

Informacja o warunkach świadczenia pracy

Wszelkie zagadnienia związane ze świadczeniem pracy reguluje **KODEKS PRACY** – Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. z późniejszymi zmianami.

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

Źródła informacji na temat przepisów prawnych, procedur postępowania i wzorach dokumentów można znaleźć na stronach internetowych:

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

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

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

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

- umowa ta poprzedza zawarcie umowy o pracę;
- 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 na 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 cywilno – prawne

W praktyce funkcjonują umowy cywilno - prawne, na podstawie których wykonywana jest określona praca. Oznacza to, że umowy te są regulowane przez kodeks cywilny, a nie przez kodeks pracy. Należą tu:

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

Podstawowe cechy stosunku pracy nawiązanym na podstawie umowy o pracę, odróżniające go od pracy wykonywanej na podstawie umów cywilno - prawnych to:

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

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.

Elementy umowy o pracę

Umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy.

Tryb rozwiązywania umowy o pracę

Umowa o pracę rozwiązuje się:

- na mocy porozumienia stron,
- przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
- z upływem czasu, na który była zawarta,
- z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

Oprócz tego stosunek pracy powstały na podstawie umowy może wygasnąć:

- w wyniku śmierci pracodawcy lub pracownika.
- z upływem 3 miesięcy nieobecności pracownika w pracy, np. z powodu tymczasowego aresztowania, chyba że pracodawca rozwiązał wcześniej umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

Wynagrodzenie za pracę

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Płaca minimalna - najniższa z możliwych płac, najczęściej ustalana na drodze prawnej przez dane państwo. W Polsce minimalne wynagrodzenie ustalone jest corocznie na podstawie ustawy z 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia, podlega ogłoszeniu w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia Prezesa Rady Ministrów do 15

września każdego roku. Od dnia 1 stycznia 2018 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty **2100 zł** (brutto).

Urlopy wypoczynkowe

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem".

Pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku.

Wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Ogólny wymiar czasu pracy

Podstawowy czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Adresy przydatnych stron internetowych:

- <https://gratka.pl/regiopraca/portal/porady/umowa-o-prace/rodzaje-umow-o-prace-czym-sie-charakteryzują-i-na-jak-długo-można-je-podpisać>
- <http://www.regiopraca.pl/portal/prawo/ustawy/kodeks-pracy-2017-tekst-jednolitymarzec-2017>
- <http://www.infor.pl/wskazniki/prawo-pracy-i-ubezpieczen-spoecznych/>
- http://kadry.infor.pl/kadry/inne_formy_zatrudnienia/umowy_cywilnoprawne/748297,Umowa-zlecenia-2017-kogo-nie-obejmie-minimalna-stawka-godzinowa.html
- <https://poradnikpracownika.pl/>