

Wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy.

Podmiot występujący z wnioskiem	<p>pracownik posiadający co najmniej 6-miesięczny okres zatrudnienia u danego pracodawcy</p> <p>do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, jakie łączyły pracownika z danym pracodawcą, choćby występowały pomiędzy nimi przerwy, a nie tylko okres zatrudnienia na podstawie ostatniej trwającej umowy o pracę. Do okresu zatrudnienia wlicza się również okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeśli zmiana nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.</p> <p>!!!Z wnioskiem nie może wystąpić pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny!!!</p>
Przedmiot wniosku	<p>1) zmiana umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony, 2) bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym zmianę rodzaju pracy lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Wniosek może dotyczyć także innych warunków pracy.</p>
Forma wniosku	Pracownik składa wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej
Częstotliwość	1 raz w roku
Odpowiedź na wniosek	<p>Pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku.</p> <p>Jeżeli pracodawca nie jest w stanie wskazać obiektywnych przyczyn, dla których nie może uwzględnić wniosku pracownika, wówczas ma obowiązek jego uwzględnienia</p>
Treść odpowiedzi na wniosek	W razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.
Skutki	<p>Wniosek nie może stanowić przyczyny:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę; 2) uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę; 3) uzasadniającej podjęcie przez pracodawcę przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia; 4) zastosowania działania o skutku równoważnym z rozwiązaniem umowy. <p>Ciężar dowodu, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę lub zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie było skorzystanie z tego uprawnienia przez pracownika spoczywa na pracodawcy.</p>
Naruszenie przez pracodawcę art. 29⁴ § 1 K.p.	Pracownik ma prawo do odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18 ^{3e} § 3 K.p.).

Ograniczenie dopuszczalności wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę

Art. 29 ⁴ § 1 i 2 K.p.			
wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy (art. 29 ³ § 1 k.p.)	nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej:	Ciężar dowodu, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę lub zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie było skorzystanie przez pracownika z uprawnień wymienionych w treści art. 29 ⁴ § 1 k.p. spoczywa na pracodawcy.	pracownik ma prawo do odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 18 ^{3e} § 3 k.p.).
jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101 ¹ § 1 k.p.)	1) wypowiedzenie umowy o pracę lub 2) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. 3) przygotowanie do wypowiedzenia lub 4) rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia albo 5) przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę		
wystąpienie do pracodawcy o udzielenie im informacji o warunkach zatrudnienia lub ich zmianie (art. 29 § 3-3 ³ oraz art. 29 ¹ § 2 i 4 k.p.),			
skorzystanie z prawa			

zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy (art. 94 ¹³ k.p.)			
---	--	--	--

Umowa o pracę na okres próbny po nowelizacji Kodeksu pracy

Cel	<p>sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. „Usługowy” charakter umowy na okres próbny względem pozostałych rodzajów umów o pracę. Służy "wypróbowaniu" pracownika przed nawiązaniem właściwego zatrudnienia, tzn. sprawdzeniu jego przydatności na zajmowanym stanowisku i zapewnienie niekłopotliwego rozwiązania umowy w razie niepomyślnego wyniku próby. Z reguły poprzedza umowę innego rodzaju, którą nawiązuje się w razie pomyślnego wyniku próby</p>
Czas trwania	<p>na okres nieprzekraczający 3 miesięcy jednak:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności; 2) umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający: <ul style="list-style-type: none"> - 1 miesiąca - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy; - 2 miesięcy - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy. <p>Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w punkcie 2, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy</p>
Treść umowy	<p>w przypadku zawarcia umowy na okres próbny strony określają w treści umowy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności, 2) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2², a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2³
Roszczenia	<p>Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę było:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub 2) jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy, lub 3) dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3² i 3³ oraz art. 29¹ § 2 i 4, lub 4) skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94¹³,

	<p>może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, <u>złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania.</u></p> <p>Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 3, w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.</p> <p>Pracownik, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.</p> <p>Ciężar dowodu, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę lub zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie było skorzystanie z tych uprawnień przez pracownika spoczywa na pracodawcy.</p>
Ponowne zawarcie umowy	<p>Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.</p>

Wypowiedzenie umowy o pracę na czas określony

Art. 30 § 4.	Art. 38
<p>W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy</p>	<p>z zamiarem wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.</p>