

# Umowa o pracę na czas nieokreślony / na czas określony<sup>1</sup> / na czas próbny<sup>A1</sup>

Zawarta w dniu [DATA ZAWARCIA UMOWY], pomiędzy:

Panem/Panią [IMIĘ I NAZWISKO], zam. [DOKŁADY ADRES – KOD POCZTOWY, MIEJSCOWOŚĆ, ULICA, NUMER DOMU/MIESZKANIA] legitymującym się dowodem osobistym serii [TRZYLITEROWY NUMER SERII DOWODU OSOBISTEGO] o nr [SZEŚCIOCYFROWY NUMER DOWODU OSOBISTEGO], PESEL [NUMER PESEL], zwanym dalej „**Pracownikiem**”,

a

[DOKŁADNA NAZWA PRACODAWCY, JEGO DOKŁADNY ADRES/SIEDZIBA, NUMER PESEL ALBO NIP (NIP JEŻELI PRACODAWCA PROWADZI DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ), NUMER REGON (JEŻELI DOTYCZY), NUMER KRS ALBO NUMER WPISU W CEIDG (JEŻELI DOTYCZY), INNE DANE CHARAKTERYSTYCZNE DLA SPÓŁEK TAKIE JAK KAPITAŁ ZAKŁADOWY I ADRES SĄDU REJESTROWEGO (JEŻELI DOTYCZY)]<sup>2</sup>, dalej zwanym/zwaną „**Pracodawcą**”,

reprezentowaną przez:

[IMIĘ I NAZWISKO OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZAWIERANIA W IMIENIU PRACODAWCY UMÓW O PRACĘ (JEŻELI DOTYCZY)] – [NAZWA FUNKCJI/STATUS DANEJ OSOBY U PRACODAWCY]<sup>3</sup>,

[IMIĘ I NAZWISKO OSOBY UPOWAŻNIONEJ DO ZAWIERANIA W IMIENIU PRACODAWCY UMÓW O PRACĘ (JEŻELI DOTYCZY)] – [NAZWA FUNKCJI/STATUS DANEJ OSOBY U PRACODAWCY]

o treści następującej:

- § 1** Pracownik zobowiązuje się świadczyć na rzecz Pracodawcy pracę w charakterze / na stanowisku<sup>1</sup> [NAZWA FUNKCJI LUB STANOWISKA], o szczegółowym zakresie obowiązków ustalonym w Załączniku nr 1 do niniejszej umowy, zaś Pracodawca zobowiązuje się zatrudnić Pracownika na tym stanowisku na [CZAS NIEOKREŚLONY/CZAS OKREŚLONY WYNOŚĄCY (PROSZĘ WSKAZAĆ CZAS TRWANIA UMOWY)/OKRES PRÓBNY WYNOŚĄCY (PROSZĘ WSKAZAĆ CZAS TRWANIA UMOWY)]<sup>1</sup>. Informacja o warunkach zatrudnienia stanowi Załącznik nr 2 do umowy.
- § 2** Miejscem świadczenia pracy przez Pracownika jest [NAZWA OBIEKTU, W KTÓRYM PRACA BĘDZIE WYKONYWANA] zajmowany przez Pracodawcę w [ADRES MIEJSCA, W KTÓRYM PRACA BĘDZIE WYKONYWANA]. O ile zdaniem Pracodawcy zaistnieje taka potrzeba, Pracodawca może polecić Pracownikowi świadczenie pracy w innym miejscu w siedzibie Pracodawcy, w szczególności w [NAZWA MIEJSCA, DO KTÓREGO PRACODAWCA MOŻE DELEGOWAĆ PRACOWNIKA], bez obowiązku zapewnienia Pracownikowi dodatkowych świadczeń z tego tytułu, za wyjątkiem zwrotu kosztów przejazdów środkami komunikacji wskazanymi przez Pracodawcę. Pracodawca może również polecić Pracownikowi świadczenie pracy poza siedzibą Pracodawcy, na zasadach określonych w przepisach prawa pracy regulujących wyjazdy służbowe pracowników<sup>4</sup>.
- § 3** Pracownik zobowiązuje się świadczyć pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo<sup>5</sup>, średnio 8 godzin dziennie<sup>5</sup>, ze starannością wynikającą z [PROSZĘ WSKAZAĆ O JAKĄ STARANNOŚĆ CHODZI].
- § 4** Za świadczoną na rzecz Pracodawcy pracę Pracownikowi przysługiwać będzie wynagrodzenie miesięczne w kwocie brutto [KWOTA WYNAGRODZENIA BRUTTO] zł (słownie: [KWOTA WYNAGRODZENIA BRUTTO SŁOWNIE]) złotych.
- § 5** Pracownik zobowiązuje się, iż postanowienia niniejszej umowy, a także wszelkie informacje uzyskane w związku z wykonywaniem jej postanowień, pozostaną w tajemnicy wobec osób trzecich, chyba że Pracodawca wyrazi pisemną zgodę na ich ujawnienie.

