

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
- Uprawnień pracowników związane z rodzicielstwem
- Bezpieczeństwa i Higieny Pracy

CO TO JEST UMOWA O PRACĘ?

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; jest to typ umowy na czas określony. Tylko umowa na czas nieokreślony jest umową bezterminową. Pozostałe zawiera się na określony czas.

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. Rodzaje umów:

- **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.

Podstawowe cechy stosunku pracy nawiązywanym na podstawie umowy o pracę, odróżniającego 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.

Od 2016 roku będą obowiązywały nowe zasady zawierania umów o pracę na czas określony oraz wejdą w życie nowe przepisy dotyczące oskładkowania umów zlecenia (zmiany spowodowane są nowelizacją ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Źródła informacji na temat przepisów prawnych i ich zmianach, 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

<https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/prawo-pracy/>