

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 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.

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 wymaganym 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 ustalane 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 2013 r. wysokość minimalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty 1600 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.