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

|  |  |
| --- | --- |
| **Podmiot występujący**  **z wnioskiem** | pracownik posiadający co najmniej 6-miesięczny okres zatrudnienia u danego pracodawcy |
| 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. |
| !!!Z wnioskiem nie może wystąpić pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny!!! |
| **Przedmiot wniosku** | 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. |
| **Forma wniosku** | Pracownik składa wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej |
| **Częstotliwość** | 1 raz w roku |
| **Odpowiedź na wniosek** | 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.  Jeżeli pracodawca nie jest w stanie wskazać obiektywnych przyczyn, dla których nie może uwzględnić wniosku pracownika, wówczas ma obowiązek jego uwzględnienia |
| **Treść odpowiedzi na wniosek** | W razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy. |
| **Skutki** | Wniosek nie może stanowić przyczyny:   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.   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. |
| **Naruszenie przez pracodawcę art. 294 § 1K.p.** | Pracownik ma prawo do odszkodowania z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów prawa pracy w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 183e § 3 K.p.). |