



STOSUNEK PRACY

- Stosunek pracy jest relacją prawną, zachodząca pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, w ramach której obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy pod jego kierownictwem w wyznaczonym przez niego w miejscu i czasie. Pracodawca natomiast zobowiązuje się do wypłacania pracownikowi wynagrodzenia.



- Każde zatrudnienie, które spełnia powyższe przesłanki, może zostać uznane za stosunek pracy - niezależnie od typu zawartej umowy.

UMOWA ZLECENIA

- Jest umową starannego działania.
- Kluczowe jest sumienne i dokładne wykonywanie zapisanych w umowie czynności przy jednoczesnym braku skonkretyzowanego efektu, jaki miałyby być osiągnięty.
- Co do zasady zleceniobiorcy nie wolno powierzać wykonania czynności innej osobie, chyba że taką możliwość przewidują zapisy umowy.

- Umowa zlecenia nie wiąże stron tak, jak ma to miejsce w przypadku umowy o pracę, nie rodzi bowiem dla obu stron obowiązków innych niż zapisane w umowie, nie ma też mowy o urlopie, wynagrodzeniu chorobowym czy innych uprawnieniach pracowniczych.
- Umowa o pracę stwarza stały stosunek prawny między pracodawcą a pracownikiem, natomiast umowa zlecenia co do zasady dotyczy wykonania doraźnej czynności lub usługi.

WAŻNE!

1 stycznia 2016 roku weszła w życie nowelizacja Ustawy o ubezpieczeniach społecznych wprowadzająca zmiany dotyczące oskładkowania umów zleceń. W myśl ustawy od wszystkich umów zlecenia zawieranych na kwotę niższą niż wynagrodzenie minimalne należy odprowadzać składki ZUS.

Umowę zlecenie najczęściej zawiera się z uczniami lub studentami do ukończenia przez nich 26. roku życia - wówczas wynagrodzenie z umowy wyłączone jest z oskładkowania ZUS.

UMOWA O DZIEŁO

- Jest umową rezultatu.
- Liczy się osiągnięcie zapisanego w umowie efektu (materialnego lub niematerialnego).
- Wykonanie dzieła lub jego części można powierzyć osobie trzeciej, jeżeli pozostanie to bez wpływu na właściwe wywiązanie się z umowy.

WAŻNE!

Umowa o dzieło nie powoduje obowiązku ubezpieczeń społecznych, chyba że zawarta została z własnym pracodawcą.

KIEDY UMOWA CYWILNOPRAWNA BĘDZIE NAWIĄZANIEM STOSUNKU PRACY?

- wykonywanie czynności pod nadzorem i kierownictwem pracodawcy,
- określony czas pracy i miejsce wykonywania pracy (zleconych czynności),
- ewidencjonowanie czasu pracy,
- zobowiązanie do przestrzegania regulaminu zakładowego,
- stała dyspozycyjność w granicach ustalonego czasu pracy,
- praca w systemie zmianowym (w rozumieniu art. 128 k.p.),
- prawo do korzystania z płatnego urlopu wypoczynkowego,
- konieczność usprawiedliwiania nieobecności w pracy

Stosunek pracy występuje, jeżeli zakres wykonywanych czynności będzie wskazywał na spełnienie wymienionych wyżej przesłanek.

Konieczne jest wówczas zawarcie umowy o pracę.

STOSUNEK PRACY NAWIĄZUJE SIĘ NA PODSTAWIE:

- umowy o pracę,
- powołania,
- wyboru,
- mianowania
- spółdzielczej umowy o pracę.

The image features a dark blue background with white, stylized circuit board traces in the corners. These traces consist of straight lines and small circles, resembling electronic components or connections. The traces are located in the top-left, top-right, bottom-left, and bottom-right corners, framing the central text.

WAŻNE!

Cechą stosunku pracy jest element
podporządkowania pracodawcy.

- Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy wymagają zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika - jest to dwustronna czynność prawna.
- Umowę o pracę nawiązuje się w formie pisemnej. Jeżeli jednak nie została zawarta na piśmie, pracodawca ma obowiązek najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika potwierdzić mu ustalenia co do stron, rodzaju oraz warunków umowy.
- Umowę sporządza się w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, jeden otrzymuje pracownik, drugi natomiast powinien być przechowywany w aktach osobowych.

RODZAJE UMÓW O PRACĘ:

- umowa na okres próbny
- umowa na czas określony
- umowa na czas nieokreślony

- Umowa o pracę na czas określony zawarta przez tego samego pracodawcę i pracownika nie może być zawarta na dłużej niż 33 miesiące.
- Maksymalnie 3 umowy na czas określony.
- Jeżeli okres zatrudnienia jest dłuższy lub jeśli liczba zawartych umów jest większa niż 3, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu 33 miesięcy lub od dnia zawarcia czwartej umowy, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

W przypadku powtórnego podjęcia pracy w tej samej firmie bez znaczenia pozostaje to, jaka przerwa wystąpiła między umowami. Zniesiono zasadę, że limit nalicza się od nowa przy zliczaniu umów na czas określony, gdy przerwa pomiędzy rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej przekroczyła jeden miesiąc.

PRZYKŁAD

- Pracownik był już zatrudniony w firmie X na podstawie umowy na czas określony od 1 marca 2018 roku przez 12 miesięcy. Ponownie zostanie zatrudniony w firmie X od 1 stycznia 2020 roku na czas określony. W takim wypadku pracodawca może zawrzeć umowę terminową na maksymalnie 21 miesięcy.

TREŚĆ UMOWY O PRACĘ:

Zgodnie z art. 29 kodeksu pracy umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a zwłaszcza:

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

WAŻNE!

Stosunek pracy zawsze jest odpłatny i pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia.

Dodatkowo pracodawca jest zobowiązany poinformować pracownika na piśmie, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
- obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty,