

## **Pierwsza praca - co warto wiedzieć przed pierwszym etatem?**

Pierwsza praca i jej poszukiwanie to z pewnością zadanie niełatwe i bardzo stresujące. Przebijając się przez gąszcz ogłoszeń, absolwenci szkół i uczelni wyższych szukają satysfakcjonujących ofert i z nadzieją czekają na odpowiedź oraz zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną. Ci, którzy dobrze zaprezentują się przed potencjalnym pracodawcą, spełnią jego wymagania i przekonają do siebie, rozpoczną swoją pierwszą pracę. Szczęściarzom uda się znaleźć zatrudnienie w zawodzie, inni będą cieszyć się z możliwości zdobycia doświadczenia i zarobienia paru groszy.

Jak oszczędzić sobie wielu stresów i dobrze przygotować się do rozpoczęcia pierwszej pracy na etacie? Pomocna może okazać się w tym wypadku podstawowa wiedza – szczególnie na temat praw i obowiązków pracownika oraz pracodawcy w takiej sytuacji. Oto kilka ważnych informacji, których znajomość może ułatwić start w nowym miejscu pracy.

### **Umowa o pracę**

Umowa to podstawa prawna nawiązania stosunku pracy – w niej zawarte są najważniejsze informacje na jego temat. Wykazując się czujnością i wiedzą w tej kwestii, młody pracownik może zadbać o swoje interesy oraz zaimponować swojemu pracodawcy.

Naczelną zasadą jest, że umowa o pracę powinna zostać sporządzona na piśmie. Jakich informacji na niej poszukiwać? Poza stronami, datą zawarcia oraz charakterem umowy, powinna ona zawierać obowiązki pracownika, rodzaj wykonywanej pracy (a więc stanowisko), miejsce wykonywania pracy, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia oraz wysokość wynagrodzenia.

Bardzo ważnym aspektem związanym z zawarciem umowy o pracę jest termin jej zawarcia. Każdy młody pracownik powinien pamiętać, że powinna ona zostać podpisana najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Sporządzenie umowy jest ważnym obowiązkiem pracodawcy, bowiem zatrudnianie pracowników bez umowy jest niezgodne z prawem (stanowi naruszenie praw pracownika) i grozi za to kara grzywny.

Warto również zapoznać się z rodzajami umów o pracę oraz podstawowymi zasadami określającymi, w jaki sposób można je zawierać. W przepisach polskiego prawa pracy określa się obecnie trzy rodzaje takich kontraktów:

**na okres próbny**, zawierana na maksymalnie 3 miesiące (po upływie tego czasu nie może być zawarta drugi raz z tym samym pracownikiem);

**na czas określony**, określająca moment, po którym dobiega końca (można ją zawrzeć maksymalnie na 33 miesiące, a łączna liczba takich umów nie może przekroczyć trzech, kolejna umowa powinna być umową na czas nieokreślony);

**na czas nieokreślony.**

Nowelizacja Kodeksu pracy z 22 lutego 2016 r. z katalogu umów o pracę usunęła umowę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika. Jednak w dalszym ciągu możliwe jest jej zawieranie, ponieważ obecnie jest ona określona jako jedna z kilku rodzajów umów na czas określony.

Pierwsza praca zazwyczaj jest pracą na okres próbny. Powszechne jest dążenie do zatrudnienia na czas nieokreślony, rozwiązanie takie daje bowiem perspektywę stałej pracy, stabilizacji i unormowania sytuacji życiowej. Jednak osoby, którym nie udało się zdobyć tego rodzaju kontraktu, nie powinny załamywać rąk. Inne typy umów dają możliwość sprawdzenia firmy i siebie na zaoferowanym stanowisku. Przy umowach na czas określony oraz na okres próbny, w przypadku gdy rodzaj zatrudnienia nie spełnia oczekiwań i marzeń pracownika, znacznie łatwiej i – przede wszystkim – bez negatywnych konsekwencji może on zrezygnować z pracy.

### **Pierwsza praca – kilka istotnych informacji**

Startujący pracownik musi przygotować się na to, że część swojego czasu w pierwszych dniach będzie zmuszony poświęcić na obowiązkowe działania, jakim poddawana jest każda nowo zatrudniona na umowę o pracę osoba.

