



*E - PORADNIK  
POWIATU OPATOWSKIEGO*

**NAWIĄZYWANIE I ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ –  
ZAGADNIENIA WSTĘPNE**



*Poradnik przygotowany w ramach zadania publicznego realizowanego  
w formie powierzenia zadania przez Zarząd Powiatu Opatowskiego*

**Publikacja bezpłatna.**

**Praca zbiorowa**

**Autorzy:**

Katarzyna Markiewicz – radca prawny, doradca obywatelski

Katarzyna Turbiarz – radca prawny, mediator

**Wydawca:**



**Stowarzyszenie Lokalna Grupa Działania Powiatu Opatowskiego z siedzibą w Opatowie**

ul. Bronisława Ostrowskiego ps. Cichy 1

27 – 500 Opatów

Tel. (15) 868 – 20 – 87

fax. (15) 868 – 20 - 87

e-mail: [lgdopatow@o2.pl](mailto:lgdopatow@o2.pl)

<http://www.lgdopatow.pl>

## WPROWADZENIE – NIEODPŁATNE PORADY PRAWNE, EDUKACJA PRAWNA

Nieodpłatna pomoc prawna, nieodpłatne poradnictwo obywatelskie oraz edukacja prawna świadczone są zgodnie z ustawą z dnia 05 sierpnia 2015 roku o nieodpłatnej pomocy prawnej, nieodpłatnym poradnictwie obywatelskim oraz edukacji prawnej (Dz. U.2021.945 tj. z dnia 21 maja 2021 roku).

Miejsce i godziny świadczenia nieodpłatnej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego  
poradnictwa obywatelskiego w Powiecie Opatowskim:

<p style="text-align: center;"><u>Opatów Punkt nr 1</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Nieodpłatna pomoc prawna, nieodpłatne poradnictwo obywatelskie, nieodpłatna mediacja</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>Ożarów Punkt nr 2</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Nieodpłatna pomoc prawna</u></p>
ul. Sienkiewicza 17	ul. Stodolna 1
<p>Dane do kontaktu:</p> <p>1.Nr telefonu: 15 868-47-12 lub 797 – 994 – 712,</p> <p>2.Adres e-mail: <i>asystent@opatow.pl</i>,</p> <p>3.E-PUAP: - adres skrzynki: /itob629a04/Skrytka ESP</p> <p>4.Bezpośrednia rejestracja z możliwości wskazania konkretnego terminu za pomocą strony Ministerstwa Sprawiedliwości <a href="https://np.ms.gov.pl/">https://np.ms.gov.pl/</a></p>	<p>Dane do kontaktu:</p> <p>1.Nr telefonu: 15 868-47-12 lub 797 – 994 – 712,</p> <p>2.Adres e-mail: <i>asystent@opatow.pl</i>,</p> <p>3.E-PUAP: - adres skrzynki: /itob629a04/Skrytka ESP</p> <p>4.Bezpośrednia rejestracja z możliwości wskazania konkretnego terminu za pomocą strony Ministerstwa Sprawiedliwości <a href="https://np.ms.gov.pl/">https://np.ms.gov.pl/</a></p>
<p>Lokalna Grupa Działania Powiatu Opatowskiego</p> <p>Katarzyna Turbiarz – radca prawny, mediator - dyżur zgodnie z harmonogramem,</p> <p>Szymon Heba – radca prawny, doradca obywatelski, mediator - dyżur zgodnie z harmonogramem,</p>	<p>Starostwo Powiatowe w Opatowie:</p> <p>Ewelina Bielak – adwokat,</p> <p>Jolanta Kotkowska – adwokat,</p> <p>Katarzyna Turbiarz – radca prawny,</p> <p>Dyżury zgodnie z harmonogramem.</p>
<p>Poniedziałek: 7:30 – 11:30 NPP i M.</p> <p>Wtorek: 7:30 – 11:30 NPP i M.</p> <p>Środa: 7:30 – 12:30 NPO</p> <p>Czwartek: 7:30 – 11:30 NPP i M.</p> <p>Piątek: 10:30 – 14:30 NPP i M.</p>	<p>Poniedziałek: 11:30 – 15:30</p> <p>Wtorek: 7:30 – 11:30</p> <p>Środa: 8:00 – 12:00</p> <p>Czwartek: 9:00 – 13:00</p> <p>Piątek: 7:30 – 11:30</p>

