeniu do dnia porodu (art. 177 § 3 KP).

3. Wyr. SN z 16.1.1969 r., I PR 426/68, OSP 1970, Nr 1, poz. 6

Jeżeli pracownik po przejściu z jednego zakładu pracy do drugiego wykonuje taką samą pracę jak w poprzednim miejscu pracy, nieuzasadnione w zasadzie byłoby zawarcie z nim umowy na okres próbny.

4. Wyr. SN z 7.2.2001 r., I PKN 229/00, Legalis

Umowa o pracę na okres próbny nie może być identyfikowana z umową na czas określony, bo są to umowy różnego rodzaju, co wynika między innymi z art. 251 KP, zaś nieporozumieniem jest twierdzenie, że ich cele są jednakowe.

5. Wyr. SA w Warszawie z 9.1.2004 r., III APa 139/03, Pr. Pracy 2004, Nr 5

Umowa o pracę zawarta na okres próbny rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta. Dopuszczalne jest również jej wcześniejsze rozwiązanie za wypowiedzeniem, przy czym okres wypowiedzenia wynosi trzy dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza dwóch tygodni; tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż dwa tygodnie; dwa tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi trzy miesiące. Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę powinno zawierać

wskazanie jego przyczyny. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i umożliwia pracownikowi dochodzenie odszkodowania.

6. Wyr. SN z 4.9.2013 r., II PK 358/12, Legalis

Umowa na okres próbny ma sprawdzać przygotowanie pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju. Cechą charakterystyczną umowy na okres próbny jest jej „usługowy” charakter wobec pozostałych umów. Bezpośrednim celem tej umowy nie jest bowiem osiągnięcie gospodarczego celu zatrudnienia w sposób właściwy dla każdej z umów wymienionych w art. 25 § 1 KP, ale „wypробowanie” pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzenie jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego (automatycznego) rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby. Dlatego umowa na okres próbny, jeżeli strony decydują się na jej zawarcie, z reguły poprzedza umowę innego rodzaju, którą nawiązuje się w razie pomyślnego wyniku próby. Dopuszczalne jest zawarcie między tymi samymi stronami kolejnej umowy o pracę na okres próbny na innym stanowisku pracy (przy pracach różnych rodzajów).

7. Wyr. SN z 4.11.2009 r., I PK 105/09, Legalis

1. Zasadniczo dopuszczalne jest zawarcie w umowie na okres próbny postanowienia o tym, że po jej zakończeniu umowa ta staje się umową na czas nieokreślony.

2. Do zawarcia umowy o pracę może dojść w sposób dorozumiany. Niezachowanie formy pisemnej nie powoduje jej nieważności.

2. Umowa o pracę na czas określony (dawniej: umowa o pracę na zastępstwo)

Umowa o pracę na czas określony^a (dawniej umowa o pracę na zastępstwo)

Zawarta w dniu w pomiędzy:^e
(imię i nazwisko pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)
zwanym dalej „Pracodawcą”,

a
Panią/em zwanym dalej „Pracownikiem”.
(imię i nazwisko pracownika oraz jego miejsce zamieszkania)

Strony ustalają następując warunki zatrudnienia:

1. Na podstawie art. 25 KP Pracodawca zatrudnienia Pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony (w celu zastępstwa od dnia na czas usprawiedliwionej nieobecności Pani X na stanowisku sekretarki w Wydziale firmy X (podać pełną nazwę), w wymiarze 1,00 etatu^{b, c, d, e}.
2. Dzień rozpoczęcia pracy:^e.
3. Miejsce wykonania pracy^{d, e}.
4. W czasie trwania stosunku pracy Pracownik otrzymywać będzie od Pracodawcy miesięczne wynagrodzenie brutto ustalone na podstawie Regulaminu wynagradzania pracowników firmy X (podać nazwę pełną pracodawcy), a mianowicie^{d, e}:
 - 1) wynagrodzenie zasadnicze wg XVII kategorii zaszerogowania, tj.: zł (słownie:..... złotych),
 - 2) dodatek funkcyjny wg stawki 5, tj.: zł (słownie: złotych).

.....
(pracownik)

.....
(pracodawca)

Uwagi i objaśnienia

^a **Zmiany w przepisach.** W związku z nowelizacją Kodeksu Pracy obowiązującą od 22.2.2016 r. umowa w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy stanowi rodzaj umowy na czas określony.

^b **Zawarcie umowy.** Umowa na zastępstwo zawierana jest w sytuacji, gdy zachodzi potrzeba zapewnienia zastępstwa dla pracownika, którego absencja w pracy ma charakter usprawiedliwiony, np. w związku z korzystaniem przez pracownika z urlopów związanych z rodzicielstwem.

^c **Czas trwania umowy** w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy pokrywa się z okresem absencji w pracy zastępowanego pracownika. Ulega ona rozwiązaniu z chwilą zakończenia usprawiedliwionej nieobecności.

^d **Warunki pracy.** Pracownik zatrudniany na podstawie umowy na zastępstwo powinien świadczyć pracę na tych samych warunkach, na jakich pracował zastępowany pracownik. Chodzi tutaj przede wszystkim o rodzaj pracy. Ważne jest więc, aby był zatrudniony przy tego samego rodzaju pracy co nieobecny pracownik. Jeśli chodzi o inne warunki umowy, takie jak wynagrodzenie, wymiar czasu pracy, to nie muszą być one takie same. Pracodawca powinien jednak pamiętać, że nie mogą być one gorsze od tych, które wynikają z przepisów Kodeksu pracy.

^e **Elementy umowy.** Umowa pracę na zastępstwo powinna zawierać:

- 1) strony umowy,
- 2) datę zawarcia,
- 3) warunki pracy i płaty, a także rodzaj pracy,
- 4) miejsce wykonywania pracy,
- 5) wynagrodzenie,
- 6) wymiar czasu pracy i termin jej rozpoczęcia,
- 7) może wskazywać zastępowanego pracownika i powód jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy (jednakże zgodnie z orzecznictwem umowa na zastępstwo nie musi jednak zawierać nazwisk zastępowanych pracowników i powodu ich zastępowania. Może ograniczać się do wskazania przyczyny, dla której została zawarta).

Orzecznictwo

1. Wyr. SN z 17.5.2016 r., II PK 99/15, Legalis

Nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o pracę na zastępstwo obecnego w pracy pracownika, który zastępował pracownika nieobecnego w pracy (art. 25 § 1 zd. 2 KP w brzmieniu obowiązującym do 21.2.2016 r.).

2. Post. SN z 24.4.2012 r., I PK 233/11, Legalis

Umowa na zastępstwo nie musi zawierać nazwisk zastępowanych pracowników i powodu ich zastępowania i może ograniczać się do wskazania przyczyny, dla której została zawarta.