

# UMOWA NA OKRES PRÓBNY



**Poradnik prawny z serii „Poznaj Swoje Prawa w Pracy”**

Seria "Poznaj swoje prawa w pracy" przedstawia podstawowe prawa pracownicze. Wszystkie broszury z tej serii są dostępne w formie plików PDF na portalu "Pracownik" i zostały opracowane przez Związek Syndykalistów Polski i opierają się na stanie prawnym z daty publikacji.

Niektóre kwestie prawne są bardziej skomplikowane i nie są zawarte w serii "Poznaj swoje prawa w pracy". Opinie o tych sprawach są często publikowane na portalu "Pracownik". [www.pracownik.net.pl](http://www.pracownik.net.pl)

Związek Syndykalistów Polski



Kontakt: [info@zsp.net.pl](mailto:info@zsp.net.pl)

**[www.pracownik.net.pl](http://www.pracownik.net.pl)**

### Umowa na okres próbny

Pracodawcy często proponują umowy na okresy próbny. Jednak czasami dochodzi do łamania praw pracowniczych, gdy pracodawca nie chce płacić za przepracowany czas lub inaczej stara się omijać prawo. Okresy próbne czasami także są nadużywane, aby zatrudnić pracowników na złych warunkach pracy i na krótki okres, unikając zatrudnienia na stałe.

### Okres próbny musi być odpłatny

Czasami nieuczciwi pracodawcy chcą, aby kandydat na pracownika pracował przez jakiś czas "za darmo" i nazywają to "okresem próbnym". Nie jest to żaden okres próbny, tylko zwykłe łamanie prawa.

Nie należy nigdy godzić się na żadną pracę za darmo. Przypadki takich propozycji należy ujawniać. Nie warto mieć nadziei, że pracodawca łamiący prawo w pierwszym dniu pracy będzie się zachowywał inaczej w późniejszym czasie.

Za każdy okres próbny, przysługuje wynagrodzenie.

### Nie pracuj bez umowy

Każda praca, w tym praca na okresie próbnym, musi się opierać o umowę.

Umowa na okres próbny powinna zostać zawarta w formie pisemnej. Każdy pracownik powinien dostać podpisany kopię tej umowy. Należy w niej określić przede wszystkim: **nazwę i adres pracodawcy, rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin rozpoczęcia i okres zatrudnienia oraz przysługujące pracownikowi wynagrodzenie**. Wynagrodzenie nie może wynosić mniej niż płaca minimalna. Minimalne wynagrodzenie w 2009 r. wynosi **1276 zł** (brutto). (To ok. 954,96 zł „na rękę” przy standardowych kosztach uzyskania przychodu.) W 2010 r. płaca minimalna będzie wynosiła **1317 zł** brutto.

Jeśli umowa została zawarta ustnie, należy ewidencjonować, że pracowałeś/aś. Umowa ustna jest umową wiążącą, ale trzeba udowodnić, że praca została podjęta lub wykonana w sytuacji, gdy pracodawca będzie nieuczciwy i będzie próbował nie płacić. Pracodawca ma obowiązek nie później niż w ciągu siedmiu dni od momentu rozpoczęcia pracy potwierdzić pracownikowi na piśmie rodzaj umowy i jej warunki. Niestety, wielu ludzi daje się oszukać w ten sposób, że pracuje kilka dni, a potem pracodawca nie chce zapłacić za wykonaną pracę. To jest problem przede wszystkim spotkany w małych firmach, ale także zdarza się w większych firmach.

### Jak długo może trwać Umowa próbna?

Okres próbny **nie może być dłuższy niż 3 miesiące**. Minimalny czas trwania okresu próbnego nie został zdefiniowany w Kodeksie pracy, ale przyjmuje się, że musi być on dłuższy niż najkrótszy okres wypowiedzenia zawartej umowy, wynoszący trzy dni.

Okres próbny rozpoczyna się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli tego terminu nie określono - w dniu zawarcia umowy.

Pracodawca z tym samym pracownikiem **może zawrzeć tylko jedną umowę o pracę na okres próbny dotyczącą określonego stanowiska pracy**.

## **Czy pracownik może zostać zwolniony przed zakończeniu okresu próbnego?**

Umowę na okres próbny rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki została zawarta, jeżeli oczywiście nie uległa wcześniejszemu wypowiedzeniu lub rozwiązaniu na mocy porozumienia stron.

Jeśli pracodawca chce wypowiedzieć umowę **przed jej zakończeniem, obowiązuje okres wypowiedzenia**. Okres wypowiedzenia takowej umowy wynosi: **3 dni robocze w przypadku 2-tygodniowego okresu próbnego, 7 dni w przypadku okresu 2 miesięcznego oraz 14 dni w czasie 3-miesięcznego okresu próbnego**.

Wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę na okresie próbnym **powinno zawierać wskazanie jego przyczyny**. Niepodanie tej przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa. Pracownik może w tej sytuacji domagać się odszkodowania.

## **Co będzie po upływie okresu umowy próbnej?**

Po upływie terminu, na jaki umowa na okres próbny była zawarta, pracodawca nie ma obowiązku zatrudnienia pracownika.

## **Czy umowa na okres próbny jest jak umowa na czas określony?**

Umowy zawierane na okres próbny nie są umowami na czas określony. Należy więc uznać, że umowa taka nie jest objęta zakresem art. 25 KP, zgodnie z którym zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony.

## **Czy umowa na okres próbny liczy się do czasu pracy pracownika?**

Tak. Liczy się do czasu pracy pracownika. Każdemu pracownikowi pracującemu na okresie próbnym **przysługuje świadectwo o pracy**.

## **Czy pracownikowi na okresie próbnym przysługuje urlop wypoczynkowy?**

**Tak**. W okresie pracy na 3 miesiące przy wymiarze 26 dni rocznie, za każdy miesiąc liczy się 2,17 dnia ( $26/12=2,17 \times 3 = 6,51$  i zaokrągla do **7 dni**) Jeżeli pracownikowi przysługuje 20 dni urlopu rocznie, to odpowiednio w trzymiesięcznym okresie wynosi to **5 dni**.

Więcej informacji o kalkulacji wymiaru urlopu znajdują się tu:

**[www.pracownik.net.pl/twoje\\_prawo\\_do\\_urlopu](http://www.pracownik.net.pl/twoje_prawo_do_urlopu)**

## **Podstawa Prawna**

Kodeks Pracy reguluje wszystkie stosunki pracy.

Kopię kodeksu można pobrać tu: **[www.pracownik.net.pl/kodeks\\_pracy](http://www.pracownik.net.pl/kodeks_pracy)**

Państwowa Inspekcja Pracy

**<http://www.pip.gov.pl>**

Więcej informacji o prawie pracy znajduje się na portalu PRACOWNIK. **[www.pracownik.net.pl](http://www.pracownik.net.pl)**

**Kontakt: [info@zsp.net.pl](mailto:info@zsp.net.pl)**