Przed rozpoczęciem pracy konieczne jest wykonanie badań lekarskich, które potwierdzą brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na danym stanowisku. Na badania medycyny pracy kieruje pracodawca. Wspomnieć należy przede wszystkim

o (może niezbyt ciekawym, ale niezmiernie ważnym) obowiązkowym szkoleniu z bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP), dostosowanym do stanowiska nowo zatrudnionego.

Młodego pracownika nie powinno również zdziwić, że pracodawca prowadzi ewidencję jego czasu pracy oraz akta osobowe, w których znajdować się będą będą wszystkie najważniejsze dokumenty dotyczące zatrudnionego i zawartego z nim stosunku pracy.

Pierwsza praca skutkuje także obowiązkiem pracodawcy do zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia społecznego (obejmującego ubezpieczenie emerytalne, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne) w ciągu 7 dni od momentu zatrudnienia. Jest to bardzo ważne zadanie, którego niedopełnienie zagrożone jest karą w postaci nawet 5 tys. zł grzywny.

### **Wynagrodzenie w pierwszej pracy**

Inną istotną kwestią jest wynagrodzenie – pracownik powinien mieć świadomość, że musi być ono wypłacane przynajmniej raz w miesiącu w ustalonym z góry terminie. Informacja o dacie wypłaty powinna zostać przekazana przez pracodawcę.

Od 1 stycznia 2019 r. zasadą jest wypłata wynagrodzenia na rachunek płatniczy. Natomiast jeżeli pracownik chce otrzymywać wypłatę do rąk własnych, wówczas musiał złożyć pracodawcy wniosek o wypłatę wynagrodzenia w gotówce. Przepisy prawa pracy określają wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, w 2019 roku jest to 2250 zł brutto. Jednak według przepisów prawa pracownik w pierwszym roku swojej pracy może zarabiać poniżej podanej kwoty, ale jego wynagrodzenie nie może być niższe niż 80 proc. minimalnego wynagrodzenia.

### **Pierwsza praca a urlop**

Tym, co interesuje każdego „świeżo upieczonego” pracownika jest z pewnością kwestia urlopu wypoczynkowego. Pierwsza praca daje prawo do 20 dni urlopu rocznie. Wyższy wymiar – 26 dni – przysługuje po osiągnięciu 10 lat stażu pracy. Do okresu zatrudnienia wlicza się również czas trwania nauki (w zależności od rodzaju wykształcenia: z tytułu ukończenia studiów wyższych – 8 lat, szkoły policealnej – 6 lat, technikum – 5 lat, liceum – 4 lata).

Osobom podejmującym pierwszą pracę urlop wylicza się proporcjonalnie (w wymiarze 1/12 za każdy przepracowany miesiąc). Można go udzielić już po pierwszym miesiącu pracy. Termin urlopu musi być oczywiście uzgodniony z pracodawcą. Wyjątkiem jest tzw. urlop na żądanie (maksymalnie 4 dni w ciągu roku). Należy pamiętać, że nie jest to urlop dodatkowy, lecz wykorzystuje się w ten sposób dni „zwykłego” urlopu.

## **Okres wypowiedzenia**

Przy zatrudnieniu warto także pamiętać, że okresy wypowiedzenia określone są w przepisach Kodeksu pracy. Pierwsza praca to zwykle zawierana jest na okres próbny. W przypadku umowy o pracę zawartej na okres próbny zgodnie z art. 34 Kodeksu pracy wynosi on:

3 dni robocze, gdy okres próbny nie przekracza 2 tygodni;

1 tydzień, w przypadku gdy okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie;

2 tygodnie, jeśli okres próbny wynosi 3 miesiące.

W przypadku umów zawieranych na czas określony i na czas nieokreślony okres wypowiedzenia uzależniony jest od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i zgodnie z art. 36 Kodeksu pracy wynosi:

2 tygodnie, gdy pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;

1 miesiąc, jeśli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;

3 miesiące, w sytuacji gdy pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Podsumowując – spraw, o których powinien pamiętać startujący pracownik, jest wiele. Jednak zapoznanie się z nimi jeszcze przed rozpoczęciem stosunku pracy może pomóc zniwelować stres oraz zabezpieczyć się pod względem przysługujących praw oraz zadań do wypełnienia.