- § 6** Umowa o pracę zostaje zawarta na [CZAS NIEOKREŚLONY / CZAS OKREŚLONY WYNOŚĄCY (PROSZĘ WSKAZAĆ CZAS TRWANIA UMOWY) / OKRES PRÓBNY WYNOŚĄCY (PROSZĘ WSKAZAĆ CZAS TRWANIA UMOWY) <sup>1</sup>]. Dniem rozpoczęcia pracy jest data [PROSZĘ WSKAZAĆ DATĘ ROZPOCZĘCIA PRACY, KTÓRA NIE MOŻE BYĆ WCZEŚNIEJSZA NIŻ DATA ZAWARCIA UMOWY; CZĘŚĆO DATĄ ROZPOCZĘCIA PRACY JEST DATA ZAWARCIA UMOWY O PRACĘ].
- § 7** W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową stosuje się przepisy Kodeksu Pracy *oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)* [FRAGMENT ZAZNACZONY KURSIVĄ TYLKO W PRZYPADKU, GDY UMOWA JEST ZAWIERANA Z OSOBĄ NIEPEŁNOSPRAWNĄ W ROZUMIENIU TEJ USTAWY<sup>6</sup>].
- § 8** Wszelkie zmiany niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności
- § 9** Spory pomiędzy stronami wynikające z niniejszej umowy, będą rozstrzygane przez właściwy rzeczowo sąd pracy w [WSKAZAĆ MIEJSCOWOŚĆ, W KTÓREJ ZNAJDUJE SIĘ WŁAŚCIWY SĄD<sup>7</sup>].
- § 10** Umowa niniejsza zastępuje wszelkie dotychczasowe umowy między stronami.
- § 11** Umowę niniejszą sporządzono w dwóch<sup>8</sup> jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Za Pracodawcę

[PODPIS OSOBY/OSÓB ZAWIERAJĄCYCH UMOWĘ  
W IMIENIU PRACODAWCY]

Pracownik

[PODPIS PRACOWNIKA]

**Załącznik nr 1  
do Umowy o pracę  
na czas nieokreślony  
zawartej dnia [DATA  
ZAWARCIA UMOWY]  
zawartej pomiędzy  
Panem / Panią  
[IMIĘ I NAZWISKO  
PRACOWNIKA]  
a  
[IMIĘ I NAZWISKO /  
NAZWA PRACODAWCY]**

#### **Zakres obowiązków pracownika**

I. Do obowiązków Pracownika należy:

1. [PROSZĘ WYMIENIĆ W PUNKTACH OBOWIĄZKI PRACOWNIKA W RAMACH UMOWY O PRACĘ]
2. ...

II. Obowiązki wskazane w części I pkt [NUMERY PUNKTÓW] powyżej, będą wykonywane przez Pracownika jedynie na wyraźne polecenie Pracodawcy i pod jego stałym nadzorem.

