**Umowa o pracę na okres próbny po nowelizacji Kodeksu pracy.**

**Art.  25.  [Rodzaje umów]**

**§  1.** Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.

**§  2.** Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 21-23, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

**§  21.** 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.

**§  22.** Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

1) 1 miesiąca - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;

2) 2 miesięcy - w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

**§  23.** Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 22, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

**§  3.**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.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cel** | | 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 | | | |
| **Czas trwania** | | na okres nieprzekraczający 3 miesięcy jednak:   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:   - 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.  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  Zawarcie umowy na okres powyżej 2 miesięcy, lecz nieprzekraczający 3 miesięcy będzie możliwe w przypadku zamiaru zawarcia umowy na czas określony równy lub dłuższy niż 12 miesięcy\*   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Zamiar zawarcia umowy na czas określony na okres: | **Maksymalny czas trwania umowy na okres próbny** | | | | < 6 miesięcy | **1 miesiąc** | Możliwość jednokrotnego wydłużenia w umowie o pracę okresu próbnego, nie więcej niż o 1 miesiąc, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy | Możliwość wydłużenia okresu próbnego o czas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy – jeśli strony przewidziały taką możliwość w umowie o pracę. | | 6 – 12 miesięcy | **2 miesiące** | | = / > 12 miesięcy | **3 miesiące** | | | | | |
| **Treść umowy** | | w przypadku zawarcia umowy na okres próbny strony określają w treści umowy:   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** | | **Art.  50.   §  1.**Jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na okres próbny nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiadaniu tych umów, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.  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:   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, 32i 33 oraz art. 291 § 2 i 4, lub 4. skorzystanie z praw, o których mowa w art. 9413,   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, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania.  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.  Pracownik, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów (art. 183e § 3 k.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. | | | |
| **Ponowne zawarcie umowy** | | 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. | | | |
| Kryterium: | | **Dotychczasowy stan prawny:** | **Po nowelizacji:** |
| Cel | | Sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy | Sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy |
| Charakter | | Fakultatywny | Fakultatywny |
| Czas trwania | | Na okres nieprzekraczający 3 miesięcy | Na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, ale:  - na okres nieprzekraczający 1 miesiąca w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy  - na okres nieprzekraczający 2 miesięcy w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy  \* Strony mogą jednokrotnie wydłużyć 1 lub 2 miesięczny okres próbny, nie więcej niż o 1 miesiąc, jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy.  Możliwość wydłużenia okresu próbnego o czas urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy – jeśli strony przewidziały taką możliwość w umowie o pracę. |
| Ponowne zawarcie | | Możliwe w dwóch przypadkach:  - jeżeli pracownik miał być zatrudniony w celu wykonywania pracy innego rodzaju;  - po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli pracownik miał być zatrudniony w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy. W tej sytuacji dopuszczalne było tylko jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny. | Możliwe w jednym przypadku:  - jeżeli pracownik miał być zatrudniony w celu wykonywania pracy innego rodzaju. |