

WARUNKI 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
- Upnień 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://isap.sejm.gov.pl> – Internetowy System Aktów Prawnych (ISAP)

<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 nawiązywanym 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.

Umowy cywilno-prawne 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 cywilno - prawną, 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.

Elementy umowy o pracę

- data zawarcia umowy
- określenie rodzaju umowy
- określenie stron umowy
- określenie rodzaju pracy
- określenie czasu pracy
- określenie wynagrodzenia
- określenie [miejsca pracy](#)

Forma umowy o pracę

Co do zasady umowa o pracę powinna być zawierana w [formie pisemnej](#). Dopuszczalne jest jednak zawarcie umowy w formie ustnej oraz jej późniejsze potwierdzenie przez pracodawcę na piśmie. W myśl przepisów [kodeksu pracy](#) brak pisemnego potwierdzenia umowy ustnej stanowi [wykroczenie](#) przeciwko prawom pracownika (jednak sama umowa zawarta w formie ustnej jest ważna).

Tryb rozwiązywania umowy o pracę

- za porozumieniem stron
- za [wypowiedzeniem](#)
- bez wypowiedzenia (tzw. "dyscyplinarne")
- po upływie terminu, na który została podpisana umowa
- w momencie wykonania przez pracownika określonego zadania (umowa na czas wykonania określonej pracy)
- w momencie powrotu pracownika do pracy (umowa na zastępstwo pracownika)

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