[MIEJSCOWOŚĆ I DATA]

Za Pracodawcę

[PODPIS OSOBY/OSÓB ZAWIERAJĄCYCH UMOWĘ  
W IMIENIU PRACODAWCY]

Pracownik

[PODPIS PRACOWNIKA]

<b>Załącznik nr 2 do Umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej dnia [DATA ZAWARCIA UMOWY] zawartej pomiędzy Panem / Panią [IMIĘ I NAZWISKO PRACOWNIKA] a [IMIĘ I NAZWISKO / NAZWA PRACODAWCY]</b>	<b>Informacja w przedmiocie warunków zatrudnienia</b>  Na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy <sup>9</sup> informujemy o warunkach zatrudnienia u Pracodawcy: 1) obowiązująca Pracownika dobową i tygodniową normą czasu pracy - zgodnie z art. 129 Kodeksu Pracy i przepisami szczególnymi <sup>10</sup> , 2) <del>pora nocna</del> – zgodnie z art. 151 <sup>7</sup> Kodeksu Pracy <sup>11</sup> , 3) częstotliwość wypłat wynagrodzenia za pracę – jeden raz w miesiącu, 4) miejsce, termin i czas wypłaty wynagrodzenia – wynagrodzenie Pracownika będzie płatne z dołu w ostatnim dniu miesiąca, za który jest należne, na rachunek bankowy Pracownika <sup>12</sup> . Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na dzień wolny od pracy, wynagrodzenie wypłaca się w dniu poprzedzającym dzień wolny od pracy, 5) wymiar przysługującego Pracownikowi urlopu wypoczynkowego – zgodnie z art. 154 Kodeksu Pracy i przepisami szczególnymi <sup>13</sup> , 6) obowiązująca pracownika długość okresu wypowiedzenia umowy o pracę – zgodnie z art. 36/34 <sup>1</sup> Kodeksu Pracy <sup>14</sup> , 7) układ zbiorowy pracy, którym pracownik jest objęty – u Pracodawcy nie obowiązuje żaden układ zbiorowy pracy <sup>15</sup> , 8) przyjęty sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy – potwierdzanie obecności w pracy następuje poprzez podpisanie listy obecności <sup>16</sup> , usprawiedliwianie nieobecności – zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 r. (Dz. U. z 2014r. poz. 1632) <sup>17</sup> .				
[MIEJSCOWOŚĆ I DATA]					
Za Pracodawcę [PODPIS OSOBY/OSÓB ZAWIERAJĄCYCH UMOWĘ W IMIENIU PRACODAWCY]			Pracownik [PODPIS PRACOWNIKA]		

---

<sup>1</sup> UWAGA – niniejszy wzór nie uwzględnia sytuacji, w której umowa na czas określony jest kolejną tego rodzaju umową zawieraną między tymi samymi stronami stosunku pracy. W celu uwzględnienia w treści umowy zmian, które weszły w życie 22.02.2016 r., należy skontaktować się z prawnikiem. Zwracamy Państwa uwagę na związane z tym przepisy – art. 251 Kodeksu pracy w brzmieniu obowiązującym od 22.02.2016 r. oraz ustawę z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy - Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z dnia 21 sierpnia 2015 r.), a zwłaszcza jej art. 14 ust. 4-6 i art. 15.

---

A. Zgodnie z art. 25 § 1 Kodeksu pracy umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.

Według § 2 umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

Paragraf 3 stanowi, że ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe:

- 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.

---

<sup>1</sup> Niepotrzebne skreślić

---

<sup>2</sup> Osoba fizyczna może być pracodawcą (art. 3 Kodeksu pracy) również, gdy świadczona na jej rzecz praca pozostaje w związku z prowadzoną przez nią działalnością gospodarczą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2001 r., sygn. akt II UKN 274/00). Trzeba też pamiętać o tym, że podmiot faktycznie wypłacający wynagrodzenie za pracę pracownikom zatrudnionym przez innego pracodawcę nie staje się przez to stroną umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lutego 2000 r., sygn. akt I PKN 494/99) oraz że nie jest pracodawcą jednostka organizacyjna wyznaczona przez podmiot zatrudniający jako miejsce wykonywania pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 594/98).

**Numer KRS** to numer niebędącej osobą fizyczną Pozwanego w Krajowym Rejestrze Sądowym. Można go ustalić na stronie internetowej:

<https://ems.ms.gov.pl/krs/wyszukiwaniepodmiotu>

Krajowy rejestr urzędowy podmiotów gospodarki narodowej, **REGON**, został utworzony na podstawie art. 41 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2012 r. poz. 591, z późn. zm.). Ustalenie numeru REGON jest możliwe za pomocą strony internetowej dostępnej pod adresem:

<https://wyszukiwarkaregon.stat.gov.pl/appBIR/index.aspx>

Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej (w skrócie **CEIDG**) jest rejestrem przedsiębiorców, będących osobami fizycznymi, działających na terenie Polski. Rejestr prowadzony jest od 1 lipca 2011 r. w systemie teleinformatycznym przez ministra właściwego do spraw gospodarki na podstawie przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Ustalenie numeru wpisu w tym rejestrze następuje za pomocą strony internetowej dostępnej pod adresem:

<https://prod.ceidg.gov.pl/ceidg/ceidg.public.ui/search.aspx>

---

<sup>3</sup> Jeżeli Pracodawca zawiera z Państwem umowę przez upoważnione do tego osoby, należy sprawdzić zakres umocowania tych osób. W razie nieistnienia umocowania albo przekroczenia zakresu umocowania mogą pojawić się kłopoty podczas dochodzenia roszczeń z umowy. Jeżeli mają Państwo wątpliwości, czy dana osoba jest upoważniona do zawarcia z Państwem umowy o pracę, to zalecamy kontakt z prawnikiem.

---

<sup>4</sup> **Art. 77<sup>5</sup> Kodeksu pracy:**

*§ 1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.*

*§ 2. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość oraz warunki ustalania należności przysługujących pracownikowi, zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju. Rozporządzenie powinno w szczególności określać wysokość diet, z uwzględnieniem czasu trwania podróży, a w przypadku podróży poza granicami kraju - walutę, w jakiej będzie ustalana dieta i limit na nocleg w poszczególnych państwach, a także warunki zwrotu kosztów przejazdów, noclegów i innych wydatków.*

*§ 3. Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż wymieniony w § 2 określa się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie wynagradzania albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania.*

*§ 4. Postanowienia układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę nie*

---

---

mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika, o którym mowa w § 2.

§ 5. W przypadku gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa w § 3, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej odpowiednio według przepisów, o których mowa w § 2.

---

<sup>5</sup> Wyciąg z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:

**Art. 15. 1. Czas pracy osoby niepełnosprawnej nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo.**

2. Czas pracy osoby niepełnosprawnej zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo.

3. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych.

Zgodnie z art. 16 ust. 1 tej ustawy przepisów art. 15 nie stosuje się:

1) do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz

2) gdy, na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Zgodnie z art. 16 ust. 2 koszty badań, o których mowa w ust. 1 pkt 2, ponosi pracodawca.

Zgodnie z art. 18 ust. 1. stosowanie norm czasu pracy, o których mowa w art. 15, nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

2. Godzinowe stawki wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadające osobistemu zaszeregowaniu lub zaszeregowaniu wykonywanej pracy, przy przejściu na normy czasu pracy, o których mowa w art. 15, ulegają podwyższeniu w stosunku, w jakim pozostaje dotychczasowy wymiar czasu pracy do tych norm.

Bardzo ważnym przepisem tej ustawy jest art. 20c, zgodnie z którym wymienione tu **uprawnienia pracownicze przysługują osobom niepełnosprawnym od dnia, od którego zostały wliczone do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na podstawie art. 2a. Zgodnie z art. 2a, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych począwszy od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.**

---

<sup>6</sup> Zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych osobą niepełnosprawną jest osoba, której niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:

1) o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności określonych w art. 3 tej ustawy lub

2) o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów, lub

3) o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia.

