

WARUNKI ŚWIADCZENIA PRACY

UMOWA O PRACĘ

- forma stosunku pracy regulowana przez prawo pracy, zwłaszcza kodeks pracy; **nie może zawierać postanowień mniej korzystnych niż określone w kodeksie pracy;**
- **pracownik** zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę;
- **pracodawca** zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem;
- umowę o pracę zawiera się na piśmie (jeśli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, **najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika**, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do rodzaju umowy oraz jej warunków).
- **umowa o pracę daje pracownikowi uprawnienia, których nie daje umowa zlecenia lub dzieło:**
 - udzielania urlopu,
 - określenie możliwości doksztalcania się,
 - zasady wynagrodzenia za czas choroby,
 - zaliczenie stażu pracy (bez względu na fakt odprowadzania składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe),
 - zasady wypowiedzania umowy,
 - zasady wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, czyli ponad czas określony w kodeksie pracy (przyjmuje się, że czas pracy wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin tygodniowo).
- pracodawca ma obowiązek skierować potencjalnego pracownika na badania lekarskie, które pozwolą stwierdzić, czy dana osoba może wykonywać daną pracę;
- **pracownik podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu, wypadkowemu oraz zdrowotnemu.** Pracodawca finansuje z własnych środków połowę składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, całą składkę na ubezpieczenie wypadkowe. Zwykle pracodawcy opłacają też składkę na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Pracownik opłaca połowę składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, całą składkę na ubezpieczenie chorobowe i ubezpieczenie zdrowotne;

RODZAJE UMÓW O PRACĘ:

Umowa na okres próbny

- z reguły poprzedza zawarcie umowy o pracę;
- łączny okres próbny u jednego pracodawcy nie może przekroczyć 3 miesięcy;
- ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe: jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy; 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.
- pozwala sprawdzić pracodawcy umiejętności i kwalifikacje pracownika na danym stanowisku; pracownikowi daje możliwość oceny, czy dana praca spełnia jego oczekiwania;
- możliwość rozwiązania umowy na okres próbny za wypowiedzeniem - okres wypowiedzenia zależy od czasu trwania umowy (jeśli okres próbny trwa mniej niż 2 tygodnie, to okres wypowiedzenia wynosi 3 dni; jeśli okres próbny trwa powyżej 2 tygodni, ale krócej niż 3 miesiące - okres wypowiedzenia wynosi 1 tydzień; jeśli okres próbny trwa 3 miesiące – okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie).

Umowa na czas określony

- zawierana na z góry określony okres;
- pracodawca może zawrzeć z pracownikiem tylko trzy umowy o pracę na czas określony, przy czym łączny okres obowiązywania tych umów nie może trwać dłużej niż 33 miesiące. Przerwa między kolejnymi umowami nie ma znaczenia.
- Wyjątek stanowią umowy o pracę zawarte na czas określony: w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne

przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

- w okresie trwania umowy istnieje podporządkowanie pracownika pracodawcy;
- pracodawca ponosi ryzyko związane z ewentualnymi szkodami wyrządzonymi przez pracownika podmiotom zewnętrznym w czasie trwania umowy;
- okresy wypowiedzenia (2 tygodnie, jeżeli pracownik pracował do 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli pracował co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące, jeżeli pracował co najmniej 3 lata)

Umowa na czas nieokreślony

- brak określonego z góry czasu trwania stosunku pracy;
- podporządkowanie pracownika pracodawcy;
- pracodawca ponosi ryzyko związane z ewentualnymi szkodami wyrządzonymi przez pracownika podmiotom zewnętrznym;
- najlepiej chroni pracownika przed zwolnieniem, w związku z tym niesie największe obciążenia dla pracodawcy;
- okresy wypowiedzenia (2 tygodnie, jeżeli pracownik pracował do 6 miesięcy; 1 miesiąc, jeżeli pracował co najmniej 6 miesięcy; 3 miesiące, jeżeli pracował co najmniej 3 lata)
- może być przez pracodawcę wypowiedziana tylko z uzasadnionych powodów, a jeśli pracownik poprosi o reprezentowanie go przez związek zawodowy, to także dopiero po poprzedniej konsultacji pracodawcy z tym związkiem;

