

Warunki świadczenia pracy.

Wszelkie zagadnienia związane ze świadczeniem pracy reguluje KODEKS PRACY – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 z późn. zm.) W Kodeksie Pracy znajdziemy m.in. informacje dotyczące:

- podstawowych zasad prawa pracy
- stosunku pracy – umowy o pracę, zawieranie, rozwiązywanie i wygaszanie umów o pracę
- kwestii wynagrodzeń i świadczeń
- obowiązków pracodawcy i pracownika
- czasu pracy
- urlopów pracowniczych
- uprawnień pracowników związane z rodzicielstwem
- bezpieczeństwa i higieny pracy

Umowa o pracę jest dwustronną czynnością prawną. W wyniku jej zawarcia pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Rodzaje umów o pracę.

Kodeks pracy wymienia następujące rodzaje umów o pracę:

- umowa na czas nieokreślony
- umowa na czas określony
- umowa na czas wykonywania określonej pracy
- umowa na czas próbny

Dodatkowo pracodawca może zawierać tzw. **umowę na zastępstwo**; nie jest to jednak nowy rodzaj umowy o pracę, a typ umowy na czas określony. Tylko **umowa na czas nieokreślony** jest umową bezterminową. Pozostałe zawiera się na określony czas.

Umowa na czas nieokreślony

- brak określonego z góry czasu trwania stosunku pracy; istnieje podporządkowanie pracownika pracodawcy;
- pracodawca ponosi ryzyko związane z ewentualnymi szkodami wyrządzonymi przez pracownika podmiotom zewnętrznym
- najbardziej korzystna z punktu widzenia pracownika, w związku z tym niesie największe obciążenia dla pracodawcy

Umowa na czas określony

- zawierana na z góry określony okres;
- w sytuacji, w której pracodawca zawarł z pracownikiem dwie kolejne umowy na czas określony, to trzecia umowa będzie traktowana jako umowa na czas

nieokreślony, jeśli przerwa pomiędzy drugą i trzecią umową nie przekracza miesiąca;

- w okresie trwania umowy istnieje podporządkowanie pracownika pracodawcy;
- pracodawca ponosi ryzyko związane z ewentualnymi szkodami wyrządzonymi przez pracownika podmiotom zewnętrznym w czasie trwania umowy;
- może być rozwiązana za wypowiedzeniem, jeśli została zawarta na czas dłuższy niż 6 miesięcy, a w umowie przewidziano możliwość rozwiązania stosunku pracy za dwutygodniowym wypowiedzeniem;
- rodzajem tej umowy jest umowa sezonowa - czas jej trwania ograniczony jest do jednego sezonu.

Umowa na okres próbny

- łączny okres próbny u jednego pracodawcy nie może przekroczyć 3 miesięcy;
- umowa ta pozwala sprawdzić pracodawcy umiejętności i kwalifikacje pracownika na danym stanowisku; z kolei pracownikowi daje możliwość oceny, czy dana praca spełnia jego oczekiwania;
- istnieje 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 zastępstwo

- na czas nieobecności pracownika w pracy, może być oznaczony konkretny termin lub do czasu powrotu właściwego pracownika;
- może zostać rozwiązana za 3-dniowym wypowiedzeniem.

Umowa na czas wykonania określonej pracy

- termin zakończenia trwania umowy nie jest dokładnie określony; dotyczy to umów o pracę sezonową lub cykliczną;
- umowa jest zawierana w celu wykonania określonego zadania (pracy);
- w okresie trwania umowy pracownik jest podporządkowany pracodawcy
- nie przewiduje rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Umowy cywilnoprawne

W praktyce funkcjonują umowy cywilnoprawne, na podstawie których wykonywana jest określona praca. Oznacza to, że umowy te są regulowane przez KODEKS CYWILNY z dnia 23 kwietnia 1964r. (Dz.U. z 2020 r. poz 1740 z późn.zm.), należą tu:

- umowa zlecenie,
- umowa o dzieło,
- umowa agencyjna,
- umowa o pracę nakładczą.

Podstawowe cechy stosunku pracy nawiązywanym na podstawie umowy o pracę, odróżniające go od pracy wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych to:

- podporządkowanie pracownika poleceniom pracodawcy - pracownik zobowiązany jest do przestrzegania poleceń, a odmowa ich wykonania stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych - w przypadku umów cywilnoprawnych istnieje większa swoboda podejmowania działań przez zatrudnionego;
- osobiste wykonywanie pracy przez pracownika - w przypadku umów cywilnoprawnych dopuszczalna jest możliwość podzlecenia pracy;
- określone miejsce i czas wykonywania pracy - pracodawca wskazuje miejsce oraz ustala czas pracy - w przypadku umów cywilnoprawnych pracodawca może określić te elementy, ale nie jest to konieczne, bardziej liczy się samo wykonanie pracy, a nie jej czas i miejsce.

Umowy cywilnoprawne są korzystniejsze dla pracodawców w sytuacji, kiedy są zawierane z osobami, które są związane stosunkiem pracy z innym pracodawcą lub które prowadzą własną działalność gospodarczą, ponieważ nie ma wtedy konieczności opłacania wszystkich składek ubezpieczenia społecznego i udzielania urlopu. W sytuacji, w której pracodawca zawarł z pracownikiem umowę cywilnoprawną, a faktycznie nawiązany został klasyczny stosunek pracy, pracownik może żądać w sądzie pracy uznania okresu takiej umowy jako okresu normalnego stosunku pracy.

Umowa zlecenie - najbardziej popularna umowa. Polega na tym, że pracodawca zleca wykonanie określonej pracy w określonym terminie za ustalonym wynagrodzeniem. Ten rodzaj umowy cechuje się:

- brakiem sytuacji podporządkowania pracodawcy;
- brakiem określenia wynagrodzenia minimalnego;
- brakiem 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.

Umowa o dzieło - zatrudniony na podstawie takiej umowy zobowiązuje się do wykonania określonego dzieła, czyli osiągnięcia danego rezultatu. Umowa może określać termin realizacji dzieła. Pracodawca zobowiązuje się do wypłaty wynagrodzenia, jeśli dzieło określone w umowie zostanie zrealizowane.

Umowa agencyjna - na podstawie takiej umowy zatrudniony jest zobowiązany do pośrednictwa w zawieraniu umów na rzecz lub w imieniu zlecającego. W umowie zostaje określone wynagrodzenie (ustalane najczęściej w postaci prowizji). Umowę agencyjną zawiera się na czas określony lub nieokreślony. Jeśli chodzi o naliczanie składek na ubezpieczenie społeczne - co do zasady stosuje się uregulowania dotyczące umowy zlecenia.

Umowa o pracę nakładczą - umowa ta przypomina z jednej strony umowę o pracę, a drugiej - umowę o dzieło. Dotyczy świadczenia usług pracy chałupniczej. Umowa taka musi określać wynagrodzenie, które musi spełniać regulacje płacy minimalnej. Jeśli

chodzi o naliczanie składek na ubezpieczenie społeczne, to obowiązkowe są składki na ubezpieczenie rentowe i emerytalne - pozostałe składki są dobrowolne. Źródła informacji na temat przepisów prawnych, procedur postępowania i wzorach dokumentów można znaleźć na stronach internetowych:

<http://rci.gov.pl/> - Rządowe Centrum Legislacji

<http://isap.sejm.gov.pl> - Internetowy System Aktów Prawnych

<http://www.pip.gov.pl> - Państwowa Inspekcja Pracy

<http://kodeks-pracy.org> – portal informacyjny