



Umowa o pracę na okres próbny

Uwagi ogólne

Definicja umowy

Umowa na okres próbny to sprawdzian zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Obie strony mogą być bowiem zainteresowane jej zawarciem przed związaniem się na okres dłuższy innym rodzajem umowy. Umowa na okres próbny jest wprawdzie rodzajem umowy terminowej, ale nie jest umową na czas określony. Zakres stabilizacji tej formy zatrudnienia pozwala nazywać taką umowę tymczasową.

Tak samo jak w przypadku każdej innej umowy o pracę, tak i umowa na okres próbny jest zgodnym oświadczeniem woli stron pracownika i pracodawcy. Pracownik zobowiązuje się w niej do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy, a pracodawca do zapłaty za tę pracę ustalonego wynagrodzenia.

Cel umowy

W praktyce walory zatrudnienia na próbę bardziej dostrzegają pracodawcy, uważając, że ten rodzaj umowy służy ich interesom. W pewnym sensie tak jest, ponieważ umowa na okres próbny zwykle zawierana jest, gdy pracodawca chce sprawdzić przydatność kandydata do wykonywania określonej pracy. Wówczas celem jej zawarcia jest generalnie „wypróbowanie” pracownika.

Nie wyklucza to jednak sytuacji, w której zawarciem takiej umowy zainteresowany będzie także pracownik. On również może mieć interes w tym, by nie od razu wiązać się z danym pracodawcą innym rodzajem umowy o pracę. Na ogół, gdy zawarcie umowy na okres próbny następuje z inicjatywy

pracownika, chce on sprawdzić się na powierzonym stanowisku lub zweryfikować swoją wiedzę na temat przyszłego zatrudnienia lub pracodawcy.

Wymogi formalne

Forma umowy

Wymóg pisemnej formy dotyczy także umowy zawartej na okres próbny. Tak jak każdą inną umowę, pracodawca powinien sporządzić ją w dwóch egzemplarzach, a niezawarcie jej w formie pisemnej obliguje pracodawcę do potwierdzenia na piśmie ustaleń co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Powinien uczynić to najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika.

Treść umowy

W umowie o pracę zawartej na okres próbny należy umieścić wszystkie elementy wymagane w kodeksie pracy, tj. określić strony, które ją zawierają, a następnie rodzaj umowy oraz warunki pracy i płacy, w tym przede wszystkim: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, wymiar czasu pracy i termin rozpoczęcia pracy. Przy formułowaniu umowy na okres próbny trzeba jednak pamiętać o innych istotnych kwestiach.

Ważne jest prawidłowe zatytułowanie takiej umowy. Jeżeli bowiem strony nie zadbają o określenie rodzaju umowy o pracę, to istnieje ryzyko zakwalifikowania jej jako umowy zawartej na czas nieokreślony. Tylko bowiem ten rodzaj umowy nie wymaga dodatkowej klauzuli terminu (np. umowa na czas określony) lub próby (umowa na okres próbny). Jeżeli więc strony, przed związaniem się umową bezterminową, zamierzają się nawzajem sprawdzić, powinny wyrazić to zastrzec.

Okres obowiązywania

Maksymalnie okres próbny może wynosić trzy miesiące. Nie oznacza to jednak, że nie można umowy zawrzeć przykładowo na miesiąc czy dwa tygodnie. Jeżeli jednak strony ustaliły okres próbny dłuższy niż górna ustawowa granica, to obowiązuje je okres ustalony w ustawie, a dalsza część umowy jest w tym zakresie nieważna.

Rozwiązanie umowy

Z istoty umowy na okres próbny wynika, że jest ona zawarta na ściśle oznaczony czas. Zatrudnienie na próbę ustaje więc z mocy prawa z ostatnim dniem okresu, na który umowa była zawarta.

Umowa tego rodzaju jest również stosunkowo łatwa do rozwiązania z uwagi na krótkie okresy wypowiedzenia i brak wymogu wskazywania przyczyny wypowiedzenia. Gdy bowiem strony wcześniej dokonają oceny przyszłego zatrudnienia, każda z nich może rozwiązać umowę za trzydniowym wypowiedzeniem, gdy okres próbny nie przekraczał dwóch tygodni, tygodniowym – gdy przekraczał dwa tygodnie oraz za dwutygodniowym, jeżeli strony uzgodniły trzymiesięczny okres próby.

Istotne jest to, że wypowiedzenia takiej umowy nie trzeba uzasadniać, choć gdy dokonuje go pracodawca, ma obowiązek zamieścić w wypowiedzeniu pouczenie o odwołaniu do sądu pracy. Oczywiście strony mogą taką umowę rozwiązać w każdej chwili na mocy porozumienia.

WAŻNE

Umowa o pracę zawarta na okres próbny rozwiązuje się z upływem okresu, na jaki była zawarta, bez potrzeby składania przez strony jakichkolwiek oświadczeń.

Tylko odszkodowanie

W przypadku wadliwego wypowiedzenia umowy zawartej na okres próbny, pracownik może wystąpić do

sądu pracy. Jest on jednak uprawniony wyłącznie do jednego roszczenia, a mianowicie żądania odszkodowania. Przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać.

WAŻNE

W okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca pracownica ciężarna nie korzysta z ochrony przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę.

PODSTAWA PRAWNA

- **Art. 25, 34 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**
- **Rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. nr 62, poz. 286 z późn. zm.).**

Danuta Klucz