Umowa w celu przygotowania zawodowego

- celem jest przygotowanie osoby młodocianej do wykonywania określonego zawodu – przez osobę młodocianą rozumie się osobę, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat;
- do umowy tego typu stosuje się przepisy regulujące umowy na czas nieokreślony;
- pracodawca ma obowiązek umożliwić uczniowi uczestniczenie w zajęciach szkolnych;
- istnieje możliwość rozwiązania umowy za wypowiedzeniem w sytuacji, kiedy osoba młodociana nie wywiązuje się ze swoich obowiązków służbowych lub szkolnych; kiedy okazuje się, że osoba młodociana nie może wykonywać określonego zawodu; w niekorzystnej sytuacji przedsiębiorstwa (np. upadłość, likwidacja, restrukturyzacja), która uniemożliwia przygotowanie osoby młodocianej do danego zawodu.

UMOWY CYWILNO-PRAWNE

- regulowane przez kodeks cywilny, a nie przez kodeks pracy;
- większa swoboda podejmowania działań;
- dopuszczalna jest możliwość podzlecenia pracy;
- bardziej niż czas i miejsce liczy się samo wykonanie pracy;

RODZAJE UMÓW CYWILNO-PRAWNYCH:

Umowa zlecenia

- zleceniodawca zleca wykonanie określonej pracy w określonym terminie za ustalonym wynagrodzeniem (lub nieodpłatnie);
- brak sytuacji podporządkowania pracodawcy;
- brak określenia wynagrodzenia minimalnego;
- brak limitu liczby zawieranych umów z jednym pracodawcą;
- zleceniobiorcą może być podmiot gospodarczy (przedsiębiorstwo),
- **zleceniodawca nie ma obowiązku udzielenia urlopu, wypłaty odprawy czy odpłatności za czas choroby;**
- jeśli umowa zlecenia stanowi **jedyne źródło dochodu z pracy** - obowiązkowe jest opłacanie wszystkich składek ubezpieczenia społecznego (emerytalne, rentowe, wypadkowe – jeśli praca będzie wykonywana w siedzibie lub miejscu prowadzenia działalności przez zleceniodawcę), składki zdrowotnej oraz zaliczki na podatek (chorobowe jest dobrowolne);
- jeżeli umowa zlecenia stanowi **dotatkowe źródło dochodu**, a wynagrodzenie z tytułu stosunku pracy stanowi przynajmniej minimalne wynagrodzenie i składki na ubezpieczenie społeczne są potrącane przez innego pracodawcę, składki są dobrowolne, a wynagrodzenie podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym. W przypadku zawarcia umowy z własnym pracownikiem, pracodawca ma obowiązek sumowania przychodów pracownika należnych z obu umów oraz obliczania składek od łącznej kwoty przychodów pracownika (zleceniobiorcy).

- **umowa zlecenia bez składek** - od umowy zlecenia zawartej z uczniem gimnazjum, szkoły ponadgimnazjalnej, ponadpodstawowej lub studentem, który nie ukończył 26 lat, nie trzeba opłacać składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne;

Umowa o dzieło

- przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła;
- umowa może określać termin realizacji dzieła;
- zamawiający zobowiązuje się do wypłaty wynagrodzenia, jeśli dzieło określone w umowie zostanie zrealizowane;
- umowa korzystna z punktu widzenia zatrudnianego, jeśli posiada on inną pracę, a umowa o dzieło stanowi dodatkowe źródło dochodu;
- brak prawa do urlopów, nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych czy świadczeń z funduszu socjalnego.
- **brak obowiązku opłacania jakichkolwiek ubezpieczeń społecznych!!!** chyba że jest zawarta z własnym pracownikiem.