---

<sup>7</sup> Właściwość sądu w sprawach pracy ustala się następująco:

Właściwość miejscowa

Zgodnie z art. 461 § 1 k.p.c. powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone bądź przed sąd właściwości ogólnej pozwanego (czyli dla miejsca zamieszkania/siedziby pracodawcy), bądź przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź też przed sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Właściwość rzeczowa

Zgodnie z art. 461 § 1<sup>1</sup> k.p.c. do właściwości sądów rejonowych, bez względu na wartość przedmiotu sporu, należą sprawy z zakresu prawa pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy, o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy, o przywrócenie do pracy i przywrócenie poprzednich warunków pracy lub płacy oraz łącznie z nimi dochodzone roszczenia i o odszkodowanie w przypadku nieuzasadnionego lub naruszającego przepisy wypowiedzenia oraz rozwiązania stosunku pracy, a także sprawy dotyczące kar porządkowych i świadectwa pracy oraz roszczenia z tym związane.

---

<sup>8</sup> Należy pamiętać o tym, aby każda strona umowy otrzymała jeden jej egzemplarz.

---

<sup>9</sup> **Art. 29 § 3 Kodeksu pracy:**

*Pracodawca informuje pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:*

1) *obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,*

2) *częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,*

3) *wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,*

4) *obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,*

5) *układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty,*

*a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy – dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.*

---

<sup>10</sup> Proszę przeczytać instrukcję nr 5.

---

<sup>11</sup> Skreślić to postanowienie można jedynie w przypadku, gdy Pracownik jest osobą niepełnosprawną. Proszę przeczytać instrukcję nr 5 (szczególnie art. 15 ust. 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

---

<sup>12</sup> Takie rozwiązanie jest korzystne dla pracownika. Czasami można spotkać także postanowienie, zgodnie z którym wypłata wynagrodzenia następuje do 10 dnia miesiąca przypadającego bezpośrednio po miesiącu, w którym praca została wykonana.

---

Wyciąg z ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych:

**Art. 19:**

1. Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje dodatkowy urlop wypoczynkowy w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku po dniu zaliczenia jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności.

2. Urlop, o którym mowa w ust. 1, nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

3. Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego, o którym mowa w ust. 2, jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy określony w ust. 1.

**Art. 20:**

1. Osoba o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ma prawo do zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

1) w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku (na wniosek lekarza, pod którego opieką znajduje się ta osoba);

2) w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

2. Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

3. Łączny wymiar urlopu określonego w art. 19 ust. 1 i zwolnienia od pracy, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, nie może przekroczyć 21 dni roboczych w roku kalendarzowym.

4. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady udzielania zwolnień od pracy, o których mowa w ust. 1 pkt 1.

Należy też pamiętać o art. 20c, zgodnie z którym wymienione tu **uprawnienia pracownicze przysługują osobom niepełnosprawnym od dnia, od którego zostały wliczone do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych na podstawie art. 2a. Zgodnie z art. 2a, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych poczynając od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.**

---

<sup>14</sup> Art. 34 Kodeksu pracy reguluje okres wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny. W pozostałych przypadkach (umowy na czas nieokreślony i umowy na czas określony) dla nowo zawieranych umów ma zastosowanie art. 36 Kodeksu pracy. W celu uniknięcia wątpliwości proszę zapoznać się z pouczeniem „PP\_WPP\_1 Pouczenie dotyczące pozwu o przywrócenie do pracy”.

---

<sup>15</sup> Proszę dowiedzieć się, czy u Pracodawcy nie obowiązuje żaden układ zbiorowy pracy. Jeżeli tak, zastosowanie będzie miał Dział XI Kodeksu pracy „Układy zbiorowe pracy”.

---

<sup>16</sup> W przypadku niepełnosprawności wpływającej na możliwość regularnego podpisywania listy można ustalić inny sposób potwierdzania obecności w pracy.

---

<sup>17</sup> Zgodnie z § 3 tego rozporządzenia dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są:

1) zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159);

2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami;

3) oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza;

3a) oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopia zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem - w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2013 r. poz. 1457), lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem;

- 
- 4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia – w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie;
  - 5) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.