### Nieodpłatna pomoc prawna obejmuje:

- Poinformowanie o obowiązującym stanie prawnym oraz o przysługujących prawach i obowiązkach, w tym w związku z toczącym się postępowaniem przygotowawczym, sądowym, administracyjnym lub sądownoadministracyjnym;
- Wskazanie sposobu rozwiązania problemu prawnego;
- Przygotowanie projektu pisma w tych sprawach, z wyłączeniem pism procesowych w toczącym się postępowaniu przygotowawczym lub sądowym i pism w toczącym się postępowaniu sądownoadministracyjnym;
- Sporządzenie projektu pisma o zwolnienie od kosztów sądowych lub ustanowienie pełnomocnika z urzędu w różnych rodzajach postępowań;
- Nieodpłatną mediację.

### Nieodpłatne poradnictwo obywatelskie obejmuje:

- działania dostosowane do indywidualnej sytuacji osoby uprawnionej, zmierzające do podniesienia świadomości tej osoby o przysługujących jej uprawnieniach lub spoczywających na niej obowiązkach oraz wsparcia w samodzielnym rozwiązywaniu problemu, w tym, w razie potrzeby, sporządzenie wspólnie z osobą uprawnioną planu działania i pomoc w jego realizacji. Nieodpłatne poradnictwo obywatelskie obejmuje w szczególności porady dla osób

zadłużonych i porady z zakresu spraw mieszkaniowych oraz zabezpieczenia społecznego,

- nieodpłatną mediację.

## **KTO MOŻE SKORZYSTAĆ Z NIEODPŁATNEJ POMOC PRAWNEJ**

---

**KAŻDY**, kto znajduje się w sytuacji, w której nie może ponieść kosztów odpłatnej pomocy i złoży takie oświadczenie w punkcie, w którym świadczona jest nieodpłatna pomoc, nieodpłatne poradnictwo obywatelskie lub nieodpłatna mediacja.

Osoba uprawniona, przed uzyskaniem nieodpłatnej pomocy prawnej lub nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego, składa pisemne oświadczenie, że nie jest w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej.

Oświadczenie składa się osobie udzielającej nieodpłatnej pomocy prawnej lub świadczącej nieodpłatne poradnictwo obywatelskie.

Oświadczenie, przechowuje się w warunkach uniemożliwiających dostęp do niego osób trzecich. Administratorem danych osobowych zawartych w oświadczeniu, jest starosta. W celu umożliwienia kontroli prawidłowości udzielania nieodpłatnej pomocy prawnej i świadczenia nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego starosta przechowuje oświadczenie, o którym mowa w ust. 2, przez trzy lata od końca roku kalendarzowego, w którym oświadczenie zostało sporządzone.

Nieodpłatna pomoc prawna przysługuje także osobie fizycznej prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą (osoba samozatrudniona) niezatrudniającej innych osób w ciągu ostatniego roku. Nieodpłatna pomoc prawna dla samozatrudnionych przedsiębiorców ma charakter pomocy de minimis.

## INNE ISTOTNE INFORMACJE

---

Porady prawne udzielane są w ramach osobistej wizyty osoby uprawnionej w punkcie nieodpłatnego poradnictwa prawnego. Osoby, które ze względu na niepełnosprawność ruchową lub inne trudności nie są w stanie stawić się osobiście w punkcie porad prawnych pomoc prawna świadczona jest poza siedzibą punktu lub z wykorzystaniem środków komunikowania się na odległość po uprzednim zgłoszeniu w/w faktu pod wskazanym wyżej numerem telefonu oraz złożeniu stosownego oświadczenia.