Umowa agencyjna

- przyjmujący zlecenie jest zobowiązany do pośrednictwa w zawieraniu umów na rzecz lub w imieniu zlecającego;
- obie strony umowy muszą być przedsiębiorcami, którzy prowadzą działalność gospodarczą;
- w umowie określa się wynagrodzenie (ustalane najczęściej w postaci prowizji);
- umowę agencyjną zawiera się na czas określony lub nieokreślony;
- stosuje się zasady naliczania składek na ubezpieczenia społeczne, tak jak w przypadku umowy zlecenia;
- stosowana głównie w branży agentów ubezpieczeniowych, pośredników finansowych i akwizytorów, także w przypadku osób prowadzących sklepy, bary, stacje benzynowe;

Umowa o pracę nakładczą

- dotyczy świadczenia usług pracy chałupniczej;
- wykonawca nie musi świadczyć pracy osobiście, sam organizuje sobie czas pracy i warsztat;
- może być zawierana nawet na kilka lat;
- musi określać minimalną miesięczną płacę w wysokości nie mniejszej niż kwota najniższego wynagrodzenia;
- rozwiązanie umowy może nastąpić w każdej chwili, za porozumieniem stron (umowa zawarta na czas nieokreślony może być rozwiązana z miesięcznym wypowiedzeniem);
- składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe są dla nakładców obowiązkowe, składki chorobowe są dobrowolne, a ubezpieczeniu wypadkowemu nie podlegają;

LEASING PRACOWNICZY (praca tymczasowa)

- zatrudnianie pracownika na umowę o pracę na czas określony przez agencję pracy tymczasowej i „wypożyczenie” go do pracodawcy użytkownika.
- umowy podpisuje agencja pracy z: pracodawcą użytkownikiem oraz z pracownikiem tymczasowym;
- agencja zatrudnia pracownika tymczasowego na czas określony lub czas wykonania określonej pracy;
- zawiera i rozwiązuje z pracownikiem umowę, wypłaca wynagrodzenie, odprowadza składki i podatki, udziela urlopu i wydaje świadectwo pracy;
- firma korzystająca z pracy pracownika tymczasowego zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz wypełnia inne zobowiązania jakie wynikają z umowy, którą zawarła z agencją pracy tymczasowej;
- pracownik tymczasowy nie może być gorzej traktowany niż inni pracownicy danej firmy;
- uprawnienia pracownicze pracownika tymczasowego są podobne do przysługujących pracownikowi etatowemu (różnica jest taka, że np. nabywa on prawo do 2 dni urlopu za każdy miesiąc pracy oraz że nie dotyczy go tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych).

TELEPRACA

- jedna z **elastycznych** form zatrudnienia;
- umożliwia dopasowanie czasu pracy do indywidualnego rytmu pracownika lub potrzeb jego rodziny - atrakcyjne zwłaszcza dla kobiet wychowujących dzieci - daje możliwość łatwiejszego połączenia życia rodzinnego i zawodowego;
- telepraca domowa - forma zatrudnienia korzystna dla osób niepełnosprawnych (należy jednak pamiętać, że urządzenie miejsca pracy w domu może prowadzić do izolacji). Oszczędność – z uwagi na **brak konieczności codziennych dojazdów do miejsca zatrudnienia**
- telepraca przemienna - świadczenie pracy częściowo w zakładzie pracy, a częściowo w innym miejscu oddzielonym od niego przestrzennie – oszczędność dla pracodawcy – możliwość dzielenia miejsc pracy, czyli utworzenie mniejszej liczby stanowisk w zakładzie pracy niż ogólna liczba pracowników
- wyróżnia się dodatkowo telepracę mobilną - wykonywanie pracy w różnych miejscach, z dala od siedziby firmy i domu telepraco wnika oraz telepracę w biurach sąsiedzkich, satelickich, telecentrach

SAMOZATRUDNIENIE

- świadczenie pracy w ramach prowadzonej działalności gospodarczej - osoba zakłada własną działalność gospodarczą i jako jednoosobowy przedsiębiorca wynajmuje swoją pracę na rynku pracy;
- przedsiębiorca sam opłaca podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenie społeczne oraz zdrowotne, a w przypadku, gdy koszty wykonania pracy przekroczą uzgodnioną w umowie z zamawiającym zapłatę, sam ponosi stratę;
- podmioty zatrudniające bardzo chętnie zatrudniają takich przedsiębiorców. Pozwala to na znaczne obniżenie kosztów zatrudnienia oraz uwolnienie się od licznych obciążeń wynikających z przepisów prawa pracy, np. obowiązku wypłaty wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego czy przestoju;