……..…………………..……..……………

……..……………………..…………………

**Wniosek pracownika**

**o bardziej przewidywalne warunki zatrudnienia**

Na podstawie art. art.  293  §  1 Kodeksu pracy wnoszę o:

□ zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony,

□ zatrudnienie w bardziej przewidywalnych warunkach zatrudnienia poprzez:

□ zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy;

□ zmianę rodzaju pracy na: ……..……………………………………..…..

□ inne (jakie?) ……………………………………………………...………………..……….…

……………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………….............................

Uzasadnienie wniosku:

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

…………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………………

………………………..………………………..

(data oraz podpis pracownika)

Uzupełniane przez pracodawcę;

Okres zatrudnienia u pracodawcy …………………………………………………..………

Rodzaj zawartej umowy …………………………………………………………………….

Wymiar etatu ……………………………………………………………………….………

**Art.  293.  §  1.**Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 231, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

**§  2.** Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w § 1.

**§  3.** Pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 1, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.