## EDUKACJA PRAWNA

---

Edukacja prawna stanowi ustawiczny proces prowadzony wobec obywateli bez względu na wiek. W ramach realizacji zadania z zakresu edukacji prawnej prowadzone są zajęcia dla uczniów szkół podstawowych oraz ponadpodstawowych mające na celu zwiększenie świadomości w zakresie podstawowych praw i obowiązków, profilaktyki oraz zwalczania przestępstw oraz funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości. Celem edukacji prawnej dzieci i młodzieży jest zapobieganie wykluczeniu prawnemu w dorosłym życiu. W ramach edukacji prawnej prowadzone są wykłady teoretyczne jak również szereg zajęć o charakterze praktycznym.

---

## NAWIĄZYWANIE I ROZWIĄZYWANIE UMÓW O PRACĘ – ZAGADNIENIA WSTĘPNE

Tematyka związana ze stosunkiem pracy a w szczególności jego rozwiązywaniem w ostatnim czasie stanowi coraz częstszy przedmiot zarówno udzielanych na terenie Powiatu Opatowskiego porad prawnych jak i obywatelskich. Przedmiotowy poradnik ma na celu szczegółowe omówienie podstawowych zagadnień związanych z nawiązywaniem i wypowiedaniem umów o pracę.

Jak wynika z art. 22 ustawy z dnia 26 czerwca 1971 roku Kodeks Pracy nawiązanie stosunku pracy polega na zobowiązaniu się pracownika do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę, natomiast pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Spełnienie powyższych przesłanek powoduje powstanie stosunku pracy bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony.

### **Jakich informacji może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie?**

Od osoby ubiegającej się o zatrudnienie pracodawca żądać może podania:

- imienia i nazwiska,
- daty urodzenia,
- danych kontaktowych,
- wykształcenia,
- kwalifikacji zawodowych,
- przebiegu dotychczasowego zatrudnienia.

Oprócz danych wskazanych powyżej od pracownika pracodawca żąda ponadto:

- adresu zamieszkania,
- numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- innych danych osobowe pracownika, a także danych osobowych dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
- kwalifikacji zawodowych i dotychczasowego przebiegu zatrudnienia jeżeli wcześniej brak było podstaw do ich podania,
- numeru rachunku bankowego na który ma być wypłacane wynagrodzenie za pracę.

## RODZAJE UMÓW O PRACĘ

---

Przepisy Kodeksu pracy przewidują następujące rodzaje umów o pracę:

- Umowa na okres próbny,
- Umowa na czas określony,
- Umowa na czas nieokreślony.

---

### UMOWA O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

Umowa o pracę na okres próbny zawierana jest co do zasady na okres maksymalnie 3 miesięcy i zawierana jest w celu sprawdzenia kwalifikacji zawodowych pracownika i możliwości jego zatrudnienia. Strony mogą

uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuży się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

### Uwaga !!!

Umowa na okres próbny może być zawarta na:

- 1 miesiąc w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony, krótszy niż 6 miesięcy;
- 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy w/w terminy umów o pracę na okres próbny może być jeden raz przedłużona o okres 1 miesiąca.

Miedzy tymi samymi stronami stosunku pracy może być zawarta ponownie umowa o pracę na okres próbny jeżeli jej przedmiotem jest wykonywanie pracy innego rodzaju.

---

## UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

Jeżeli chodzi o umowy o pracę zawierane na czas oznaczony wskazać należy, że okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

W przypadku gdy strony ustalą dłuższy niż w umowie czas trwania umowy przyjmuje się, że dnia następnego po dniu kiedy miało nastąpić rozwiązanie umowy zawarcie nowej umowy na czas określony.

Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż 3, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu 33 miesiącach lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

---

## DATA NAWIĄZANIA STOSUNKU PRACY, ELEMENTY UMOWY O PRACĘ

Jak wynika z obowiązujących przepisów stosunek pracy nawiązuje się w dniu oznaczonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.

Umowa o pracę powinna określać:

- strony stosunku pracy,
- rodzaj umowy,
- datę zawarcia umowy,
- warunki zatrudnienia – rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy, dzień rozpoczęcia pracy, a w umowie na czas określony również datę jej zakończenia.

Umowa o pracę powinna być sporządzona na piśmie. W przypadku gdy umowy nie zawarto w formie pisemnej przed rozpoczęciem pracy pracodawca winien potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków.

---

## SPOSOBY ROZWIĄZANIA UMOWY O PRACĘ

Artykuł 30 Kodeksu pracy w swej treści wskazuje sposoby rozwiązywania umów o pracę należące do nich:

- porozumienie stron,
- wypowiedzenie umowy o pracę,
- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,
- upływ czasu na który została zawarta.

---

## WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ

Wypowiedzenie umowy o pracę jest oświadczeniem woli złożonym przez którąkolwiek stron stosunku pracy. We wskazanym przypadku umowa o pracę rozwiązuje się po upływie okresu wypowiedzenia przewidzianego przepisami prawa.

Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być sporządzone na piśmie. Oświadczenie pracodawcy powinno zawierać wskazanie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę (przyczyna powinna być rzeczywista i konkretna). Nadto, powinno być w nim zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Jeżeli termin wypowiedzenia określony jest w tygodniach lub miesiącach skutek rozwiązania umowy o pracę przypada w sobotę lub w ostatni dzień miesiąca.

Przykład: umowa o pracę zawarta została na czas określony 2 lat. Okres wypowiedzenia w takim przypadku wynosi 1 miesiąc. Złożenie wypowiedzenia w dniu 25 sierpnia spowoduje, że umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu w dniu 30 września.

---

## OKRES WYPOWIEDZENIA UMOWY O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

Jak wynika z art. 34 Kodeksu pracy okres wypowiedzenia umowy na okres próbny wynosi:

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

---

## OKRES WYPOWIEDZENIA UMOWY I PRACE NA CZAS OKREŚLONY I NIEOKREŚLONY

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Okres wypowiedzenia może być skrócony w przypadku gdy wypowiedzenie umowy o pracę następuje z przyczyn likwidacji lub upadłości bądź z przyczyn nie dotyczących pracownika. W takim przypadku okres trzymiesięcznego wypowiedzenia może zostać zmniejszony do okresu 1 miesiąca z zachowaniem prawa do odszkodowania za pozostały okres wypowiedzenia.

## Uwaga!!!

Pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

---

### PRAWO DO DNI WOLNYCH NA POSZUKIWANIE PRACY

W sytuacji gdy okres wypowiedzenia wynosi co najmniej 2 tygodnie pracownikowi przysługują dni wolne na poszukiwanie pracy. Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za te dni.

Wymiar dni wolnych wynosi:

- 2 dni robocze – jeżeli pracownik objęty jest dwutygodniowym lub jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia,
- 3 dni robocze – jeżeli pracownik objęty jest trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia (dotyczy to również pracownika któremu skrócono okres wypowiedzenia).

---

### OCHRONA PRZED WYPOWIEDZENIEM UMOWY O PRACĘ

Przepisy Kodeksu pracy przewidują ochronę niektórych grup pracowników przed wypowiedzeniem umowy o pracę.

W pierwszej kolejności wskazać należy pracowników objętych tzw. ochroną przedemerytalną tj. pracowników którym do osiągnięcia wieku emerytalnego pozostało nie więcej niż 4 lata. Wyjątku tego nie stosuje się w przypadku pracowników którzy nabyli prawo do renty z tytułu niezdolności do pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę nie jest możliwe także w czasie urlopu pracownika a także innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.